

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“Las condiciones labores y relación con el desarrollo personal en la
empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022”**

Línea de Investigación
Relaciones Humanas Laborales

Autoras

Nole Carrillo, Carolina

Rivera Valdiviezo, Adisabel

Jurado evaluador:

Presidente : Ramos Flores, Francisco

Secretario : María Alburqueque, Trelles

Vocal : Peña Pazos, Gladys

Asesor

Flores Ramírez, Miguel Ángel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5234-4249>

PIURA – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/09/15

"Las condiciones labores y relación con el desarrollo personal en la empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repository.ean.edu.co Fuente de Internet	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

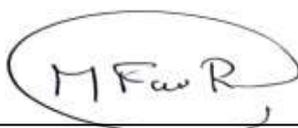
Ms. Flores Ramírez Miguel Ángel

Declaración de originalidad

Yo; Flores Ramírez, Miguel Ángel, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Las condiciones labores y relación con el desarrollo personal en la empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022”, cuya autoría pertenece a los bachilleres Nole Carrillo, Carolina y Rivera Valdiviezo, Adisabel, dejo constancia de lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 19 de julio del 2023.*
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

Piura, 19 de Julio de 2023



Flores Ramírez, Miguel Ángel

DNI: 40923431

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5234-4249>



Nole Carrillo, Carolina

DNI: 70652507



Rivera Valdiviezo, Adisabel

DNI: 76147844

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“LAS CONDICIONES LABORES Y RELACIÓN CON EL DESARROLLO PERSONAL EN LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES CARDEY EIRL PIURA AÑO 2022”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *Determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Nole Carillo, Carolina



Br. Rivera Valdiviezo, Adisabel

DEDICATORIA

A Dios, porque sin su infinito amor
no podría lograr todo lo que me e
propuesto.

A mis padres, por sus consejos y
Enseñanzas que me ayudaron a
ser un buen profesional.

A mi abuela, que sin su infinito
amor y bendiciones no lo
hubiese logrado.

CAROLINA

A Dios, porque sin sus bendiciones
no hubiese podido culminar
satisfactoriamente mis estudios.

A mis padres, por su amor, confianza,
Consejos y comprensión que fueron
Pieza clave para salir adelante.

A mis hermanos, que siempre han
Sido mi motivación para seguir adelante.

ADISABEL

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor Flores Ramírez, Miguel Ángel, por su paciencia y orientación en todo el proceso de elaboración de la presente tesis.

A nuestra querida casa de estudios, que gracias a ella pudimos concluir satisfactoriamente con nuestras enseñanzas.

LOS AUTORES

RESUMEN

El estudio titulado "Las condiciones laborales y relación con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022" tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal en dicha empresa. La muestra de investigación estuvo compuesta por 35 empleados de Servicios Generales Cardey EIRL. El diseño de investigación utilizado fue cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional transversal. El instrumento de investigación consistió en un cuestionario compuesto por 8 ítems para medir las condiciones laborales y 7 ítems para evaluar el desarrollo personal. Se utilizó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna del instrumento, obteniendo un coeficiente de 0.892 para las condiciones laborales y 0.907 para el desarrollo del personal. Los resultados de la investigación mostraron una fuerte correlación positiva entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en Servicios Generales Cardey EIRL. La prueba de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.921, con una significancia bilateral de 0.00. En conclusión, los hallazgos respaldan la importancia de mejorar las condiciones laborales en la empresa para promover el crecimiento y desarrollo personal de los empleados. Estos resultados sugieren que brindar un entorno de trabajo favorable y condiciones adecuadas tienen un impacto positivo en el desarrollo profesional y personal de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL.

Palabras clave: Condiciones laborales, desarrollo personal

ABSTRACT

The study entitled "Working conditions and their relationship with personal development in the company Servicios Generales Cardey EIRL Piura year 2022" had the objective of determining the relationship between working conditions and personal development in said company. The research sample consisted of 35 employees of Servicios Generales Cardey EIRL. The research design used was quantitative, non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional. The research instrument consisted of a questionnaire made up of 8 items to measure working conditions and 7 items to assess personal development. The Cronbach's Alpha reliability test was used to determine the internal consistency of the instrument, obtaining a coefficient of 0.892 for working conditions and 0.907 for personnel development. The research results showed a strong positive correlation between working conditions and staff development at Servicios Generales Cardey EIRL. Spearman's Rho correlation test yielded a value of 0.921, with a bilateral significance of 0.00. In conclusion, the findings support the importance of improving working conditions in the company to promote the personal growth and development of employees. These results suggest that providing a favorable work environment and adequate conditions have a positive impact on the professional and personal development of Servicios Generales Cardey EIRL employees.

Keywords: Working conditions, personal development

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación	13
1.2.1. Teórica.....	13
1.2.2. Práctica.....	14
1.2.3. Metodológica	15
1.2.4. Social.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local	21
2.2. Marco teórico.....	22
2.2.1. Condiciones laborales.....	22
2.2.2. Desarrollo personal.....	26
2.3. Marco conceptual	31
2.4. Hipótesis.....	32

