



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de
una Empresa Agroindustrial. Casagrande, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

Gil Narro, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-5120-3954)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, por permitirme culminar otra etapa profesional en mi vida.

A mis padres que siempre estuvieron y están inculcándome los valores morales, cívicos y culturales para ser un ciudadano de bien.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional durante esta etapa.

A mis familiares y amigos que colaboraron con la elaboración del presente estudio.

Agradecimiento

En primera instancia agradecer a Dios todo poderoso por darme vida y salud para lograr este objetivo, a mis padres que son el motor y mi fuente de inspiración para salir adelante, a mis hermanos por apoyarme incondicionalmente en mi formación y finalmente a mis familiares, docentes y amigos que estuvieron involucrados en este bonito proceso de formación, con sus enseñanzas y consejos para ser un buen profesional.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables, Operacionalización	14
3.2.1. Variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Relación entre las Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.....	18
Tabla 2: Relación entre las condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022..	19
Tabla 3: Relación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.....	20
Tabla 4: Relación entre las condiciones sobre servicios y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022	21

Resumen

Esta presente investigación es de tipo relacional, diseño no experimental, donde se aplicó 2 instrumentos: cuestionario de condiciones laborales y cuestionario de satisfacción laboral ,teniendo como objetivo general determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, tomando como muestra 100 colaboradores de una empresa agroindustrial, lo cual nos brindó como resultado que no existe ningún tipo de relación con las variables de estudio, sin embargo la discusión respectiva nos indica que los resultados obtenidos no reflejan la realidad en comparación con otras investigaciones similares; esto debido a la ausencia del análisis de ciertos factores o la escasa información de las condiciones de la empresa y la satisfacción de los colaboradores y la escasa formación académica de los colaboradores.

Palabras clave: Condiciones laborales, satisfacción laboral, empresa agroindustrial

Abstract

This present investigation is of a relational type, non-experimental design, where 2 instruments were applied: working conditions questionnaire and job satisfaction questionnaire, with the general objective of determining the relationship between working conditions and job satisfaction, taking 100 employees as a sample. of an agro-industrial company, which gave us as a result that there is no relationship with the study variables, however the respective discussion indicates that the results obtained do not reflect reality compared to other similar investigations; this due to the absence of the analysis of certain factors or the scarce information on the conditions of the company and the satisfaction of the collaborators and the scarce academic training of the collaborators.

Keywords: Working conditions, job satisfaction, agribusiness company

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones o entidades se encuentran conformadas por un grupo de personas las cuales tienen la función de realizar alguna acción que permita que se cumpla el objetivo que tiene la misma empresa; sin embargo, conforme han ido transcurriendo los años, a los colaboradores se les han ido otorgando ciertos derechos, como prioridad, donde es importante velar por las necesidades de los mismos dentro de la organización donde labora (Keats, 2019).

Es por ello, que se considera que el trabajar con una remuneración estable es fundamental, porque gracias a ello se mejorará la calidad de vida de los colaboradores, así mismo fortalecerá su identidad con la organización (Sterud et al., 2018; Kollmann, et al., 2020).

Con lo antes mencionado, es necesario recalcar que para poder velar por ello, se deben tomar en cuenta diversos factores, siendo uno de los más influyentes para el desempeño óptimo del colaborador, la satisfacción laboral; la misma que es conocida como la interrelación establecida entre el área de trabajo y el colaborador, la misma que debe cumplir con los lineamientos asegurándole al trabajador que se le brindará los recursos necesarios para que pueda desarrollar de una forma eficaz (Hegney et al.; como se citó en Abrajan et al., 2009).

Así mismo, cabe recalcar que otro de los elementos relevantes también y necesarios que se les debe brindar a los colaboradores para unos mejores resultados, son las condiciones laborales; las mismas que se caracterizan por encontrarse un poco olvidadas e ignoradas, en la mayoría de organizaciones, debido a que no se les brinda un área adecuada a los trabajadores para que realicen su labor, carecen de recursos o indumentaria, o vulneran sus derechos; ocasionando así que los mismos desistan de su trabajo, o permanezcan en él, pero realizando una mala praxis (Moré, Carmenate y Junco; como se citó en Del Toro, Salazar y Gómez, 2011).

Pese a lo descrito, se conoce también que no todas las organizaciones le otorgan la importancia debida al brindar los recursos necesarios para que los colaboradores ejecuten de una forma óptima sus actividades, generando que por un lado los mismos se vean perjudicados y hasta en algunas ocasiones se encuentren expuestos a situaciones peligrosas (Takala, et al., 2009)

Con lo antes mencionado, y al encontrarnos en una coyuntura debido a la propagación del virus del COVID19 es que los trabajadores se han visto vulnerados de diversas formas, siendo las más relevantes las circunstancias en las que desempeñan sus labores y si se siente satisfecho en su centro de labores, puesto que ninguna entidad estuvo debidamente preparada para afrontar una epidemia, y donde con el transcurrir de la pandemia, se pudo evidenciar que pese a las restricciones y lineamientos que debían cumplir como organizaciones, pues no se realizaron, generando un gran malestar entre los colaboradores, perjudicando su satisfacción laboral (Caroll,2021).

En base a lo antes mencionado, le sumamos el encontrarnos atravesando una etapa de pandemia, que ha golpeado fuertemente diversas fuentes de ingresos, siendo una de ellas las organizaciones o empresas. El que los colaboradores se encuentren frente a la incertidumbre de ser tomados o no en consideración entre quienes se quedarían a trabajar o no en su centro de labores, o se les reduzca el sueldo considerablemente o no se les ofrecerían los recursos necesarios para permanecer a salvo, genera inseguridad, afectando así la satisfacción laboral (Rudolph et al., 2020).

Del mismo modo encontraron que en un mayor porcentaje de los colaboradores que laboran en diversas organizaciones, son los inmigrantes quienes evidencian en un nivel elevado la carencia de condiciones laborales, debido a que podrían no contar con un contrato, ya sea porque la empresa no les ofrece o simplemente al carecer de documentos personales no se puede establecer (Díaz-Serrano, 2013). Y, al encontrarnos en un nivel escaso de representatividad hacia los colaboradores, es que se considera lo antes mencionado como un problema latente.

Debido a ello, con el presente estudio se pretende brindar un alcance de cómo se encuentran actualmente las condiciones laborales y cómo es que ellas llegan a influir en si los empleados se sienten o no satisfechos en su centro de labores.

Frente a lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?

Así mismo se formularon las siguientes preguntas específicas; ¿Qué relación existe entre condiciones generales y satisfacción laboral de los colaboradores de una

empresa agroindustrial, Casagrande 2022? ¿Qué relación existe entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022? ¿Qué relación existe entre condiciones sobre los servicios y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?

Dicha investigación se desarrolla con el fin de conocer la correlación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral que laboran en la organización agroindustrial Casagrande, ubicada en el pueblo de Sausal, para así identificar cómo las condiciones laborales deficientes en el nivel de satisfacción.

A nivel teórico, este estudio procura brindar información en relación a las variables mencionadas, para así lograr cubrir las escasas investigaciones sobre lo antes mencionado, logrando actualizar la información existente, debido a que la mayoría de estudios se han logrado enfocar en cada variable independientemente; por ello se pretende con ayuda de la información recopilada seleccionar la más relevante, con la finalidad que el presente sea empleado posteriormente como antecedente para investigaciones posteriores.

A nivel social el presente desempeña un rol de importancia, al establecer la correlación entre ambos constructos en los colaboradores de dicha organización, beneficiando así a los altos mandos a cargo de salvaguardar que los colaboradores se desempeñen en un ambiente adecuado, así como el área de gerencia, debido a que podrán conocer qué factores deben fortalecerse para mejorar ciertos aspectos. En el presente estudio se traza como objetivo general: Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Se establecen los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación existente entre condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Determinar la relación existente entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Determinar la relación existente entre condiciones sobre los servicios. Y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

Respecto a la hipótesis general: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa

agroindustrial, Casagrande 2022. Por otro lado entre las hipótesis específicas se encuentran: Existe relación significativa entre las condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Existe relación significativa entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Existe relación significativa entre las condiciones sobre los servicios y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a investigaciones que se han realizado a nivel internacional tenemos; Romero-Polo et al., (2021), desarrollaron una investigación denominada “Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia”, cuyo fin fue encontrar la correlación entre satisfacción laboral y la condición laboral de los odontólogos de Cartagena. El estudio fue descriptivo-transversal, en el cual contaron con la participación de 107 odontólogos quienes laboran de forma independiente, y fueron evaluados mediante un cuestionario que evalúa la satisfacción laboral y condiciones laborales. Como resultados obtuvieron que el 55,1% se sienten satisfechos laboralmente, sin embargo el 75,7% se encuentran insatisfechos con las condiciones donde se desarrollan laboralmente.

