



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Condiciones laborales y comportamiento organizacional de los
colaboradores del Molino el Buen Sembrador, Pacanguilla 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Prado Figueroa, Angel Jeanpier (orcid.org/0000-0001-9564-5888)

ASESORA:

Dra. Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6656-1180)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico a nuestro padre celestial por darme la fuerza para seguir adelante, a mis padres Víctor y Patricia por el apoyo absoluto siempre, por sus consejos y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por estar presente y guiarme siempre, a mis padres, hermanos, por estar siempre para mí en este arduo camino.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL BUEN SEMBRADOR, PACANGUILLA 2023", cuyo autor es PRADO FIGUEROA ANGEL JEANPIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPÉN, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBURUQUEQUE ARANA FAUSTA ELIZABETH DNI: 26631065 ORCID: 0000-0002-6656-1180	Firmado electrónicamente por: FALBURUQUEQUE el 11-12-2023 18:31:33

Código documento Trilce: TRI - 0670252



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRADO FIGUEROA ANGEL JEANPIER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO EL BUEN SEMBRADOR, PACANGUILLA 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANGEL JEANPIER PRADO FIGUEROA DNI: 71570332 ORCID: 0000-0001-9564-5888	Firmado electrónicamente por: AJPRADOP el 28-11- 2023 10:32:48

Código documento Trilce: TRI - 0670246

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo de diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	12
3.5 Procedimientos	12
3.6 Métodos de Análisis de Datos.....	12
3.7. Aspectos Éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	19
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Condiciones laborales de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla, 2023	13
Tabla 2 Nivel de Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023.....	14
Tabla 3 Relación entre la Dimensión condiciones del entorno y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla	15
Tabla 4 Relación entre la dimensión condiciones del ambiente laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla	16
Tabla 5 Relación entre la Dimensión Seguridad en el Trabajo y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla	17
Tabla 6 Relación entre la variable Condiciones Laborales y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla	18

Resumen

La presente investigación titulada Condiciones laborales y comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino el Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, en la metodología el tipo de estudio fue básica, con un diseño no experimental, transversal, presenta un nivel correlacional y un enfoque cuantitativo, se evaluó a una población de 30 trabajadores usando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario uno por variable, se evaluó el instrumento mediante alfa de Cronbach. En los resultados se tiene que el nivel de Condiciones laborales es de 53% indican que el nivel es bueno reflejado en los indicadores espacio adecuado de trabajo, además el nivel de Comportamiento Organizacional con un 60%, se deduce que los colaboradores consideran que el nivel es bueno reflejado en el indicador evaluación de desempeño. Para la determinación de la relación se tuvo que el sig. bilateral es ($0.000 < 0.05$) indicando la existencia de una relación; además el coeficiente de correlación rho de spearman arroja que existe una relación positiva alta con un ($r= 0,727$). Se concluye que mientras la organización mantenga en buenas condiciones ambientales; brinde seguridad para el cuidado del trabajador y además estos se mantengan cómodos en sus ambientes de trabajo el compromiso que estos muestren será efectivo para la organización.

Palabras clave: Condiciones laborales, comportamiento organizacional, relación.

Abstract

The main objective of this research entitled Working conditions and organizational behavior of the collaborators of the Molino el Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, was to determine the relationship that exists between Working Conditions and Organizational Behavior of the collaborators of the Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, in the methodology The type of study was basic, with a non-experimental, transversal design, it presents a correlational level and a quantitative approach, a population of 30 workers was evaluated using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, one per variable, the instrument using Cronbach's alpha. The results show that the level of Working Conditions is 53%, indicating that the level is good, reflected in the adequate work space indicators, in addition to the level of Organizational Behavior with 60%, it is deduced that the collaborators consider that the level It is well reflected in the performance evaluation indicator. To determine the relationship, the following had to be done. bilateral is $(0.000 < 0.05)$ indicating the existence of a relationship; Furthermore, Spearman's rho correlation coefficient showed that there is a high positive relationship with a $(r= 0.727)$. It is concluded that as long as the organization maintains good environmental conditions; Provide security for the care of the worker and also keep them comfortable in their work environments. The commitment they show will be effective for the organization.

Keywords: Working conditions, organizational behavior, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas buscan mantener a su personal satisfecho, brindándoles buenas condiciones para que estas puedan realizar sus actividades asignadas sin ningún percance, pero en muchas ocasiones no todas pueden brindar estos beneficios, lo cual crea mucha insatisfacción por parte del colaborador generando que éste no refleje compromiso en su totalidad, y existan retrasos en los avances de alguna actividad programada, debido a que el colaborador no cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones de forma efectiva, es por ello que muchas empresas buscan brindar las herramientas necesarias con la finalidad de maximizar la eficiencia y eficacia de los colaboradores que prestan sus servicios de la entidad para así ir cumpliendo con los objetivos (Montoya, 2019).

A nivel internacional las empresas trabajan mucho en mantener espacios laborales cómodos para su personal, además de brindar lo necesario para la efectividad de su tarea o rol asignado. A fin de que los colaboradores sean productivos deben mostrarse satisfechos con los beneficios internos que la empresa brinda, es decir contar con buenos ambientes y la seguridad correspondiente de estos, de lo contrario su rendimiento no será el más efectivo (Ferrer, 2018).

Por otro lado, el autor Calvo (2018) menciona en su artículo “Condiciones laborales en el mundo empresarial” que antes y después de la pandemia las condiciones de trabajo en las empresas ha sido un tema de gran relevancia como es el caso de McDonald’s, que mantenían al colaborador encerrado sin opción a salir y ocasiona la muerte de dos jóvenes colaboradores incumpliendo la ley de seguridad y salud en el trabajo Ley 29783.

En el Perú, existen muchas organizaciones que buscan la comodidad de sus colaboradores, además incrementar su nivel de satisfacción, ya que de eso

dependerá mucho el desempeño que los colaboradores brinden a la organización, es por ello, que es necesario que las condiciones que se les brinden sean positivas en las organizaciones, porque solo así se trabaja hacia el éxito organizacional. Mendoza (2018).

Según Serrano (2021) en su artículo, “Seguridad Social en el Perú” indica que la seguridad social viene desde tiempos remotos en donde el colaborador por la pandemia que inició en el 2020 se vio afectado con largas y extensas jornadas del trabajo además de no tener herramientas de trabajo necesarias para poder cumplir su labor, existen empresas que trataban de facilitar estos recursos a sus trabajadores, pero también existen muchas empresas que solo les importa generar y ser rentables por lo que muchas veces tienen pérdidas significativas o el personal se les va por la falta de satisfacción generada.

