



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Condiciones laborales y comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019

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

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Montoya Soriano Julio Jesus (ORCID: 0000-0003-0662-6090)

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

## Dedicatoria

Para mis padres, que en todo momento estuvieron apoyándome para seguir adelante y para mi hermana quien gracias a sus consejos puedo culminar una parte de mi vida profesional.

### Agradecimiento

En realidad son muchas las personas que han contribuido en este largo proceso, a mis docentes, amigos del trabajo y universidad quienes motivaron en todo momento y finalmente a la Universidad Cesar Vallejo.

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO .....	19
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	19
2.2. Variables, Operacionalización .....	19
2.3. Población y muestra.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	22
2.5. Procedimiento.....	24
2.6. Métodos de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos .....	25
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	43

## RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción, La Molina 2019. Donde mediante la teoría científica del Valor-Trabajo de Karl Max donde plantea que los recursos humanos son pieza fundamental para la realización de funciones dentro de una organización. Las condiciones laborales son esenciales para que el colaborador pueda realizar sus funciones en un ambiente tanto agradable como cómodo y sus derechos no se vean perjudicados por parte de la organización. Con respecto al comportamiento organizacional, los recursos humanos se establecen mediante 3 niveles de trabajo, los cuales contribuyen al desarrollo del proceso administrativo de una organización. El tipo de investigación fue aplicada, la población estuvo conformada por 63 colaboradores con una muestra de tipo censal, debido a que es una cantidad medible, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario con una escala de tipo Likert. El resultado que se ha obtenido es que las condiciones laborales y el comportamiento organizacional tienen una relación positiva media en la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019.

Palabras clave: condiciones laborales, comportamiento organizacional, factores de tiempo

## ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship between working conditions and organizational behavior in the employees of the Jacal Engineering and Construction Company, La Molina 2019. Where through the scientific theory of the Value-Work of Karl Max where he states that Human resources are a fundamental piece for the performance of functions within an organization. Working conditions are essential for the employee to perform their duties in a pleasant and comfortable environment and their rights are not harmed by the organization. With regard to organizational behavior, human resources are established through 3 levels of work, which contribute to the development of an organization's administrative process. The type of research was applied, the population was made up of 63 collaborators with a sample of census type, because it is a measurable quantity, the instrument used has been the questionnaire with a Likert type scale. The result that has been obtained is that working conditions and organizational behavior have a positive average relationship in the Jacal Engineering and Construction Company S.A.C, La Molina 2019.

Keywords: working conditions, organizational behavior, time factors

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas se preocupan por mantener a su talento humano con las mejores condiciones para que puedan realizar sus funciones sin problemas, pero a su vez muchas de ellas no son capaces de brindarle los beneficios necesarios que el mercado demanda, generando un ambiente de insatisfacción que puede traer consecuencias para el comportamiento interno de la organización y malos resultados en la producción.

Las condiciones laborales nos muestra el contexto en la cual los trabajadores desempeñan sus labores dentro de la organización, para ello es fundamental que esta variable se muestre positiva, de lo contrario, sin un buen contexto laboral no sería atractivo para las personas que vayan a laborar en la organización o incluso para los mismos proveedores y clientes, generando una mala imagen trayendo como consecuencia una baja perspectiva organizacional.

De esta manera, las organizaciones muchas veces no cumplen con su éxito, por lo cual el nivel administrativo debe llegar a conocer muy bien a su capital humano para identificar sus incomodidades y así mismo generarle alternativas de solución para poder mejorar la parte interna de la empresa, ya que todas las personas tienen distintas personalidades y lograr así una comunicación efectiva entre el colaborador y empleador.

Hace varios años, las empresas no median el rendimiento de su personal debido a que no existían indicadores que evalúen la calidad de satisfacción de los trabajadores, debido a que ellos solo se dedicaban a cumplir sus tareas del día generando que el mercado no sea tan competitivo, sin embargo, con el transcurrir de los años las personas ahora se ven en la obligación de cambiar de puesto debido a que priorizan la cuestión económica y por segundo las condiciones por las que trabaja y sea bien recompensado en base a las labores que realice el empleador.

Es por ello que, las empresas dan importancia a este recurso fundamental, buscando la mejora en el desempeño de cada colaborador, ya que, podrán realizar su trabajo con iniciativa y de manera libre, trayendo como resultado el fortalecimiento del comportamiento organizacional,

entre colaboradores y los gerentes de las empresas afinando la relación comunicativa e identificar los posibles déficit que puedan tener internamente y aplicar posibles alternativas de solución. Ante ello, es adecuado realizar investigaciones que permitan conocer la importancia de las condiciones laborales y su relación con el comportamiento organizacional, tomando como lugar de estudio la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción.

Vigil (2017) en su tesis tiene como objetivo general tuvo determinar la relación entre las condiciones de trabajo de los conductores de transporte público urbano de Lima Metropolitana y la aparición de enfermedades profesionales. Teniendo como resultado que la relación no era significativa entre las dos variables en los conductores encuestados.

Uribe (2015) en su artículo científico donde el objetivo principal fue identificar el impacto de las condiciones del contexto del trabajo en la satisfacción laboral. La principal conclusión es priorizar la gestión en los aspectos con mayor impacto en la satisfacción de los trabajadores.

Norman, Wigaeus y Toomingas (2015) en su artículo científico el propósito de esta investigación fue describir y comparar las condiciones internas y externas en las que se desarrollan las funciones de trabajo. Se desarrolló un cuestionario para 1183 operadores entre hombres y mujeres. Como resultado, se obtuvo que los operadores que tenían menos trabajos de carga reciben una remuneración básica, en comparación con otros que desarrollaron trabajos que causan estrés y falta de bienestar, recibieron un apoyo especial.

Anupama y Shahnawaz (2017) en su artículo el objetivo de esta investigación es explorar la efectividad que tienen las organizaciones bancarias y de seguros en los sectores público y privado. Se utiliza una encuesta de 280 empleados con 27 artículos, lo que resultó en una mejor evaluación del sector privado basada en la investigación realizada.

Owusu y Louw (2018) en su artículo científico se intentó demostrar como la cultura organizacional influye en las empresas en Ghana, a través de una encuesta a 260 gerentes. Se concluyó que la incertidumbre y las culturas a gran distancia mantienen una relación positiva significativa que contribuye al debate entre la cultura nacional en la organizacional.



Mahlendorf, Matějka y Weber (2018) en su artículo científico el propósito era investigar el comportamiento organizacional en un tema poco ético ante los gerentes financieros. Se llevó a cabo a través de 253 gerentes financieros, donde se descubrió que existe un comportamiento poco ético cuando los gerentes administrativos están cerca de la jubilación pero no con bonos que dependen de evaluaciones subjetivas.

Dedahanov, Rhee y Yoon (2017) en su artículo científico el propósito es investigar el comportamiento innovador entre la estructura organizacional y la centralización mediante la aplicación de una encuesta a 140 gerentes coreanos. Teniendo como resultado que el comportamiento innovador no mide la relación que puede existir entre el desempeño de la innovación organizacional y el desempeño de los empleados, debido a la centralización y formalización que existe en una organización.

Cassar y Meier (2018) en su artículo científico su propósito es mostrar que los incentivos no monetarios y los aspectos no específicos del trabajo tienen un impacto sustancial en la satisfacción laboral. Esta investigación concluye que el comportamiento de los trabajadores puede reflejarse en los incentivos que la organización puede proporcionarles como en el tratamiento laboral que reciben.

Murillo (2014) en su tesis cuyo objetivo general es analizar y evaluar las condiciones en las que los colaboradores realizan sus actividades internamente considerando que no son las mejores siendo la causa principal porque sus empleados deciden renunciar a diario. Como conclusiones el autor menciona que muchas empresas descuidan las motivaciones que le brindan a los colaboradores y estos no son evaluados cada cierto tiempo, por la cual se planteó diseñar procesos para el mejoramiento de la productividad y brindándole al trabajador las condiciones necesarias tanto física como mentalmente.