2.5. Variables.....	33
2.5.1. Operacionalización de variables	33
III. MATERIAL Y MÉTODOS	35
3.1. Material.....	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Marco de muestreo.....	35
3.1.3. Unidad de análisis	35
3.1.4. Muestra.....	35
3.2. Métodos.....	35
3.2.1. Diseño de investigación	35
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	36
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	36
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Discusión de resultados.....	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	33
Tabla 2. Expertos que validaron el instrumento.....	36
Tabla 3. Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable – Condiciones laborales	37
Tabla 4. Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable – Desarrollo del personal.....	37
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Condiciones laborales.....	38
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones ambientales de trabajo	40
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones de tiempo de trabajo	42
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones sociales de trabajo.....	44
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Desarrollo personal.....	46
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la dimensión Formación profesional	48
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación laboral	50
Tabla 12. Prueba de normalidad de datos.....	52
Tabla 13. Escala de correlación.....	52
Tabla 14. Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo personal.....	53
Tabla 15. Correlación entre las condiciones de tiempo y el desarrollo personal.....	54
Tabla 16. Correlación entre las condiciones sociales y el desarrollo personal.....	55
Tabla 17. Correlación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Procesos para desarrollar a las personas.....	28
Figura 2. Distribución porcentual de la variable Condiciones laborales	38
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones ambientales de trabajo	40
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones de tiempo de trabajo	42
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones sociales de trabajo.....	44
Figura 6. Distribución porcentual de la variable Desarrollo personal.....	46
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión Formación profesional	48
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo y capacitación laboral.....	50

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En las empresas alrededor del mundo, las condiciones de trabajo y los entornos laborales tienen un impacto significativo en el desarrollo personal de los empleados y en el eventual éxito de estas. Si bien las condiciones a menudo varían según la industria y los recursos del empleador, los propietarios de pequeñas empresas exitosas prestan atención y comprenden las condiciones en las que esperan que sus trabajadores se desempeñen.

De acuerdo con Willis (2022), el desarrollo del personal es crucial para el éxito empresarial. Mejora las habilidades y conocimientos de los empleados, aumentando su productividad y eficiencia. Además, promueve la motivación y el compromiso, reduciendo la rotación de personal. El desarrollo del personal también mantiene a las empresas actualizadas con la tecnología y las tendencias del mercado, brindando una ventaja competitiva. Invertir en el crecimiento de los empleados fortalece a las empresas, impulsando su crecimiento, productividad y capacidad para enfrentar los desafíos actuales.

Por tal motivo, Cortés y Peña (2021), afirma que la falta de atención al desarrollo del personal en las empresas puede tener graves consecuencias. En primer lugar, los empleados quedan rezagados en términos de habilidades y conocimientos, lo que afecta negativamente su desempeño y productividad. Además, la falta de desarrollo profesional provoca desmotivación y falta de compromiso, lo que resulta en una alta rotación de personal. Las empresas también corren el riesgo de quedar obsoletas y perder competitividad al no adaptarse a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado. En última instancia, la falta de desarrollo del personal limita el crecimiento y el éxito de la empresa a largo plazo.

Al respecto un estudio reciente por la Fundación Europea (2017), se encontró que el 75% de las empresas no otorgan la debida importancia al desarrollo del personal. Esto ha generado consecuencias preocupantes,

dado que se ha observado que el 50% de los empleados carece de las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales. Además, las malas condiciones laborales han llevado a una alta tasa de rotación, alcanzando un promedio del 30% anual. Estos datos estadísticos reflejan una realidad problemática, donde el insuficiente enfoque en el desarrollo del personal ha dejado a las empresas en una situación desfavorable, con empleados desmotivados, deficiente productividad y una clara falta de competitividad en el mercado.

Según un informe reciente sobre las empresas peruanas, el 60% de ellas no brinda las condiciones laborales adecuadas para el desarrollo del personal. Esto ha generado una disminución del 40% en la satisfacción laboral de los empleados y un aumento del 35% en la rotación de personal. Además, se ha observado que solo el 25% de los empleados reciben capacitación regularmente, lo que ha llevado a una disminución del 30% en la productividad. Estos datos estadísticos reflejan una realidad problemática en las empresas peruanas, donde las deficientes condiciones laborales están afectando negativamente el desarrollo y el rendimiento de los empleados, y en última instancia, impactando en la rentabilidad y competitividad de las organizaciones, (Eaerle, 2017).

Así mismo, en la ciudad de Piura, Fernández (2019) menciona que las condiciones laborales no son las más adecuadas, debido a que uno de los problemas que más afecta, es la informalidad laboral, añadido a esto, la temprana edad de los trabajadores se asocia con la poca exigencia de sus derechos laborales, hecho que provoca que los empleadores tampoco no ofrezcan buenas condiciones laborales, por lo tanto, tampoco pueden desarrollarse.

Por lo tanto, la presente investigación buscó determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal, para ello el estudio se realizó en la empresa de Servicios Generales Cardey EIRL, una empresa dedicada a las operaciones de telefonía móvil e internet se enfrenta a una realidad preocupante debido a las malas condiciones laborales que impactan directamente en el desarrollo de su personal. Según el informe interno, el 80% de los empleados de la compañía manifiesta un alto nivel

de estrés y agotamiento debido a las largas jornadas laborales y la falta de descanso adecuado. Además, el 70% de los trabajadores ha expresado su preocupación por la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, dado que la empresa no ofrece programas de capacitación ni planes de carrera claros. Estas malas condiciones laborales han tenido un impacto negativo en el rendimiento y la motivación de los empleados. La productividad ha disminuido en un 25%, y se ha observado un aumento alarmante en la rotación de personal, alcanzando un promedio del 40% anual. Esto ha generado una pérdida de conocimiento y experiencia dentro de la empresa, lo que dificulta la calidad del servicio ofrecido a los clientes. Además, los empleados se sienten desvalorizados y poco reconocidos por su arduo trabajo, lo que ha generado un ambiente laboral tenso y una falta de compromiso por parte del personal. La falta de incentivos y beneficios adicionales ha llevado a una disminución en la lealtad y el compromiso hacia la empresa. En consecuencia, las malas condiciones laborales en Servicios Generales Cardey EIRL han resultado en un impacto significativo en el desarrollo del personal. La falta de descanso adecuado, la falta de oportunidades de crecimiento y el ambiente laboral tenso han llevado a una disminución en la productividad, un aumento en la rotación de personal y una falta de compromiso por parte de los empleados. Para revertir esta situación, es fundamental que la empresa tome medidas para mejorar las condiciones laborales, brindar oportunidades de desarrollo y reconocimiento a sus empleados, y promover un ambiente de trabajo saludable y motivador.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo las condiciones laborales se relacionan con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