Vásquez et al., (2019), llevaron a cabo una investigación denominada “Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”; donde tuvieron como intención, el identificar la entre las variables antes mencionadas, en los profesionales del Hospital clínico Herminda Martín. El presente fue un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, en el cual participaron 166 colaboradores de diversas áreas de la institución, quienes fueron evaluados con ayuda del Maslach Inventory para burnout y el S20/23 para evaluar la satisfacción. Dentro de sus resultados, destaca que entre las variables en estudio existe una correlación negativa y significativa, indicando así que quienes poseen altos índices de burnout tienden a no sentir satisfacción laboral, mientras quienes no posee burnout tienen a sentir satisfacción dentro de su trabajo; así mismo detectaron que en dicha Institución es necesario fortalecer las condiciones laborales y ambiente físico.

Alarcón et al., (2018), elaboraron una investigación titulada “Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral”, donde su finalidad fue identificar la correlación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. El estudio fue tipo cuantitativo con metodología de regresión lineal múltiple, y evaluó a docentes de instituciones educativas estatales y federales, de la ciudad de Juárez, Ahumada y Chihuahua, los mismos que fueron evaluados con la ayuda de una encuesta que tenía como objetivo extraer las opiniones de los docentes respecto a la organización y funcionalidad de las

instituciones, la práctica escolar, la formación, evaluación, el profesionalismo y el área laboral. Dentro de sus resultados obtuvieron que, la condición laboral se encuentra estrechamente relacionado con la responsabilidad y el derecho que posee cada uno de los docentes, y es ahí donde reflejarán su eficiencia en cuanto a su desempeño.

Leiva et al, (2017), llevaron un estudio denominado “Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique”, donde tuvieron como finalidad, evaluar si existe un nivel adecuado de protección legal hacia quienes ejercen labores en hogares en Iquique. El presente fue un estudio exploratorio-cualitativo, para el cual se realizaron entrevistas a migrantes de Bolivia; la investigación acotó que dicha población, iban y retornaban de una forma constante a dicha ciudad. Las 10 trabajadoras quienes respondieron a la entrevista, comentan que laboran sin algún tipo de contratación, lo cual se debería a, que Iquique y Bolivia se encuentran geográficamente cerca, el estado del marco legal que se encarga de regular la migración, el alto precio que se paga para un permiso laboral, etc.

Abrajan et al., (2009), llevaron a cabo un estudio denominado “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa”, teniendo como finalidad de identificar el efecto que generan las condiciones laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa mexicana en comparación a colaboradores de una empresa extranjera. La metodología fue cualitativa, con método descriptivo, contaron con la participación de 2 personas quienes trabajan, 1 en una empresa de México y 1 en una empresa del extranjero, dedicadas al negocio de productos para construir, y mantenimiento del hogar; a quienes se les evaluó con la ayuda de un instrumento elaborado por los autores, el mismo que estaba constituido por 86 interrogantes, que evalúa la seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación, clima organizacional y grado de estrés. Como resultados obtuvieron que, el colaborador perteneciente a la empresa de México posee un mayor nivel de satisfacción laboral, a diferencia del colaborador de la empresa del extranjero; sin embargo, entre los factores que generan un bajo nivel de satisfacción, se encuentra la comunicación y la motivación a los colaboradores.

Por otro lado, en el contexto nacional tenemos a, Reaño (2019), elaboró una investigación denominada “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018”, donde tuvo como objeto identificar la correlación de las condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Nacional de San Agustín. Se trata de un estudio no experimental-correlacional-transversal, contó con la participación de 308 colaboradores del área antes mencionada, dividido por su tipo de contrato, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario; como resultados obtuvo que, las condiciones en las que laboran los colaboradores y la satisfacción del personal del área administrativa de la Universidad, poseen una relación significativa.

Cardoza et al., (2019), llevaron a cabo un estudio denominado “Satisfacción con la vida y satisfacción laboral”, teniendo como objetivo identificar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral en una Universidad Privada de Chimbote. Se trata de un estudio, descriptivo-correlacional. Contaron con la participación de 130 trabajadores del área administrativa, de los cuales 51 fueron mujeres y 79 varones, a quienes se les evaluó mediante dos cuestionarios. Como resultados obtuvieron que el 55% obtuvo un nivel medio de satisfacción con la vida, mientras que el 25% posee un nivel alto, y un 20% un nivel bajo; por otro lado, respecto a la situación personal-familiar, el 48,5% obtuvo un nivel alto, la dimensión social en un nivel medio con el 42,3% y la dimensión ciudadana un nivel medio en 46,9%.

Peralta (2019), realizó un estudio denominado “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores en la empresa DCR Minería y Construcción, Arequipa, 2018”; cuya finalidad fue identificar el tipo de relación entre los constructos antes mencionados, en los colaboradores de la empresa mencionada anteriormente. El presente fue un estudio cuantitativo-correlacional; contó con la participación de 210 colaboradores, a quienes se les evaluó con el Formulario de preguntas sobre condiciones laborales (CTESLAC) y un cuestionario de Satisfacción Laboral. Dentro de sus resultados, obtuvo que el 51% de los evaluados consideran que las condiciones laborales son buenas, y el 88.1% se encuentran satisfecho en su centro de labores.

Saldarriaga (2017), quien elaboró una investigación denominada “Condiciones laborales y satisfacción laboral de Aptus”, cuyo objetivo fue determinar el efecto positivo de las condiciones laborales sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de Aptus. El tipo de investigación fue cuantitativa tipo casual, para el desarrollo de la misma, tuvieron la participación de 98 trabajadores, quienes poseían especialidad administrativa y médica, a los mismos que se les aplicó un instrumento de evaluación conformado por 35 interrogantes, la que se divide en condiciones laborales y satisfacción laboral; como resultados obtuvo que entre las condiciones laborales que poseen un efecto mayor respecto a la satisfacción laboral, son la ergonomía, las capacitaciones otorgadas a los colaboradores, y la cantidad de colaboradores y sus rango de edades.

Reyes (2016), llevó a cabo un estudio denominado “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el desarrollo y vida sin drogas – oficina zonal de Tarapoto”, cuya finalidad fue conocer la correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral. Fue de tipo no experimental – descriptivo-correlacional, contaron con la participación de treinta individuos que laboran en dicha empresa, a los mismos que se les evaluó con la ayuda de 2 cuestionarios; dentro de sus resultado halló que los trabajadores dentro de su centro laboral, califican que las condiciones laborales se encuentran en un nivel moderado, mientras que la satisfacción laboral obtuvo una puntuación que indica que los colaboradores encuentran en un grado neutral; concluyendo que existe una correlación entre ambas variables, concluyendo que las condiciones laborales influyen en un nivel elevado para que los colaboradores se encuentren satisfechos en su centro de labores.

Respecto al área regional, se encuentra a Rodríguez (2021), elaboró una investigación denominado “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional La Libertad-Trujillo; la cual tuvo como fin el identificar como las condiciones laborales influyen en la satisfacción percibida por los trabajadores. Consiste en un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo-analítico; contaron con la participación de 150 colaboradores los mismos que se encuentran nombrados y contratados, quienes fueron evaluados mediante las técnicas como la encuesta y entrevista. Como resultados la autora obtuvo que el 43% de los colaboradores posee escasa satisfacción con su centro

laboral, y esta satisfacción se origina por las deficientes condiciones laborales; concluyendo que existe una influencia negativa de parte de las condiciones laborales hacia la satisfacción laboral.

Benites (2020), llevó a cabo un estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la empresa servicios y soluciones inteligentes B& V S.A.C.”, cuyo objetivo fue identificar cómo las condiciones laborales tienen influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa antes mencionada. Se trata de una investigación descriptiva de corte transversal, donde aplicaron los métodos inductivos, deductivos y analíticos; contaron con la participación de 26 colaboradores de la misma empresa, los mismos que fueron evaluados con un cuestionario que contenía 40 ítems, divididos en 4 dimensiones de cada constructo en cuestión. Como resultados obtuvieron que las condiciones laborales tienen una influencia positiva y directa en la satisfacción laboral; lo que quiere decir que, si las condiciones laborales son deficientes, la satisfacción laboral será negativa; y viceversa.

