



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Condiciones Laborales y su Relación con el
Comportamiento Organizacional en la Empresa CISESA,
Moyobamba 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Olortegui Guerra, Jeniffer (orcid.org/0000-0003-0350-7360)
Zurita Hernández, Helton Jhon (orcid.org/0000-0002-0686-7276)

ASESOR:

Dr. Cruz Tarrillo, José Joel (orcid.org/0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios, a nuestros padres que nos dieron la vida, formación y soporte incondicional. A nuestros amigos, compañeros y maestros, quienes sin su apoyo no hubiera sido factible dicha tesis y a todos sin acepción desde nuestros corazones, para todos ellos hacemos esta dedicatoria.

Helton y Jeniffer

Agradecimiento

Muy agradecidos esencialmente a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de abrirnos las puertas para formarnos profesionalmente. A nuestros docentes por sus valiosas enseñanzas, quienes nos incentivaron a seguir adelante sin importar que tan difícil que sea el camino, y a todas las personas que siempre pusieron su confianza en nosotros, estando presente siempre en los buenos y malos momentos.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis del perfil sociodemográficos de los encuestados	18
Tabla 2 Condiciones laborales en la empresa CISESA	19
Tabla 3 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones físicas.....	20
Tabla 4 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones psicológicas	21
Tabla 5 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones ergonómicas	22
Tabla 6 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones de seguridad	23
Tabla 7 Comportamiento organizacional en la empresa CISESA	24
Tabla 8 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento individual	25
Tabla 9 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento grupal	26
Tabla 10 Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento organizacional.....	27
Tabla 11 Prueba de normalidad	28
Tabla 12 Relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional	29
Tabla 13 Relación entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional	30
Tabla 14 Relación entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional	31
Tabla 15 Relación entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional	32
Tabla 16 Relación entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional	33

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022; siendo una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional, desarrollada bajo un diseño no experimental; se ha tomado como muestra de estudio a 32 individuos siendo la totalidad de la población, para la recolección de datos se ha utilizado el cuestionario. El trabajo concluyó que, las condiciones laborales mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,851 y una significancia de 0,000. Asimismo, las condiciones físicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,803 y una significancia de 0,000. Además, las condiciones psicológicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,782 y una significancia de 0,000. Las condiciones ergonómicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,709 y una significancia de 0,000. Por último, las condiciones de seguridad mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,847 y una significancia de 0,000.

Palabras clave: Condiciones laborales, comportamiento, ambiente laboral, organización.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between working conditions and organizational behavior in the company CISESA, Moyobamba 2022; being an applied, descriptive and correlational research, developed under a non-experimental design; It has been taken as a study sample to 32 individuals being the entire population, for data collection has been used the survey and questionnaire. The study concluded that working conditions maintain a significant relationship with organizational behavior, which was contrasted by a correlation of 0.851 and a significance of 0.000. Likewise, physical conditions maintain a significant relationship with organizational behavior, which was contrasted by a correlation of 0.803 and a significance of 0.000. In addition, psychological conditions maintain a significant relationship with organizational behavior, which was contrasted by a correlation of 0.782 and a significance of 0.000. Ergonomic conditions maintain a significant relationship with organizational behavior, which was contrasted by a correlation of 0.709 and a significance of 0.000. Finally, security conditions maintain a significant relationship with organizational behavior, which was contrasted by a correlation of 0.847 and a significance of 0.000.

Keywords: Working conditions, behavior, work environment, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el talento humano representa uno de los activos más relevantes dentro de toda empresa, además es esencial para el buen funcionamiento de los procesos dentro de la institución (Ramírez et al., 2020). Por lo tanto, el comportamiento organizacional, en particular, se ve constantemente desafiado por el ambiente y las condiciones de trabajo en los que los colaboradores se desenvuelven cada día (Che et al. 2022). Por ello, las empresas se preocupan por brindar las mejores condiciones posibles a su equipo de trabajo a fin de que estos puedan realizar sus funciones sin ningún problema. No obstante, en el mercado existe gran cantidad de empresas y negocios, que no ofrecen adecuadas condiciones laborales a su personal, tal como lo evidencia Vásquez y Garzón (2019) en su estudio donde se evaluó a 194 trabajadores de la ciudad de Bolívar, de los cuales el 72.7% percibe menos del salario mínimo, el 77.7% trabaja más de ocho horas diarias, 27.8% presenta incomodidad con el espacio donde desarrolla su trabajo, debido a muebles deteriorados y equipos obsoletos, el 48.5% está expuesto a ruidos fuertes, el 80.4% ha padecido algún riesgo ergonómico, el 14.4% no cuenta con herramientas de trabajo y el 32% no cuenta con elementos de protección.

El desempeño de los colaboradores es el reflejo de sus características propias sumado a las condiciones en las que desarrollan su labor (Gómez-Murillo et al. 2020). Es así que, la evaluación del clima organizacional es un método muy eficiente para entender el comportamiento del trabajador en su día a día. Por lo tanto, las actitudes de los empleados hacia el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral están fuertemente influenciadas por el lugar de trabajo. Para influir en el comportamiento organizacional de los empleados, es fundamental fomentar una cultura de confianza que incluya interacciones positivas con los colaboradores.

En el Perú el ambiente laboral es uno de los aspectos más importantes de los trabajadores, tanto así que el 86% de peruanos estarían dispuestos a renunciar a su trabajo actual si existiera una pésima condición laboral (Suárez et al., 2020). La población económicamente activa del Perú, está expuesto a frecuentes ruidos,

radiación solar, posturas incómodas y los movimientos repetitivos, condiciones que pueden afectar la salud del personal y calidad de trabajo. Así, lo demuestra Sabastizagal-Vela et al. (2020) quienes realizaron una evaluación a 3112 personas distribuidas en todo el país, logrando identificar que la mayoría trabaja más de 48 horas semanales, el 35.9% señala que en las empresas donde laboran no se evalúa ni se identifica los riesgos en los puestos de trabajo, el 40.7% no recibe servicios de salud ocupacional, ni capacitaciones sobre seguridad.

Por ello, es importante conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y el comportamiento organizacional en la empresa, porque los trabajadores al realizar sus actividades en un ambiente cómodo, su rendimiento influirá de manera positiva en la ejecución de sus funciones (Daza et al., 2021). Sin embargo, las actitudes laborales de los empleados se ven afectadas por el entorno de trabajo. Ante ello, se ha evidenciado, en una institución pública, que el nivel de compromiso organizacional es bajo, Esto hace que sea más difícil alcanzar los objetivos establecidos y adaptarse a los cambios. Además, el comportamiento está influenciado por elementos que incluyen conveniencia, afecto, norma y un sentido de permanencia, ninguno de los cuales ha tenido efectos positivos en todos los ámbitos (Ramírez et al., 2021).

La empresa CISESA es una de las franquicias más representativas de Movistar, que impulsa la venta de servicios de telefonía, así como la atención personalizada de sus clientes, brindándole mejoras para sus productos. Sin embargo, vienen presentando serios problemas, en cuanto a las condiciones laborales, adicionalmente, la mayoría de los empleados no participa en las diferentes actividades que realiza la organización, imposibilitando el cumplimiento de las metas establecidas. Algunos afirman que no tienen el mismo impulso para llevar a cabo sus funciones, lo que revela un problema grave en el trabajo que impide el cumplimiento y la productividad, como también, la empresa muestra la situación de los empleados que dejan la empresa para mudarse a otra con salarios más altos, una remuneración más atractiva y un ambiente de trabajo más amigable. A consecuencia de las deficientes condiciones físicas del trabajo, como la escasa iluminación de las áreas u oficinas, la poca ventilación, las temperaturas

sofocantes, los ruidos molestos generados al exterior de la empresa, y los espacios reducidos que genera incomodidad, así como también existen deficiencias en cuanto a las condiciones psicológicas, como realizar el trabajo pasada las ocho horas diarias, la asignación de tareas que no corresponden al área o puesto de trabajo, el limitado tiempo de entrega de los trabajos, y las limitadas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, también se observan una débil condición ergonómica, debido al deterioro del mobiliario y a los equipos obsoletos que se utilizan en las actividades diarias, finalmente se ha observado inadecuadas condiciones de seguridad como las señalizaciones poco visible, que no se encuentran bien ubicadas, las instalaciones deterioradas, falta de exámenes o evaluaciones médicas y escasas capacitaciones. Es así que a través del presente estudio se pretende conocer a profundidad la problemática prevista, relacionada con las condiciones laborales y su relación con el comportamiento organizacional.