Mantener satisfecho al recurso humano viene siendo un tema de suma importancia y relevancia no solo para las empresas privadas sino también para las organizaciones públicas, ya que el personal que labora dentro de cada establecimiento es el ejecutor de actividades para generar efectividad en la organización (Morejón, 2018).

En el Ámbito local muchas empresas donde los colaboradores están expuestos a diversos riesgos o no cuentan con herramientas necesarias para realizar sus actividades de forma efectiva, y esto genera mucha insatisfacción por parte del colaborador, desde este contexto se optó por realizar una investigación de una organización de la localidad donde muchos de los colaboradores están expuestos a diversos peligros o necesitan diversos artículos de protección para cumplir con sus actividades diarias. En este caso el estudio será de la empresa El Buen Sembrador en el Centro Poblado de Pacanguilla, ya que dentro de esta organización los colaboradores realizan labores administrativas y operativas, es decir, en la planta se observa, que están expuestos a sufrir algunos percances peligrosos que podría afectar su integridad física, por lo que se requiere que dichos colaboradores tengan los recursos necesarios para cumplir su labor diaria. De esta investigación se desprende la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación que

existe entre condiciones laborales y comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador de Pacanguilla, 2023?

Para esta investigación se tomarán en cuenta las siguientes justificaciones:

Justificación Práctica: La investigación realizada será un instrumento de guía y a la vez de consulta para nuevos temas que se ejecuten con las variables en estudio, además de ser una referencia para un mejor entendimiento de las mismas.

Justificación Metodológica: Este estudio seguirá lineamientos de metodología, los cuales ayudarán y servirán como base de consulta para el desarrollo de investigación. **Justificación Teórica,** en este estudio se tomarán bases teóricas de diversos autores que ayudarán al mejor entendimiento de las variables, como también se generan teorías para el desarrollo de las mismas. En el aspecto social se puede decir que la empresa se beneficia al considerar y analizar las condiciones laborales a fin de tomar decisiones que beneficien no solo a los trabajadores sino también a la empresa, evitando pérdidas si ocurriera algún accidente.

Como objetivo general se va a determinar la relación que existe entre Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, También se tendrán los objetivos específicos: Determinar el nivel de condiciones laborales de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, Determinar el nivel de comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023; Determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023; Determinar la relación de las condiciones de ambiente laboral y comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023; Determinar la relación de Seguridad en el Trabajo y comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023..

También se tiene la siguiente hipótesis de Investigación: Existe relación entre Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador en la Ciudad de Pacanguilla año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se tomaron trabajos previos que guardan relación con las variables de estudio de forma internacional.

Pérez (2018) En esta investigación su objetivo fue hallar la relación entre las condiciones variables de trabajo y el desempeño de los empleados. La investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental correlacional. Se contó con una muestra de 72 colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario; donde los resultados arrojaron que existe una relación positiva moderada entre las variables, además el 43,3% de las personas eran indiferentes, mientras que el 23,3% estaba satisfecho con las condiciones laborales, y finalmente el 6,7% estaba insatisfecho, por lo que el desempeño laboral era bajo. Se concluye que es necesario que el colaborador tenga en la empresa los espacios adecuados según los requerimientos del área para el cual labora y que cuente con los implementos necesarios para su seguridad y prevención respectiva y así este se sentirá más satisfecho y por ende cumplirá con mayor efectividad sus funciones.

Cardona (2018) para este estudio el principal objetivo fue determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño del personal pre hospitalario; la investigación contó con un diseño no experimental, transversal y además con un nivel correlacional, contando con una población de 76 colaboradores a los cuales se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; teniendo en los resultados tenemos que ($R=789$) lo que significa que hay existencia de relación positiva entre ambas variables y además el nivel de la primera variables es de 72% nivel alto en condiciones laborales y de la segunda variables 64 % alto en desempeño.. Concluyendo así que, si cuentan con las medidas de seguridad y ambientes adecuados para cumplir con sus funciones asignadas, entonces su desempeño será cada vez mejor.

García (2016) en su investigación tuvo como finalidad hallar la relación existente entre las condiciones laborales y el medio ambiente de Trabajo como factor de satisfacción para el personal; en la parte metodológica tuvo un diseño no experimental, correlacional descriptivo; además se trabajó un cuestionario de 38 preguntas aplicado a 37 colaboradores los cuales respondieron según su criterio. En los resultados se obtuvo según Spearman que existe una relación alta con $R=0,878$. El autor concluyo que es necesario que los colaboradores estén satisfechos dentro de su ambiente laboral y esto solo se logran contando con las mejores condiciones laborales, como espacios adecuados, herramientas debidamente asignadas, equipos de prevención de riesgos y sus respectivas capacitaciones, ya que así el colaborador verá el interés de la empresa y se desempeñará mejor en sus funciones.

También tenemos los antecedentes nacionales:

Montoya (2019) en esta investigación el objetivo principal fue determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal. Se contó con un tipo de estudio aplicado; un diseño no experimental. La población en estudio fue de 63 personas. utilizando un cuestionario. Teniendo como resultado que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio; es decir a mejores condiciones laborales se tenga en la empresa mejor será el comportamiento organizacional. Teniendo como conclusión la existencia de una relación positiva alta lo que quiere decir que a mejores condiciones mejor será el comportamiento de los colaboradores hacia la organización.

Gálvez (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los operarios de Copelisa. Para esta investigación fue necesario realizar un estudio tipo aplicado ya que se pretende dar una solución al problema central del estudio. Además, se contó con un diseño no experimental- correlacional, teniendo así un enfoque cuantitativo ya que los datos que se extraerán serán medibles y cuantificables. La población que se tomará en estudio es de 65 personas las cuales forman parte del grupo de operarios y se les

aplicaron 2 cuestionarios con 30 preguntas cada uno. Los resultados arrojados por el coeficiente de correlación spearman fue $r=0.661$, indicando así la existencia de una relación positiva moderada; de la misma forma se aceptó la hipótesis que sustenta esta relación. Se concluye que es necesario para las empresas mantener motivados a su personal que cumple la labor más fuerte y la motivación no solo es con recompensas sino brindándoles la seguridad, y condiciones laborales necesarias además de los equipos para su cuidado.

Rosales y Espinoza (2017) para esta investigación el objetivo del estudio que realizó fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción de 108 trabajadores Municipalidad de Barranca, este estudio presentó un tipo de investigación aplicada, contando con un nivel correlacional, y un enfoque cuantitativo, se evaluó a 69 personas las cuales fueron la muestra, aplicando 2 cuestionarios en escala de Likert y validados estadísticamente. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: que existe una relación positiva muy alta entre las variables en estudio con un r de spearman de 0.945, que quiere decir que a mejores condiciones laborales se tengan mejor será la satisfacción de los colaboradores. Se concluye que es necesario para las entidades públicas mejorar los ambientes de trabajo, así como también las formas de motivar al personal ya que de ellos depende el buen funcionamiento de la entidad.