Cacua, Carvajal y Hernández (2017) en su artículo científico tiene como objetivo principal el estudio de las condiciones y riesgos laborales desde el punto de vista del desarrollo personal y laboral. Su principal conclusión es proyectar nuevas estrategias para obtener un compromiso sostenible entre el entorno laboral y la salud de las personas y esto sirve como ejemplo para

otras poblaciones vulnerables con problemas similares.

Satey (2014) en su tesis se predetermina el objetivo de evaluar la manera que influyen los incentivos que brinda la empresa al área administrativa del organismo. Para llegar a esta meta se planteo la teoría de Krajewski y Ritzman donde nos señala que los incentivos son una especie de estímulos que motiva a los colaboradores a realizar mejor sus actividades. De esta manera, se logró concluir en que si existe una correlación entre ambas variables ya que mientras más incentivos económicos brinden las organizaciones existirá una mayor motivación para que los colaboradores desarrollen sus habilidades y conocimientos.

Ferrer (2018) en su artículo científico busca que la innovación sea el factor principal para que las organizaciones puedan generar un nuevo ambiente de trabajo. En conclusión los líderes de las empresas son quienes generen el cambio promoviendo el aprendizaje y la creatividad para tener mejores resultados.

Morejón (2018) en su artículo científico busca el análisis del comportamiento organizacional en los equipos de trabajo que permiten alcanzar sus objetivos planificados. En conclusión los grupos de trabajo deben enfocarse desde un punto individual como grupal desarrollando habilidades y no se vean afectados ante comportamientos negativos dentro de la organización.

Tasselli, Kilduff y Landis (2018) en su artículo científico gira en torno a un debate sobre el comportamiento organizacional frente a la estabilidad y el cambio de personalidad en los trabajadores. La personalidad individual, en términos personales, puede ser fija o cambiante. Con respecto a este problema, se discute la personalidad de las personas al momento de realizar su trabajo dentro de un espacio donde se relaciona con muchas otras personas. Tener como conclusión que la personalidad individual de los trabajadores es fundamental porque influye en la relación con los demás y puede desarrollar sus funciones para un bien común.

Mercado (2015) en su tesis abraza principales teorías como la de Frederick Herzberg y el Modelo de expectativas de Porter-Lawle, Teniendo como resultado un alto nivel que las personas con una mejor condición de trabajo se siente en un clima más agradable para poder

realizar sus operaciones más aun si en la organización existe una comunicación plena y los colaboradores pueden transmitir sus sugerencias a los representantes de la organización.

Caraballo, Madrid y Barrios (2018) en su artículo científico tiene como objetivo identificar y analizar los factores sociales de la crisis venezolana que afectan la salud y las condiciones laborales de los empleados en las empresas. Donde fue posible identificar como conclusión que actualmente las condiciones para trabajar en este país no son las mejores porque los problemas políticos y económicos no ayudan a solucionarlos, lo que resulta en pobreza y falta de recursos.

Jimenez, Silva y Gallardo (2017) en su artículo científico tuvo como objetivo proponer un modelo donde el comportamiento organizacional pueda servir para caracterizarse como práctica dentro de la administración para las PYMES trayendo como conclusión final innovar en un modelo que sea de suma importancia para el crecimiento de la empresa enfocándose en el mercado y el aprendizaje como organización.

Moore, Detert, Treviño, Baker y Mayer (2016) en su artículo científico los autores buscan como su objetivo principal encontrar por qué los trabajadores realizan actos éticos contra las reglas o normas dentro de una organización y sus causas. Teniendo como conclusión que los empleados eligen una actitud antimoral porque sienten que sus derechos no se respetan y se violan ante los ojos que pueden protegerlos, lo que resulta en acciones importantes o legales.

Arnott, Li y Liu (2016) en su artículo científico los autores encuentran un vínculo positivo entre las condiciones del mercado laboral y los rendimientos del mercado de capitales que se presentan en el futuro, y además, la tasa de desempleo está relacionada con acciones y bonos durante el período de 1 año. Se sabe que algunas variables del mercado encuentran que la tasa de desempleo aún conserva su poder para predecir el desempeño del mercado de capitales.

Vaquero, Álvarez y Romero (2018) en su artículo científico tiene como objetivo principal estimar la importancia que ocasiona el ambiente de trabajo en las renuncias laborales y evaluar las posibles relaciones con variables clínico-laborales mediante un estudio observacional

descriptivo, trayendo como conclusión principal que, uno de cada 3 colaborador incapacitado temporalmente percibe las condiciones de trabajo como principal causa de sus enfermedades.

Pérez (2016) en su tesis tiene el objetivo de medir el grado de relación entre las variables y permitir crear procesos internos que ayuden al desempeño de los trabajadores, trayendo como resultados que el principal motivo de un colaborador para que realice su trabajo son las condiciones bajo la cual se desempeña, ya que sin ellas, no realizaría de manera eficiente sus labores generando baja productividad o problemas en el ambiente.

Manyisa y Aswegen (2017) en su artículo científico tiene como objetivo demostrar la investigación científica sobre los factores que pueden tener consecuencias en las condiciones de trabajo dentro de los hospitales públicos desde otra perspectiva. En conclusión, se encontró que las condiciones de trabajo insatisfactorias para los empleados tienen un impacto negativo en el bienestar psicosocial y físico, y de esta manera implementan estrategias que ayudan a mejorar los lugares donde los colaboradores hacen su trabajo.

Chen, Jeffrey y Wang (2019) en su artículo científico tiene el propósito de buscar empleados de la compañía para generar habilidades generales o específicas al examinarlos a través de los acuerdos de préstamo que se ven afectados por el trabajo específico de los empleados. Teniendo como resultado que la relación positiva entre la especificidad laboral y la rigidez es más fuerte para las empresas que dependen de los trabajadores, que tienen menos activos de capital. En conclusión, se determinó que la fuerza laboral del prestatario impacta la contratación de préstamos.

Terence (2017) en su artículo científico el argumento principal es identificar los cambios que se han realizado en las organizaciones porque, con el tiempo, se reflejan en las actitudes de los trabajadores, mostrando la parte interna de la empresa y cómo se reflejan en los resultados.

Cornejo y Ponte (2018) en su tesis tiene la finalidad de medir el grado por el cual a los colaboradores se les brinda ciertos incentivos para poder llegar a tener un mejor desempeño. En los resultados se evidenció que a mejores incentivos pueda brindar la organización esta se

verá reflejada en la productividad y las relaciones internas que puedan sobrellevar a la empresa por un buen ritmo.

Kim, Ployhart y Gibson (2018) en su artículo científico nos explican que la razón principal del comportamiento organizacional es cuidar la salud de los trabajadores y fortalecer los vínculos entre ellos. Trayendo como resultado la mejora de los procesos internos de las empresas y también mejorar los resultados.

Alvarez (2014) en su tesis con la finalidad de buscar porque las organizaciones buscan que los trabajadores cumplan con el nivel adecuado para realizar las funciones de los cargos que se requiera. Por ello, con la colaboración de 32 trabajadores condujo a resultados como poder afirmar que los colaboradores buscan las mejores condiciones laborales y donde se sientan capaces de poder realizar sus actividades de manera eficiente y optima siendo reflejadas en la productividad y en el logro de objetivos de la empresa.

Esta investigación se respalda por la teoría filosófica de Marx (1959) donde señala que el hombre es un ser con las características necesarias para la creación de nuevos conocimientos. “El hombre es un ser activo y no pasivo” y el trabajo que realiza es la expresión de su capacidad tanto física como mental y donde este puede desarrollar y perfeccionar; ya que el trabajo no es un medio solo para la producción de nuevos elementos sino también sirve como un medio para que sea buscado por sí mismo y darse cuenta que es capaz de realizar nuevas cosas.

Según Meghnad (1981), explica que la Teoría de Marx consiste en explicar el proceso social en relación a disolver la “explotación laboral” por llamarlo así, para llegar al nivel del intercambio entre dar y recibir a partir de la relación entre colaborador y empleador.