Investigar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en las empresas se justifica teóricamente dado que permite mejorar la productividad al crear un ambiente laboral favorable que motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. Además, ayuda a retener

talento al ofrecer un entorno que promueve el crecimiento y el desarrollo profesional. También se relaciona con el bienestar y la satisfacción laboral al identificar los factores que influyen en estos aspectos, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la remuneración justa y la participación en la toma de decisiones. Investigar esta relación contribuye al desarrollo de habilidades y competencias, dado que permite identificar las condiciones que fomentan el crecimiento de los empleados y diseñar estrategias de capacitación efectivas. Por último, se vincula con la responsabilidad social empresarial al demostrar el compromiso de la empresa con el bienestar y desarrollo de sus empleados, lo que mejora su reputación y relación con los stakeholders. Por lo tanto, la investigación en este ámbito proporciona conocimientos valiosos para crear entornos laborales saludables y satisfactorios, impulsar la productividad, retener talento, desarrollar habilidades y competencias, y cumplir con la responsabilidad social empresarial.

1.2.2. Práctica

La justificación práctica de investigar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en las empresas se basa en los beneficios que esta investigación puede brindar a nivel organizacional. Investigar esta relación permite identificar áreas de mejora y buenas prácticas que impulsan la productividad y el rendimiento de los empleados. Además, ayuda a retener talento y reducir costos asociados con la rotación de personal. Mejorar las condiciones laborales y el desarrollo del personal contribuye a fortalecer el clima laboral, aumentar la satisfacción de los empleados y mejorar la imagen de la empresa. Esto atrae talentos prometedores y clientes comprometidos, mejorando la reputación de la organización. También ayuda a las empresas a cumplir con las regulaciones y leyes laborales, asegurando un entorno de trabajo seguro y justo. Por lo tanto, investigar esta relación tiene beneficios prácticos como el aumento de la productividad, la retención de talento, la mejora del clima laboral, la fortaleza de la imagen empresarial y el cumplimiento normativo. Estos beneficios respaldan la importancia de esta investigación en el

contexto empresarial y ayudan a las organizaciones a crear entornos laborales más efectivos y exitosos.

1.2.3. Metodológica

La justificación metodológica de investigar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en las empresas se basa en la necesidad de utilizar métodos rigurosos y validados para obtener resultados confiables y basados en evidencia. La aplicación de enfoques científicos sólidos, como el diseño de investigación adecuado, la recopilación sistemática de datos y el análisis estadístico, garantiza la validez y confiabilidad de los resultados. Además, permite establecer relaciones, comparar resultados y buenas prácticas, y proteger los derechos de los participantes a través de la aplicación de principios éticos. La investigación metodológica proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas, al tiempo que permite obtener información objetiva y generalizable que puede ser aplicada en diversos contextos laborales. Por lo tanto, la justificación metodológica de investigar esta relación radica en la obtención de resultados rigurosos y confiables, la posibilidad de establecer relaciones causales y comparar prácticas, y el cumplimiento de principios éticos, lo que contribuye a una mejor comprensión de cómo las condiciones laborales impactan en el desarrollo del personal y permite tomar decisiones informadas y promover mejoras en el ámbito laboral.

1.2.4. Social

La justificación social de investigar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en las empresas radica en su impacto en la sociedad en general. Mejorar las condiciones laborales y promover el desarrollo de los empleados contribuye al bienestar de las personas, generando un entorno laboral saludable y equitativo. Esto no solo mejora la calidad de vida y la felicidad de los trabajadores, sino que también impulsa el desarrollo económico al aumentar la productividad y la competitividad de las empresas. Además, abordar las disparidades en las condiciones laborales reduce las desigualdades sociales y promueve una sociedad más inclusiva. La investigación en esta área también refuerza la

responsabilidad social empresarial al promover prácticas laborales justas y sostenibles. Por lo tanto, investigar y mejorar las condiciones laborales y el desarrollo del personal tiene un impacto social significativo al mejorar el bienestar de los empleados, impulsar el crecimiento económico, reducir las desigualdades y promover una cultura empresarial responsable. Esto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa, saludable y próspera para el beneficio de todos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión condiciones de tiempo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.
- Establecer la relación entre la dimensión condiciones sociales y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Marzo & Rodríguez (2017), en su tesis doctoral titulado *“Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad”*, presentado en la Universidad Miguel Hernández de Elche. Alicante, España. La finalidad de la investigación reside en el interés por delimitar operacionalmente el significado de calidad de vida laboral (WLQ) y los aspectos que lo afectan, en especial la satisfacción laboral (JS). El estudio se realizó con una muestra de 395 trabajadores de empresas del ámbito de los servicios sanitarios y educativos de la provincia española de Alicante, que utilizan técnicas de recolección de datos: Cuestionarios de Registro de Variables Sociales Demográficas y de Fuerza Laboral (especialmente especiales), Cuestionario Cognitivo de Condiciones de Trabajo (CPWC), Cuestionario de Pantalla Roja de Evaluación de Unidades, Cuestionario de Evaluación WLQ “CVP-35”, este trabajo utiliza Método y diseño: Observaciones y resultados transversales, estudiando poblaciones moderadamente altas de JS y WLQ, con niveles de satisfacción similares en hombres y mujeres. En el caso de JS relacionados con la carga de trabajo, las mujeres solo están más satisfechas que los hombres, concluyendo: en todos los casos, existe una correlación negativa entre PWC y JS y entre PWC y WLQ.