Jaime (2020), llevó a cabo un estudio titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo”, con el fin de identificar el grado de influencia que poseen las condiciones de trabajo sobre la satisfacción laboral del personal médico. La metodología que empleó la autora, fue descriptiva- transversal; así mismo contaron con la participación de 20 enfermeros, los mismos que fueron evaluados con un Cuestionario que mide ambas variables. Como resultados obtuvo, que el 40% de enfermeras consideran que las condiciones laborales son “regulares”, mientras que un 20% indica que las condiciones laborales son “buenas” y el otro 20% consideran que son “malas”; respecto a la satisfacción laboral, el 55% indicaron que se encuentran “medianamente satisfecho”, 40% se encuentran “satisfechos” y el 5% “insatisfechos”.

Guerra (2019), desarrolló un estudio titulado “Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018”, en el cual tuvo como finalidad el evaluar e identificar la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de la población antes mencionada. Se trata de un estudio tipo cuantitativo, descriptivo; así mismo contaron con la participación de 14 colaboradoras del área social que laboraban en Universidades e Institutos; a las mismas que se les evaluó mediante guías de entrevistas y

cuestionarios. Como resultados la autora obtuvo que las condiciones laborales en las Instituciones Educativas influyen de manera regular en la satisfacción laboral, donde, la relación laboral entre colaboradores, clima laboral y la toma de decisiones son relevantes en el progreso de las trabajadoras sociales.

López (2019), desarrolló un estudio denominado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico – Hospital Regional Docente de Trujillo”, cuya finalidad fue conocer la correlación entre las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción laboral. Es un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal; la población estuvo conformada por 51 colaboradores, entre galenos, enfermeras y técnicos de enfermería, a quienes se les aplicó la Evaluación de condiciones de trabajo y el Cuestionario Font Roja. Dentro sus resultados obtuvieron que, el 7% de los colaboradores perciben que las condiciones laborales son aceptables, mientras el 27,5% perciben que las condiciones son de riesgo; por otro lado, el 78.4, presenta un grado de satisfacción medio, mientras que el 3.9% presenta un grado alto; finalmente concluye que existe una correlación significativa entre ambos constructos.

Por otro lado, entre las definiciones de las variables; la primera que es Satisfacción laboral, la que para Locke (1976), (como se citó en Atalaya, 2018); consiste en una respuesta comportamental, la cual podrá ser positiva o negativa, dependiendo el nivel de complacencia que sienta el individuo respecto a los factores que conforman sus prácticas laborales.

Sánchez, Torres y Palacio (2010), (como se citó en Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015), acotan que la satisfacción laboral, incrementará cuando las demandas laborales que presente el colaborador, sean satisfechas.

Robbins (1999, como se citó en Amozorrutia, 2007), menciona que la satisfacción laboral discierne entre la retribución que les otorga la organización donde laboran, y lo que ellos afirman que deberían otorgarles, basándose en el esfuerzo que realizan para cumplir con lo que les solicita la empresa. Concluyendo que si un colaborador se siente satisfecho pues proyectará un actuar positivo, sin embargo, si un colaborador no se siente satisfecho, su actuar será negativo (Juez, Zhang y Glerum, 2020).

Stephen y Timothy (2013), (como se citó en Reyes 2016); acotan que la satisfacción dentro del centro de labores, es una percepción positiva acerca del trabajo que viene realizando, el mismo que es verificado por los superiores, generando emociones y actitudes positivas en el colaborador, sin embargo si llegara a darse lo opuesto, como resultado tendrán la insatisfacción de los colaboradores.

Una de las teorías propuestas, para la evaluación de la satisfacción laboral, es la Teoría de los dos factores de Herzberg. Según Chiavenato (2009), (como se citó en Martínez, 2015), en base a lo propuesto por el autor de dicha teoría, acota que; lo que motiva a los colaboradores en una organización, están ligados a dos factores significativamente relacionados; 1. Factores higiénicos, los que hacen referencia al estado en que se encuentra el área de trabajo, específicamente, al establecimiento, al área, conducta física, remuneración, servicios, normas de las organizaciones, el liderato que predomina en la empresa, el ambiente de trabajo, relación entre los altos mandos y los colaboradores, oportunidad de líneas de carrera o ascensos, relación entre los trabajadores, concluyendo que estos factores se encuentran relacionados con los elementos de fuera; 2. Factores motivacionales, conocidos por ser los elementos que producirán en el colaborador un motivo por el cual dar lo mejor de sí, llegando a sentirse plenamente satisfechos, y ello se puede dar a causa de los siguientes acciones, el permitirle que empleen sus habilidades, libre albedrío en cuanto a la realización de la tarea, permitir que asuman la responsabilidad, y que realicen un auto análisis de cómo se encuentran desempeñando su labor.

Del mismo modo, en base a dicha teoría es que se proponen las dimensiones que permitirán evaluar el grado de satisfacción laboral en los trabajadores, siendo, la primera dimensión los Factores extrínsecos (higiénicos), donde se encontrarán indicadores como el área de trabajo, remuneración, beneficios, oportunidad de crecer profesionalmente, relación con los compañeros de trabajo, el contrato, normas de la empresa, etc.; y la segunda dimensión es la de los Factores intrínsecos (motivacionales), donde los indicadores que la conforman, son el reconocimiento por el trabajo extra y por cómo se están desempeñando, el permitir que se desarrollen personalmente y la oportunidad de poner en práctica sus capacidades (Chiavenato (2009), como se citó en Martínez, 20015).

Respecto a la segunda variable; Condiciones laborales; Ezpeleta (1992), (como se citó en Alarcón, Gaytán y Ruiz, 2018), definen a la variable como el ente que se encuentra relaciones con la protección, bienestar y calidad de vida en el trabajo; habiéndose determinado las responsabilidades y derechos que los colaboradores que tengan un contrato deben exigir.

Neffa (2015), comenta que las condiciones de trabajo, pueden favorecer o perjudicar el desempeño de cada colaborador, debido a que mientras la empresa se preocupe por brindarle los recursos para que los trabajadores se desempeñen de una forma adecuada las actividades encomendadas, estos lograrán cumplir con las expectativas del trabajo, sin embargo, si la empresa les es diferente con sus necesidades y no las atiende, los colaboradores no podrán cumplir con lo establecido, e iniciarán una serie de conflictos e inconvenientes dentro de la organización.

Forastieri (2005), (como se citó en Rojas et al., 2015), define las condiciones de trabajo como el grupo de elementos que identifican la disposición en la que el colaborador desarrolla sus quehaceres, dentro de las que están inmersas el horario de trabajo, la constitución, el contenido y el servicio.

Por otro lado, Badrianto y Ekhsan (2020) manifiesta que es el ambiente dentro del trabajo, lo que rodea a los colaboradores, ya sea desde el trato que perciben como los recursos que les han ofrecido para desarrollar sus actividades, quienes influirán en su desempeño y satisfacción.

Del mismo modo, Keuskamp, et al., (2013), acotan que las condiciones laborales se ponen en evidencia desde que un colaborador es contratado y mediante dicho documento describen cuáles serán las pautas y el medio donde desarrollará sus actividades.

Así mismo, Kreshpaj, et al. (2020), manifiesta que las condiciones de trabajo son lo que ofrece directamente la empresa donde labora un grupo de personas, y estas serán materiales como herramientas que permita que cada colaborador se desarrolle de forma tanto personal como profesional.

Respecto a las dimensiones propuestas por Cisneros (2011), se encuentra las Condiciones generales, las mismas que hacen referencia al ambiente donde cada colaborador ejercerá sus funciones y actividades encomendadas, así mismo a los

recursos que emplearán para llevar a cabo sus tareas, equipos de última tecnología, y el brindarles seguridad frente accidentes; por otro lado se encuentran las Condiciones/riesgo, donde se encuentra la exposición a contaminación, mercaderías inflamables, alta temperatura, deficiencias eléctricas, botiquines y salubridad, o áreas que sean relevantes y necesarias para permitir que el trabajador labore en un ambiente cómodo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

El presente estudio, se caracterizo por tener un enfoque cuantitativo, debido a que, para obtener datos se empleó instrumentos, con la finalidad de recolectar información estadística y así poder evaluar las variables en cuestión. Así mismo fue correlacional, puesto que se buscó identificar si existe o no una correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral (Blanco y Pirela, 2016).

Por otro lado, se utilizó el diseño no experimental, puesto que en ningún momento del estudio no existió manipulación alguna de las variables, así como se desarrolló en un único momento y conto con la participación de un grupo de personas determinado; en cuanto al nivel de investigación fue descriptiva-correlacional, y transversal ya que se describieron y analizaron toda la información recopilada (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se considera como satisfacción laboral a la percepción positiva de parte de los colaboradores, hacia sus empleadores y las condiciones de trabajo, pudiendo ser positivas o negativas, a raíz de ello el colaborador llegará a sentirse satisfecho o insatisfecho (Stephen y Timothy, 2013, como se citó en Reyes 2016).