Mientras que la teoría de Ricardo (1973) plantea que en el transcurrir de los años el valor del trabajo es distinguido en dos nociones: primero, el que es hallado por la utilidad en que el producto es ofrecido al consumidor y esta se refleja en la demanda de cada artículo y el segundo, que es el coste de producir la mercancía, esta teoría influyo en la anteriormente propuesta por Marx, ya que Ricardo profundizó la teoría del valor trabajo haciendo mención que aquel valor proviene del esfuerzo de la producción llegando a transformarse en unidades

de trabajo las cuales son pagadas directamente a los empleados en salarios.

Para el economista y filósofo, Smith (1979) el resultado es otro debido a que el obrero entrega más producción a diferencia que el capitalista recibe menos trabajo, a pesar de las contradicciones que existían entre ambos economistas en donde aquella época capitalista los beneficios eran los resultados del proceso de producción asociándose al uso del capital para la contratación de obreros asalariados; conllevando a que el crecimiento económico dependa de la utilización de los beneficios obtenidos.

Ante ello, Chiavenato (2002) define a las condiciones laborales desde el punto de vista del talento humano debido a que las empresas consiguen entender la gestión de recursos humanos y lograr obtener la felicidad de los colaboradores dentro de la empresa. Por ello, en las condiciones de trabajo sobresale el vínculo con el colaborador, los niveles de mando y los sistemas de cuidado para la salud.

Para Martínez (2003) afirma que las condiciones laborales provienen del sistema de rendimiento y la evaluación por las que son sometidas los colaboradores y de esta manera, obtener un mejor ambiente de trabajo.

El surgimiento de la teoría Clásica por Frederick Taylor demuestra que la administración es una ciencia empieza con las empresas capitalistas, las cuales son una muestra clara para lograr una mayor producción.

Bañares (1997) explica que la teoría desarrollada por el Taylor consistía en que los colaboradores desarrollaban sus actividades lentos pero seguros, y cuando existía una desaceleración en el proceso de producción afectaba negativamente a l desarrollo de la organización como también a los salarios y a la vida de los mismos trabajadores.

Para Armon (1978) durante la primera guerra mundial explica que, el ingeniero Fayol fue el primero en analizar los principios de la ciencia administrativa el cual pensó que se podría aplicar en todas las organizaciones preocupándose por la organización, el comando, el control y la coordinación.

Es por ello, que Fayol buscaba centrarse en la estructura para asegurarse de la eficiencia de todos los elementos involucrados, ya que no solo eran vistos por departamentos o personas,

sino todo lo contrario era una responsabilidad compartida por las personas encargadas. De esta manera, Fayol busco crear escenarios apoyándose en instrumentos de investigación y aplicándolo en la parte administrativa, denominándolo “proceso administrativo” conformado por 5 componentes: prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Para Franklin y Krieger (2015) afirma que el comportamiento organizacional se ve reflejada en el desarrollo de las personas, al fortalecer el equilibrio de trabajo, el logro de objetivos tanto personales como organizacionales: esto es multidisciplinario, transmitiendo ideas y emociones claras, construyendo un mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo mediante los valores que influyen en las decisiones de la organización.

Mientras que Gordon (1999) define como los actos y actitudes que tienen los trabajadores frente a la organización dependiendo de los pensamientos sociólogos, psicológicos y antropológicos que cada uno de ellos tenga en mente.

Problema General ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019? Específicos ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019? ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019? ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción, La Molina 2019?

La investigación se desarrollo debido a la necesidad de identificar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional, la cual nos ayudará a analizar las variables y dimensiones propuestas con la finalidad de contribuir a la mejoría de la organización, el desarrollo de la investigación se encuentra sustentada por teorías relacionadas con las variables aplicadas demostrando sus diferentes niveles y de qué manera estas intervienen en el desarrollo de las empresas, de tal manera que aporte soluciones a este problema que ocurre en muchas empresas, de esta manera contribuirá a reforzar la parte deficiente que se dan en las diversas organizaciones. La metodología a utilizar durante la investigación ayudará como base para futuros casos de investigación; así como para intervenir

en conclusiones y nuevos aportes que se le pueda brindar a otras organizaciones con características similares donde incurran estos incidentes.

Objetivo General Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Específicos: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

Hipótesis General Existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Específicos: Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción, La Molina 2019. Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.



## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

Enfoque: Cuantitativo

Carrasco (2005) manifiesta que se utiliza para poder medir en una escala delimitada, donde se deriva los objetivos y las preguntas para la investigación.

Tipo de Estudio: Aplicada

Carrasco (2005) define como el tipo de estudio que busca la solución ante un problema que existe en el comportamiento de dos o más variables en un contexto.

Diseño: No Experimental

Carrasco (2005) explica que este fenómeno se da en un contexto para ser analizado. Aquí, no se generan situaciones, estas ya son existentes.

Transversal

Carrasco (2005) expresa que la recolección de datos se da en tiempo determinado, con el propósito de interpretar y analizar las variables en el momento dado.

Nivel: Correlacional – Descriptivo

Carrasco (2005) señala que una investigación de nivel correlacional – descriptivo es aquella la cual responde a preguntas como, ¿Dónde están?, ¿Cuántos son?, etc, es decir se refiere a las cualidades internas de un momento y tiempo determinado.

Método de investigación: Hipotético – Deductivo

Carrasco (2005) considera que todo proceso está basado en identificar un problema, luego brindarle hipótesis de solución las cuales serán dadas como resueltas mediante las conclusiones.

### 2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Condiciones Laborales

Según Lacalle (2016) Afirma que se dividen en los siguientes factores os cuales se medirán en dimensiones:

### Dimensión 1: Factores de Tiempo

Lacalle (2016) fragmenta la distribución horaria donde los colaboradores desempeñan sus roles de este modo se divide en los siguientes indicadores: Horas extraordinaria, Tiempo por descanso y Tiempo de jornada laboral.

### Dimensión 2: Factores Ambientales

Barato (2015) identifica a las condiciones ambientales como un factor primordial dentro del desarrollo de las organizaciones por ello se divide en 2 indicadores: Relaciones interpersonales y Calidad de vida laboral.

### Dimensión 3: Seguridad en el Trabajo

Arenal (2017) indica que la seguridad dentro de una organización se da en 3 formas: Prevención de accidentes, Prevención de incendios y Prevención de robos.

### Variable 2: Comportamiento Organizacional

Según Robbins y Judge (2013) identifica los procesos para la obtención de resultados, estas se dividen en tres tipos de análisis las cuales serán medidas en dimensiones:

#### Dimensión 1: Nivel Individual

Rahim (citado en Silva, 2018) en una organización existen diferentes formas de realizar sus labores por ello que se plantean en 2 indicadores: Motivación y Aprendizaje.

#### Dimensión 2: Nivel Grupal

Rahim (citado en Silva, 2018) hace mención que los grupos de trabajo son la suma de cada persona que actúan de manera similar teniendo un objetivo en común, por ello se tiene en cuenta a Equipos de trabajo y Comunicación como indicadores.

#### Dimensión 3: Nivel Organizacional

Rahim (citado en Silva, 2018) las organizaciones son la suma del individuo y los grupos. El diseño de la organización, es por ello que se divide en los siguientes indicadores: Cambios en la organización, Cultura en la organización, Diseño de la organización y Estructura Organizacional.