Grisales y Gallego (2020), en su artículo de investigación titulado *“Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira”* publicado en la Universidad Católica de Pereira. Ante la creciente competencia en el mercado actual, las empresas experimentan un crecimiento no planificado para hacer frente a estas demandas. Sin embargo, las condiciones laborales para sus empleados pueden no estar a la altura de este crecimiento y pueden afectar la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, en esta investigación se busca establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa privada en Pereira. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo y

correlacional con una muestra de 30 empleados de la organización, quienes fueron evaluados mediante una encuesta diseñada específicamente para evaluar las condiciones laborales. Esta encuesta abordó aspectos como las demandas físicas y ambientales, las demandas del trabajo y las recompensas. Además, se aplicó un instrumento de satisfacción laboral que exploró los niveles de satisfacción en diferentes actividades relacionadas con las condiciones mencionadas. Para esto, se utilizó la encuesta de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró. Como conclusión, se encontró una relación significativa entre la afectación y los niveles de insatisfacción en las dimensiones establecidas de las condiciones laborales. Las condiciones físicas y ambientales fueron las más influyentes, seguidas de las recompensas, afectando aspectos específicos de la satisfacción de los colaboradores. Además, esta relación puede variar según el género, como se evidencia en la satisfacción en la relación con los superiores, la participación en la toma de decisiones y la satisfacción general.

Cortés y Peña (2021), en su tesis de maestría titulada *“Diseño de un plan de formación y desarrollo de talento humano para favorecer una entidad corporativa”*, presentado en la Universidad Escuela de Administración de Negocios. Bogotá, Colombia. El objetivo principal de la investigación es diseñar el plan de formación y desarrollo de talento humano, alineado con el planteamiento estratégico de Febor para los años 2017 – 2021, enfocado en la mejora de la calidad del servicio al asociado. La metodología que siguió la investigación fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Se trabajó con una población total de 43 empleados. Finalmente se concluyó que es muy importante que el talento humano se desarrolle, tanto en habilidades, como en conocimiento, también se encontró que el desarrollo del personal, recae directamente en la Administración de Recursos Humanos; así mismo, determinó la importancia, de las capacitaciones, talleres y el presupuesto, dado que son aspectos que afectan directamente en el desempeño laboral y la consecución de los objetivos organizacionales, además que el personal sea sostenible en el tiempo debido a que visualizan futuro en la empresa

en la que se encuentran y así se reduce la rotación de personal y el aprecio por la misma.

2.1.2. A nivel nacional

Coral (2019), en su tesis de licenciatura titulada *“El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017”*, presentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. El propósito del estudio es determinar las relaciones que ocurren entre los procesos desarrollo de los empleados y satisfacción laboral en la red de salud de la ciudad de Leoncio Prado de la Ciudad de Tingo María de 62 funcionarios que conformaron la población. La investigación es básica y correlacional. Los métodos utilizados corresponden al tipo correlacional descriptivo, de corte transversal. El cuestionario empleado se usó para evaluar el desarrollo de los empleados y la satisfacción laboral, se medirá en escala de Likert. Para analizar, se utilizó la estadística descriptiva, estadística inferencial como la prueba de Kolmogórov-Smirnov y la prueba del coeficiente de correlación Rho. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el desarrollo personal es muy importante porque de ello dependerá la mejora de la organización, eficiencia, productividad y competitividad, y además se encontró que la satisfacción de la fuerza laboral es importante porque afecta el comportamiento y las actitudes de los empleados en el lugar de trabajo. Y también se determinó que existe una correlación significativa entre las variables, desarrollo personal y satisfacción laboral, también mostró una correlación directa moderada.

Pacora (2021), en su tesis de licenciatura titulada *“Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019”*, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú. El objetivo principal de la investigación es establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción del personal de limpieza en el distrito de Huaura en el año 2019. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de nivel correlacional, la población en este caso fue de 98 limpiadores públicos. Para cada variable se utilizaron dos cuestionarios de 35 ítems. De

los 98 compañeros, el 58% de los 57 representantes calificaron las condiciones de trabajo como malas y el 69% de los 67 representantes calificaron su trabajo como insatisfactorio. Por supuesto, las malas condiciones de trabajo hicieron que los socios de limpieza de Huaura no estuvieran contentos con su trabajo. Los resultados del análisis de correlación muestran que la significación bidireccional es $0,001 < 0,05$ y el coeficiente de correlación es 0,437. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa y buena entre las dos variables.

Rosales y Miguel (2021), en su tesis titulada *“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura SAC, provincia de Huancayo 2020”* publicada en la Universidad Continental. La presente investigación tiene como título *“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la Empresa de Seguridad Privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020.”* El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. La metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional, el método deductivo y el diseño no experimental-correlacional. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento para la recolección de datos fueron empleados dos cuestionarios, uno por cada variable, validados a través de juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cron Bach, ambos constituidos con 20 ítems cada uno, con escala de valoración de Likert. La población empleada fue conformada por 19 colaboradores, debido a que es pequeña se utilizó el total como muestra censal, el análisis de los resultados fue a través del programa Statistical Product and Service Solutions. La presentación de tablas y figuras obtenidas por los resultados mostraron datos relevantes en la variable de condiciones de trabajo que un 56,1% lo calificó como “bueno” y respecto a la variable de satisfacción en la dimensión de retribución un 52,6% tiene una satisfacción “baja”. Después se contrastó a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk y para la prueba de hipótesis se usó el estadístico r de Pearson Al final se presentan

las conclusiones y recomendaciones en la cual se dio a conocer como principal resultado que si existe relación entre las variables con un valor de 0.716 que según la tabla de valores de Pearson da una correlación positiva media.