Definición operacional:

Es la apreciación percibida por el colaborador, con respecto a una serie de elementos, los cuales en conjunto engloban y permiten evaluar si un colaborador encuentra satisfacción dentro de su centro de labores; y puede ser medida a través de las dimensiones: Factores extrínsecos, factores intrínsecos.

Indicadores: Condiciones ambientales, remuneración, beneficio de ley, normas de la institución, línea de carrera, compañerismo, horarios, seguridad, tipo de contrato, reconocimiento por trabajo extra, aplicación de habilidades.

Variable 2: Condiciones laborales

Definición conceptual: Hace referencia a la agrupación de elementos que logran determinar el estado laboral en el que se desarrollan los colaboradores dentro de su área de trabajo (Forastieri, 2005, como se citó en Rojas, Gimeno, Vargas-Prada y Benavides, 2015).

Definición operacional:

Conjunto de componentes que permiten evaluar si las áreas dentro de la empresa, son óptimas para un desarrollo de labores adecuado, y puede ser medida a través de las dimensiones: Condiciones generales y Condiciones/riesgo.

Indicadores: Áreas para el desempeño de labores, maquinarias, iluminaria, equipos tecnológicos, seguridad, ruido, contaminación, mercancía peligrosa, temperatura elevada, servicio higiénico, botiquín.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se encontró conformada por 135 colaboradores de una empresa agroindustrial, ubicada en la ciudad de Casagrande, quienes tienen de 20 a 60 años.

Criterios de inclusión

Colaboradores que laboren en la empresa agroindustrial Casagrande.

Colaboradores que asistan regularmente a su centro de labores.

Colaboradores quienes tengan entre 20 años a 60 años de edad.

Colaboradores de sexo masculino.

Colaboradores que estén interesados en ser parte del estudio.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no desarrollen los instrumentos completamente.

Colaboradores que no deseen participar la investigación.

Colaboradores quienes no posean las edades en consideración.

3.3.2. Muestra y Muestreo

La muestra fue no probabilística, la misma que se encontró conformada por 100 colaboradores de una empresa agroindustrial, el rango de edades se encontró entre los 20 – 60 años.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia conformado por 100 colaboradores de una empresa agroindustrial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Escala de Condiciones Laborales

El instrumento que se empleó para la recolección de información fue el cuestionario de condiciones laborales adaptado en el contexto peruano (Reyes, 2016).

El cual se caracteriza por ser de tipo encuesta, que tiene el objetivo de identificar las condiciones laborales, diseñado para ser resuelto por personas mayores de 18 de edad. Está compuesto por 15 ítems, divididos en 3 dimensiones; condiciones del entorno, de riesgo y acerca del servicio dentro del establecimiento. Se puntúa de acuerdo a una escala ordinal, donde se puntúa; 1 (totalmente en desacuerdo), al 5 (totalmente de acuerdo).

En la versión original, la validez se calculó mediante un análisis de contenido, el cual se realizó por 3 jueces expertos; mientras que la confiabilidad se revisó por medio de consistencia interna, a través de Alfa de Cronbach, cuyos resultados que obtuvieron fue .704.

Escala de Satisfacción Laboral

El instrumento a emplear para evaluar la variable de Satisfacción laboral, será la escala adaptada en el contexto peruano (Gómez, Incio y Velásquez, 2011).

El mismo que se encuentra conformado por 17 ítems, los cuales están divididos en 2 dimensiones (Factores higiénicos/insatisfactorios y Factores motivadores/satisfactorios). La puntuación está estipulada en un rango de 1-5; donde 1 (muy insatisfecho) y 5 (muy satisfecho).

En la versión original, la validez se calculó mediante R Pearson; por otro lado la

confiabilidad fue obtenida mediante el Alpha de Cronbach, donde obtuvieron una puntuación de .60, concluyendo que en un instrumento altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para la recaudación de bibliografía, se acudió a bases de alto impacto que posee un alto nivel de confiabilidad, como Scielo, Redalyc, Dialnet, del mismo modo a repositorios de varias Universidades nacionales e internacionales. También, para obtener el permiso de los colaboradores para ser evaluado mediante los instrumentos seleccionados, se elaboró un documento que permita la autorización de su participación. Se aplicaron los cuestionarios y se elaboraron las bases de datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a realizar la validación de los instrumentos, que se han seleccionado para el desarrollo de la investigación, posterior a ello se recaudaron los datos necesarios empleando escalas de medición; así mismo los datos que se recolectaron se pasaron a una base de datos, para así empleando el programa estadístico SPSS versión 25 se pueda determinar la correlación existente entre las variables en cuestión.

3.7. Aspectos éticos

Al momento de realizar la aplicación de los instrumentos de evaluación, se le brindó la información respectiva a cada uno de los participantes, para que así puedan conocer la finalidad del presente estudio y brinden su consentimiento para el desarrollo del mismo, así mismo se recalcó que cada uno es libre de aceptar o no participar en la investigación (Salazar et al., 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre las Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

	Condiciones laborales	
	Rho	Sig. (p)
Satisfacción laboral	,073	,469

Nota: Datos obtenidos del programa SPSS

En la tabla 1, se observa que no existe relación significativa ($p > ,05$) entre las Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Este resultado nos indica que ambas variables no son coexistentes dentro del grupo de estudio, por lo que se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 2.

Relación entre las condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

	Condiciones generales	
	Rho	Sig. (p)
Satisfacción laboral	,296	,003**

****: Altamente significativo

En la tabla 2, se observa que existe relación positiva y altamente significativa ($p < ,01$) entre las condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Este resultado indica que, cuando las condiciones laborales se vean maximizadas, la satisfacción laboral tenderá a aumentar, y viceversa, si disminuyen las condiciones generales, es probable que la satisfacción laboral también disminuya; esto nos lleva a aceptar la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 3.

Relación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

	Condiciones de riesgo	
	Rho	Sig. (p)
Satisfacción laboral	-,134	,183

En la tabla 3, se observa que no existe relación significativa ($p > ,05$) entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Este resultado conlleva a rechazar la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 4.

Relación entre las condiciones sobre servicios y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

	Condiciones sobre servicios	
	Rho	Sig. (p)
Satisfacción laboral	-,151	,133

En la tabla 4, se observa que no existe relación significativa ($p > ,05$) entre las condiciones sobre servicios y la satisfacción laboral de colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022. Este resultado conlleva a rechazar la hipótesis planteada por el investigador.

V. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral percibida por los colaboradores de las organizaciones y/o empresas, cumple una función muy importante debido a que mientras los trabajadores se encuentren satisfechos, ellos podrán desempeñar sus funciones de una forma óptima y eficiente, gracias a ello tanto la empresa como los colaboradores mantendrán una relación adecuada; sin embargo para lograr llegar a un nivel alto de satisfacción se deben cubrir varios aspectos que vayan a la par de las necesidades de los trabajadores; y uno de ellos son las condiciones laborales, puesto que mientras la organización se enfoque en brindarles a sus trabajadores los recursos necesarios para poder llevar a cabo sus asignaciones laborales, ellos podrán dar lo mejor de sí y brindar un trabajo bueno (Díaz-Carrión, et al., 2020).

Así mismo Taheri, et al. (2020), mencionan que las diversas organizaciones en la actualidad se han visto inmersas de obstáculos, lo cual ha afectado en gran medida al clima laboral, su desarrollo empresarial, y la productividad, todos ellos relacionados directamente con los colaboradores, y se ha podido detectar que uno de los factores influyentes son el entorno en el que se encuentran desarrollándose que afecta en gran medida la satisfacción y a raíz de ello es que se desencadenan los factores antes mencionados; por ello concluyen que el entorno laboral, las condiciones, las herramientas, la motivación son entes realmente significativos para poder lograr mantener a los trabajadores en un nivel medio-alto de satisfacción y así puedan brindar lo mejor de sí, tanto para la empresa como para los clientes.

Por otro lado, el habernos encontrado atravesando y hasta ahora nos encontramos una pandemia a causa del COVID-19, ha impactado en diversas áreas, como salud, educación y empresas; siendo la última una de las más afectadas debido a que no solo los dueños se vieron vulnerados sino también los colaboradores; puesto que el vivir con una incertidumbre constante, que partía desde si seguirían manteniendo su trabajo, a si llegarían a contraer dicho virus al trabajar, generó un nivel de malestar alto (Giménez-Espert, et al., 2020).