Ante la problemática prevista se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?, problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?

La presente investigación se justificó de manera práctica, ya que, con el desarrollo de la investigación se pudo adquirir información precisa y confiable, la mismas que fueron validadas por expertos en la materia, permitiendo así resolver alguna dificultad que presente más adelante o quiera aplicar nuevas estrategias. Asimismo, se justificó, teóricamente, debido a que las variables son tomadas a partir de las bases teóricas, contribuyendo al incremento de conocimiento e información en temas relacionados a las variables de estudio, facilitando de tal manera para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación, toda aquella información

fue validada por autores quienes mencionan los procesos e indicadores de evaluación a cada variable. Como también, se justificó de manera metodológica, en la inclusión de métodos y procedimientos, como también en la elaboración de instrumentos siendo el cuestionario, lo cual permitieron adquirir información, con el fin de realizar un análisis de los resultados que están relacionadas a ambas variables. Además, el estudio resultó conveniente, debido a que fue de utilidad para la empresa para conocer dificultades en generar sus ingresos, por eso la investigación fue importante ya que ayudó a lograr el desarrollo de la empresa, para brindar una mejor atención en beneficio a los clientes. Finalmente, se justificó de manera social, debido a que sirvió como una referencia beneficiosa para nuevas investigaciones en el futuro, además beneficio a la empresa, ya que sirvió como una guía de información para tomar decisiones correctas y precisas, como fortalecer la relación con los clientes e incrementar las ventas.

De la misma forma se establece como objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022. De la misma forma se establecen como objetivos específicos: i) Conocer la relación entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022, ii) Conocer la relación entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022, iii) Conocer la relación entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022, iv) Conocer la relación entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022.

Ante ello, se determina como hipótesis general: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA Moyobamba 2022. E hipótesis específicas, H_{i1} : Existe relación significativa entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022, H_{i2} : Existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022, H_{i3} : Existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA,

Moyobamba 2022, Hi4: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para analizar diversas experiencias de autores con experiencia y conocimiento, que estén relacionadas a las condiciones laborales y comportamiento organizacional, se ha identificado diferentes investigaciones, las mismas que fueron desarrolladas a nivel internacional, nacional y local. Entre ellos se encuentran, Arenas y Bayón (2020) quienes tuvieron como objetivo determinar el impacto del cambio organizacional en el desarrollo de las actividades laborales del personal, optando por una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, el estudio ha tomado como muestra a 240 empresas y a 108 gerentes del área, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los autores concluyeron que, el 45% de encuestados menciona que es importante desarrollar capacitaciones respecto al comportamiento organizacional dentro de las empresas, así como desarrollar programa de motivación al personal, a fin de crear nuevas ideas en beneficio de la empresa de telecomunicaciones, y el comportamiento organizacional en el entorno social, sus actividades se relacionen con las demás empresas.

Asimismo, Del Bono (2020), en su estudio tuvo el objetivo de analizar la problemática de las condiciones laborales; fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, donde optaron por trabajar con una población de 20 trabajadores de plataforma digital, para la recolección de información utilizaron el registro de información, mediante una ficha de registro lo cual ha sido usado como instrumento. Ante ello, el autor concluyó que, en las condiciones laborales se refleja una amplia variedad de temas relacionadas al trabajador de plataforma, allí también se analiza la organización de trabajo, si se presenta dificultad, se aplica estrategias a fin de mejorar las condiciones de trabajo que se imponen en el lugar.

Por su parte, Madrigal et al. (2019), tuvo el propósito de analizar la situación de los jóvenes del milenio en el entorno laboral; investigación de tipo cualitativa descriptiva y de corte transversal, conformada por una población de 29 artículos extraídas de base de datos indexadas, siendo registradas en una ficha bibliográfica. Por lo tanto, los investigadores concluyeron que, el comportamiento de los jóvenes en el ámbito

laboral, buscan crecer profesionalmente, como también que sean reconocidos por la labor que desempeñan, siendo un elemento distintivo de las empresas, así como las habilidades en el trabajo para así poder marcar la diferencia en el mundo que les rodea.

Con respecto al nivel Nacional, Mejia et al. (2020) tuvo como objetivo identificar las causas y consecuencias que es provocada por los incidentes laborales a partir de la percepción de los trabajadores peruanos; desarrollando un estudio analítico de corte transversal y diseño no experimental, conformada por una población de 1.772 trabajadores, la misma que fueron encuestadas a través del cuestionario. Los investigadores concluyeron que, el comportamiento dentro del trabajo se debe muchas veces a la calidad de vida que lleva el trabajador, como salud mental y física ya que muchas veces afecta de forma negativa ya sea problemas fuera de trabajo o dentro, como también la presión laboral exige esfuerzo, ante ello, lo ideal es que exista un equilibrio entre ambos y la permanente capacitación hacia sus trabajadores.

Igualmente, Loli et al. (2020) tuvieron como propósito establecer la relación existente entre la calidad de vida laboral y el comportamiento del personal en las entidades públicas y privadas del interior del país; siendo un estudio descriptivo correlacional y diseño no experimental, conformada por una muestra de 435 colaboradores, a los cuales se les aplicó el cuestionario conformado por interrogantes. Los investigadores concluyeron que, el comportamiento organizacional de los colaboradores está asociada a la calidad de vida laboral que cada uno de ellos lleva, de forma única y con un nivel de efecto alto con la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, bienestar por el trabajo y desarrollo personal.

De la misma forma, Huertas-Salvatierra (2019) tuvo como objetivo principal analizar las condiciones del ambiente laboral y su relación con el estado de salud del personal; a través de su estudio descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental, constituida por una población de 425 trabajadores, donde hicieron uso de las encuestas para la recolección de datos. En tanto el autor

concluyó que, las condiciones laborales se encuentran más exteriorizadas a los trabajadores, debido al ambiente en que trabajan y las condiciones en las que se encuentra la misma, es por ello que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y los trabajadores.

A nivel local, Pinedo (2021) tuvo el objetivo de establecer la relación entre el trabajo remoto y las condiciones laborales en la Municipalidad Provincial de Moyobamba; siendo un estudio de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, cuya población estuvo compuesta por 115 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario. En tanto el autor, concluyó que las condiciones laborales son regulares, siendo sus principales dimensión las condiciones ambientales, de tiempo y sociales los que manifiestan que no existen suficientes medidas de protección del personal, no se cumplen la guía de atención y protocolos en el desarrollo de las actividades en los espacios de trabajo, a su vez presentan una serie de inconvenientes en cuanto al mantenimiento de los espacios y los mobiliarios, los cuales en su mayoría se encuentra deteriorados.

Luego de las investigaciones analizadas, a continuación, se narra los aspectos teóricos de las condiciones laborales, ante ello, cabe precisar que, son todas las características que conciernen al entorno del trabajo desde la opinión de como implica el trabajo a las personas, del cual las condiciones de trabajo no solo son la higiene y la apariencia, si no también determinan los aspectos psíquicos (García, 2020; Sorensen *et al.*, 2019). Asimismo, las condiciones laborales están relacionada con el ambiente laboral, que concierne a la calidad, seguridad y la limpieza de la institución u organizaciones, entre otras características que influya en el bienestar y la salud del trabajador (Jiménez-Bandala & Contreras, 2020; Fløvik *et al.*, 2019).