2.1.3. A nivel local

Reque (2020), en su tesis de licenciatura titulada *“El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas”*, presentada en la Universidad César Vallejo. Piura, Perú. El objetivo importante fue identificar las limitaciones del teletrabajo y las condiciones laborales de las instituciones públicas en el Perú. Los métodos utilizados en la encuesta fueron no empíricos, descriptivos y transversales, teniendo en cuenta el estudio de métodos cuantitativos, sobre una muestra de tres abogados que confirmaron peritajes mediante tablas. Los resultados muestran que el trabajo a distancia no está contemplado en su totalidad por la ley de trabajo a distancia N.º 30036, lo cual está estipulado en el decreto de emergencia N.º 26-2020. Reconocido como necesario para el cumplimiento de la cotización legal prevista en la ley de teletrabajo 30036, a realizarse en las normas complementarias finales; dado que se han señalado limitaciones; una es la frustración del teletrabajo y el teletrabajo, la otra es la falta de preparación de la computadora. Las limitaciones de la herramienta para que pueda realizar las funciones como si las hiciera en persona y también según su categoría, cada zona del cuerpo, así mismo se reconoce la falta de transparencia en el desempeño de funciones y la celeridad de actuación en el proceso.

Ruiz (2018), en su tesis de licenciatura titulada *“Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura”*, presentada en la Universidad de Piura, Perú. El objetivo general de la investigación es sustentar de qué manera el Desarrollo del Personal influye en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores; en la Municipalidad de Piura. La investigación fue de tipo explicativa, la población fue de 115 habitantes de la ciudad provincial de Piura. De estos, 9 se encuentran en cargos gerenciales y fiduciarios, y los 106 restantes se encuentran en cargos no clasificados, dando una muestra de 53 empleados, correspondientes a 4

personas en cargos de confianza y gerentes y 49 personas en cargos no clasificados. Para la naturaleza de las pendientes e índices de las variables independientes, se utilizaron las siguientes técnicas y herramientas: análisis de documentos - documentos, documentos institucionales, entrevistas - guías de entrevista, tablas de preguntas, instructivos de observación directa. Finalmente, se encontró que la institución presenta debilidades en relación con el desarrollo del personal, también se encontró que la satisfacción laboral es la institución es baja y se encontró también que la mayoría de los trabajadores que se han desarrollo personalmente en la empresa, evidencias mayor satisfacción laboral, por lo tanto, se concluye que el desarrollo personal influye de forma positiva en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo de los empleados son factores del ambiente interno que determinan la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral.

Como menciona Reyes (2017), la motivación laboral de las personas depende de dos factores que están íntimamente relacionados, el primer factor es la higiene. Las condiciones de trabajo son las que se encuentran alrededor de las personas; instalaciones, condiciones físicas, salarios y beneficios, políticas organizacionales, estilos de liderazgo, ambiente de trabajo, relación entre gerencia y empleados, reglamentos internos del ministerio, oportunidades de desarrollo, relaciones con los colegas, etc. Proporcionan el contexto de la obra. El segundo son los factores motivadores relacionados con el perfil del puesto y las actividades relacionadas. Crean una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles excepcionales.

La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas, (Jan, 2018).

Se define a las condiciones laborales según Reaño (2019), como: Cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Las condiciones laborales son definidas como las características que son propias al desarrollo de cada trabajo, Cuando hablamos de entidades públicas, en ellas se desarrollan los trámites administrativos y responsabilidades para el seguimiento y monitoreo de dichas acciones; teniendo como base el manual de funciones de cada elementos que integra la organización, (Reque, 2020).

- Condiciones laborales de seguridad y salud
 - ❖ Condiciones morales: Un trabajador no debería exponerse a peligros de sufrir accidentes en su lugar de trabajo, al igual que las personas involucradas en la actividad laboral no deberían estar expuestas a riesgos, (Jan, 2018).
 - ❖ Condiciones económicas: Varios gobiernos reconocen que las condiciones laborales deficientes resultan en un mayor costo para el Estado, debido al pago de seguros sociales para personas con discapacidad y gastos médicos, así como a la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden enfrentar desventajas económicas, como costos burocráticos, disminución de la producción y pérdida de una imagen positiva ante los empleados restantes, los consumidores y el público en general (Jan, 2018).
 - ❖ Condiciones legales: Las exigencias básicas de salud y seguridad en las condiciones laborales suelen estar establecidas en leyes penales o civiles. Se suele pensar que, sin la presión legal, las organizaciones podrían no sentirse obligadas a asumir los costos de mejorar las condiciones laborales solo por motivos éticos o de beneficio a largo plazo (Jan, 2018).
- Beneficios de buenas condiciones laborales

Las condiciones laborales favorables para los trabajadores tendrán un impacto positivo en su felicidad, lo que a su vez generará numerosos beneficios indirectos para la empresa. Según Belzunegui (2017), algunos de estos beneficios son los siguientes:

- ❖ Producción y motivación: un empleado que disfruta de condiciones laborales adecuadas se sentirá motivado, apreciado y con una actitud positiva hacia el trabajo. La razón es simple, cuando realizamos tareas que nos gustan y nos sentimos valorados y motivados al realizarlas, nuestra productividad y eficiencia aumentan considerablemente.
 - ❖ Incremento de intereses y preocupaciones del empleado: cuando un trabajador se siente cómodo en la empresa, se involucra de manera más profunda, tratando el negocio como si fuera su propio negocio y siempre buscando formas de mejorar y adquirir nuevas habilidades que sean beneficiosas tanto para sí mismo como para la empresa.
 - ❖ Reducción del estrés y la ausencia laboral: unas condiciones laborales deficientes pueden tener un impacto negativo en el bienestar psicológico del trabajador, llegando incluso a niveles de estrés tan altos que pueden resultar en ausencias por enfermedad. Por lo tanto, unas condiciones que aseguren un ambiente laboral saludable pueden contribuir a mantener la buena salud del trabajador, lo que a su vez se traduce en una disminución del estrés y la ausencia laboral.
 - ❖ Incremento en la motivación y la productividad: hemos mencionado previamente la relación entre la productividad y el trabajador. Es importante recordar que un equipo motivado es considerablemente más productivo, ya que su nivel de compromiso y entusiasmo se incrementa, lo que resulta en una ejecución eficiente y diligente de sus tareas.
 - ❖ Retención del talento: cada miembro de un equipo es valioso. Una empresa debe invertir recursos en capacitar a los empleados para desempeñar sus funciones. Unas condiciones laborales favorables harán que los trabajadores deseen permanecer en la empresa, evitando así la pérdida de talento que podría tener consecuencias graves para la organización.
 - ❖ Mejor ambiente de trabajo y relaciones laborales: un entorno laboral positivo y condiciones favorables mejoran el clima en el lugar de trabajo, lo que hace que los empleados estén dispuestos a colaborar y ayudarse mutuamente para resolver problemas de manera más eficiente.
- Importancia de las condiciones laborales