En base a lo mencionado con anterioridad, tenemos a Bulińska-Stangrecka y Bagieńska (2021), quienes acotan que los colaboradores se vieron afectados

también por las modificaciones en el entorno laboral, por las exigencias del estado, las medidas de precaución, los horarios de trabajo, y la carga laboral; aspectos que generaron incomodidad, ya sea porque la empresa no les brindó los recursos que ellos requerían, como protección para salvaguardar la salud de cada trabajador, o la remuneración que les correspondía no se les hacía llegar a tiempo, o simplemente era escasa; generando así una reducción de los niveles de satisfacción, por lo tanto el rendimiento también se veía afectado.

Y, habiéndose evidenciado que existen estudios donde permiten conocer que son las condiciones laborales un aspecto que permite que en los colaboradores exista un nivel de satisfacción, se puede llegar a confirmar lo planteado.

Como Cramer y Hunter (2019), mencionan que las condiciones laborales están vinculadas a los patrones de trabajo, autonomía, exposición a eventos, recursos y herramientas que ofrecen las organizaciones a sus colaboradores para que puedan desarrollarse dentro de su área de trabajo.

También tenemos a Billingsley, et al., (2020), quienes definen a las condiciones laborales, como las que van a incluir a las funciones y responsabilidades, imponiendo demandas particulares acerca de los recursos o herramientas que necesitarán para poder ejercer sus funciones, así mismo dentro de cada organización y dentro de cada área de trabajo, existirán diversas demandas por parte de los colaboradores, siendo los encargados de la organización cumplirlas para así demostrar apoyo, y se puedan alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

Por otro lado tenemos a Tang, et al. (2019), quienes definen la satisfacción laboral como, la brecha entre el valor real que un colaborador percibe de parte de la organización y con lo que él espera ser recompensado; la misma que será baja si es que los miembros de la organización (área administrativa), no retribuyen según el esfuerzo que está realizando dicho trabajador, o simplemente no se les brinda una retribución adecuada.

Dodanwala y San Santoso (2021), mencionan que la satisfacción laboral es un estado emocional que puede llegar a generar placer o disgusto, según el colaborador perciba su ambiente laboral, así mismo se dice que la satisfacción dentro de las empresas, se encuentra ligado generalmente a aspecto como es la remuneración, el trato, el clima laboral, el trabajo en equipo, el percibir el apoyo

de la jefatura, y según cada trabajador perciba cada uno de esos aspectos, podrán calificar e identificar el grado de satisfacción que sienten respecto a la empresa donde laboran.

Pues bien, tomando en cuenta el propósito de la presente investigación, la cual es identificar la relación entre la variable de Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.

En primer lugar, respecto al primer objetivo específico, en la Tabla 2 se evidencia que, entre la dimensión de condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, existe una relación positiva y altamente significativa ($p < ,01$), indicando así que cuando las condiciones generales como los espacios para realizar labores, se encuentre debidamente implementado con las herramientas necesarias, cuenten con buena iluminación, el nivel de satisfacción laboral también incrementará; si por el contrario las condiciones antes mencionadas llegaran a carecer posiblemente el nivel de satisfacción laboral también se verá afectado.

En base a lo antes expuesto, Yassi et al. (2009), dan a conocer en base a un estudio que llevaron a cabo que las condiciones laborales respecto a la indumentaria necesaria para que los colaboradores puedan desarrollar sus actividades de una forma óptima, es vital; y más aún cuando se trata de personas que laboran en empresas donde se pueden encontrar expuestas a contraer algún virus.

Así mismo, según Leiva et al, (2017), quienes en un estudio que realizaron pudieron concluir que dentro de las condiciones generales, como lo es el establecimiento de un contrato, el cual resulta ser importante debido a que es una forma de brindar seguridad a los colaboradores, llegando a establecerse una relación con respecto al nivel de satisfacción, pues mientras los colaboradores en este caso inmigrantes, no posean un documento que avale que labora, pierde muchos beneficios.

Así mismo, tenemos a Abrajan et al, (2009); quien en un estudio que desarrolló logró concluir que entre los factores que repercuten en la satisfacción laboral son las comodidades dentro del espacio laboral, así mismo la comunicación y la motivación a los colaboradores.

Por otro lado, tenemos el segundo objetivo específico, el cual tuvo como finalidad

determinar la relación entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022; en el cual como se evidencia en la Tabla 3, no existe una relación significativa ($p > ,05$) entre dicha dimensión y variable, rechazando así la hipótesis planteada.

Lo cual difiere con lo siguiente; tenemos a Salve y Jungari (2020), quienes manifiestan que durante el proceso de la etapa de pandemia debido al COVID 19, muchas personas que se vieron en la obligación de trabajar ya sea en primera línea como en otras áreas, se vieron realmente expuestos a poder contraer dicha enfermedad, así mismo el encontrarse expuestos de tal manera que generaba preocupación, incertidumbre, temor, debido a la contaminación constante del mismo virus como de diversos gases o químicos; ocasionando así que muchos de ellos desertaran de sus funciones, o quienes decidían quedarse no se encontraban satisfechos, puesto que pese a se encontraban totalmente frente a la enfermedad y derivados, no se les estaba brindando prioridad en cuanto a los uniformes que eran necesarios o indumentaria que solicitaban.

Lo mismo que se afirma con lo manifestado por Jaime (2020), quien mediante la investigación que realizó determinó que los colaboradores que se desempeñaron en primera línea durante la coyuntura a causa del COVID 19, fueron ellos quienes, en su mayoría, expusieron que las condiciones laborales en las que se encontraban eran “regulares”, y respecto a la satisfacción laboral la mayoría expuso que se encontraban “medianamente satisfechos”.

Finalmente López (2019), acota que, encontró una correlación significativa entre las conductas de riesgo y la satisfacción, puesto que los colaboradores del personal de salud de un Hospital de Trujillo, manifestaron que el 7% de los colaboradores perciben que las condiciones laborales son aceptables, mientras el 27,5% perciben que las condiciones son de riesgo; por otro lado, el 78.4, presenta un grado de satisfacción medio, mientras que el 3.9% presenta un grado alto, evidenciando así su relación significativa.

Por otro lado tenemos el tercer objetivo específico, el cual tuvo como fin determinar la relación entre la dimensión de condiciones sobre los servicios y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022; para el cual según lo que se evidencia en la Tabla 4, se observa que no existe una relación significativa ($p > ,05$) entre las antes mencionadas,

rechazándose así la hipótesis planteada.

Así como lo menciona, Claxton, et al (2018), quienes acotan que una de las condiciones de los servicios que brinda la organización a sus trabajadores, es el seguro de salud, una de las más importantes debido a que ello les brindará seguridad y confianza frente a cualquier circunstancia de enfermedad a los trabajadores, permitiéndoles sentirse satisfechos; a diferencia de lo que se logró evidenciar en la presente investigación.

Por otro lado también tenemos a Saldarriaga (2017), quien difiere con lo hallado en la presente, pues en la investigación que realizó, pudo encontrar que las condiciones sobre los servicios si se encuentra ligado a la satisfacción laboral, y entre ellas se encuentra la ergonomía, las capacitaciones que se les brindan a los colaboradores, y el % de trabajadores que son asignados respecto a cada área.

Por último, tenemos al objetivo principal, el mismo que tuvo la finalidad de identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022; para lo que se pudo evidenciar en la Tabla 1, que no existe una relación significativa ($p > .05$) entre dichos constructos; concluyendo que ambas variables no son coexistentes dentro de la población evaluada, rechazándose así la hipótesis planteada.

Las condiciones laborales son consideradas un factor de la satisfacción laboral, debido a que esta última abarca los elementos que se encuentran relacionados directamente con los colaboradores, ya sean externos como internos y su impacto se relaciona directamente con la organización (Bakotic y Babic, 2013).

Lo antes mencionado, llega a coincidir con el estudio realizado por Romero-Polo et al., (2021), pues lograron concluir que los colaboradores que laboraban en la empresa donde realizaron su estudio, se encontraban en su mayoría satisfechos laboralmente, sin embargo la mayor parte de los colaboradores no se encontraban satisfechos en cuanto a las condiciones laborales en las que tenían que trabajar, concluyendo así que entre ambos constructos no existe relación alguna.

Por otra parte en la investigación realizada por Alarcón et al., (2018), difiere respecto a lo hallado en el presente estudio, puesto que encontraron que entre las condiciones laborales se encuentra relacionado con la responsabilidad y el derecho que posee cada uno de los colaboradores, reflejando su nivel alto de satisfacción laboral, evidenciándose su eficiencia en cuanto a su desempeño.

Del mismo modo según lo expuesto por Reyes (2016), en su estudio donde trató de conocer la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral, concluyó que si existe una correlación entre ambas variables, determinando así que las condiciones laborales influyen en un alto nivel.