Ramirez-Asis *et al.* (2020) indica que las condiciones de trabajo consisten en cualquier cualidad del mismo que tenga una gran incidencia importante en la fomentación de dificultades para la seguridad y la salud de los colaboradores. Asimismo, Brunner *et al.* (2019) indica que las circunstancias de trabajo son las condiciones reales en que se encuentra el representante cuando posee una

situación en la asociación. El clima real abarca el representante mientras juega un cargo (Riquelme et al., 2020).

Por otro lado, Blanco-Herrero et al. (2020) menciona que existe dos factores de las condiciones laborales pues nacen de la misma empresa, pero de ámbitos opuestos, primero las condiciones intralaborales; concierne al liderazgo y las relaciones de manera social en el trabajo, esta se presenta como el trato social que se determina entre los niveles jerárquicos institucionales (Wagner *et al.*, 2019) Como también, las condiciones extralaborales consisten que esta relacionado por un ente gubernamental, como las cualidades del ambiente familiar, social y económico del trabajador, en esta abarca los escenarios del lugar de vivienda, que influya en la salud y el bien del individuo (Wang et al., 2019; Molino *et al.*, 2019).

Las condiciones de trabajo son muy importantes ya que contiene varias ventajas para el empleador y para el estado, ventaja económica pues esta implica cuan más mala condición existe en la seguridad es mayor el gasto por el pago de tratamientos médicos, ventajas legales, estas se señalan en el derecho civil y el derecho penal y ventajas morales, conlleva a que ningún colaborador debería estar en riesgos por cumplir una actividad que le deje satisfacer sus necesidades básicas (Vasquez & Garzon, 2019; Díaz-Carrión *et al.*, 2020). Asimismo, las condiciones de trabajo esta constituidas por tres tipos son: las condiciones físicas, es donde se realiza el trabajo y que tenga la iluminación adecuada, las comodidades necesarias, la herramientas y maquinarias suficientes y la presentación impecable que es el uniforme (Pérez, 2020). También, señala a las condiciones medioambientales, consiste en el cuidado del medio ambiente, evitando la contaminación en alrededores y finalmente, las condiciones organizativas, define al tiempo de las jornadas de trabajo, descansos y otros (Cepeda, 2021; Merga & Fufa, 2019).

Para evaluar la variable condiciones laborales de la empresa CISESA de la ciudad de Moyobamba se tomó la investigación realizada por Torres et al. (2021) quienes miden a través de 4 dimensiones importantes, siendo: primero las condiciones físicas del trabajo, este implica tomar en consideración los aspectos del entorno que se encuentra el trabajador, entre ellas, la iluminación, ventilación, temperatura,

ruido y comodidad. La segunda dimensión son las condiciones psicológicas, este factor implica el horario de trabajo que está establecido, el tipo de actividad, tiempo de entrega de labores, si el trabajador es reconocido siempre por su jefe, desarrollo de capacidades por sí mismo y si la entidad le ofrece oportunidades laborales. En tercer lugar, las condiciones ergonómicas, implica el análisis de las condiciones en temas del uso de equipos, mobiliario, herramientas y la compensación. Finalmente, esta las condiciones de seguridad, pues engloba si la empresa considera importante la seguridad de los trabajadores, es decir, si la institución cuenta con las señalizaciones de seguridad, la infraestructura se encuentra en buenas condiciones, las instalaciones, si brinda exámenes médicos al personal y si ofrece capacitaciones.

Por otra parte, se analizarán aspectos teóricos de la segunda variable que es comportamiento organizacional. De acuerdo Consuelo et al. (2020) investiga el efecto de las personas y las estructuras sobre la conducta dentro de las asociaciones para aplicar la información y la competencia en las organizaciones. Desde una perspectiva, ayuda a comprender las conexiones de los trabajadores entre sí y, luego, a comprender el impacto que el clima tiene en la organización (Bobur, 2020).

Asimismo, Urinov (2020) señala que el comportamiento organizacional depende de la investigación de las actividades de los individuos dentro de la asociación, obtiene datos separados para cada individuo, puede ser negativo o positivo.

El comportamiento organizacional determina aspectos diversos. Arefieva *et al.* (2021) indican sus características; disciplina científica aplicada: consiste en ayudar a la asociación para que los individuos eleven su grado de ejecución; además, se basa en las contingencias: es percibir los problemas en la asociación para tratarlos de diversas formas según cada circunstancia. También, administra a las personas en la organización: concierne en agregar a la relación de los individuos y la asociación para obtener triunfos de manera interna o externa; de igual forma, se enriquece con aportaciones de varias ciencias (Setyarini & Hengki, 2022; Silvester, 2022).

Por lo tanto, Chiang-Vega (2021) manifiesta los niveles del comportamiento organizacional y son: nivel de ambiente: es donde se enfoca el espacio de la empresa y que incide en los mecanismos y caracteres básicas; como también, está el nivel de sistema organizacional: esta se basa a todo lo general de una empresa en referencia a su cultura y procesos (Latham, 2019). Después está el nivel grupal, es donde se visiona el desenvolvimiento del grupo, más que todo cuando trabaja en grupo; finalmente; nivel individual, se muestran las características de los individuos que laboran en las entidades, como la manera de actuar, habilidades, niveles de estudio (Loli et al., 2020).

El comportamiento organizacional se manifiesta bajo la necesidad de una nueva idea de negocio, se resalta cuatro perspectivas de trabajo: primero es la perspectiva política: es conocida como poder o liderazgo, es donde se evalúan los grados de autoridad que se encuentra en una empresa y el vínculo de poder que hay entre distintos departamentos (Padilla y González, 2020; Yongkui *et al.*, 2019).

También, Franco-Arizaga y Alvarado-Pico (2020) señalan la perspectiva humana: consiste en conocer minuciosamente a los colaboradores en todo aspecto relacionado a su vida: actitudes, creencias, habilidades, conocimientos. Asimismo, perspectiva de dirección: es la manera o la forma que manejan la dirección los altos mandos de una organización, lo cual sirve mucho saber de la comunicación que estila para que le haga llegar a los colaboradores ya que a base de ello se mejora el clima laboral; finalmente, perspectiva físico-organizativa: es donde se analiza las interacciones que los trabajadores tienen con personas cercanas a sus domicilios, casa, etc. (Rodríguez-Fernández y Vázquez-Sande, 2019).

Como parte de la evaluación del comportamiento organizacional, Consuelo et al. (2020) estudiaron la conducta de los individuos que interactúan dentro de una empresa, a través de tres determinantes, aspectos individual, grupal y organizacional. El comportamiento individual, se centra en aquellas características personales que influyen de forma sostenible en el comportamiento organizacional, entre las cuales se encuentran las actitudes, valores, autonomía en la decisión, participación en la toma de decisiones, responsabilidad y habilidad comunicativa.

Por otro lado, el comportamiento grupal se centra en aquellas características que presentan de forma conjunta los equipos de trabajo, dentro de este componente se considera el trabajo en equipo, solidaridad y compañerismo, comprensión de grupo, relaciones interpersonales y dirección de grupo. El comportamiento organizacional se centra en las aplicaciones que hace la diferencia en la forma en que se desempeñan las organizaciones y las personas, dentro de las cuales se considera el compromiso, cultura, motivación, liderazgo, ambiente de trabajo, reconocimiento al desempeño y comunicación asertiva (Consuelo et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

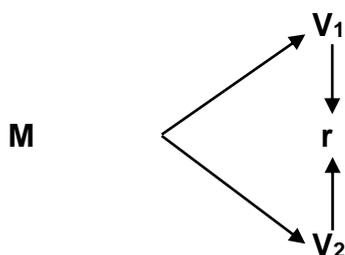
3.1.1. Tipo de estudio

Para la realización de la tesis, el tipo de indagación fue aplicada. Según CONCYTEC (2018), este estudio busca generar conocimientos basándose primordialmente en la problemática observada en dicha empresa, puesto que se sustentan en teoría ya existentes como son los indicadores de las condiciones laborales y el comportamiento organizacional, las mismas que han sido validadas para su aplicación.