Se presentarán las teorías que respaldan a las variables y dimensiones de estudio:

Condiciones Laborales; Según el autor Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes del a empresas ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.

Para Benites (2017) las condiciones de trabajo o laborales son una gama alta de cuestiones y temas de suma importancia ya que implican muchos aspectos desde el tiempo de trabajo de un colaborador, su remuneración e incentivos, la seguridad y además contar con lo necesario para realizar sus funciones.

Para esta variable se tomarán en cuenta las siguientes dimensiones: Condiciones del entorno; Según el autor Pardo (2017) indica que es el espacio adecuado con las condiciones óptimas para realización de las actividades asignadas, implica mucho la seguridad, el ambiente de trabajo, espacio óptimo y contar con lo necesario para llevar a cabo el cumplimiento de tareas asignadas. Por otro lado, las condiciones del entorno son importantes en cuanto al clima laboral que se tenga en la organización ya que esto generara un trabajo colaborativo en equipo y se cumplirán con las metas establecidas por la empresa para que el colaborador muestre su buen desempeño y rendimiento en la misma generando mucha satisfacción. Sobre la dimensión ambiente laboral; Para el autor Mendoza (2018) es indispensable para las empresas contar con un lugar estable de trabajo y en buenas condiciones; sobre todo no exponiendo al colaborador a riesgos y brindar los espacios adecuados para la realización de su jornada laboral; además de contar con las herramientas y equipos necesarios para su seguridad y salvaguardar su integridad. Y, finalmente Seguridad en el Trabajo; según la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo, establece diversas normas que las empresas deben utilizar y poner en marcha para salvaguardar la integridad de sus colaboradores.

Para el Autor Benites (2019) indica que los equipos de protección son lo que no debe faltar en una empresa u organización ya que los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, es por ello que cada oficina debe contar con las medidas de prevención necesarias para evitar tragedias en la jornada laboral.

Para la variable comportamiento organizacional tenemos las definiciones de diversos autores y sus respectivas dimensiones:

Comportamiento Organizacional; para Alvarado (2020), sustenta que no solo se trata de la conducta del colaborador hacia la organización sino también cómo es que la empresa pueda generar este compromiso laboral. Está conectado con los objetivos que la organización persigue el cumplimiento de las metas establecidas;

un buen comportamiento organizacional reduce costes, optimiza el trabajo y aumenta la rentabilidad de la organización, además genera satisfacción.

Para Paredes (2018) el comportamiento organizacional es la clave más exitosa al momento de compartir la misión, valores y visión empresarial, es decir transmite la cultura de la empresa y ayuda a su crecimiento constante. El poder implementar patrones nuevos de comportamiento ayuda a detectar conductas negativas que pueden evitar el fracaso empresarial.

De esta variable tenemos las siguientes dimensiones:

Rendimiento, para el autor Jiménez (2019) indica que es el compromiso y la mayor muestra de buena conducta de un colaborador, además que apunta al éxito y responsabilidad, generando así un buen desempeño en las actividades, además un colaborador comprometido es responsable y activo ante cualquier situación que la empresa pueda presentar.

Comunicación para Mendo (2019) es la mayor fortaleza de la organización ya que una buena comunicación lleva a un trabajo en equipo efectivo además de generar un buen ambiente de trabajo colaborativo y comprometido a cumplir efectivamente con las actividades o tareas asignadas, y lleva al éxito empresarial.

La Motivación para el autor Cabanillas (2018) sustenta que es aquella que es independiente nace del interior el poder brindar un estímulo externo; como las recompensas por el cumplimiento de metas, el reconocimiento por un trabajo efectivo que toda empresa debería brindar a sus colaboradores para generar satisfacción en ellos y estos tomen conductas positivas en la empresa.

Motivación según Cerna (2018), brinda al colaborador mucha autonomía y autodeterminación, ya que ayuda a adquirir más confianza y fuerza interior que ayuda a incrementar el desempeño y rendimiento y a mantener un compromiso de por medio que ayuda a crecer a la empresa de forma significativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

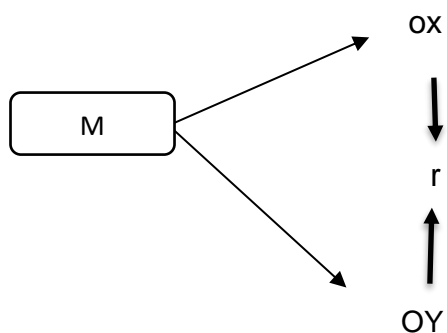
3.1.1 Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo básica, ya que con el marco teórico presentado se incrementa los límites de comprensión y va a generar nuevos conocimientos con respecto a las variables de estudio.

Para Mendoza (2019) menciona que las investigaciones que son de tipo básica son fundamentales para ampliar el conocimiento y comprender las variables de estudio.

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño que siguió este estudio fue no experimental ya que no se altera la información obtenida de las variables en proceso de estudio, además se tendrá un corte transversal ya que solo se evaluará un solo momento en el tiempo, el nivel que se tendrá será correlacional ya que se pretende hallar la relación entre las variables de estudio. El enfoque fue cuantitativo ya que se pretende medir y cuantificar los datos obtenidos.



Dónde:

M: Muestra

Ox: Condiciones Laborales

Oy: Comportamiento organizacional

r: Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Condiciones Labores

Definición conceptual: Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.

Definición operacional: la variable Condiciones Laborales será medida por la técnica encuesta y el instrumento cuestionario con las siguientes dimensiones, condiciones del entorno, condiciones de ambiente laboral y seguridad en el trabajo.

Indicadores: Espacio indicado para trabajos, asignación de herramientas, colaboratividad, clima laboral, trabajo en equipo, satisfacción, señalización en el área de trabajo, equipos de protección, prevención de accidentes.

Escala: Ordinal. Porque el orden de los ítems que se tenga en el instrumento seguirá el orden de los indicadores. (A) De acuerdo, B) Indiferente, C) Desacuerdo, D) Totalmente desacuerdo, E) Totalmente de acuerdo).

Variable dependiente: Comportamiento Organizacional

Definición conceptual: Paredes (2018) el comportamiento organizacional es la clave más exitosa al momento de compartir la misión, valores y visión empresarial, es decir transmite la cultura de la empresa y ayuda a su crecimiento constante.

Definición operacional: la variable Comportamiento Organizacional fue medida por la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, por las siguientes dimensiones rendimiento, comunicación, motivación.