Las condiciones laborales y los ambientes de trabajo tienen un efecto importante en la productividad de los empleados y en el éxito eventual de una empresa. Aunque las condiciones pueden variar según la industria y los recursos del empleador, los propietarios de pequeñas empresas exitosas prestan atención y comprenden las condiciones en las que esperan que sus trabajadores trabajen (Petersen, 2018).

- Dimensiones de las condiciones laborales

- ❖ Condiciones ambientales

Una parte de la Ergonomía está dedicada al estudio de factores ambientales, como la temperatura, el ruido o la iluminación, etc., que afectan al nivel de confort en que se realiza el trabajo, lo que a su vez, tiene una gran influencia en la seguridad del trabajador y su rendimiento, (Guerra, 2019).

- ❖ Condiciones de tiempo

Son de gran importancia tanto para el empleador como para el trabajador, ya que tienen repercusiones económicas en ambos. En efecto, una planificación incorrecta de la jornada laboral puede dar lugar a una necesidad constante de horas extras, lo que obliga al empleador a pagar tiempo extra, generalmente al doble e incluso al triple del salario. Además, es necesario conocer las diferentes formas en las que se puede pactar el salario de acuerdo con la ley, para poder elegir la opción que mejor se ajuste a las necesidades específicas del negocio y del trabajador. Del mismo modo, si el salario no está establecido de manera que motive al trabajador a recibirlo, puede tener resultados negativos en la productividad en el lugar de trabajo (Guerra, 2019).

- ❖ Condiciones sociales

Se hace referencia a las condiciones donde la interacción entre las personas es fundamental. Así, dentro de las condiciones de trabajo son importantes las relaciones interpersonales en el contexto laboral, el clima laboral, los aspectos relacionados con la participación, el control de los trabajadores sobre su entorno, el grado de participación en la toma de decisiones de la organización y las expectativas de prestigio acerca del propio trabajo, (Guerra, 2019).

2.2.2. Desarrollo personal

El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro de largo plazo. Está vinculado con los procesos más profundos de formación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento. El desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija solo en el puesto actual, (Ruiz, 2018).

- Beneficios del desarrollo personal

❖ Para la empresa

Chiavenato (2020), menciona que el desarrollo personal tiene los siguientes beneficios para la empresa:

- ✚ El logro del éxito empresarial se fundamenta en la capacitación y especialización del equipo de trabajo. Un plan adecuado de desarrollo y formación del talento humano genera un impacto positivo en el crecimiento de cada puesto de trabajo, lo que facilita el logro de los objetivos empresariales.
- ✚ Integrar en la planificación del departamento de recursos humanos un programa de formación bien definido que sea fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa.
- ✚ Elaborar las estrategias de recursos humanos con el fin de desarrollar las habilidades necesarias.
- ✚ Supervisar, evaluar y fortalecer las habilidades de cada empleado de la empresa.
- ✚ Contar con un conocimiento completo de las disparidades entre las habilidades que poseen los empleados y las habilidades requeridas, comparar las necesidades presentes y futuras de talento para poder medir y observar los cambios positivos que trae consigo la implementación de la propuesta en el desarrollo de cada miembro del personal.
- ✚ Mantener en la empresa al personal que contribuye al valor de la compañía, evitando así la pérdida constante de conocimiento y asegurando que, en caso de buscar un cambio laboral, lo hagan dentro de la organización en lugar de buscar oportunidades externas.

- ✚ La empresa contará con personal interno que pueda asumir los cargos de aquellos empleados que, por diversas razones, finalicen su contrato.
- ✚ Aumentará el compromiso y productividad de los colaboradores al contar con las herramientas y conocimientos que le permitan potencializar sus habilidades.
- ✚ Refuerza la imagen positiva para la organización lo que dicho en otras palabras es mejorar el employer branding al ser vista como una empresa que se preocupa y trabaja por el desarrollo de recurso humano, las empresas que tienen prestigio son más deseables para trabajar situación que facilita captar talento humano.
- ✚ Optimización en costos primero por que como ya se mencionó mejora la productividad de los colaboradores y segundo porque se pueden reducir los pagos constantes en contratación y formación del personal nuevo.
- ✚ Mejora del clima laboral, se enfatiza el sentido de pertenencia y lealtad de funcionarios para con la empresa, lo que conlleva a que los empleados trabajen más a gusto y su eficiencia sea más alta.
- ✚ Impacto positivo en la mejora de la calidad del servicio, lo que conlleva a tener ventajas competitivas y mayor rentabilidad.

❖ Para el personal

Chiavenato (2020), menciona que el desarrollo personal tiene los siguientes beneficios para el personal:

- ✚ Aumento de la motivación del equipo al sentirse apreciado, al percibir que la empresa considera su desarrollo y los respalda en su crecimiento personal y profesional, lo cual indudablemente resultará en un incremento de su motivación.
- ✚ El personal adquirirá mayor conocimiento para desempeñar sus funciones, lo cual se traducirá en la ejecución de tareas y actividades con mayor eficiencia.
- ✚ Se facilitará el logro de metas laborales y personales.
- ✚ Dispondrán de herramientas y habilidades necesarias para cumplir con los objetivos del puesto, generando satisfacción tanto personal como profesional.