Teniendo en cuenta a la naturaleza del estudio fue de nivel descriptivo, pues primeramente se analizaron y describieron el comportamiento de las variables de forma independiente en un contexto dado; asimismo, fue correlacional, ya que el objeto principal de la tesis es conocer la relación estadística que tiene las condiciones laborales sobre el comportamiento organizacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Además, se trabajó bajo un diseño de estudio no experimental, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que para la medición de las variables se ejecutó sin ninguna alteración ni manipulación de los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, dicho instrumento será llenado bajo el criterio propio de los trabajadores.



Dónde:

- M** = Trabajadores
- V₁** = Condiciones laborales
- V₂** = Comportamiento organizacional
- r** = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones laborales

Definición conceptual: Las condiciones de trabajo se refieren al entorno físico del lugar de trabajo, así como a todos los demás factores, como las horas de trabajo, los requisitos físicos y los derechos y obligaciones legales (Torres et al., 2021).

Definición operacional: La variable se mediada a través de una encuesta, la cual estar compuesta por 20 ítems, los cuales tendrán opciones de respuesta estilo Likert y fueron elaboradas a partir de las dimensiones: Condiciones físicas, psicológicas, ergonómicas y de seguridad.

Variable 2: Comportamiento organizacional

Definición conceptual: Para aplicar el conocimiento y la eficiencia en las organizaciones, el comportamiento organizacional investiga los efectos que las personas y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones. (Consuelo, et al., 2020).

Definición operacional: El comportamiento organizacional, será evaluada en base a la teoría planteada por Consuelo, et al., (2020), quienes miden la variable en base al comportamiento individual, grupal y organizacional.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que la población es todo grupo de individuos u objetos que forman parte de una investigación. Por lo tanto, la población para el desarrollo de la tesis estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa CISESA de la ciudad de Moyobamba y Tarapoto, es decir, la cantidad de personas que laboran en la actualidad es de 32 sujetos.

Criterios de selección: Se refieren a las características que deben tener sus posibles participantes para participar en el estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

- ✓ Dado a ello, entre los criterios de inclusión se considera a los colaboradores cuya labor supere a 1 año de antigüedad y a trabajadores de las dos sedes de la empresa. Entre los criterios de exclusión se considera a los trabajadores recién contratados y que por motivos personales no quisieron participar en el estudio. Se aclara que la totalidad de la población, cumple las condiciones de inclusión.

3.3.2. Muestra:

Tal y como señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra comprende un extracto representativo de la población que permitió la medición de las variables y cumplimiento del objetivo esperado, por lo tanto, estuvo compuesta por la totalidad de población, tomando en cuenta a 32 trabajadores.

3.3.3. Muestreo:

En la investigación se utilizó el muestro no probabilístico, por conveniencia y se tomará la totalidad de la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Trabajadores de la empresa CISESA de la ciudad de Moyobamba y Tarapoto, que pertenecen a la sede de Moyobamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio se valió de la encuesta como técnica de recolección de datos, lo cual fue utilizada para ambas variables, siendo dirigido a los trabajadores de la empresa CISESA de la ciudad de Moyobamba. De esta forma, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indica que la técnica de la encuesta permite obtener información y datos mediante una serie de procedimientos, a partir de ello se recolecta y analizan un conjunto de datos a través de preguntas sobre una muestra estimada.

Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que el cuestionario está conformado por una serie de preguntas que evalúan a las variables, cuyo objetivo es recopilar información de las personas encuestadas, lo cual está relacionado a

los indicadores de cada variable, con el propósito de adquirir información real y precisa.

Por su parte, los instrumentos elaborados fueron validados por el criterio de 3 profesionales especialistas, los mismos que se encargaron de evaluar y analizar cuidadosamente cada ítem cuyo fin es dar el visto bueno para ser aplicado correctamente.

Finalmente, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se hizo uso del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach ($\alpha \geq 0.7$). Por lo tanto, se ha calculado los índices de fiabilidad que a continuación se presentan:

Variable 1. Condiciones laborales

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

Variable 2. Comportamiento organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	18

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento, se dio inicio dando a conocer al gerente de la empresa CISESA de Moyobamba, cual es el propósito del estudio, a la vez explicarle en que consiste a fin de que nos facilite la base de datos de todos los trabajadores, y así poder emplear la encuesta sin ningún inconveniente, en seguida se procedió a entregar el cuestionario de preguntas, luego se procedió a recoger la información obtenida y a verificar las respuestas si están correctamente respondidas.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearon tablas y figuras como instrumentos de investigación, lo que nos permitió estudiar las variables en su escenario natural sin manipulación alguna. También se utilizó la aplicación Excel, que nos permitió tabular los datos recogidos

de las encuestas. De igual manera, se empleó el programa SPSS y la prueba de confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach, el cual tuvo como requisito mínimo un nivel de 0.7.

La prueba de Shapiro Wilk ayudó a garantizar que los datos sean normales, y la prueba de normalidad se usó para hacer precisamente eso. Si el índice de normalidad era inferior a 0,05, se empleaba una prueba no paramétrica (Rho de Spearman); si era mayor, se utilizaba una prueba paramétrica (Pearson).

3.7. Aspectos éticos

En la investigación, se respetó a las personas que fueron encuestadas, como también los datos recolectados será manejado como anónimas. Asimismo, los resultados fueron utilizados con fines educativos, como también se respetó los derechos de autor de todo investigador citado en el informe, mediante las Normas APA 7^a edición. Al mismo tiempo, el procedimiento de recolección y procesamiento de la información fue importante respetar el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, con el propósito de cumplir con los lineamientos de la investigación científica.

IV. RESULTADOS

Perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa CISESA

Tabla 1

Análisis del perfil sociodemográficos de los encuestados

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Genero	Femenino	23	71.9%
	Masculino	9	28.1%
Edad	18 - 20	15	46.9%
	21 - 23	7	21.9%
	24 - 26	7	21.9%
	27 - 30	3	9.4%
Nivel de instrucción	Secundaria	22	68.8%
	Técnico	6	18.8%
Condición laboral	Universitario	4	12.5%
	Contratado	32	100.0%
Área de trabajo	Almacén	4	12.5%
	Atención	11	34.4%
	Caja	4	12.5%
	Documentaria	11	34.4%
	Limpieza	2	6.3%

En la tabla se evidencia que el 71,9% de los trabajadores son mujeres y el tan solo el 28,1% son varones. Asimismo, el 15,5% se encuentran entre las edades de 46.9% se encuentran entre las edades de 18 – 20 años, el 21.9% entre los 21 – 23 años, el 21.9% entre los 24 – 26 años y tan solo un 9.4% entre los 27 – 30 años. así también el 68,8% de los trabajadores tiene secundaria, el 18,8% es técnico y el 12,5% es universitario. Por otro lado, el 100% de los colaboradores se encuentra en condición de contratado. y finalmente se logró identificar que el 12,5% de trabajadores pertenecen al área de almacén, el 34,4% al área de atención, el 12,5% al área de caja, el 34,4% al área de documentaria y el 6,3% al área de limpieza.

Tabla 2

Condiciones laborales en la empresa CISESA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	14	43,8	43,8	43,8
	Regular	10	31,3	31,3	75,0
	Adecuada	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Tal y como se muestra en la tabla 2 el 43,8% de los encuestados perciben como inadecuadas a las condiciones laborales existentes en la empresa CISESA, así mismo el 41,8% las consideran como regular y un 25% las consideran como adecuada. Esto debido a que tanto las condiciones físicas (iluminación, ventilación, ruidos y comodidad), psicológicas (horario de trabajo, tipo de actividad, desarrollo de capacidades y oportunidades laborales), ergonómicas (equipos y mobiliario) y de seguridad (infraestructura e instalaciones) poseen algunas deficiencias en su aplicación.