A ello se le suma también el estudio que llevó a cabo Reaño (2019), donde evidenció que entre los colaboradores que laboran en una Universidad de Arequipa, evidencian que las condiciones laborales se encuentran en un nivel óptimo, generando así satisfacción laboral entre ellos, concluyendo que ambos constructos poseen una relación significativa.

Finalmente, en cuanto a mi aporte como investigador considero que en relación con lo hallado en el presente estudio, y al haber podido percibir por mi parte la dinámica de trabajo que se tiene dentro de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, pude percibir a través de los comentarios de algunos de los compañeros de trabajo que las condiciones laborales son un recurso fundamental para que cada uno pueda realizar las funciones asignadas, así mismo, al poder contar con lo antes mencionado, el grado de satisfacción incrementaría, puesto que no nos veríamos vulnerados por la carencia de las herramientas, o indumentaria, etc.

Por otro lado, considero conveniente mencionar que, durante el transcurso de desarrollo de la presente investigación, se pudieron evidenciar limitaciones, como fue la de no contar con una participación amplia por parte de los colaboradores, así mismo los tiempos libres con los que contaban la población que estaba dispuesta a colaborar con el estudio, eran muy reducidos y por ello debía permanecer en constante comunicación con ellos para regirme a sus horarios.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general es determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, se concluyó que no existe ningún tipo de relación entre las 2 variables de estudio.
2. Con respecto al primer objetivo específico: Determinar la relación existente entre condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, se concluye que si existe una relación positiva, directa y altamente significativa, ya que al maximizar al condiciones generales se obtendrá mayor satisfacción.
3. En el siguiente objetivo: Determinar la relación existente entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, se determinó que no existe relación alguna entre las variables.
4. En el objetivo final: Determinar la relación existente entre condiciones sobre los servicios y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022, se concluye que no existe relación de dichas variables de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Para el área de Dirección de la empresa agroindustrial

1. La empresa agroindustrial debería brindar más énfasis en las condiciones laborales, debido a que los resultados nos indican que no existe ningún tipo de relaciones entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.
2. Se recomienda a la empresa agroindustrial que continúe manteniendo las características de dicha dimensión lo cual ayudara a estabilizar la satisfacción laboral en el tiempo.
3. Se recomienda a la empresa agroindustrial realizar pequeños test de satisfacción laboral, tomando en cuenta los resultados obtenidos que demuestran que no existe ningún tipo de relación entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral, cuando los diversos estudios afirman lo contrario; también en base a lo hallado se elabore un plan de acción para fortalecer la relación entre los colaboradores y directivos.

Para los colaboradores de la empresa agroindustrial

1. Participar de las evaluaciones que realice la empresa agroindustrial para identificar los niveles de satisfacción laboral y si se encuentran satisfechos con las condiciones laborales.
2. Participar en las reuniones programadas por el área administrativa, para que puedan manifestar sus requerimientos.

Para futuros investigadores

1. Ahondar en el tema de condiciones laborales y satisfacción laboral para que así se pueda conocer cuál es la percepción de los colaboradores de la misma empresa.

REFERENCIAS

- Abrajan, M.; Contreras, J.; Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alarcón, D., Gaytán, C. & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Amozorrutia, J. (2007). Satisfacción laboral en trabajadores de una clínica de salud pública del Distrito Federal. *Psicología Iberoamericana*, 15(1), 34-43.
<https://psicologiaiberoamericana.iberomx.com/index.php/psicologia/article/view/345/592>
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. [Tesis para optar Doctorado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International journal of business and social science*, 4(2)
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56545203/working_condition_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657060004&Signature=Hq-wVuR7xJgBMSOB7254YfYiv3YM-f~2qbUX1CSLsVL3ywHc6gzTckK6vCN7nvrFYW4LRfTrq16MNQo6SPIBHLS0CGFyGNfbQFWcrowoi9K~tZc9zs2fejN3YkcpmewhVZzHeE765mYMU9FW9aobgsCmczCVWMSubt9m74tdx~AmQUa6k0EdO0gMyMO-T43Ap18c59cJHGedVBfSo0vtkU5uN11pCXDJt4OD14RiKlFtnRQUBywUH

[UQcjbAeSp9CD4DzauRCHJHyNYGjRR~~d1v-upLAqLXaJiew-dKbie5Y~dilMD0aG2R8DoJebTeff3XKPKnpduKdfspjRIhA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16465/benitesvargas_alan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Benites, A. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la empresa servicios y soluciones inteligentes B & V SAC-Trujillo: 2019*. [Tesis de Pre grado de la Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16465/benitesvargas_alan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco, N., & Pirela, J. (2016). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios públicos*, 19(45), 97-111. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67646966005.pdf>

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesainak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85/82>

Billingsley, B., Bettini, E., Mathews, H., & McLeskey, J. (2020). Improving working conditions to support special educators' effectiveness: A call for leadership. *Teacher Education and Special Education*, 43(1), 7-27. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0888406419880353>

Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1903. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1903/htm>

Cardoza, M., Hidalgo, L, Peña, J. & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral., *Revista de Investigación y Cultura* 8 (1). <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/521758809021.pdf>

- Carroll, A. (2021), Corporate social responsibility (CSR) and the COVID-19 pandemic: organizational and managerial implications, *Journal of Strategy and Management*, 14 (3), págs. 315-330. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0145>
- Cisneros, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. [Tesis de Pos Grado de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3020/MAE1ASL01101.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Claxton, G., Rae, M., Long, M., Damico, A., & Whitmore, H. (2018). Health benefits in 2018: modest growth in premiums, higher worker contributions at firms with more low-wage workers. *Health Affairs*, 37(11), 1892-1900. <https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.2018.1001>
- Contreras, V., Reynaldos G, Katiuska, & Cardona A, Lisbeth Carolina. (2015). Clima laboral, clima laboral y satisfacción laboral: desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31 (1) http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Cramer, E., & Hunter, B. (2019). Relationships between working conditions and emotional wellbeing in midwives. *Women and Birth*, 32(6), 521-532. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871519218301136>
- Del Toro, J., Salazar, M. & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
- 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, 102631.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920301833>

Diaz-Serrano, L. (2013). Immigrants, natives and job quality: evidence from Spain. *Int J Manpow*. 34(7):753–75. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2012-0002>

Dodanwala, T. C., & San Santoso, D. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ECAM-12-2020-1048/full/html>

Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 566896.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.566896/full>

Gómes, C., Incio, O., & O'Donnell, G. (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: Un caso en estudio* [Tesis de Pos Grado de la Universidad Católica del Perú].
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50068058/GOMEZ_INCIO_ODONNEL_BANCA_COMERCIAL-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1646371446&Signature=PYZsP5sAfx6zU9G2oG2Dya4Pr1p0IBXEkkbq5YBXoFmMoAsqMSeEFYvJBICLc4Jy5GQxJC65fCVQQZMVKMXy4zBkAj2tKBeOzvCzYKJzLgVVYdx2BUKcQ87211jkDpye1Pwr6eFVvgzSYfRN20RaPO16mKyUV5tWDzllqYfo9qwnNsKuj-6ogMQL8AFa2QDxcnTqMynPEps5jw5jVTH8kB-g9rN7OTqPhrSltBzyq~0c1l6JAxUVdnyDCmBcLut91xayLQ5adqvQ2YmrT5d5q37voKLoTozRCTFjxbOYHhfMSGXlvSSdl-WBgiR3eoZOUvhdtUJ~HG6Nf7q-cF4w &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50068058/GOMEZ_INCIO_ODONNEL_BANCA_COMERCIAL-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1646371446&Signature=PYZsP5sAfx6zU9G2oG2Dya4Pr1p0IBXEkkbq5YBXoFmMoAsqMSeEFYvJBICLc4Jy5GQxJC65fCVQQZMVKMXy4zBkAj2tKBeOzvCzYKJzLgVVYdx2BUKcQ87211jkDpye1Pwr6eFVvgzSYfRN20RaPO16mKyUV5tWDzllqYfo9qwnNsKuj-6ogMQL8AFa2QDxcnTqMynPEps5jw5jVTH8kB-g9rN7OTqPhrSltBzyq~0c1l6JAxUVdnyDCmBcLut91xayLQ5adqvQ2YmrT5d5q37voKLoTozRCTFjxbOYHhfMSGXlvSSdl-WBgiR3eoZOUvhdtUJ~HG6Nf7q-cF4w&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Guerra, X. (2019). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018*. [Tesis de Pre grado de la Universidad Nacional de Trujillo] <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11998/XIOMARA%20GUERRA%20VASQUEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo, cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación* 6° edición. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634019876&Signature=XsiKjExlk9C86q4MdZNmV7FWa0NXk50siZeTjglcEgra6iDHEeG0-l3wodNfNcR4u2~hXfAhwQhw3iP9~vub4F-HO7LGdjjDS1IPfB4nuBA9KOR3yCrPtjLNgaEKtP3Bq4epuMurmA80ielh2z6vU5aFC4f8gg15U03NZTuq0Tgu29v-iv4xlok80P1ZTIGDFN~QdJhHjusvKj8E6uGEAkvmD7k8W0Op28Heus5sXMwvMJAP47tK0mxOcSzoaTGm8-Y8AdorHCuZI8D5U9g9P~ljbUoiWvoJufvOY310G8x0XiAdZYqN7lcnYKi-Y2ozHTW0BjP0Pna4zPCBeAh~w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Jaime, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del Centro Quirúrgico de un Hospital de Trujillo*. [Tesis para optar el grado de Especialista en la Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16268/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juez, T., Zhang, S. & Glerum, D. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>