- ✚ Estarán capacitados y contarán con la formación necesaria para asumir roles de mayor responsabilidad y obtener mejores remuneraciones.
 - ✚ Sentirse valorado y tener importancia en la empresa fomentará la gratitud y el compromiso tanto con uno mismo como con la organización.
 - ✚ Las personas estarán más seguras y conscientes de los procesos que realizan a diario.
- Objetivo del desarrollo personal
- El objetivo principal del desarrollo personal es enriquecer de manera integral los recursos humanos de la organización, lo cual se traduce en beneficios a largo plazo al contar con personal más flexible y capacitado (Ruiz, 2018).
- Modelos de desarrollo personal
- Según Chiavenato (2020), el desarrollo de las personas puede seguir un enfoque tradicional o moderno. El enfoque tradicional se caracteriza por ser casual, es decir, se brinda capacitación solo cuando surge una oportunidad o necesidad. Además, se selecciona a las personas de forma aleatoria, se adopta una actitud reactiva ante problemas o necesidades, se tiene una visión a corto plazo para abordar el problema inmediato, se impone sin consultar a las personas, se mantiene una condición de estabilidad sin cambios y se busca conservar el statu quo. En este enfoque, se busca lo permanente y lo definitivo.

Figura 1. Procesos para desarrollar a las personas



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

- Métodos para el desarrollo personal

Existen diversas metodologías para el desarrollo personal, así como técnicas para mejorar las habilidades individuales tanto dentro como fuera del entorno laboral. Según Cortés y Peña (2021), algunos de los principales métodos de desarrollo incluyen:
- ❖ La rotación de puestos implica que las personas ocupen diferentes roles dentro de la organización con el objetivo de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades. Esta rotación puede ser tanto vertical como horizontal.
- ❖ Los puestos de asesoría ofrecen a individuos con gran potencial la oportunidad de trabajar temporalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso. Estas personas pueden desempeñarse como asistentes de personal o formar parte de equipos de asesoría directa.
- ❖ El aprendizaje práctico permite a las personas dedicarse a tiempo completo al análisis y resolución de problemas en proyectos específicos o en otros departamentos.
- ❖ La asignación a comisiones brinda a las personas la oportunidad de participar en comisiones de trabajo temporales, involucrándose en la toma de decisiones y aprendiendo al observar a otros miembros de la organización, así como al investigar problemas específicos.
- ❖ La participación en cursos y seminarios externos es una forma tradicional de desarrollo que implica asistir a programas formales, clases y seminarios. Esta modalidad brinda la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades conceptuales y analíticas. En la actualidad, las empresas utilizan la tecnología de la información para ofrecer educación a distancia.
- ❖ Los ejercicios de simulación, como estudios de casos, juegos de empresas y simulación de funciones, recrean situaciones similares a las reales en las que la persona trabaja, pero sin los altos costos asociados. Estos ejercicios permiten poner en práctica habilidades y adquirir experiencia en un entorno controlado.

- ❖ La capacitación externa a la empresa se enfoca en buscar comportamientos organizacionales nuevos y conocimientos que no son generalmente proporcionados por la propia organización. Estos servicios son ofrecidos por organizaciones especializadas en entrenamiento y desarrollo.
 - ❖ El estudio de casos consiste en presentar a la persona una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver. Esta técnica permite diagnosticar problemas reales y ofrecer alternativas de solución, desarrollando habilidades de análisis, comunicación y persuasión.
 - ❖ Los juegos de empresas involucran a equipos de trabajadores o administradores que compiten entre sí y toman decisiones simuladas en situaciones empresariales reales, utilizando sistemas computarizados.
 - ❖ Los centros internos de desarrollo buscan exponer a las personas a ejercicios realistas con el objetivo de que desarrollen y mejoren sus habilidades personales. Un ejemplo de esto son las universidades corporativas.
 - ❖ El coaching implica que un gerente asuma el rol de líder renovador, preparador, orientador e impulsor, convirtiéndose en un coach que brinda apoyo y guía personalizada a los empleados para su crecimiento y desarrollo.
- Dimensiones del desarrollo personal
- ❖ Formación profesional

La Formación Profesional es el conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, (Coral, 2019).
 - ❖ Desarrollo y capacitación laboral

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La razón fundamental de capacitar es la de desarrollar o formar al personal, darle los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un

desempeño no solo satisfactorio, sino de alto rendimiento, para que innove y proponga mejoras en y para su puesto de trabajo, (Coral, 2019).

2.3. Marco conceptual

- Iluminación

Proporcionar una iluminación adecuada en entornos industriales permite crear condiciones óptimas de confort visual, lo que a su vez conduce a un trabajo más seguro y productivo. Al aumentar la visibilidad de los objetos y permitir una mejor supervisión del espacio utilizado, se mejora la eficiencia y se reducen los riesgos laborales (Marzo & Rodríguez, 2017).

- Temperatura

Una de las condiciones ambientales importante es la temperatura. Existen puestos de trabajo cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, en los cuales el ocupante debe vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos, cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, (Marzo & Rodríguez, 2017).

- Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo, al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida, (Marzo & Rodríguez, 2017).

- Horas extras

El trabajo en sobretiempo se refiere a cualquier labor que supere el horario normal establecido en el lugar de trabajo, incluso si se trata de una jornada de trabajo reducida (Pacora, 2021).

- Periodos de descanso

Se trata de los períodos remunerados en los que el empleado no lleva a cabo ninguna tarea laboral y no se encuentra a disposición del empleador (Pacora, 2021).

- Relación con el jefe

La dinámica entre el jefe y los empleados es uno de los elementos cruciales que determinan el éxito o el fracaso de una empresa. El entorno laboral se basa en relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo y entre este equipo y el resto de la organización. Las relaciones jefe/empleado

desempeñan un papel fundamental en el adecuado funcionamiento de cualquier empresa (Pacora, 2021).