Tabla 1

Operacionalización, Variables

Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA Y TIPO
VARIABLE 1 CONDICIONES LABORALES	Las condiciones laborales depende mucho del ambiente en el cual se desarrollan las actividades, estos mismos se dividen en los factores de tiempo, ambientales y la seguridad en el trabajo que pueda tener el colaborador frente al lugar donde se desempeña. (Lacalle, 2016)	Está compuesto por tres dimensiones que permiten evaluar a los colaboradores acerca de las condiciones por las cuales ellos se encuentran realizando sus operaciones, estas serán medidas mediante una encuesta dirigida a los colaboradores mediante una escala de Likert	Factores de Tiempo  Factores Ambientales  Seguridad en el trabajo	Horas	1,2	1) Totalmente en desacuerdo	Tipo Likert
				Extraordinarias	3,4		
				Tiempo por descanso	5,6	2) En desacuerdo	Escala Ordinal
				Tiempo de jornada laboral	7,8	3) Indiferente	
				Relaciones Interpersonales	9,10	4) De acuerdo	
				Calidad de vida laboral	11,12	5) Totalmente de acuerdo	
				Prevención de accidentes	13,14		
				Prevención de incendios	15,16		
				Prevención de robos			
VARIABLE 2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional identifica los procesos para la obtención de resultados, estas se dividen en tres niveles: el personal, el nivel grupal y nivel organizacional, el que evalúa los procesos administrativos. (Robbins y Judge , 2013)	Está compuesto por tres dimensiones las cuales permitirán evaluar por niveles la relación que se desarrolla en la organización, la cual será medida por una encuesta a los colaboradores mediante una encuesta con una puntuación en escala de Likert.	Nivel Individual  Nivel Grupal  Nivel Organizacional	Motivación	1,2	1) Totalmente en desacuerdo	Tipo Likert
				Aprendizaje	3,4		
				Equipos de trabajo	5,6	2) En desacuerdo	Escala Ordinal
				Comunicación	7,8	3) Indiferente	
				Cambios en la organización	9,10	4) De acuerdo	
				Cultura en la organización	11,12	5) Totalmente de acuerdo	
				Diseño en la organización	13,14		
				Estructura Organizacional	15,16		

Fuente: Elaboración Propia

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Para esta investigación se toma al total de la población conformada por 63 colaboradores de la organización.

#### Muestra: Censal

Bernal (2010) considera a todas las unidades como parte de la muestra para el desarrollo. Es por ello que se toma a los 63 colaboradores de la organización, siendo las mismas que se encuentran laborando durante el periodo de desarrollo de la investigación.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica: Encuesta

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la encuesta se define como técnica para indagar, explorar y recolectar datos a través de ítems formulados a los individuos que conforman la unidad de análisis para el estudio.

#### Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Hernández et al (2014) el cuestionario es el instrumento que ayuda a tener una respuesta directa, a través de una hoja de preguntas la cual es preparada con anticipación para después ser aplicada.

#### Validez

Hernández et al (2014) señalan que la validez del instrumento es evaluada en base a los tipos de evidencia, ya que mientras más validez contenga el instrumento de medición, este será mas representado para las variables que se pretenda medir.

El instrumento validado mediante el método de juicio de expertos, por medio de los siguientes docentes:

Tabla 2

*Validez de contenido por juicio de expertos*

N°	Grado	Nombre	Instrumento 1	Instrumento 2
01	Dra. en Administración	Villanueva Figueroa Rosa Elvira	Aplicada	Aplicada
02	Dr. en Administración	Carranza Estela Teodora	Aplicada	Aplicada
03	Dr. en Administración	Aliaga Correa David Fernando	Aplicada	Aplicada

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández et al (2014) establece que la confiabilidad del instrumento de medición es el grado de aplicación repetida por el mismo individuo para producir los resultados, una vez obtenido el resultado se corrobora para poder medir el nivel de confiabilidad.

Tabla 3

*Resumen del procesamiento de casos*

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluido	0	,0
<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>100,0</u>

Fuente: Elaboración Propia

La confiabilidad se logró a partir de la aplicación de una muestra piloto a 10 colaboradores, los cuales fueron procesados por medio el estadístico alfa de Cronbach logrando un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 4

*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	32

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5

*Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbach*

<u>Coeficiente</u>	<u>Relación</u>
$\alpha = 1$	Confiabilidad Perfecta
$0,8 < \alpha < 0,1$	Confiabilidad Muy Alta
$0,6 < \alpha < 0,8$	Confiabilidad Alta
$0,4 < \alpha < 0,6$	Confiabilidad Moderada
$0,2 < \alpha < 0,4$	Confiabilidad Baja
$0 < \alpha < 0,2$	Confiabilidad Muy Baja
$\alpha = 0$	Confiabilidad Nula

El nivel de confiabilidad se midió en base al Alfa de Cronbach, teniendo una confiabilidad de 0.896 el cual presenta una confiabilidad “Muy Alta” como se determina en la Tabla 5.

## 2.5. Procedimiento

Se desarrollo de la siguiente manera: Primero, se preparó el instrumento para la aplicación (encuesta), luego se coordinó con el encargado del lugar de estudio el día para realizar la encuesta a los trabajadores y por último efectuar la encuesta obteniendo los puntajes según lo respondido por los colaboradores.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

### 2.6.1. Método Descriptivo

Hernández et al (2014), hace referencia que se utiliza para realizar el análisis a cada variable, por medio de los resultados logrados en las encuestas planteadas.

### 2.6.2. Método Inferencial

Hernández et al (2014), es aquella que estudia la manera de tener conclusiones a partir de la población estimada mediante un grado de fiabilidad según los datos obtenidos.

## 2.7. Aspectos éticos

Se encuentra bajo reglamento APA de acuerdo los parámetros de la Universidad César Vallejo la cual respeta el derecho de propiedad, recogiendo información de otros autores para profundizar la investigación, además de ser corroborada por el programa de similitud Turnitin descartando cualquier tipo de plagio. Se resguarda toda información de los participantes debido a que su aportación es de manera voluntaria y anónima.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 6

*Dimensión 1 Factores de Tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	60	95,2	95,2	95,2
	Alto	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos por las 63 encuestas aplicadas a los colaboradores se aprecia que el 95,2 % indican un nivel regular mientras que el 4,8 % en un nivel alto con respecto a la dimensión factores de tiempo.

Tabla 7

*Dimensión 2 Factores Ambientales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	34	54,0	54,0	54,0
	Alto	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: Mediante las 63 encuestas aplicadas a los colaboradores se aprecia que el 54% está dentro de un rango regular mientras que el 46% está en un rango alto con respecto a esta dimensión.

Tabla 8

*Dimensión 3 Seguridad en el Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	61	96,8	96,8	96,8
	Alto	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24



Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que el 96,8% se encuentra en un rango regular y el 3,2 % en un rango alto con respecto a la dimensión seguridad en el trabajo.

Tabla 9

*Dimensión 1 Nivel Individual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	46	73,0	73,0	73,0
	Alto	17	27,0	27,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: En los resultados se aprecia que el 73% está en un nivel regular, mientras que el 27% en un nivel alto con respecto al nivel individual de la organización.

Tabla 10

*Dimensión 2 Nivel Grupal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	34	54,0	54,0	54,0
	Alto	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos se aprecia que el 54% está en un rango regular mientras que el 46% en un nivel alto para la dimensión grupal.

Tabla 11

*Dimensión 3 Nivel Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	63	100,0	100,0	100,0

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos por las 63 encuestas aplicadas a los colaboradores se aprecia que el 100 % se encuentra en un rango regular con respecto al nivel organizacional.

### 3.2. Análisis Inferencial

Tabla 12

*Escala de Coeficiente de Correlación*

- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa muy considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe relación alguna entre las variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Regla de decisión:

- a) Sig. E < 0.05; se Rechaza H0
- b) Sig. E > 0.05 ; se Acepta H0

Tabla 13

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones Laborales	,979	63	,000
Comportamiento Organizacional	,914	63	,000

Fuente: IBM SPSS Statistics v. 24

Interpretación: Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula , concluyendo que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto se utilizará la prueba no paramétrica correlación de Spearman.