Tabla 3

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones físicas

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
CI1	2,69	1,256	1,577	1	5
CI2	2,63	1,431	2,048	1	5
CI3	2,84	1,019	1,039	1	5
CI4	2,94	1,366	1,867	1	5
CI5	2,38	1,338	1,790	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión condiciones físicas oscila entre 2,38 y 2,94, así como una desviación estándar entre 1,019 y 2,048.

Tabla 4

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones psicológicas

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
CI6	2,78	1,313	1,725	1	5
CI7	2,66	1,208	1,459	1	5
CI8	2,84	1,247	1,555	1	5
CI9	2,78	1,263	1,596	1	5
CI10	2,59	1,341	1,797	1	5
CI11	2,75	1,320	1,742	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión condiciones psicológicas oscila entre 2,59 y 2,84; así como una desviación estándar entre 1,208 y 1,341.

Tabla 5

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones ergonómicas

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
CI12	2,72	1,276	1,628	1	5
CI13	3,06	1,390	1,931	1	5
CI14	2,88	1,385	1,919	1	5
CI15	3,22	1,385	1,918	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión condiciones ergonómicas oscila entre 2,72 y 3,22; así como una desviación estándar entre 1,276 y 1,385.

Tabla 6

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las condiciones de seguridad

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
CI16	2,72	1,276	1,628	1	5
CI17	2,69	1,378	1,899	1	5
CI18	2,78	1,497	2,241	1	5
CI19	2,97	1,257	1,580	1	5
CI20	2,53	1,295	1,676	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión condiciones de seguridad oscila entre 2,53 y 2,97; así como una desviación estándar entre 1,257 y 1,497.

Tabla 7

Comportamiento organizacional en la empresa CISESA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	14	43,8	43,8	43,8
	Regular	10	31,3	31,3	75,0
	Adecuada	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

Tal y como se aprecia en la tabla 7 la gran mayoría de los encuestados (43,8%) consideran como inadecuado al desarrollo organizacional experimentado por la empresa CISESA, por otro lado el 31,3% considera al comportamiento organizacional como regular y un solo un 25% la considera adecuada, esto debido a que tanto el comportamiento individual (actitudes, autonomía en la decisión, participación en la toma de decisiones y responsabilidad), grupal (trabajo en equipo, solidaridad y compañerismo, relaciones interpersonales) y organizacional (liderazgo, ambiente de trabajo, reconocimiento al desempeño) se han implementado de manera poco eficiente.

Tabla 8

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento individual

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
Co1	2,53	1,344	1,805	1	5
Co2	3,16	1,273	1,620	1	5
Co3	2,66	1,285	1,652	1	5
Co4	2,56	1,134	1,286	1	5
Co5	2,50	1,320	1,742	1	5
Co6	2,91	1,118	1,249	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión comportamiento individual oscila entre 2,50 y 3,16; así como una desviación estándar entre 1,118 y 1,344.

Tabla 9

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento grupal

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
Co7	2,59	1,411	1,991	1	5
Co8	2,97	1,448	2,096	1	5
Co9	3,00	1,437	2,065	1	5
Co10	2,59	1,456	2,120	1	5
Co11	2,91	1,422	2,023	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión comportamiento grupal oscila entre 2,59 y 3,00; así como una desviación estándar entre 1,411 y 1,456.

Tabla 10

Media, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo del comportamiento organizacional

Ítems	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
Co12	3,00	1,368	1,871	1	5
Co13	3,03	1,231	1,515	1	5
Co14	2,84	1,221	1,491	1	5
Co15	2,84	1,394	1,943	1	5
Co16	2,63	1,385	1,919	1	5
Co17	2,72	1,464	2,144	1	5
Co18	3,00	1,503	2,258	1	5

Fuente: trabajadores de la empresa CISESA

El promedio de la valoración de los indicadores de la dimensión comportamiento organizacional oscila entre 2,63 y 3,03; así como una desviación estándar entre 1,221 y 1,503.

Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,909	32	,010
Condiciones físicas	,922	32	,023
Condiciones psicológicas	,892	32	,004
Condiciones ergonómicas	,931	32	,041
Condiciones de seguridad	,952	32	,163
Comportamiento organizacional	,891	32	,004

Tras la aplicación de la prueba de normalidad a través de la fórmula de Shapiro Wilk (debido a que la muestra es menor a 50 unidades) se obtuvo que las variables condiciones laborales, condiciones físicas, condiciones psicológicas, condiciones ergonómicas y comportamiento organizacional poseen un nivel de significancia menor a $\alpha = 0.05$, lo que implica que todas las correlaciones a realizar se tendrán que hacer a través del estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Tabla 12

Relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional

		Condiciones laborales		Comportamiento organizacional	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,851**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	32	32	
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,851**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	32	32	

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

Tras la aplicación del estadístico de correlación rho de Spearman a las variables condiciones laborales y comportamiento organizacional, se logró obtener un nivel de significancia de 0,000 (menor a $\alpha = 0.05$) por lo que se procede a aceptar la hipótesis planteada por el investigador (Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022) rechazándose así la hipótesis nula. Así también se logró identificar que la relación entre dichas variables es considerable al nivel de 0,851**.

Tabla 13

Relación entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional

			Condiciones físicas	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Tal y como se puede observar en la tabla 13 y según muestra el nivel de significancia de 0.000 (menor a $\alpha = 0.05$) arrojado por la prueba rho de Spearman las variables condiciones físicas y comportamiento organizacional si se encuentran relacionados, por lo que tras dicha afirmación se procede a aceptar la hipótesis de investigación planteada “existe relación significativa entre las condiciones físicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022”, asimismo se logró identificar que dichas variables obtuvieron un coeficiente rho = 0,803** lo que aduce que la relación existente entre ellas es considerable.

Tabla 14

Relación entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional

		Condiciones Comportamiento psicológicas organizacional		
Rho de Spearman	Condiciones psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Tras la aplicación del estadístico de correlación rho de Spearman a las variables condiciones psicológicas y comportamiento organizacional, se logró obtener un nivel de significancia de 0,000 (menor a $\alpha = 0.05$) por lo que se procede a aceptar la hipótesis planteada por el investigador (existe relación significativa entre las condiciones psicológicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022) rechazándose así la hipótesis nula. Así también se logró identificar que la relación entre dichas variables es considerable al nivel de 0,782**.

Tabla 15

Relación entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional

			Condiciones ergonómicas	Comportamiento organizacional
Rho de	Condiciones	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
Spearman	ergonómicas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Comportamiento	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Tal y como se puede observar en la tabla 15 y según muestra el nivel de significancia de 0.000 (menor a $\alpha = 0.05$) arrojado por la prueba rho de Spearman las variables condiciones ergonómicas y comportamiento organizacional si se encuentran relacionados, por lo que tras dicha afirmación se procede a aceptar la hipótesis de investigación planteada “existe relación significativa entre las condiciones ergonómicas y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022”, así también se logró identificar que dichas variables obtuvieron un coeficiente rho = 0, 709** lo que aduce que la relación existente entre ellas es media.

Tabla 16

Relación entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional

		Condiciones de seguridad	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Condiciones De seguridad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	32
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,847** ,000
		N	32

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

Tras la aplicación del estadístico de correlación rho de Spearman a las variables condiciones de seguridad y comportamiento organizacional, se logró obtener un nivel de significancia de 0,000 (menor a $\alpha = 0.05$) por lo que se procede a aceptar la hipótesis planteada por el investigador (existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022) rechazándose así la hipótesis nula. Así también se logró identificar que la relación entre dichas variables es considerable al nivel de 0,847**.

V. DISCUSIÓN

La búsqueda de un empleo con adecuadas políticas de conciliación familiar, un buen salario y reconocimientos al esfuerzo son todo para una persona, y es que las condiciones de trabajo pueden hacer que un postulante decida quedarse o simplemente tomar otra opción. Desde el punto de vista teórico García (2020) sostiene que las condiciones laborales, son todas las características que conciernen al entorno del trabajo desde la opinión de como implica el trabajo a las personas, en función al aspecto psíquico. Por su parte Sorensen *et al.* (2019), considera que las condiciones laborales están relacionadas con el ambiente laboral, que concierne a la calidad, seguridad y la limpieza de la institución u organizaciones, entre otras características que influya en el bienestar y la salud del trabajador.