Indicadores: evaluación de desempeño, capacitación, feedback, interrelaciones personales, c. formal, c. informal, reconocimientos, recompensas

Escala: Ordinal. Porque el orden de los ítems que se tenga en el instrumento seguirá el orden de los indicadores. (A) De acuerdo, B) Indiferente, C) Desacuerdo, D) Totalmente desacuerdo, E) Totalmente de acuerdo).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población, Álvarez (2018) manifiesta que es un grupo de individuos los cuales participan en un mismo escenario; es decir es el público objetivo a evaluar, se puede conocer el número o este puede presentarse de forma infinita

En esta oportunidad se tomará como población a 30 trabajadores de la empresa en estudio.

Criterio de Inclusión: Personal que se encuentra en planilla, jefes y operarios.

Criterios de Exclusión: Personal que no forma parte de la empresa como, proveedores, clientes.

3.3.2 Muestra, Castro (2018) manifiesta que es un grupo más reducido que representará a la población para ser sometido a una evaluación más profunda...

En este caso ya que la población es pequeña (30 trabajadores) se evaluará a su totalidad.

3.3.3 Muestreo: En este estudio se trabajará con la población total (30 trabajadores). Por ello se tendrá un muestreo no probabilístico ya que la muestra en estudio es seleccionada por el investigador en este caso se evaluará la población en general.

Unidad de análisis: Álvarez (2018) manifiesta que son las personas que se evaluarán en la investigación; en este caso serán los colaboradores de la organización en evaluación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica, Alvarado (2018) manifiesta que es uno de los procesos que se tiene que realizar en una investigación y estos son utilizados para obtener datos reales y medibles.

En esta investigación la técnica fue la encuesta porque permitió extraer datos más exactos y medibles para la investigación.

Instrumento, Álvarez (2018) indica que estos instrumentos son utilizados para obtener datos precisos y así abordar el problema de estudio ya que estarán siendo vinculados con los indicadores.

En este estudio se tuvo como instrumento el cuestionario, porque permitirá que los datos sean más exactos y cuantificables.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la autorización pertinente a la Gerencia General y dueño de la empresa para aplicar la encuesta en mención y poder recibir las respuestas de los colaboradores los cuales dieron respuesta según su opinión.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Los datos que fueron recopilados del instrumento elegido para la evaluación serán debidamente digitados y tabulados en tablas y gráficos estadísticos, además mediante el programa SPSS V26 se procesará los datos para hallar la correlación correspondiente.

3.7. Aspectos Éticos

Esta investigación contó con todos los permisos necesarios para su elaboración, desde el inicio para poder desarrollar los instrumentos sin ningún inconveniente, además se respetarán los derechos de autor y se actuará con los valores inculcados por la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Condiciones laborales de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla, 2023

NIVEL	FRECUENCIA	%
BUENO	16	53%
REGULAR	12	40%
MALO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada

Interpretación: Según la tabla 1; para la determinación del nivel de la variable condiciones laborales se observa que el 53% de colaboradores indican que el nivel es bueno reflejado en los indicadores espacio adecuado de trabajo, asignación de equipo y herramientas; el 40% indica que el nivel es regular y solo el 7% considera malo ya que no están satisfechos con sus equipos de protección.

Tabla 2

Nivel de Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023

NIVEL	FRECUENCIA	%
BUENO	18	60%
REGULAR	8	27%
MALO	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada

Interpretación: En la tabla 2; se determina el nivel de la variable Comportamiento Organizacional con un 60%, se deduce que los colaboradores consideran que el nivel es bueno reflejado en el indicador evaluación de desempeño; mientras que el 27% indican un nivel regular y el 13% reflejan un nivel malo porque no tienen capacitación constante.

Tabla 3

Relación entre la Dimensión condiciones del entorno y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla

		Condiciones del Entorno		Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones del Entorno	Coefficiente de correlación	1.000	.737
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	.737	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada

Interpretación: Según como se muestra en la tabla 3 el valor p ($p=.000$) es menor a 5%, lo que significa que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio. Por otro lado, el coeficiente utilizado que es rho de Spearman arrojó que existe una relación positiva alta con un ($r= 0.737$).

Tabla 4

Relación entre la dimensión condiciones del ambiente laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla

		Condiciones del Ambiente Laboral	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones del Ambiente Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	.801
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada

Interpretación: Según como se muestra en la tabla 4 el p valor ($p=.000$) es menor a 5%. Por otro lado, el coeficiente utilizado que es rho de Spearman arrojó que existe una relación positiva alta con un ($r= 0,801$); entonces se puede afirmar que hay una relación entre la Condiciones del ambiente laboral y el comportamiento organizacional.

Tabla 5

Relación entre la Dimensión Seguridad en el Trabajo y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla

		Seguridad en el Trabajo	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad en el Trabajo	1.000	.899
	Coeficiente de correlación		.000
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	.899	1.000
	Coeficiente de correlación		.000
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30

Fuente: Los datos fueron extraídos de la encuesta aplicada

Interpretación: Según como se muestra en la tabla N°5 el valor p valor ($p=.000$) es menor a 5%, el coeficiente utilizado que es rho de spearman arrojo que existe una relación positiva alta con un ($R= 0,899$); entonces se puede afirmar la existencia de una relación entre la dimensión y la variable de estudio. Mientras la organización mantenga a su personal protegido de riesgos brindándole los equipos necesarios para su cuidado y proteja su integridad mejor será el comportamiento que este muestre en la empresa generando así más compromiso.

Tabla 6

Relación entre la variable Condiciones Laborales y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla

		Condiciones Laborales	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.727
		N	30
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	.727
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

Interpretación: Según como se muestra en la tabla N°6 al determinar la relación entre las variables de estudio el valor ($p=.000$) es menor a 5%, entonces se puede afirmar que hay una relación entre las variables de estudio. Por otro lado, el coeficiente utilizado que es rho de spearman arrojo que existe una relación positiva alta con un ($r= 0,727$); mientras la organización mantenga en buenas condiciones ambientales; brinde seguridad para el cuidado del trabajador y además estos se mantengan cómodos en sus ambientes de trabajo el compromiso que estos muestren será efectivo para la organización. Dichos resultados afirman que la hipótesis de investigación, en cuanto a que existe relación entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

El estudio realizado tiene por finalidad mostrar los resultados obtenidos a través de la investigación previamente realizada, considerando la teoría de otras investigaciones para dar realce al estudio. Con respecto al primer objetivo específico, donde busca hallar el nivel de condiciones laborales de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, En el estudio se encontró que el 53% de colaboradores indican que el nivel es bueno, debido a que cuentan con los espacios adecuados, además de contar con equipos de protección que ayudan a su seguridad; el 40% indica que el nivel es regular; debido a que piensan que deberían contar con mejores ambientes de trabajo y solo el 7% considera malo que se sienten un poco insatisfechos con los equipos. Considerando que el nivel de condiciones laborales es bueno. Estos resultados guardan coincidencia con el estudio realizado por Cardona (2018), el principal objetivo fue determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño del personal teniendo en los resultados tenemos que ($R=789$) lo que significa que hay existencia de relación positiva entre ambas variables y además el nivel de la primera variable es de 72% nivel alto en condiciones laborales y de la segunda variable 64% alto en desempeño. Concluyendo así que a mayores condiciones laborales mejor será el desempeño del personal pre hospitalario; ya que, si cuentan con las medidas de seguridad y ambientes adecuados para cumplir con sus funciones asignadas, entonces su desempeño será cada vez mejor.