- Keats, J. (2019). Leadership and teamwork: essential roles in patient safety. *Obstetrics and Gynecology Clinics*, 46(2), 293-303. <https://doi.org/10.1016/j.ogc.2019.01.008>
- Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & LaMontagne, A. D. (2013). Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American journal of industrial medicine*, 56(8), 838-844. <https://doi.org/10.1002/ajim.22176>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.21981>
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonson, J., Wegman, H. & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247. https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3875&fullText=1
- Leiva, S., Mansilla, M. Á., & Comelin, A. (2017). Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Si Somos Americanos*, 17(1), 11-37. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ssa/v17n1/0719-0948-ssa-17-01-00011.pdf>
- López, A. (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de Trujillo de salud de centro quirúrgico-Hospital Regional Docente de Trujillo*. [Tesis para optar la Especialidad de Centro quirúrgico de la Universidad Nacional de Trujillo].

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11780/2E512.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11 (32), 23-43. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>

Neffa, J. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Orientación y sociedad*, 15, 0-0. <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v15/v15a03.pdf>

Peralta, L. (2019). *Relación Entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral de Trabajadores en la Empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018*. [Tesis de Pos grado de la Universidad Católica de Santa María]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2860205>

Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. [Tesis de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción de los colaboradores de la Comisión Nacional para el desarrollo y vida sin drogas – Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. [Tesis de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_o_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, C. (2021). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional La Libertad–Trujillo, 2020*. [Tesis de pre grado de la Universidad Nacional de Trujillo].

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17604/RODRIGUEZ%20RAMIREZ%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, M., Gimeno, D., Vargas-Prada, S., & Benavides, F. G. (2015). Dolor musculoesquelético en trabajadores de América Central: resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Revista panamericana de salud pública*, 38, 120-128.
https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpsp/v38n2/v38n2a04.pdf

Romero-Polo, J., Mercado-Pacheco, A., Díaz-Cárdenas, S., & de la Valle-Archibold, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Col)*, 21(1), 138-149.
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273865670013/273865670013.pdf>

Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S. & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.
<https://psyarxiv.com/k8us2/download?format=pdf>

Salazar, M., Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 305-311.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>

Saldarriaga, R. (2017). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de Aptus*. [Tesis para obtener el grado de Bachiller en la Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/f1931b9d-0877-4efc-80b3-9ad907a4edbe/full>

Salve, P. & Jungari, S. (2020). Sanitation workers at the frontline: work and vulnerability in response to COVID-19. *Local Environment*, 25(8), 627-630.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13549839.2020.1792430>

- Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I., Veiersted, K., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K & Flyvholm, M. A. (2018). A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC public health*, 18(1), 1-15. <https://bmcpublikehealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-018-5703-3.pdf>
- Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>
- Takala, J., Urrutia, M., Hämäläinen, P., & Saarela, K. (2009). Global and European work environment—numbers, trends, and strategies. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 35, 15. [https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/GOSH/EN/Past%20GOSH%20meetings/2011%20September%20Istanbul/\(2011-09-14\)%20EU%20OSHA%20paper%20on%20trends%20and%20statistics%20in%20EU.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/GOSH/EN/Past%20GOSH%20meetings/2011%20September%20Istanbul/(2011-09-14)%20EU%20OSHA%20paper%20on%20trends%20and%20statistics%20in%20EU.pdf)
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2699. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02699/full>
- Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*, 23(4), 1-10. <http://www.scielo.org.ar/pdf/siic/v23n4/v23n4a02.pdf>
- Yassi, A., Nophale, L., Dybka, L., Bryce, E., Kruger, W. & Spiegel, J. (2009). Building Capacity to Secure Healthier and Safer Working Conditions for Healthcare Workers: A South African-Canadian Collaboration, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15:4, 360-369,. <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1179%2F0eh.2009.15.4.360>

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de consistencia de la investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Condiciones y satisfacción laborales de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.							
AUTOR: Jorge Luis Gil Narro							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Qué tipo de relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Qué tipo de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación existente entre condiciones generales y la satisfacción laboral de los</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe relación</p>	Variable independiente: Condiciones Laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Condiciones General	a) Espacios para realizar labores b) Herramientas, maquinas. c) Muebles d) Iluminación e) Equipos de informática f) Protección contra riesgos e incendios	1 al 15	Escala: Ordinal. ➤ Totalmente en desacuerdo ➤ En desacuerdo ➤ Ni de acuerdo Ni en desacuerdo ➤ De acuerdo ➤ Totalmente de acuerdo	_ Malo _ Regular _ Bueno
Condiciones / riesgo	a) Ruidos b) Contaminación / aire c) Mercadería inflamable d) Contingencias / electricidad e) Excesivas						

<p>relación existe entre condiciones generales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?</p> <p>2. ¿Qué tipo de relación existe entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?</p> <p>3. ¿Qué tipo de relación existe</p>	<p>colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>significativa entre las condiciones generales y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>		<p>temperaturas</p>				
	<p>b) Determinar la relación existente entre condiciones de riesgo y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>b) Existe relación significativa entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>Condiciones sobre / servicios</p>	<p>a) Comedor b) Servicios higiénicos c) Guarderías d) Botiquines</p>	<p>Variable dependiente: Satisfacción Laboral</p>			
	<p>c) Determinar la relación existente entre condiciones sobre los servicios Y satisfacción laboral de los</p>	<p>b) Existe relación significativa entre las condiciones de riesgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>Factores higiénicos / insatisfactorios (Factores extrínsecos)</p>	<p>a) Condiciones ambientales / físicas b) Salario c) Beneficios/ sociales d) Políticas institucionales e) Monitoreo f) Línea de Carrera g) Relaciones / compañeros h) Tratamiento / empleadores i) Itinerario laboral j) Seguridad laboral k) Régimen / contrato</p>	<p>1 al 17</p>	<p>Escala: Ordinal.</p> <p>➤ Muy Insatisfecho ➤ Insatisfecho ➤ Neutral ➤ Satisfecho ➤ Muy Satisfecho</p>	<p>– Malo – Regular – Bueno</p>	

<p>entre condiciones sobre los servicios y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022?</p>	<p>colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>2022. c) Existe relación significativa entre las condiciones sobre los servicios y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Casagrande 2022.</p>	<p>Factores motivadores/ satisfactorios (factores intrínsecos)</p>		<p>a) Remuneraciones / horas extras b) Desarrollo personal c) Gratitud en el desempeño d) Obligaciones retribuidas e) Aplicación de habilidades logradas f) Labores, funciones sobrecargadas</p>				
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, correlacional causal, transversal</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde: O_x Valor: de la variable independiente: Condiciones laborales O_y Valor: de la variable dependiente satisfacción laboral R²: Coeficiente de correlacion Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 135 trabajadores.</p> <p>Muestra: 100 colaboradores.</p> <p>Muestreo: Probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Variables independiente: Condiciones laborales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Reyes Ortiz, Alejandro (2016). basado en Cisneros (2011).</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Reyes Ortiz, Alejandro (2016). Basado en Gómez, Incio y Velázquez (2011)</p>	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Condiciones Laborales	Forastieri (2005),(como se citó en Rojas, Gimeno, Vargas-Prada y Benavides, 2015)define las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el colaborador desarrolla sus tareas, y entre las cuales están inmersas las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social.	Las condiciones laborales se miden en un cuestionario elaborado por Cisneros (2011) y adaptado por Reyes (2016) cuenta con 15 ítems y tiene 3 dimensiones: condiciones generales, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios	Condiciones general	a) Espacios para realizar labores	Escala: Ordinal. (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				b) Herramientas, maquinas.	
				c)Muebles	
				d)Iluminación	
				e) Equipos de informática	
				f) Protección contra riesgos e incendios	
			Condiciones / riesgo	a) Ruidos	
				b) Contaminación / aire	
				c) Mercadería inflamable	
				d) Contingencias / electricidad	
				e) Excesivas temperaturas	
				b) Servicios higiénicos	
				c) Guarderías	
				d) Botiquines	