Al respecto se identificó que las condiciones laborales en la empresa CISESA de la ciudad de Moyobamba es inadecuada, en cuanto a las condiciones físicas se muestran descontentos con la iluminación, ventilación, ruidos e incomodidad con los espacios donde desarrollan sus actividades, sumado a los aspectos psicológicos que se ven afectados, por el horario de trabajo que muchas veces no se respeta, por el tipo de actividad que realizan, ya que son ajenas a sus tareas diarias. Por otro lado, se ha observado incomodidad con respecto a la parte ergonómica, pues los equipos y mobiliarios no se encuentran en buenas condiciones, ya que están deterioradas, manchadas y muchas de estas obsoletas. Por último, se evidencia deficiencias en la infraestructura e instalaciones, debido a que los espacios no están bien distribuidos, algunas conexiones son antiguas, representando un peligro para el personal. Los indicadores de estudio que permitieron determinar la problemática tienen relación directa con las dimensiones planteadas por Torres *et al.* (2021), quienes miden a través de 4 factores, las condiciones físicas del trabajo, las condiciones psicológicas, las condiciones ergonómicas y las condiciones de seguridad.

Resultado similar al obtenido por Huertas-Salvatierra (2019) quien concluyó que las condiciones laborales se encuentran más exteriorizadas a los trabajadores, debido

al ambiente en que trabajan y las condiciones en las que se encuentra la misma, es por ello que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y los trabajadores. Corroborado por Del Bono (2020), quien determinó que en las condiciones laborales se refleja una amplia variedad de temas relacionadas al trabajador de plataforma, allí también se analiza la organización de trabajo, si se presenta dificultad, se aplica estrategias a fin de mejorar las condiciones de trabajo que se imponen en el lugar.

Por otro lado, se identificó que el comportamiento organizacional, es regular, con algunas falencias en cuanto al aspecto individual, como problemas en la actitud, poca autonomía en la decisión y responsabilidad, por otro lado, también se evidenciaron falencias en el ámbito grupal, ya que difícilmente es de agrado del personal trabajar en equipo, son pocos los que muestran compañerismo, demostrando una frágil relación interpersonal, en cuanto al comportamiento organizacional, se identificó, deficiencias en el ambiente de trabajo. Estos factores tienen relación con las dimensiones planteadas por Consuelo, et al., (2020), quien evalúa en base al aspecto individual, grupal y organizacional, asimismo definen el comportamiento organizacional como el efecto de las personas y las estructuras sobre la conducta dentro de las asociaciones para aplicar la información y la competencia en las organizaciones. Ello es apoyado por Arenas y Bayón (2020), quienes mencionan que el personal dentro de las empresas debe ser capacitados y motivados el personal, a fin de crear nuevas ideas en beneficio de la empresa de telecomunicaciones, y el comportamiento organizacional en el entorno social, sus actividades se relacionen con las demás empresas. Corroborado por Mejía et al. (2020) quien señala que el comportamiento dentro del trabajo se debe muchas veces a la calidad de vida que lleva el trabajador, como salud mental y física ya que muchas veces afecta de forma negativa ya sea problemas fuera de trabajo o dentro, como también la presión laboral exige esfuerzo, ante ello lo ideal es que exista un equilibrio entre ambos y la permanente capacitación hacia sus trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que las condiciones laborales mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA en el año 2022, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,851 y una significancia de 0,000.
- 6.2. Asimismo, se determinó que las condiciones físicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA en el año 2022, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,803 y una significancia de 0,000.
- 6.3. Se determinó que condiciones psicológicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA en el año 2022, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,782 y una significancia de 0,000.
- 6.4. Se determinó que las condiciones ergonómicas mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA en el año 2022, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,709 y una significancia de 0,000.
- 6.5. Por último, se determinó que las condiciones de seguridad mantienen relación significativa con el comportamiento organizacional en la empresa CISESA en el año 2022, lo cual fue contrastada por una correlación de 0,847 y una significancia de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. De acuerdo a la percepción de los trabajadores, es importante realizar un listado de equipamiento e infraestructura obsoleta para financiar su actualización o remanufactura teniendo en cuenta las normas de seguridad para el trabajo, lo cual permita mejorar el ambiente laboral.
- 7.2. Por otro lado, se recomienda implementar actividades de pausa activa durante la jornada laboral, orientada a la prevención de enfermedades promocionales y promover hábitos saludables.
- 7.3. Asimismo, se recomienda contratar un psicólogo que facilite el desarrollo de charlas dirigido a los trabajadores en la cual se promueva el adecuado manejo y regulación de las emociones, centrados en las actividades laborales del día a día.
- 7.4. Se recomienda al gerente de la empresa analizar la posibilidad económica de implementar mobiliarios ergonómicos para mejorar el posicionamiento del personal al momento de trabajar, además de ventilar de manera artificial o natural los ambientes cerrados de la empresa.
- 7.5. Se recomienda al gerente implementar políticas de seguridad y salud ocupacional teniendo en cuenta la exposición de riesgos a la que está expuesto el personal en el área que se desempeña.

REFERENCIAS

- Arefieva, P., Arefiev, S., Tytykalo, V., & Kwilinski, A. (2021). Managing sustainable development by human capital reproduction in the system of company's organizational behavior. *Earth and Environmental Science*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/628/1/012039>
- Arenas, A., y Bayón, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1463-1474. <https://www.redalyc.org/journal/290/29065286012/29065286012.pdf>
- Blanco-Herrero, D., Oller, M., y Arcila, C. (2020). Las condiciones laborales de los periodistas iberoamericanos. Diferencias temporales y geográficas en Brasil, México, Chile, España y Portugal. *Comunicación y sociedad*, 17(1), 1-38. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7636>
- Bobur, U. (2020). Theoretical aspects of organizational behavior and corporate culture. *Economics and Innovative Technologies*, 2020(2), 1-7. https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2020/iss2/7?utm_source=uzjournals.edu.uz%2Fiqtisodiyot%2Fvol2020%2Fiss2%2F7&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Brunner, B., Igcic, I., Keller, A. C., & Wiese, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20, 1165-1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
- Cepeda, D. A. (2021). Condiciones laborales de las mujeres periodistas en Tamaulipas. *Comunicación y sociedad*, 17(1), 1-21. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7614>
- Che, Y., Zhu, J., & Huang, H. (2022). How Does Employee–Organization Relationship Affect Work Engagement and Work Well-Being of Knowledge-Based Employees? *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814324>
- Chiang-Vega, M. C.-R. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista*

- Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/49>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Consuelo, C., Hernández, A., Negrin, E., Alexander, W., Sarmentero, L., y Félix, M. E. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 12(2), 1-19. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/994/961>
- Daza, A., Beltrán, L., y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. *Revista facultad ciencias económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Bono, A. (2020). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Universidad Nacional de La Plata*, 1(21), 1-14. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Díaz-Carrión, R., Navajas-Romero, V., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). The Effect of Organizational Changes on the Psychosocial Work Environment: Changes in Psychological and Social Working Conditions Following Organizational Changes. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02845>
- Franco-Arizaga, I. A., y Alvarado-Pico, J. C. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher*, 6(1), 74-84. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>
- García, J. (2020). Aspectos Laborales de Empresas Complejas En España. *revista direitos sociais e políticas públicas (u n i f a f i b e)*, 8(2), 563-602.