Con respecto al Objetivo específico 2, el cual fue determinar el nivel de Comportamiento Organizacional e los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023, en el cual se respalda en la teoría de Alvarado (2020), sustenta que no solo se trata de la conducta del colaborador hacia la organización sino también cómo es que la empresa pueda generar este compromiso laboral, en dicho estudio se tuvo como resultados que un 60% de los colaboradores consideran que el nivel es bueno, debido a que están comprometidos con el trabajo y lo desarrollan con responsabilidad; mientras que el 27% indican un nivel regular, ya que ellos piensan que debe mejorar la comunicación entre áreas de trabajo y el 13% reflejan un nivel malo, ya que

solicitan capacitación constante. Por otro lado, estos resultados coinciden con la investigación de Montoya (2019) en esta investigación el objetivo principal fue determinar la relación entre las variables de estudio en la Empresa Jacal. quien en su estudio determinó que el comportamiento organizacional tiene un buen nivel con 67%, es decir los colaboradores están mostrando compromiso con la empresa, empleando conductas que suman a la organización.

Con respecto al objetivo específico 3, donde se determinó la relación que existe entre la dimensión condiciones del entorno y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla. Dentro de los resultados obtenidos se evidencia que existe una relación positiva alta con un ($R=0.737$); reflejada en que mientras mejores condiciones laborales haya en la organización ya sea en ambientes o lugares estratégicos de la entidad mejor será el comportamiento organizacional que muestran los colaboradores. Estos resultados concuerdan con lo investigado por García (2016) quien indica que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio según Spearman con $R=0,878$. Tiene como conclusión que es necesario que los colaboradores estén satisfechos dentro de su ambiente laboral y esto solo se logra contando con las mejores condiciones laborales (espacios adecuados, herramientas debidamente asignadas, equipos de prevención de riesgos y sus respectivas capacitaciones), ya que así el colaborador verá el interés de la empresa y se desempeñará mejor en sus funciones. Dichos hallazgos se encuentran respaldados por el autor Pardo (2017) quien indica que las condiciones del entorno son los espacios con condiciones óptimas para la realización de las actividades asignadas, implica mucho la seguridad, el ambiente de trabajo, espacio óptimo y contar con lo necesario para llevar a cabo el cumplimiento de las tareas asignadas.

También para el objetivo específico 4, donde se determinó la relación entre las condiciones del ambiente laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla. En los resultados encontrados existe una relación positiva alta con un ($R=0,801$); mientras la empresa cuente con un buen clima laboral, los colaboradores trabajen en equipo, y sobre todo estén satisfechos, mejor será su comportamiento organizacional.

Estos resultados tienen similitud con lo investigado por los autores Rosales y Espinoza (2017) quienes en su investigación sobre ambientes de trabajo concluyen que existe una relación positiva muy alta entre las variables en estudio con un r de spearman de 0.945. Por lo que indican que es necesario para las entidades públicas mejorar los ambientes de trabajo, así como también las formas de motivar al personal ya que de ellos depende el buen funcionamiento de la entidad. Así también lo manifiesta Mendoza (2018) quien mencionó que es indispensable para las empresas contar con un lugar estable de trabajo y en buenas condiciones; sobre todo no exponiendo al colaborador a riesgos y brindar los espacios adecuados para la realización de su jornada laboral; además de contar con las herramientas y equipos necesarios para su seguridad y salvaguardar su integridad

Asimismo, Con respecto al objetivo específico 5, donde se determinó hallar la relación que existe entre Seguridad en el Trabajo y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla. Los resultados obtenidos demuestran que el coeficiente utilizado con un rho de spearman ($R= 0,899$) señalan una relación positiva alta; significa que mientras la organización mantenga a su personal protegido de riesgos brindándole los equipos necesarios para su cuidado y proteja su integridad mejor será el comportamiento que este muestre en la empresa generando así más compromiso. Estos resultados concuerdan con el autor Gálvez (2021) quien en su investigación resalta la importancia de contar con seguridad para los colaboradores y así brindarán motivación con la finalidad de que ellos realicen un trabajo efectivo teniendo como resultado que existe una relación con un $r=0.661$, donde concluye que es necesario para las empresas mantener motivados a su personal que cumple la labor más fuerte y la motivación no solo es con recompensas sino brindándoles la seguridad, y condiciones laborales necesarias además de los equipos para su cuidado. Del mismo modo Benites (2019) menciona que los equipos de protección no deben faltar en una empresa u organización ya que los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, es por ello que cada oficina debe contar con las medidas de prevención necesarias a fin de evitar tragedias en la jornada laboral

Con respecto al objetivo general determinar la existencia de la relación entre Condiciones Laborales y el comportamiento organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla, En los resultados obtenidos se tiene que existe una relación positiva alta con un ($R= 0,727$); a lo que la existencia de la relación prueba que mientras la organización mantenga buenas condiciones ambientales; brinde seguridad para el cuidado del trabajador y además estos se encuentren cómodos en sus ambientes de trabajo, el compromiso que estos muestren será efectivo para la organización. Dichos hallazgos guardan relación con lo expuesto por el autor Pérez (2018) quien en su investigación su objetivo principal fue hallar la relación existente entre las variables de estudio, obteniendo como resultado que existe un relación positiva ($r= 689$) y menciona que es necesario que el colaborador cuente con espacios adecuados según los requerimientos del área para el cual labora, y contar con las medidas de seguridad para su prevención respectiva y así este se sentirá más satisfecho y por ende cumplirá con mayor efectividad sus funciones. Así también el autor Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas, ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador. También el autor Paredes (2018) menciona con respecto al comportamiento organizacional que es la clave más exitosa al momento de compartir la misión, valores y visión empresarial, es decir transmite la cultura de la empresa y ayuda a su crecimiento constante.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a la variable Condiciones Laborales se determina un nivel bueno con un 53%; este dato se ve reflejado porque la organización brinda los ambientes adecuados, además prioriza la seguridad en el trabajo. Sin embargo, también se rescata el 40% que consideran un nivel regular debido a que deberían contar con mejores ambientes de trabajo, para la comodidad del colaborador
2. Con respecto al nivel de Comportamiento organizacional se tiene que el nivel es bueno con un 60%, con este dato se concluye que un buen porcentaje de colaboradores muestran responsabilidad en el trabajo y están comprometidos a cumplir un buen rol.
3. Asimismo, con respecto a la relación existente entre la Dimensión Condiciones del Entorno y el Comportamiento Organizacional, se observa que existe una relación positiva alta ($r=0.737$), es decir a mejores espacios asignados a los colaboradores mejor será el compromiso organizacional.
4. Por otro lado, con respecto a la relación existente entre la Dimensión Condiciones del Ambiente Laboral y el Comportamiento Organizacional, se concluye que existe una relación positiva alta ($r=0.801$), ya que, si se cuenta con un mejor clima laboral y además si se trabaja en equipo, mejor será el compromiso de los colaboradores.
5. Respecto a la relación existente entre la Dimensión Seguridad en el Trabajo y el Comportamiento Organizacional, se puede ver que existe una relación positiva alta ($r=0.899$), debido a que, si la organización cuenta con más equipos de protección para el colaborador, éste estará más comprometido con la empresa.
6. Por último, tenemos la relación existente entre la variable Condiciones Laborales y el Comportamiento Organizacional, se puede concluir que existe una relación significativa y positiva alta ($r=0.727$), a lo que se indica que si la organización mantiene un buen entorno y ambiente de trabajo adecuados y además brinda la seguridad necesaria el colaborador estará más comprometido con el trabajo. Donde se afirma la hipótesis que si Existe relación entre Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador en la Ciudad de Pacanguilla año 2023