			Condiciones sobre / servicios	<ul style="list-style-type: none"> a) Comedor b) Servicios higiénicos c) Guarderías d) Botiquines 	
Satisfacción Laboral	Stephen y Timothy (2013), definen a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.	Para medir el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Casagrande se aplica el cuestionario elaborado por Cisneros (2011) y adaptado por Reyes (2016)) que cuenta con 17 ítems y posee 2 dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos	Factores higiénicos / insatisfactorios (Factores extrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> a) Condiciones ambientales / físicas b) Salario c) Beneficios/ sociales d) Políticas institucionales e) Monitoreo f) Línea de Carrera g) Relaciones / compañeros h) Tratamiento / empleadores i) Itinerario laboral j) Seguridad laboral k) Régimen / contrato 	Escala: Ordinal. (1) Muy Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Neutral (4) Satisfecho (5) Muy Satisfecho
			Factores motivadores/ satisfactorios (factores intrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> a) Remuneraciones / horas extras b) Desarrollo personal c) Gratitud en el desempeño 	

				d)Obligaciones retribuidas	
				e) Aplicación de habilidades logradas	
				f) Labores, funciones sobrecargadas	

Anexo N.º 02: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Datos del Evaluado:

- Género: ___ Edad: _____
- Grado académico: Bachiller (), Ingeniero (), Magister (), Licenciado (), Técnico (), sin estudio superior ()
- Puesto: _____
- Antigüedad en la institución: _____

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ítem	¿Cuál representa mejor a su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botequines					

Adoptado de, Cisneros (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo Hospitalario (Maestría).Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que responda a su parecer, sobre los distintos factores de su trabajo, atendiendo a cómo usted se siente respecto a cada uno de las siguientes escalas:

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	2	3	4	5

ítem	¿Qué tan satisfecho (a) te sientes con...	1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización Profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

Adoptado de, Gómez, Incio y Velázquez (2011) Niveles de satisfacción laboral en BancaComercial: Un caso en Estudio (Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú.

Anexo N.º 03: validación de instrumentos por expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Condiciones Laborales”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Cuál representa mejor su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	Las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botiquines					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** "Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022"
- **Apellidos y Nombres del experto:** Luis Alfonso Vives Coronado.
- **Grado Académico:** Magíster.
- **Institución donde labora el experto:** Universidad Señor de Sipán SAC
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre las Condiciones Laborales
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz, Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					X

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					20	30
TOTAL					50	

El instrumento puede ser aplicado: SI(x) NO()



Luis Alfonso Vives Coronado
 Nombre: Luis Alfonso Vives Coronado
 DNI : 43107725
 Correo : luis.vives.coronado@gmail.com
 Celular : 952051587

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Satisfacción Laboral”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Qué tan satisfecho(a) te sientes con...?	1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”
- **Apellidos y Nombres del experto:** Luis Alfonso Vives Coronado.
- **Grado Académico:** Magíster.
- **Institución donde labora el experto:** Universidad Señor de Sipán SAC
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz, Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					X

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X	
SUB TOTAL						20	20
TOTAL						40	

El instrumento puede ser aplicado: SI (x) NO ()



Nombre : Luis Alfonso Vives Coronado
 DNI : 43107725
 Correo : luis.vives.coronado@gmail.com
 Celular : 952051587

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Condiciones Laborales”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Cuál representa mejor su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	Las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botiquines					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”
- **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Analí M. Ramos Díaz.
- **Grado Académico:** Magíster.
- **Institución donde labora el experto:** Universidad Santo Toribio de Mogrovejo USAT
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre las Condiciones Laborales
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz, Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					X

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL					20	25
TOTAL					45	

El instrumento puede ser aplicado: SI(x) NO()



Nombre: Mg. Analí M. Ramos Díaz.
DNI : 42221756

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Satisfacción Laboral”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Qué tan satisfecho(a) te sientes con...?	1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”
- **Apellidos y Nombres del experto:** Mg. Analí M. Ramos Díaz.
- **Grado Académico:** Magíster.
- **Institución donde labora el experto:** Universidad Santo Toribio de Mogrovejo USAT
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz, Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					X

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUB TOTAL					20	25
TOTAL				45		

El instrumento puede ser aplicado: SI (x) NO ()


 Nombre: Mg. Analí M. Ramos Díaz.
 DNI : 42271756

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Condiciones Laborales”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE CONDICIONES LABORALES

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Cuál representa mejor su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	Las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botiquines					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** "Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022"
- **Apellidos y Nombres del experto:**
- **Grado Académico:**
- **Institución donde labora el experto:**
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre las Condiciones Laborales
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz, Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					x

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
SUB TOTAL					8	40
TOTAL						48

El instrumento puede ser aplicado: SI (x) NO ()



Nombre: Mg. Shirley Lilette Rodríguez Chamorro.

DNI : 41167674

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide “Satisfacción Laboral”

TÍTULO: “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022?

OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre, las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agro-industrial Casagrande.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

Ítem	¿Qué tan satisfecho(a) te sientes con...?	1	2	3	4	5
1	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
2	Salario					
3	Beneficios Sociales					
4	Políticas de la institución					
5	Supervisión recibida					
6	Oportunidad de ascenso					
7	Las relaciones con sus compañeros					
8	Tratamiento justo del jefe					
9	Horario de trabajo					
10	Estabilidad en el empleo					
11	Régimen de contratación					
12	La remuneración por horas de trabajo extra					
13	Realización profesional					
14	Reconocimiento profesional					
15	Responsabilidad asignada					
16	Uso de capacidades adquiridas					
17	Tareas o trabajos recargados					

INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- **Título de la Investigación:** “Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores del pueblo de Sausal en la empresa agroindustrial Casagrande, 2022”
- **Apellidos y Nombres del experto:**
- **Grado Académico:**
- **Institución donde labora el experto:**
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral
- **Autor del Instrumento:** Reyes Ortiz,Alejandro.

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Sistema de las Condiciones Laboral.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las Condiciones Laborales.					x

CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.								x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.								x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								x
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.							x	
SUB TOTAL								12	35
TOTAL									47

El instrumento puede ser aplicado: SI(x) NO()



Nombre: Mg. Shirley Lilette Rodríguez Chamorro.

DNI : 41167674

Anexo N.º 04: Confiabilidad de los instrumentos aplicados en la prueba piloto, mediante Alfa de Cronbach

Condiciones laborales

Dimensiones	α
Condiciones generales	,736
Condiciones de riesgo	,702
Condiciones sobre servicios	,736
Escala total	,792

Satisfacción laboral

Dimensiones	α
Factores extrínsecos	,878
Factores intrínsecos	,746
Escala total	,917

Anexo N.º 05: Prueba de normalidad de los datos Kolmogorov-Smirnov

		Condiciones laborales	Satisfacción laboral
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	60,27	65,10
	Desv. Desviación	3,001	4,239
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,094	,190
	Positivo	,072	,116
	Negativo	-,094	-,190
Estadístico de prueba		,094	,190
Sig. asintótica(bilateral)		,029 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Al observar el nivel de significancia ($p < ,05$), nos indica que los datos siguen una distribución no normal, por ende, el estadístico a utilizar sería no paramétrico, en este caso, Rho de Spearman.

Anexo N.º 06: ficha técnica satisfacción laboral

Ficha Técnica del Instrumento para Satisfacción Laboral	
Nombre	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autores	Alejandro Reyes Ortiz
Procedencia	Tarapoto-Perú
Administración	Individual o colectiva/Formato físico
Duración de la prueba	15 minutos
Escala de medición	Muy insatisfecho = 1
	Insatisfecho=2
	Ni satisfecho ni insatisfecho =3
	Satisfecho=4
	Muy satisfecho =5
Validación confiabilidad	Validez: A través R Pearson.
	Confiabilidad: Alfa de Cronbach: .60

Anexo N.º 07: ficha técnica condiciones laborales

Ficha Técnica del Instrumento para Condiciones Laborales	
Nombre	Cuestionario de Condiciones Laborales
Autor	Alejandro Reyes Ortiz
Procedencia	Tarapoto-Perú
Administración	Individual o colectiva/Formato físico
Duración de la prueba	15 minutos
Escala de medición	Totalmente en desacuerdo = 1
	En desacuerdo=2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3
	De acuerdo=4
	Totalmente de acuerdo =5
Validación confiabilidad	Validez: A través de juicio de 3 expertos
	Confiabilidad: Alfa de Cronbach: .704