## Hipótesis General

### Planteamiento de Hipótesis

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

Tabla 14

#### *Correlación de condiciones laborales y comportamiento organizacional*

		Condiciones Laborales	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Laborales		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,585**
		N	63
Comportamiento Organizacional			
		Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

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

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,585 puntos por lo que se determina que existe una relación positiva media entre las variables Condiciones Laborales y Comportamiento Organizacional, donde además se puede evidenciar que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

### Hipótesis Específica 1:

#### Planteamiento de Hipótesis

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

Tabla 15

*Correlación de condiciones laborales y nivel individual*

			Condiciones Laborales	Nivel Individual
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	63	63
	Nivel Individual	Coefficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	63	63

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

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,327 puntos por lo que se determina que existe una relación positiva débil entre la variable condiciones laborales y la dimensión nivel individual, donde además se puede evidenciar que el nivel de significancia (sig = 0.009) es menor que el p valor 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis Específica 2:

Planteamiento de Hipótesis

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

Tabla 16

*Correlación de condiciones laborales y nivel grupal*

			Condiciones Laborales	Nivel Grupal
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,305*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	63	63
	Nivel Grupal	Coefficiente de correlación	,305*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	63	63

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

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,305 puntos por lo que se determina que existe una relación positiva débil entre la variable condiciones laborales y la dimensión nivel grupal, donde además se puede evidenciar que el nivel de significancia (sig = 0.015) es menor que el p valor 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis Específica 3:

Planteamiento de Hipótesis

H1: Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

H0: No existe relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

Tabla 17

*Correlación de condiciones laborales y nivel organizacional*

			Condiciones Laborales	Nivel Organizacion al
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Nivel Organizacional	Coefficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Interpretación: El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,489 puntos por lo que se determina que existe una relación positiva débil entre la variable condiciones laborales y la dimensión nivel organizacional, donde además se puede evidenciar que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

#### IV. DISCUSIÓN

4.1 Objetivo General, es determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. A través de los resultados obtenidos se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0,585 determinando que las condiciones laborales se relacionan con el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Así mismo, estos resultados son coherentes con la Teoría del Valor Trabajo propuesta por Karl Marx el cual nos da a conocer que todo colaborador no debe ser sobreexplotado al momento de realizar sus funciones sino debe ser tratado como pieza fundamental en el proceso de desarrollo de la organización y se pueda cumplir con las funciones requeridas.

También Murillo (2014) en una de las conclusiones de su tesis hace mención de que los trabajadores son descuidados por la empresa y estos no son incentivados para que puedan realizar sus funciones. Así mismo Uribe (2015) en su artículo científico tiene como conclusión brindarles las mejores condiciones de trabajo a los colaboradores para que se sientan en un contexto agradable y lograr una satisfacción entre ellos, y de esta manera poder fortalecer el compromiso entre los trabajadores y la organización. Por otro lado tenemos que Cassar y Meier (2018) en su artículo científico explican que las condiciones son reflejadas debido al comportamiento de los colaboradores y el compromiso que tienen al momento de cumplir con sus funciones y objetivos los cuales son analizados por los directivos de las organizaciones.

4.2 Objetivo específico 1, es determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Mediante los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0,327 por lo tanto las condiciones laborales tiene relación con el nivel individual en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, quedando demostrado el objetivo específico. Estos resultados tienen coherencia con el artículo de Tasselli, Kilduff y Landis (2018) donde como objetivo fue conocer el cambio de personalidad que tienen los trabajadores frente a las condiciones de trabajo que les puede brindar las organizaciones. Concluyendo que los cambios de actitud que puedan tener los trabajadores se rigen debido a

las comodidades en las cuales desarrollan sus funciones y estas son brindadas por las empresas inclusive muchas de ellas son afectados por un tema psicológico ocasionando muchos problemas.

4.3. Objetivo específico 2, es determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Mediante los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0,305 por lo tanto se evidencio que las condiciones laborales tiene relación con el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019, quedando demostrado este objetivo específico. Dichos resultados aguardan coherencia con Terence (2017) en su artículo científico donde demostró que el trabajo en conjunto ayuda a la mejor relación entre todos los trabajadores de una organización y en forma conjunta se puede llegar a alcanzar los objetivos que tienen las organizaciones en los plazos establecidos.

4.4 Objetivo específico 3, es determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. A través de los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0,489 por lo tanto se evidencio que las condiciones laborales se relaciona con el nivel organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019, quedando demostrado el objetivo específico. Estos resultados tienen coherencia con el artículo de Kim, Ployhart y Gibson (2018) el cual nos explica que la razón principal del comportamiento organizacional es fortalecer los vínculos entre los gerentes y las personas que son encargadas de producir el producto final para poder lograr los resultados trayendo la mejora de los procesos internos de las empresas y obtener los resultados proyectados.

4.5 Hipótesis General es: Existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. Mediante la prueba de hipótesis, tenemos que el coeficiente de relación de Spearman es 0.585, como se muestra en la Tabla 14 se determino que existe una relación positiva media, con una población de 63 colaboradores, se observó que la significancia es menor del valor 0.05, por lo cual se afirma que si existe una relación entre las condiciones

laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

4.6 Hipótesis Especifica 1, es Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. A través de los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman = 0.327, determinando que existe una relación positiva débil entre las condiciones laborales y el nivel individual.

4.7. Hipótesis Especifica 2, es Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. A través de los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman = 0.305, determinando que existe una relación positiva débil entre las condiciones laborales y el nivel grupal.

4.8. Hipótesis Especifica 3, es Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019. A través de los resultados se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman = 0.489, determinando que existe una relación positiva débil entre las condiciones laborales y el nivel organizacional.

4.9 De acuerdo al análisis descriptivo, entre los resultados resaltamos la tabla 11 del nivel organizacional, en donde se puede apreciar la siguiente interpretación.



Tabla 11

*Dimensión 3 Nivel Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	63	100,0	100,0	100,0

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos por las 63 encuestas aplicadas a los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, donde se aprecia que el 100 % se encuentra en un rango regular con respecto al nivel organizacional.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones se encuentran en relación con el marco teórico, objetivos e hipótesis a través de la aplicación del instrumento, las cuales fueron las siguientes:

5.1 Se determina que existe una relación positiva media de 0,585 puntos entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina.

5.2 Se determina que existe una relación positiva débil de 0,327 puntos entre las condiciones laborales y nivel individual en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina.

5.3 Se determina que existe una relación positiva débil de 0,305 puntos entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina.

5.4 Se determina que existe una relación positiva débil de 0,489 puntos entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina.

## VI. RECOMENDACIONES

6.1 Las condiciones de trabajo es un tema fundamental para las organizaciones es por ello que se recomienda aplicar estrategias donde se pueda brindarle una estabilidad y seguridad al colaborador para fortalecer los compromisos y de esta manera puedan ejercer sus labores con total seguridad o con la confianza de que el personal se encuentre respaldado y que se le hará prevalecer sus derechos con total claridad.

6.2 Se recomienda brindar mejores incentivos laborales para promover la competitividad entre colaboradores y puedan cumplir con sus objetivos en el tiempo determinado sin la necesidad de que se vean afectados con sus actividades fuera del horario de trabajo.

6.3 Se recomienda generar concursos cada cierto tiempo entre equipos de trabajo para incentivar que los colaboradores se sientan respaldados por sus jefes de equipo y así al momento de trabajar sientan el apoyo y que recibirán un trato según el reglamento legal de la empresa.

6.4 Se recomienda establecer medios por las cuales el colaborador pueda ser escuchado ante los gerentes y la plana administrativa de la empresa, por ejemplo mediante un buzón de sugerencias, un numero de whatsapp donde puedan comunicar los diferentes hechos que puedan ocurrir internamente y los jefes no estén enterados o alguna recomendación e idea que sea útil para el crecimiento de la organización.