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general, poder supervisar los espacios y ambientes de los colaboradores para ver si están acorde a los trabajos que se les asigna para que así sean más productivos.
2. También se recomienda poder brindar las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar la integridad de los colaboradores como herramientas de prevención de riesgos y así puedan estar seguros en el trabajo.
3. A los colaboradores se les recomienda poder brindar información necesaria a los jefes sobre el entorno y ambiente de trabajo para que así se pueda actuar a tiempo y no se generen inconvenientes.
4. Por otro lado, se recomienda a los nuevos investigadores poder indagar más con respecto a estas variables de estudio ya que son necesarias para mantener al personal de las empresas motivado y satisfecho.
5. Y por último se recomienda a la universidad poder seguir incentivando a los jóvenes a la investigación para poder contar con más temas relevantes para ayudar a la sociedad.

REFERENCIAS

- Alarcón (2017) "Seguridad en el Trabajo – Perú". Dialnet-
ImportanciaDeLaSeguridadDeLosTrabajadoresEnElCumpl-6713605.pdf
- Alvarado (2018) Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Álvarez (2018) Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>
- Álvarez (2018). Satisfacción y reconocimiento laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Alvarez (2021) condiciones ambientales y desempeño laboral.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9316/%25C3%2581lvarez%2520Saavedra,%2520Carlos%2520Gustavo.pdf%3Fsequence%3D1&ved=2ahUKEwiDyufmtZyDAxUwrJUCHSbLBNYQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw1P8ut0qlyCgluuxN6CzWHB>
- Arratia (2018). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile (Tesis de magister). Universidad de Chile, Chile.
- Barzola (2020) condiciones del trabajo y rendimiento laboral.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calva (2019). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. Ciudad Universitaria, 04510. México: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.

- Calvo (2018) Condiciones laborales en el mundo empresarial.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1860/TFG-L%2064.pdf;jsessionid=708DFAE42DED703976A0ADF9F5D2954B?sequence=1>
- Cardona (2018) condiciones laborales y desempeño del personal pre hospitalario en algunas empresas de Medellín.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3582215>
- Carcelén (2016). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Tesis de especialista] Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). "Administración de Recursos Humanos". 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia. 2007.
- Concytec (2018) Metodología de la Investigación.:
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortes (2012). "Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales", 3ª Ed. 2002.
- Correa (2016). La Satisfacción Laboral y el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A-SILSA. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de La Vega.
- Ferrer (2018) Comportamiento Organizacional y su relación en los procesos de investigación.
[https:// pdfs. Semanticscholar.org/74b5/2f2e62ae6ed4482cf028.](https://pdfs.semanticscholar.org/74b5/2f2e62ae6ed4482cf028)

Fontes (2020) Safety and Health at Work in Latin America and the Recovered Caribbean;

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-topics-and-recommendations-of-pol%C3%ADtica.pdf>

García (2018). Condiciones laborales de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca. Huancayo - Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? Revista de Economía Aplicada, XX, 60.

Hernández, et al (2018) Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw Hill.

Henaó (2017) Diagnostico de las condiciones laborales <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud.pdf>

Lacayo (2017), con su estudio titulado, “Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”. <https://docplayer.es/217875599-Universidad-san-pedro.html>

Ley de Seguridad en el Trabajo: <https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Lozano (2018). Retención Del Talento Humano Y Motivación Laboral En La Sede Sur De La Clínica Masón De Sante. Lima, 2018. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23939/Lozano_LM.pdf?sequen ce=1&isAllowed=Y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23939/Lozano_LM.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=Y)

Montoya (2019), "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016" tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública TARAPOTO – PERÚ

Morejón (2018) Comportamiento Organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración.

Mostacero (2018). Tesis "Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco continental en la ciudad de Pacasmayo 2018". Universidad Cesar Vallejo.

Meza (2019): "Staff turnover: 5 tips to reduce it"
<https://www.google.com/amp/s/www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cincotips-para-reducirla/amp/>

Ortiz(2019) Condiciones Organizacionales
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/journal/2431/243166546012/html/&ved=2ahUKEwi217iWtpyDAXUVrpUCHe_PBbYQFnoECCoQAQ&usq=AOvVaw1Uk-VTrzB25BOXklu-3uLV

Palmero (2020): Condiciones Laborales en la empresa Amazo.:
<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/black-friday-rush-must-not-cost-amazon-workers-their-health-and-safety/>

Pérez (2018), Relación entre las condiciones variables del trabajo y el desempeño de los colaboradores de la empresa Mc Donald:.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23900/Perez_CAF.pdf.txt?sequence=4

Quesada (2010) Metodología de la Investigación. Lima, Perú: Macro.

Reaño (2019) Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Reyes (2017) "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2017:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1083>

Rivera (2018) Motivación en las Organizaciones –

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-por-que-no-negociar-las-condiciones-laborales-por-correo-electronico-nnda-nnlt-noticia/>

Robbins (2013). Organizational behavior, Mexico: PEARSON Educación de México, S.A

Rodriguez (2020) Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf&ved=2ahUKEwi2l7iWtpyDAxUVrpUCHe_PBbYQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw2UqHyaUfG-ha0QloXYNPOK

Serrano (2021) Seguridad Social para el panorama peruano.:

https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/06/serrano_noticias_cielo_n6_2021.pdf

Saenz (2012). Job satisfaction and its relationship with some occupational variables in three Municipalities. (Master's thesis). Pontifical Catholic University of Peru, Peru.