<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/index>

- Gómez-Murillo, I. d., Vargas-Santillán, M., Peñafiel-Navarrete, J., y Alvarado-Cadena, P. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 955-974. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1203>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Huertas-Salvatierra, N. (2019). Condiciones de trabajo y estado de salud percibido en los trabajadores de la empresa agroindustrial Blueberries Perú. *Revista Sciéndo*, 22(1), 67-72. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.008>
- Jiménez-Bandala, C. A., y Contreras, A. D. (2020). De la precarización a la degradación humana. Las condiciones de trabajo en empresas proveedoras de la industria automotriz. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(19), 409-430. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2019000200409
- Latham, G. P. (2019). Perspectives of a Practitioner-Scientist on Organizational Psychology/Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015323>
- Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., y Del Carpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Revista de la facultad de Psicología y humanidades*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Madrigal, F., Ávila, F., y Madrigal, S. (2019). Retos y oportunidades del comportamiento organizacional de los millennials como fuerza de trabajo. *Revista de la facultad de Contraduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 86-95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109/108>
- Mejía, C., Torres-Riveros, G., Chacon, J., Morales-Concha, L., Lopez, C., Taipei-Guilln, . . . Verastegui-Díaz, A. (2020). Incidentes laborales en trabajadores

- de catorce ciudades del Perú: Causas y posibles consecuencias. *Revista Scielo*, 28(1), 1-82. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-20.pdf>
- Merga, H., & Fufa, T. (2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *Merga and Fufa BMC Health Services Research*, 19(4), 1-28. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislier, C. (2019). Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion. *Sustainability*, 11(446), 1-14. <http://dx.doi.org/10.3390/su11020446>
- Padilla, J. I., y González, J. R. (2020). Comportamiento de Ciudadanía Organizacional y Satisfacción Laboral en Empleados del Sector Hotelero De Zacatecas (México). *Estudios y perspectivas en turismo*, 29(1), 605-626. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322020000200605
- Pérez, G. (2020). Condiciones laborales y estrategias obreras de los trabajadores de Aluar (Puerto Madryn - Chubut - 1974-2017). *Trabajo y sociedad*, 21(34), 1-25. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000100171
- Pinedo, C. (2021). *Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82228/Pinedo_LCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., y Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Revista computación y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- Ramirez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Revista Ciencia Latina*, 5(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

- Ramirez-Asis, E., Maguiña, M., Huerta-Soto, R., y Concepción, R. (2020). Conducta laboral y Seguridad en el Trabajo en Empresas Constructoras Del Perú. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo*, 1(1), 30-68. <https://doi.org/10.34893/gisst.v1i1.8>
- Riquelme, H., López, S., Riquelme, M., y Meza, N. (2020). Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía, Chile. *Revista Modalidad de publicación continua*, 49(1), 1804-1829.
- Rodríguez-Fernández, L., y Vázquez-Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *El profesional de la información*, 28(5), 1699-2407. <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.01>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev. perú. med. exp. salud publica*, 37(1), 32-41. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Setyarini, E., & Hengki, M. (2022). The effect of individual characteristics on organizational citizenship behavior (OCB) with intrinsic motivation as an intervening variable in BUMDES. *Journal of Business Studies and Management Review*, 3(2), 26-31. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v3i2.9707>
- Silvester, H. (2022). Working conditions and collaborative practices in the translation of Frenchfilm: subtitlingbanlieuecinema. *Perspectivas*, 30(3), 399-414. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2021.1903517>
- Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M., Wallace, L., . . . Wagner, G. R. (2019). Improving Working Conditions to Promote Worker Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Article Improving Working Conditions to Promote Worker Health. The Workplace Organizational Health Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 2-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081449>
- Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J. d., y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>

- Torres, L. S., Molero, L. M., y Venegas, A. K. (2021). Condiciones de trabajo en la micro, pequeña y mediana empresa. Reto del trabajo decente en una economía en pandemia. *Administración y competitividad*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.15765/wpngs.v2i2.2191>
- Urinov, B. (2020). Theoretical aspects of organizational behavior and corporate culture. *Economics and innovative technologies*, 20(2), 1-8. <https://core.ac.uk/download/pdf/336867038.pdf>
- Vasquez, D., y Garzon, M. O. (2019). Condiciones laborales en trabajadores de una plaza de mercado; Ciudad Bolívar (Colombia). *Rev Asoc Esp Med Trab*, 28(4), 236-343. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000400005&script=sci_abstract&tIng=en
- Wagner, A., Rieger, M. A., Manse, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., . . . Hamme, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *Wagner et al. BMC Health Services Research*, 1(53), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3862-7>
- Wang, Y., Linchao, L., & Prato, C. G. (2019). The relation between working conditions, aberrant driving behaviour and crash propensity among taxi drivers in China. *Accident Analysis & Prevention*, 126(1), 17-24. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.03.028>
- Yongkui, L., Yujie, L., Qingbin, C., & Yilong, H. (2019). Organizational Behavior in Megaprojects: Integrative Review and Directions for Future Research. *Journal of Management in Engineering*, 35(4), 2-18. [https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000691](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000691)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	CONCEPTOS CENTRALES
<p>CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CISESA MOYOBAMBA 2022</p>	<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA, Moyobamba 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa CISESA Moyobamba 2022.</p>	<p>Tipo de investigación aplicado. Niveles de investigación a orientar son descriptivo y correlacional. Diseño muestra no experimental de corte transversal. Diseño muestra: Población – empresa CISESA Muestra - directiva Muestreo - no probabilístico Técnica - encuesta Instrumento - cuestionario</p>	<p>Las condiciones de trabajo se refieren al ambiente de trabajo y todas las circunstancias existentes que afectan el trabajo en el lugar de trabajo, incluidas las horas de trabajo, los aspectos físicos, los derechos legales y las responsabilidades (Torres-Pinto et al., 2021). El comportamiento organizacional investiga el impacto que tienen los individuos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar el conocimiento y la eficiencia en las organizaciones (Consuelo, et al., 2020).</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones laborales	Las condiciones de trabajo se refieren al ambiente de trabajo y todas las circunstancias existentes que afectan el trabajo en el lugar de trabajo, incluidas las horas de trabajo, los aspectos físicos, los derechos legales y las responsabilidades (Torres-Pinto et al., 2021).	La variable será evaluada mediante una encuesta, la cual estará compuesta por 20 ítems, los cuales tendrán opciones de respuesta estilo Likert y fueron elaboradas a partir de las dimensiones: Condiciones físicas, psicológicas, ergonómicas y de seguridad.	Condiciones físicas	Iluminación	Ordinal
				Ventilación	
				Temperatura	
				Ruidos	
				Comodidad	
			Condiciones psicológicas	Horario de trabajo	
				Tipo de actividad	
				Tiempo de entrega de labores	
				Reconocimiento	
				Desarrollo de capacidades	
			Condiciones ergonómicas	Oportunidades laborales	
				Equipos	
				Mobiliario	
				Herramientas	
			Condiciones de seguridad	Compensación	
				Señalizaciones de seguridad	
				Infraestructura	
Instalaciones					
Exámenes médicos					
Capacitaciones					

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comportamiento organizacional	El comportamiento organizacional investiga el impacto que tienen los individuos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar el conocimiento y la eficiencia en las organizaciones (Consuelo, et al., 2020).	El comportamiento organizacional, se evaluará en base a la teoría planteada por Consuelo, et al., (2020), quienes miden la variable en base al comportamiento individual, grupal y organizacional.	Comportamiento individual	Actitudes	Ordinal
				Valores	
				Autonomía en la decisión	
				Participación en la toma de decisiones	
				Responsabilidad	
				Habilidad comunicativa	
			Comportamiento Grupal	Trabajo en equipo	
				Solidaridad y compañerismo	
				Comprensión de grupo	
				Relaciones interpersonales	
				Dirección de grupo	
			Comportamiento organizacional	Compromiso	
				Cultura	
				Motivación	
				Liderazgo	
Ambiente de trabajo					
Reconocimiento al desempeño					
Comunicación asertiva					

Anexo 03:

Instrumento de recolección de datos CONDICIONES LABORALES Y SU RELACION CON EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CISESA MOYOBAMBA, 2022

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en la empresa, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede comunicarse al correo:

jolorteguig@ucvvirtual.edu.pe y hizuritaz@ucvvirtual.edu.pe

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO:

Masculino Femenino

EDAD: _____

NIVEL DE INSTRUCCIÓN:

- Secundario.
- Técnico Superior.
- Universitario.