## REFERENCIAS

- Alvarez, C. (2014). *Incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Amado Gutiérrez SAC – Cajamarca 2014*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Perú
- Anupama, R. y Shah Nawaz, M. (2017). Organizational Effectiveness in Banks and Insurance Companies: A Comparative Study of Public and Private Sectors. *Journal of Management Research*. 16 (1). 7-18.
- Arenal C. (2017). *Dinamización del punto de venta en el pequeño comercio*. UF2383. España: Tutor información. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=7Q7-CwAAQBAJ&dq=seguridad+en+el+trabajo+prevencion+de+accidentes,+robos+y+incendio&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=7Q7-CwAAQBAJ&dq=seguridad+en+el+trabajo+prevencion+de+accidentes,+robos+y+incendio&source=gbs_navlinks_s)
- Armon, I. (1978). *Organizacion y Administracion de la Investigacion Agricola*. Venezuela: Biblioteca Venezuela. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=zI1GvBMVqDAC&dq=TEOR%C3%8DA+CL%C3%81SICA+DE+LA+ORGANIZACI%C3%93N&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=zI1GvBMVqDAC&dq=TEOR%C3%8DA+CL%C3%81SICA+DE+LA+ORGANIZACI%C3%93N&source=gbs_navlinks_s)
- Arnott, R., Li, F. y Liu, X. (2016). Labor Conditions and Future Capital Market Performance. *The Journal of Portfolio Management* Fall, 43(1), 54-71. Doi: 10.3905/jpm.2016.43.1.054
- Bañares, L. (1994). *La cultura del trabajo en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Rialp. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=MFATSMrersqC&dq=TEOR%C3%8DA+CL%C3%81SICA+DE+LA+ORGANIZACI%C3%93N&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=MFATSMrersqC&dq=TEOR%C3%8DA+CL%C3%81SICA+DE+LA+ORGANIZACI%C3%93N&source=gbs_navlinks_s)
- Barato, J. (2015). *El Director de Proyectos a Examen: Guía de estudio en español para la capacitación del Director de Proyectos*. Preparación para el Examen PMP/CAPM del PMI según la Guía del PMBOK. España: Diaz de Santos. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=JiW-DgAAQBAJ&dq=factores+ambientales:+infraestructura++en+las+organizaciones&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=JiW-DgAAQBAJ&dq=factores+ambientales:+infraestructura++en+las+organizaciones&source=gbs_navlinks_s)
- Bernal (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson Educación
- Cacua, L., Carvajal, H. y Hernández, N. (2017). Working conditions and their impact on the

- health of workers in the new sixth, Cúcuta market square. *Psicoespacios*, 11 (19). 99-119. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Caraballo, Y., Madrid, J. y Barrios, M. (2018). Working in Venezuela: How the Crisis has Affected the Labor Conditions. *Annals of Global Health*, 84 (3), 512-522. Doi: 10.29024/aogh.2325
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos
- Cassar, L. y Meier, S. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives*. 32 (3). 215-38. Doi: 10.1257/jep.32.3.215
- Chen, Y., Jeffrey, N. y Wang, C. (2019). Do Labor Conditions Matter in Loan Contracting? Evidence from Labor Specificity. *The Journal of Business*, 79 (3), 449-470. Doi: 10.2139/ssrn.3344873
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill
- Cornejo, J. y Ponte, D. (2018). *Incentivos Laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del hospital EsSalud III de Chimbote – 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Perú
- Dedahanov, A., Rhee, C. y Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance. *Career Development International*. 22 (4). 334-350. Doi: 10.1108/CDI-12-2016-0234
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 5 (2). 169-178. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/74b5/2f2e62ae6cd44a82cf028f34d47eaaed4c1e.pdf>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2015). *Marco de comportamiento organizacional*. (2da ed.). México: Pearson Educación de México S.A
- Gordon, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. (5ta. ed.) México: Editorial Prentice. Hall Hispanoamericana, S.A.
- Hernandez, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Jimenez, W., Silva, I. y Gallardo, W. (2017). Influencia del comportamiento organizacional

- como práctica necesaria para la administración de las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Publicando*, 14 (2). 192-201. Recuperado de: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1139>
- Kim, P., Ployhart, R. y Gibson, C. (2018). Editors' Comments: Is Organizational Behavior Overtheorized?. *Academy of Management Review*, 43 (4). 541-545. Doi: 10.5465/amr.2018.0233
- Lacalle, G. (2016). *Desarrollo de la prestación laboral (Operaciones administrativas de recursos humanos)*. España: Editex. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=66xcDAAAQBAJ&dq=las+horas+extras,+tiempo+por+jornadas+tiempo+de+descanso+definici%C3%B3n&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=66xcDAAAQBAJ&dq=las+horas+extras,+tiempo+por+jornadas+tiempo+de+descanso+definici%C3%B3n&source=gbs_navlinks_s)
- Mahlendorf, M., Matějka, M. y Weber, J. (2018) Determinants of Financial Managers' Willingness to Engage in Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Management Accounting Research*. 30 (2). 81-104. Doi: 10.2308/jmar-51957
- Manyisa, Z. y Aswegen, E. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *International journal of Africa Nursing Sciences*, 6 (1). 28-38. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139117300082>
- Martínez, I. (2003). *Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero de la Comunidad Valenciana: Una aproximación a las narraciones y los discursos*. (1era ed.). España: Universidad de Valencia.
- Marx, C. (1959). *El Capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Meghnad, D. (1981). *Lecciones de teoría económica marxista*. España: Siglo XXI de España Editores. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=BHjwDEe3YEIC&dq=teoria+marxista&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=BHjwDEe3YEIC&dq=teoria+marxista&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Mercado, S. (2015). *Las Condiciones Laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma del Estado de México. México
- Moore, C., Detert, J., Treviño, L., Baker, V. y Mayer, D. (2016). "Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior": Corrigendum. *Personnel Psychology*, 69 (1), 307. Doi: 10.1111/peps.12137
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la

- Administración Pública. *Revista Enfoques*, 16 (29). 1-16
- Murillo, S. (2014). *La influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.* (Tesis de Pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito
- Norman, K., Wigaeus, E. y Toomingas, A. (2015). Working Conditions in a Selected Sample of Call Centre Companies in Sweden. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.14 (2). 177-194. Doi: 10.1080/10803548.2008.11076761
- Owusu, M. y Louw, L. (2018). The influence of national culture on organizational culture of multinational companies. *Cogent Social Sciences*. 5 (1). 12-25.
- Perez, A. (2016). *Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa McDonald's – Independencia, 2016.* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Perú
- Ricardo, D. (1973). *Principios de economía política y tributación*. México: Fondo de Cultura Económica
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15va. ed.) México: Pearson Educación de México S.A
- Satey, E. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial*. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landivar: Guatemala
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: 3Ciencias. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=mpyDwAAQBAJ&dq=comportamiento+organizacional+nivel+individual+grupaly+organizacional&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=mpyDwAAQBAJ&dq=comportamiento+organizacional+nivel+individual+grupaly+organizacional&source=gbs_navlinks_s)
- Smith, A. (1979). *Investigación sobre la naturaleza y causas a la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica
- Tasselli, S., Kilduff, M. y Landis, B. (2018). Personality Change: Implications for Organizational Behavior. *Academy of Management*,12 (2), 46-67. Doi: 10.5465/annals. 2016.0008
- Terence, M. (2017). A Dynamic, Inclusive, and Affective Evolutionary View of Organizational Behavior. *Annual Reviews*. 5 (1). 1-19. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104425
- Uribe, D. (2015). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista*

*Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34 (1), 57-65. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a04

Vaquero, M., Álvarez, E. y Romero, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atención Primaria*, 50 (4). 238-246.

Vigil, Y. (2017). Condiciones de trabajo y enfermedades ocupacionales de los conductores de transporte público urbano de Lima Metropolitana. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*, 5 (1). Recuperado de: <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/58>



## ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C, LA MOLINA 2019					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			Variables y Dimensiones	INDICADORES	
<p><b>Problema General</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.</p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.</p> <p>- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>- Existe relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>-Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel individual en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019</p> <p>-Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel grupal en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.</p> <p>-Existe relación entre las condiciones laborales y el nivel organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019</p>	<p><b>V1. Condiciones Laborales</b></p> <p>1. Factores de Tiempo</p> <p>2. Factores Ambientales</p> <p>3. Seguridad en el Trabajo</p> <p><b>V2. Comportamiento Organizacional</b></p> <p>1. Nivel Individual</p> <p>2. Nivel Grupal</p> <p>3. Nivel Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas extraordinarias</li> <li>• Tiempo por descanso</li> <li>• Tiempo de jornada laboral</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Calidad de vida laboral</li> <li>• Prevención de Accidentes</li> <li>• Prevención de incendios</li> <li>• Prevención de robos</li> <li>• Motivación</li> <li>• Aprendizaje</li> <li>• Equipos de trabajo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Cambios en la organización</li> <li>• Cultura de la Organización</li> <li>• Diseño de la organización</li> <li>• Estructura Organizacional</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Tipo de diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de estudio general:</b> Transversal</p> <p><b>Diseño de estudio específico:</b> Correlacional - Descriptivo</p> <p><b>Método de investigación:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Población</b> 63 colaboradores</p> <p><b>Muestra</b> Censal = 63 colaboradores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

**INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS VARIABLE 1 CONDICIONES  
LABORALES**

**“CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION  
S.A.C, LA MOLINA 2019”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina 2019.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La exigencia de trabajo requiere que realice horas fuera de su jornada laboral normal.					
2	La empresa le brinda incentivos cuando realiza horas extras.					
3	Después de un largo tiempo de trabajo, se le considera un adecuado tiempo de descanso.					
4	El tiempo de descanso es respetado por sus subordinados.					
5	Las horas laboradas son respetadas según el reglamento de la empresa.					
6	El tiempo de jornada laboral es el adecuado para que realice sus actividades.					
7	Los jefes y colaboradores ayudan a la superación de habilidades dentro de la organización.					
8	Es accesible la comunicación entre colaboradores, jefes y gerentes.					
9	La empresa le brinda actividades para evitar el estrés laboral en los colaboradores.					
10	La empresa brinda la facilidad para compaginar el trabajo con su vida familiar.					
11	La empresa realiza capacitaciones para prevenir accidentes.					
12	El espacio de trabajo es el adecuado para que realice sus actividades de trabajo cómodamente.					

13	La empresa cuenta con la señalización correcta ante algún incendio.					
14	La empresa cuenta con el equipamiento de seguridad para la evacuación ante un incendio.					
15	Ante la pérdida de pertenencias, la empresa le brinda una solución adecuada al problema.					
16	La empresa cuenta con el equipo de seguridad (cámaras, carnet de seguridad, etc.) necesario para el acceso a las instalaciones.					

**Gracias por su colaboración**

**INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS VARIABLE 2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**“CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C, LA MOLINA 2019”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre las condiciones laborales y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción, La Molina, 2019.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

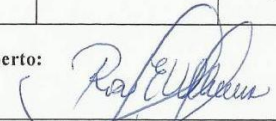
TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los colaboradores reciben reconocimiento público por su puntualidad.					
2	Los colaboradores son retenidos en la empresa con incentivos cuando evidencian su capacidad de organización.					
3	Los métodos de aprendizaje le ayudan a fortalecer sus conocimientos para realizar sus funciones.					
4	Se realizan evaluaciones a los colaboradores a fin de conocer el nivel de aprendizaje en las capacitaciones.					
5	El trabajo en equipo es eficiente debido que los líderes tienen capacidad organizativa.					
6	Los colaboradores distribuyen sus tareas según sus su jornada de trabajo evidenciando el monitoreo de las jefaturas.					
7	Los jefes y colaboradores se encuentran en constante comunicación acerca de los cambios que existan dentro de la gestión.					
8	Los colaboradores son escuchados ante alguna sugerencia o problema que exista dentro de la empresa.					
9	Si un trabajador es creativo y resolutivo es un candidato a los ascensos laborales.					
10	Los cambios organizacionales de la empresa son difundidos a todo el personal.					
11	Los valores de la empresa son respetados por los colaboradores.					

12	Los colaboradores se sienten identificados con la empresa dentro y fuera del lugar de trabajo.					
13	Conoce las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores dentro de la empresa.					
14	La realización de actividades son compartidas por toda la organización, entre colaboradores y gerentes.					
15	Es fácil ubicar dónde se encuentran las diversas jefaturas dentro de la organización.					
16	Los eventos organizados por la empresa ayudan a fortalecer vínculos entre colaboradores.					

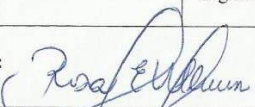
**Gracias por su colaboración**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS							
Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. En Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	Factores de Tiempo	Horas extraordinarias	1. La exigencia de trabajo requiere que realice horas fuera de su jornada laboral normal.	1 = Total Desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. La empresa le brinda incentivos cuando realiza horas extras.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tiempo por descanso	3. Después de un largo tiempo de trabajo, se le considera un adecuado tiempo de descanso.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. El tiempo de descanso es respetado por sus subordinados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tiempo de jornada laboral	5. Las horas laboradas son respetadas según el reglamento de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. El tiempo de jornada laboral es el adecuado para que realice sus actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Factores Ambientales	Relaciones Interpersonales	7. Los jefes y colaboradores ayudan a la superación de habilidades dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Es accesible la comunicación entre colaboradores, jefes y gerentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Calidad de vida laboral	9. La empresa le brinda actividades para evitar el estrés laboral en los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. La empresa brinda la facilidad para compaginar el trabajo con su vida familiar.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Seguridad en el Trabajo	Prevención de accidentes	11. La empresa realiza capacitaciones para prevenir accidentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. El espacio de trabajo es el adecuado para que realice sus actividades de trabajo cómodamente.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Prevención de incendios	13. La empresa cuenta con la señalización correcta ante algún incendio.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. La empresa cuenta con el equipamiento de seguridad para la evacuación ante un incendio.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Prevención de robos	15. Ante la pérdida de pertenencias, la empresa le brinda una solución adecuada al problema.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. La empresa cuenta con el equipo de seguridad (cámaras, carnet de seguridad, etc.) necesario para el acceso a las instalaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha 07/06/2019				


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

<b>Título de la investigación: “CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019”</b>							
<b>Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS</b>							
<b>Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA</b>							
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg. Educación, Lic. En Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Nivel Individual	Motivación	1. Los colaboradores reciben reconocimiento público por su puntualidad.	1 = Total 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	✓		
			2. Los colaboradores son retenidos en la empresa con incentivos cuando evidencian su capacidad de organización.		✓		
		Aprendizaje	3. Los métodos de aprendizaje le ayudan a fortalecer sus conocimientos para realizar sus funciones.		✓		
			4. Se realizan evaluaciones a los colaboradores a fin de conocer el nivel de aprendizaje en las capacitaciones.		✓		
	Nivel Grupal	Equipos de trabajo	5. El trabajo en equipo es eficiente debido que los líderes tienen capacidad organizativa.		✓		
			6. Los colaboradores distribuyen sus tareas según su jornada de trabajo evidenciando el monitoreo de las jefaturas.		✓		
		Comunicación	7. Los jefes y colaboradores se encuentran en constante comunicación acerca de los cambios que existan dentro de la gestión.		✓		
			8. Los colaboradores son escuchados ante alguna sugerencia o problema que exista dentro de la empresa.		✓		
	Nivel Organizacional	Cambios en la organización	9. Si un trabajador es creativo y resolutivo es un candidato a los ascensos laborales.		✓		
			10. Los cambios organizacionales de la empresa son difundidos a todo el personal.		✓		
		Cultura de la organización	11. Los valores de la empresa son respetados por los colaboradores.		✓		
			12. Los colaboradores se sienten identificados con la empresa dentro y fuera del lugar de trabajo.		✓		
		Diseño de la organización	13. Conoce las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores dentro de la empresa.		✓		
			14. La realización de actividades son compartidas por toda la organización, entre colaboradores y gerentes.		✓		
		Estructura organizacional	15. Es fácil ubicar dónde se encuentran las diversas jefaturas dentro de la organización.		✓		
			16. Los eventos organizados por la empresa ayudan a fortalecer vínculos entre colaboradores.		✓		
Firma del experto: 			Fecha: 07/06/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO</u>							
<i>Doctor en Administración, Mg. en Evaluación y Acreditación de Calidad Educativa, Lic. en Administración</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	Factores de Tiempo	Horas extraordinarias	1. La exigencia de trabajo requiere que realice horas fuera de su jornada laboral normal.	1 = Total Desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	✓		
			2. La empresa le brinda incentivos cuando realiza horas extras.		✓		
		Tiempo por descanso	3. Después de un largo tiempo de trabajo, se le considera un adecuado tiempo de descanso.		✓		
			4. El tiempo de descanso es respetado por sus subordinados.		✓		
		Tiempo de jornada laboral	5. Las horas laboradas son respetadas según el reglamento de la empresa.		✓		
			6. El tiempo de jornada laboral es el adecuado para que realice sus actividades.		✓		
	Factores Ambientales	Relaciones Interpersonales	7. Los jefes y colaboradores ayudan a la superación de habilidades dentro de la organización.		✓		
			8. Es accesible la comunicación entre colaboradores, jefes y gerentes.		✓		
		Calidad de vida laboral	9. La empresa le brinda actividades para evitar el estrés laboral en los colaboradores.		✓		
			10. La empresa brinda la facilidad para compaginar el trabajo con su vida familiar.		✓		
	Seguridad en el Trabajo	Prevención de accidentes	11. La empresa realiza capacitaciones para prevenir accidentes.		✓		
			12. El espacio de trabajo es el adecuado para que realice sus actividades de trabajo cómodamente.		✓		
		Prevención de incendios	13. La empresa cuenta con la señalización correcta ante algún incendio.		✓		
			14. La empresa cuenta con el equipamiento de seguridad para la evacuación ante un incendio.		✓		
		Prevención de robos	15. Ante la pérdida de pertenencias, la empresa le brinda una solución adecuada al problema.		✓		
			16. La empresa cuenta con el equipo de seguridad (cámaras, carnet de seguridad, etc.) necesario para el acceso a las instalaciones.		✓		
Firma del experto: 			Fecha <u>10/06/19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