Saldarriaga (2017) Labor Conditions and Job Satisfaction of Aptus-Lima 2017 employees: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f1931b9d-0877-4efc-80b3-9ad907a4edbe>

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023.

Investigador: Prado Figueroa, Ángel Jeanpier.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del molino El Buen Sembrador.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información nueva con respecto al impacto que tiene las condiciones laborales en las empresas, además la opinión de los colaboradores a través de la encuesta permitirá obtener un diagnóstico para su evaluación respectiva.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones del Molino El Buen Sembrador. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Prado Figueroa, Ángel Jeanpier email ajpradop@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth, email falburuqueque@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Wilder Paucar, Diaz

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603148518
Molino El Buen Sembrador	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Wilder Paucar, Díaz	DNI: 19321902

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) *, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Ángel Jeanpier, Prado Figueroa	DNI: 71570332

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pacanguilla, 9 de junio del 2023

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 89, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero si será necesario describir sus características.*

Anexo 3.



Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023.

Autor(es): Ángel Jeanpier Prado Figueroa

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Ángel Jeanpier Prado Figueroa

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén-Pacanguilla, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_CHE_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: ajpradop@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.



Anexo 4.




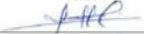

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Facultad de Ciencias Empresariales

escuela profesional de administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023”, presentado por el autor Ángel Jeanpier Prado Figueroa, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Cuadro de Operacionalización:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Condiciones Laborales	Para Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.	Para la variable condiciones laborales será medida a través de una encuesta y un instrumento cuestionario. Escala Likert: A) De acuerdo B) Indiferente C) Desacuerdo D) Totalmente desacuerdo E) Totalmente de acuerdo.	Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio adecuado para el trabajo. • Asignación de equipo y herramientas. • Colaboratividad. 	Ordinal
			Condiciones de ambiente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral. • Trabajo en equipo. • Satisfacción laboral. 	

			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Señalización en el área del trabajo. ● Equipos de protección. ● Prevención de accidentes. 	
Comportamiento Organizacional	Paredes (2018) el comportamiento organizacional es la clave más exitosa al momento de compartir la misión, valores y visión empresarial, es decir transmite la cultura de la empresa y ayuda a su crecimiento constante.	<p>Para la variable Comportamiento Organizacional será medida a través de una encuesta y un instrumento cuestionario. Escala Likert:</p> <p>A) De acuerdo B) Indiferente C) Desacuerdo D) Totalmente desacuerdo E) Totalmente de acuerdo.</p>	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación de desempeño. ● Capacitación. ● Feedback. 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación formal. ● comunicación informal. ● Interrelaciones personales. 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimientos. ● Recompensas. 	

Anexo 6.

CUESTIONARIO

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, la misma que se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023 marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE: CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES DEL ENTORNO		1	2	3	4	5
1	Considera usted que el espacio asignado a su persona para trabajar es el indicado.					
2	Los ambientes de trabajo son cómodos y adecuados.					
3	La empresa le asigna equipos y herramientas necesarias para cumplir con sus funciones.					
4	Existe solidaridad y apoyo de parte de los jefes o directivos de la empresa para sus colaboradores					
5	Se inclina al personal a trabajar en equipo para mejorar la comunicación y llegar al objetivo					
6	Considera usted que el apoyo que se brinde en el trabajo					

	contribuye al crecimiento de la empresa					
CONDICIONES DE AMBIENTE LABORAL						
7	Existe un buen clima laboral dentro de la empresa					
8	Considera usted que brindar apoyo a sus compañeros ayuda a mejorar el clima laboral					
9	Los colaboradores trabajan en conjunto y en armonía para cumplir objetivos.					
10	Considera usted que el trabajo en equipo es necesario en la organización					
11	Considera usted que la empresa debería brindar recompensas por cumplimiento y efectividad.					
12	Está satisfecho en su ambiente de trabajo que hay en la empresa.					
SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
13	La empresa tiene identificado con señalización las zonas de riesgo para el trabajador.					
14	La empresa asigna a sus trabajadores el equipo de protección personal necesario para cumplir sus funciones.					
15	Los trabajadores conocen las zonas de riesgo para prevenir accidentes.					

CUESTIONARIO

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, lo cual se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanguilla 2023. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

RENDIMIENTO		1	2	3	4	5
1	Considera usted que es necesario realizar evaluaciones para medir el nivel de desempeño de los colaborados.					
2	La empresa brinda constante capacitación a los colaboradores.					
3	Las capacitaciones ayudan a mejorar su desempeño laboral.					
4	Considera necesario que la entidad haga reuniones constantes para comunicarse de forma efectiva con los colaboradores.					
5	Considera que la empresa debe realizar el feedback para mejorar el rendimiento del colaborador.					
COMUNICACIÓN						
6	Considera importante que la comunicación entre jefes y					

	colaboradores sea de manera formal para evitar errores.					
7	Las instrucciones de los jefes deberían ser mediante documentos formales (correo electrónico, documentos en físico, etc.).					
8	Considera que la comunicación informal puede causar desorden en la empresa y malos entendidos.					
9	La comunicación adecuada ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.					
MOTIVACIÓN						
10	La empresa brinda reconocimientos a los colaboradores que realizan un excelente desempeño					
11	Las recompensas brindadas en la empresa deberían ser económicas y no económicas.					
12	Las recompensas ayudan a mantener motivado al personal.					
13	La motivación que se genere en el colaborador contribuirá a mejorar su desempeño.					

Anexo 7:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacangulla 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marilú Trinidad Flores Lezama	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Ordinal Tipo Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala ordinal Tipo Likert
Autor:	Prado Figueroa, Ángel Jeanpier
Procedencia:	Del Autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Región la Libertad, Provincia de Chepén CP. Pacangulla- Perú.
Significación:	Está compuesta por dos variables: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional. La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 15 ítems. La segunda variable contiene 3 dimensiones, 8 indicadores y 13 ítems.

4. **Conceptos teóricos**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Condiciones Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones del Entorno, Condiciones de Ambiente Laboral, Seguridad en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Según el autor Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.
<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento, Comunicación, Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> para Alvarado (2020), sustentó que no solo se trata de la conducta del colaborador hacia la organización sino también cómo es que la empresa pueda generar este compromiso laboral. Está conectado con los objetivos que la organización persigue el cumplimiento de las metas establecidas; un buen comportamiento organizacional reduce costes, optimiza el trabajo y aumenta la rentabilidad de la organización, además genera satisfacción.

6. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacangulla 2023" elaborado por Prado Figueroa, Ángel Jeanpier en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial e importante, es decir...	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable de Instrumento: Condiciones Laborales.

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: (Condiciones del Entorno)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio adecuado para el trabajo.	1-2	4	4	4	
Asignación de equipo y herramientas.	3	4	4	4	
Colaboratividad.	4-5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Condiciones de Ambiente Laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral.	7- 8	4	4	4	
Trabajo en equipo.	9-10	4	4	4	
Satisfacción laboral.	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Seguridad en el Trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Señalización en el área del trabajo.	13	4	4	4	
Equipos de protección.	14	4	4	4	
Prevención de accidentes.	15	4	4	4	

Variable de Instrumento: Comportamiento Organizacional.

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: (Rendimiento)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño.	1	4	4	4	
Capacitación.	2-3-4	4	4	4	
Feedback.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Comunicación)

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación formal.	6-7	4	4	4	
comunicación informal.	8	4	4	4	
Interrelaciones personales.	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación)

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	10	4	4	4	
Recompensas.	11-12-13	4	4	4	



Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama

DNI N° 17926541

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacangulla 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer. Agradecemos su valiosa colaboración.



1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miryam Liliana Silva Forestini
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones.
Institución donde labora:	Universidad, César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Ordinal Tipo Likert)

Nombre de la Prueba:	Questionario escala ordinal Tipo Likert
Autor:	Prado Figueroa, Ángel Jeanpier
Procedencia:	Del Autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Región la Libertad, Provincia de Chepén CP. Pacangulla- Perú.
Significación:	Está compuesta por dos variables: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional. La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 15 ítems. La segunda variable contiene 3 dimensiones, 8 indicadores y 13 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Condiciones Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones del Entorno, Condiciones de Ambiente Laboral, Seguridad en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Según el autor Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas, quienes velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.
<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento, Comunicación, Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> Para Alvarado (2020), sustenta que no solo se trata de la conducta del colaborador hacia la organización sino también cómo es que la empresa pueda generar este compromiso laboral. Está conectado con los objetivos que la organización persigue el cumplimiento de las metas establecidas; un buen comportamiento organizacional reduce costes, optimiza el trabajo y aumenta la rentabilidad de la organización, además genera satisfacción.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacanilla 2023" elaborado por Prado Figueroa, Ángel Jeanpier en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable de Instrumento: Condiciones Laborales.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Condiciones del Entorno)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio adecuado para el trabajo.	1-2	4	4	4	
Asignación de equipo y herramientas.	3	4	4	4	
Colaboratividad.	4-5-6	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Condiciones de Ambiente Laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral.	7- 8	4	4	4	
Trabajo en equipo.	9-10	4	4	4	
Satisfacción laboral.	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Seguridad en el Trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Señalización en el área del trabajo.	13	4	4	4	
Equipos de protección.	14	4	4	4	
Prevención de accidentes.	15	4	4	4	

Variable de Instrumento: Comportamiento Organizacional.

Dimensiones del Instrumento:

• Primera dimensión: (Rendimiento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño.	1	4	4	4	
Capacitación.	2-3-4	4	4	4	
Feedback.	5	4	4	4	

• Segunda dimensión: (Comunicación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación formal.	6-7	4	4	4	
Comunicación informal.	8	4	4	4	
Interrelaciones personales.	9	4	4	4	

• Tercera dimensión: (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	10	4	4	4	
Recompensas.	11-12-13	4	4	4	

FIRMA

(Magister, Miryam Liliana Silva Florentini)

DNI N° 1.811.029-1

Para el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1996) así como Pennell (2000), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Daille y Wolf (1996), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en Molinari et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hynds et al. (2003) recomiendan que 10 expertos brindada una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de estos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vorhieser & Laubman, 1988, citados en Hynds et al. 2003).

<https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10363/13431/1/11.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 9.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacangulla 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ricardo Antonio, Guerrero Vilchez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Universidad, César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Ordinal Tipo Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala ordinal Tipo Likert
Autor:	Prado Figueroa, Ángel Jeanpier
Procedencia:	Del Autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Región la Libertad, Provincia de Chepén CP. Pacangulla- Perú.
Significación:	Está compuesta por dos variables: Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional. La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 15 ítems. La segunda variable contiene 3 dimensiones, 8 indicadores y 13 ítems.

4. **CONDICIONES LABORALES**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<ul style="list-style-type: none"> Condiciones Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones del Entorno, Condiciones de Ambiente Laboral, Seguridad en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Según el autor Mendoza (2018) indica que las condiciones laborales son aquellas que pueden afectar de manera positiva y negativa a los colaboradores, pero dependerá mucho de los directivos o jefes de las empresas ya que muchos de ellos velan por el bienestar de sus empleados, pero otros simplemente desean generar ingresos sin importar la condición del colaborador.
<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento, Comunicación, Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> Para Alvarado (2020), sostiene que no solo se trata de la conducta del colaborador hacia la organización sino también cómo es que la empresa pueda generar este compromiso laboral. Está conectado con los objetivos que la organización persigue el cumplimiento de las metas establecidas; un buen comportamiento organizacional reduce costes, optimiza el trabajo y aumenta la rentabilidad de la organización, además genera satisfacción.

6. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional de los colaboradores del Molino El Buen Sembrador, Pacongulla 2023" elaborado por Prado Figueroa, Ángel Jeanpier en el año 2023. De acuerdo con los ítems/indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuadas.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial (lejana) con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable de Instrumento: Condiciones Laborales.

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: (Condiciones del Entorno)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacio adecuado para el trabajo.	1-2	4	4	4	
Asignación de equipo y herramientas.	3	4	4	4	
Colaboratividad.	4-5-6	4	4	3	

- Segunda dimensión: (Condiciones de Ambiente Laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral.	7- 8	4	4	4	
Trabajo en equipo.	9-10	4	4	4	
Satisfacción laboral.	11-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Seguridad en el Trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Señalización en el área del trabajo.	13	4	4	4	
Equipos de protección.	14	4	4	4	
Prevención de accidentes.	15	4	4	4	

Variable de Instrumento: Comportamiento Organizacional.

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: (Rendimiento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño.	1	4	4	4	
Capacitación.	2-3-4	4	4	4	
Feedback.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Comunicación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación formal.	6-7	4	4	4	
Comunicación informal.	8	4	4	4	
Interrelaciones personales.	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	10	4	4	4	
Recompensas.	11-12-13	4	4	4	



FIRMA

Maestro Ricardo Antonio Guerrero Veloz

DNI N° 43780851

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Anexo 10:

Resultado del Alfa de Cronbach:

Fiabilidad- Condiciones Laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	15

Fiabilidad- Comportamiento Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	13