CONDICIÓN LABORAL:

- Contratado.
- Nombrado.

ÁREA DE TRABAJO:

- Caja.
- Almacén.
- Atención al cliente.
- Área de limpieza.
- Regulación logística-documentaria.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "x" la opción que usted considere la más adecuada en cada uno de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

ESCALA VALORATIVA

ESCALA VALORATIVA					
CATEGORÍA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CÓDIGO	1	2	3	4	5

Variable independiente:	1	2	3	4	5
Condiciones laborales					
Dimensión 1: Condiciones físicas					
1. Mi centro de trabajo se encuentra adecuadamente iluminada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
2. Mi centro de trabajo se encuentra adecuadamente ventilada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
3. Mi centro de trabajo mantiene una temperatura adecuada para desarrollar mi labor de manera eficiente.					
4. En mi centro de trabajo los niveles de ruido son adecuados para realizar mi labor de manera eficiente.					
5. Me siento cómodo con el ambiente físico donde laboro.					
Dimensión 2: Condiciones psicológicas					
6. El horario de trabajo que tengo se adecua perfectamente a mis necesidades personales.					
7. La labor que desempeño en mi puesto es dinámica.					
8. Mis superiores no me presionan con el tiempo de entrega de mi trabajo.					
9. Mis jefes saben reconocer el esfuerzo demostrado en el desarrollo de mi trabajo.					
10. En mi centro de trabajo se permite realizar mi labor bajo mis métodos, buscando siempre la eficiencia del mismo.					
11. La institución me ofrece oportunidades laborales para mi desarrollo personal y profesional.					

Dimensión 3: Condiciones ergonómicas

12. Los equipos que utilizo son adecuados para el desarrollo eficiente de mi labor.

13. El mobiliario utilizado para trabajar es cómodo.

14. Cuento con todas las herramientas necesarias para el desarrollo de mi labor.

15. Considero que el salario que percibo compensa la responsabilidad y funciones de mi puesto de trabajo.

Dimensión 4: Condiciones de seguridad

16. Mi centro de trabajo cuenta con todas las señalizaciones para la evacuación del personal en caso de desastres.

17. La infraestructura de mi centro de labor brinda las condiciones necesarias para un buen desarrollo laboral.

18. Las instalaciones eléctricas en mi centro de labor brindan las mejores condiciones para un buen desarrollo laboral.

19. La empresa periódicamente realiza exámenes médicos para conocer el estado de salud de los colaboradores.

20. Se capacita a los colaboradores en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Variable dependiente:	1	2	3	4	5
Comportamiento organizacional					
Dimensión 1: Comportamiento individual					
1. Demuestro una actitud positiva con el trabajo.					
2. Considero que mis valores personales tienen relación con los valores de la empresa.					
3. Tengo libre autonomía para tomar decisiones en mi puesto de trabajo.					
4. Mis ideas y sugerencias son un aporte para la toma de decisiones					
5. Cumplió con la tarea encomendada en el plazo establecido					
6. Logro entablar una comunicación adecuada con sus superiores.					
Dimensión 2: Comportamiento grupal					
7. Existe un adecuado trabajo en equipo en la empresa.					
8. Hay compañerismo y solidaridad entre los miembros de la empresa.					
9. Considera que el grupo de trabajo comprende y apoya a los compañeros que atraviesan por situaciones difíciles.					
10. Considera que existe una buena relación interpersonal entre su grupo de trabajo.					
11. Considera que su grupo de trabajo está bien direccionado a brindar un servicio de calidad.					
Dimensión 3: Comportamiento organizacional.					
12. Me siento comprometido con la empresa.					
13. Comparto creencias y costumbres personales con las de la organización.					
14. La empresa motiva a los profesionales a cumplir con sus objetivos.					
15. El líder escucha y recibe las propuestas e información que usted le brindo.					
16. Me siento tranquilo y seguro en su área de trabajo.					
17. Mis logros son reconocidos por la empresa.					
18. Existe comunicación fluida y asertiva entre las diferentes áreas de trabajo.					

Muchas Gracias por su colaboración.

Anexo 04:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALVAREZ RIOS LIN
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Moyobamba
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Condiciones Laborales
 Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Favorable para aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 10 de Setiembre de 2022

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

 Dr. Lin Alvarez Rios
 CLAD N° 9949
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ALVAREZ RIOS LIN

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – Sede Moyobamba

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario Comportamiento Organizacional

Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Favorable para aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 10 de Setiembre de 2022

DOCTOR EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Dr. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 9949

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración - Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario Comportamiento Organizacional.

Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Moyobamba, 10 de setiembre de 2022


Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP. 12857

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración - Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario Condiciones Laborales.

Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Moyobamba, 10 de setiembre de 2022


Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales
CLAP. 12857

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jultón Tomanguillo Sepúlveda

Institución donde labora: I.S.T.P. "ALTO MAYO" - UCV

Especialidad: Licenciado en Administración.

Instrumento de evaluación : Cuestionario Comportamiento Organizacional.

Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Comportamiento Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comportamiento Organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comportamiento Organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

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

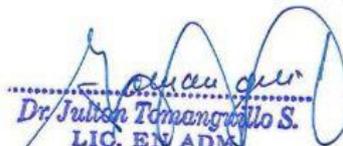
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El puntaje tiene coherencia entre las variables propuestas por lo que se respeta su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 10 de Setiembre de 2022


 Dr. Jultón Tomanguillo S.
 LIC. EN ADM.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Julton Tomanguillo Sepúlveda
 Institución donde labora: I.S.T.P. "ALTO MAYO" - UCV
 Especialidad: Licenciado en Administración.
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Condiciones Laborales.
 Autor (s) del instrumento (s): Helton Jhon Zurita Hernández – Jeniffer Olortegui Guerra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Condiciones Laborales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Condiciones Laborales .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Condiciones Laborales				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42-

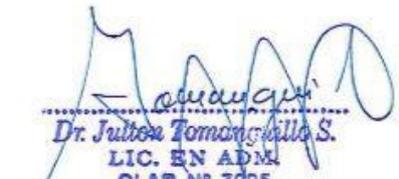
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene relación entre problema - objetivos - hipótesis por lo que se sugiere su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Moyobamba, 10 de Setiembre de 2022


 Dr. Julton Tomanguillo S.
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7095
 Sello personal y firma

Anexo 05:

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Análisis de fiabilidad de los datos

Variable 1: Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

Variable 2: Comportamiento organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	18

ANEXO 06:

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

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

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES	
Datos Generales	
Nombre de la Organización:	RUC: 20114160691
Computación, Informática y Servicios Electrónicos S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Carlos Alfonso Stiraishi Harmanillo.	
Nombres y Apellidos	DNI:
Jeniffer Blortegui Guerra	75179202
Consentimiento:	
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [<input type="checkbox"/>], no autorizo [<input type="checkbox"/>] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:	
Nombre del Trabajo de Investigación	
Condiciones laborales en relación al comportamiento organizacional en la Empresa Casesa 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Melton Jhon Zuñta Hernández Jeniffer Blortegui Guerra	74289664 75179202.
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: Moyobamba, 09 de Mayo del 2022	
Firma:	 Jeniffer Blortegui Guerra JEFE DE OFICINA (Titular o Representante legal de la Institución)
<small>(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" 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 los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.</small>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE JOEL CRUZ TARRILLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y su relación con el comportamiento organizacional en la Empresa CISESA, Moyobamba 2022.", cuyos autores son OLORTEGUI GUERRA JENIFFER, ZURITA HERNANDEZ HELTON JHON, 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.

MOYOBAMBA, 15 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE JOEL CRUZ TARRILLO DNI: 45431471 ORCID: 0000-0002-6372-5055	Firmado electrónicamente por: JCRUZTA11 el 06- 12-2022 17:43:34

Código documento Trilce: TRI - 0441322