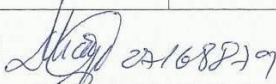


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CARLOS ESTEBAN TEODORO</u>							
Doctor en Administración, Mg. en Evaluación y Acreditación de Calidad Educativa, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERAACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Nivel Individual	Motivación	1. Los colaboradores reciben reconocimiento público por su puntualidad.	1 = Total Desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Los colaboradores son retenidos en la empresa con incentivos cuando evidencian su capacidad de organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprendizaje	3. Los métodos de aprendizaje le ayudan a fortalecer sus conocimientos para realizar sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Se realizan evaluaciones a los colaboradores a fin de conocer el nivel de aprendizaje en las capacitaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nivel Grupal	Equipos de trabajo	5. El trabajo en equipo es eficiente debido que los líderes tienen capacidad organizativa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Los colaboradores distribuyen sus tareas según su jornada de trabajo evidenciando el monitoreo de las jefaturas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	7. Los jefes y colaboradores se encuentran en constante comunicación acerca de los cambios que existan dentro de la gestión.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Los colaboradores son escuchados ante alguna sugerencia o problema que exista dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nivel Organizacional	Cambios en la organización	9. Si un trabajador es creativo y resolutivo es un candidato a los ascensos laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. Los cambios organizacionales de la empresa son difundidos a todo el personal.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cultura de la organización	11. Los valores de la empresa son respetados por los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Los colaboradores se sienten identificados con la empresa dentro y fuera del lugar de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Diseño de la organización	13. Conoce las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. La realización de actividades son compartidas por toda la organización, entre colaboradores y gerentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estructura organizacional	15. Es fácil ubicar dónde se encuentran las diversas jefaturas dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. Los eventos organizados por la empresa ayudan a fortalecer vínculos entre colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha <u>10/06/19</u>				

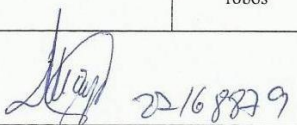
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. ALVAREZ CORREA DAVID FERNANDO</u>							
Doctor en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. en Administración de Negocios, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Nivel Individual	Motivación	1. Los colaboradores reciben reconocimiento público por su puntualidad.	1 = Total Desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Los colaboradores son retenidos en la empresa con incentivos cuando evidencian su capacidad de organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprendizaje	3. Los métodos de aprendizaje le ayudan a fortalecer sus conocimientos para realizar sus funciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Se realizan evaluaciones a los colaboradores a fin de conocer el nivel de aprendizaje en las capacitaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nivel Grupal	Equipos de trabajo	5. El trabajo en equipo es eficiente debido que los líderes tienen capacidad organizativa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Los colaboradores distribuyen sus tareas según su jornada de trabajo evidenciando el monitoreo de las jefaturas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	7. Los jefes y colaboradores se encuentran en constante comunicación acerca de los cambios que existan dentro de la gestión.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Los colaboradores son escuchados ante alguna sugerencia o problema que exista dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Nivel Organizacional	Cambios en la organización	9. Si un trabajador es creativo y resolutivo es un candidato a los ascensos laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. Los cambios organizacionales de la empresa son difundidos a todo el personal.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cultura de la organización	11. Los valores de la empresa son respetados por los colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Los colaboradores se sienten identificados con la empresa dentro y fuera del lugar de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Diseño de la organización	13. Conoce las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores dentro de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. La realización de actividades son compartidas por toda la organización, entre colaboradores y gerentes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estructura organizacional	15. Es fácil ubicar dónde se encuentran las diversas jefaturas dentro de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. Los eventos organizados por la empresa ayudan a fortalecer vínculos entre colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha: <u>10/06/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CONDICIONES LABORALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION, LA MOLINA, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: MONTOYA SORIANO, JULIO JESUS							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. DUSGA CONREA DAVID FERNANDO</u>							
Doctor en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. en Administración de Negocios, Lic. en Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	Factores de Tiempo	Horas extraordinarias	1. La exigencia de trabajo requiere que realice horas fuera de su jornada laboral normal.	1 = Total Desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Indiferente 4 = Acuerdo 5 = Total Acuerdo	✓		
			2. La empresa le brinda incentivos cuando realiza horas extras.		✓		
		Tiempo por descanso	3. Después de un largo tiempo de trabajo, se le considera un adecuado tiempo de descanso.		✓		
			4. El tiempo de descanso es respetado por sus subordinados.		✓		
		Tiempo de jornada laboral	5. Las horas laboradas son respetadas según el reglamento de la empresa.		✓		
			6. El tiempo de jornada laboral es el adecuado para que realice sus actividades.		✓		
	Factores Ambientales	Relaciones Interpersonales	7. Los jefes y colaboradores ayudan a la superación de habilidades dentro de la organización.		✓		
			8. Es accesible la comunicación entre colaboradores, jefes y gerentes.		✓		
		Calidad de vida laboral	9. La empresa le brinda actividades para evitar el estrés laboral en los colaboradores.		✓		
			10. La empresa brinda la facilidad para compaginar el trabajo con su vida familiar.		✓		
	Seguridad en el Trabajo	Prevención de accidentes	11. La empresa realiza capacitaciones para prevenir accidentes.		✓		
			12. El espacio de trabajo es el adecuado para que realice sus actividades de trabajo cómodamente.		✓		
		Prevención de incendios	13. La empresa cuenta con la señalización correcta ante algún incendio.		✓		
			14. La empresa cuenta con el equipamiento de seguridad para la evacuación ante un incendio.		✓		
		Prevención de robos	15. Ante la pérdida de pertenencias, la empresa le brinda una solución adecuada al problema.		✓		
			16. La empresa cuenta con el equipo de seguridad (cámaras, carnet de seguridad, etc.) necesario para el acceso a las instalaciones.		✓		
Firma del experto: 			Fecha <u>10/06/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

---

**JACAL INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.**

**RUC N° 20556316032**

DOMICILIO: URB.LOS GIRASOLES DELA MOLINA CALLE 1 ESTE LA MOLINA- LIMA

---

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Lima, 30 de Octubre del 2019

Señor(es)

Universidad Cesar Vallejo- Sede Lima Norte

De mi mayor consideración

La Empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C., con RUC 20556316032, autoriza a Julio Jesus Montoya Soriano Identificado con DNI 75235605, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, para que inicie las investigaciones pertinentes para desarrollar la Tesis Titulada: Condiciones laborales y Comportamiento Organizacional en los Colaboradores de la Empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C., La Molina 2019.

Por medio de la presente se deja Constancia de lo antes señalado.

Atentamente,



**JACAL**  
INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.  
Juan C. Chalaco Flores  
Gerente General