- **Relación con los compañeros**

Establecer relaciones sólidas tanto con compañeros de trabajo como con superiores es fundamental para tener un día laboral en el que prime la motivación y la productividad. Además, estas condiciones favorables hacen que los empleados se sientan más seguros al momento de compartir sus ideas o pedir una opinión (Pacora, 2021).

2.4. Hipótesis

H₀: Las condiciones labores no se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

H_i: Las condiciones labores se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Las condiciones laborales, según la definición de Reaño (2019), se refieren a cualquier aspecto relacionado con el trabajo que pueda tener un impacto significativo en la aparición de riesgos para la seguridad y la salud de los empleados.	Las "Condiciones Laborales" se definen operacionalmente como las características y condiciones ambientales, de tiempo y relaciones sociales en las que una persona trabaja. Incluye indicadores como temperatura, ruido, horarios regulares, flexibilidad, relaciones laborales, desarrollo profesional y bienestar. Estas dimensiones permiten evaluar y comparar los aspectos que impactan la calidad del trabajo.	Condiciones ambientales de trabajo	Iluminación	Ordinal
				Temperatura	
				Ruido	
			Condiciones de tiempo	Jornada de trabajo	
				Horas extras	
				Periodo de descanso	
			Condiciones sociales	Relación con el jefe	
				Relación con los compañeros	
			Desarrollo personal	El crecimiento y desarrollo del personal se refiere principalmente a la educación y a la planificación a largo plazo. Está estrechamente relacionado con los procesos de formación de la personalidad y la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento. El desarrollo se centra en el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia su carrera futura, no limitándose únicamente al puesto actual (Ruiz, 2018).	
Capacitación continua					
Especializaciones					
Becas para grados académicos					
Desarrollo y capacitación laboral	Capacitación postgrado				
	Formación laboral				
	Progresión de carrera				

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población total de trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL, es de 35 personas, por lo tanto, se tomaron todos para el estudio.

3.1.2. Marco de muestreo

Es el total de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL, año 2022, Piura, Perú.

3.1.3. Unidad de análisis

Se tomó a cada uno de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL, año 2022, Piura, Perú.

3.1.4. Muestra

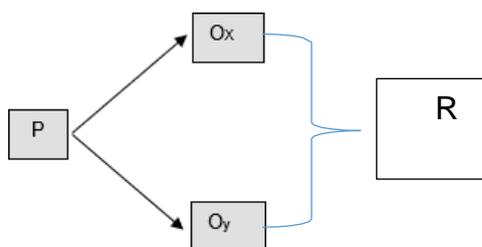
La muestra por ser menor a 100 se consideró a toda la población de trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL, año 2022, Piura, Perú.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño correlacional, este tipo de diseño se utiliza para comparar qué relación tienen diferentes variables, como indica Escárcega (2019), la investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

El esquema lógico es el siguiente:



Donde:

P : Trabajadores de Servicios Generales Cardey EIRL.

O_x : Variable independiente (Condiciones laborales)

O_y : Variable dependiente (Desarrollo personal)

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica

Encuesta: Para recopilar la información, lo cual se hizo directamente de la variable de estudio. La encuesta tendrá cierto margen de error debido a que estará influenciada por la subjetividad del encuestado.

- Instrumento:

El cuestionario: este instrumento contiene un conjunto de preguntas estructuradas con una secuencia lógica y redactadas coherentemente, para alcanzar los objetivos establecidos y responder las preguntas planteadas.

3.2.3. Validación y confiabilidad del instrumento

- Validación del instrumento

La validez se refiere al nivel en el que un instrumento de medición mide de manera precisa y adecuada lo que pretende medir, o si es útil para el propósito para el cual ha sido diseñado (Chea & Rosli, 2020).

La validación del instrumento fue llevada a cabo por profesores expertos (consultar anexos 2) en el ámbito de la Universidad Privada Antenor Orrego, lo cual se describe en detalle a continuación:

Tabla 2. Expertos que validaron el instrumento

Grado académico	Apellidos y Nombres	Aplicabilidad
Magister	Chuecas Wong, Efraín Ricardo	Si
Magister	Fiestas Dejo, Iris Paola	Si
Doctor	García Crisanto, Alex	Si

Fuente: Elaboración propia

- Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad se define como la capacidad del instrumento para producir resultados consistentes y coherentes.

Para determinar la confiabilidad de un instrumento, existen varios métodos, pero el más comúnmente utilizado es el Alfa de Cronbach. Hernández et al. (2014) explican que este método calcula el coeficiente de confiabilidad del

instrumento, el cual puede variar en un rango de 0 (confiabilidad nula) a 1 (muy alta).

Tabla 3. Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable – Condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elemento
,892	08

Fuente: Datos procesados en SPSS v.23

En relación con la variable "Condiciones laborales", el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach obtuvo un resultado de 0.892, lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para el estudio en curso.

Tabla 4. Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable – Desarrollo del personal

Alfa de Cronbach	N de elemento
,907	07

Fuente: Datos procesados en SPSS v.23

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para la variable "Desarrollo del personal", el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,907; lo que indica que el instrumento es adecuado para el estudio que se está realizando.

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

La estrategia para probar la hipótesis se realizó con el procesamiento de las encuestas; luego dicha información se ingresó al programa informático SPSS v.23, para probar la relación de las variables se usó Rho de Spearman; luego este programa procesara los datos arrojando un resultado de correlación de las 2 variables (variable independiente y dependiente). Una vez logrado los resultados de SPSS se hizo el análisis e interpretación si las variables indicadas tienen alguna relación; luego se hace el análisis si la hipótesis nula es rechazada o aceptada. Para el contraste de la hipótesis general, se plantea la hipótesis nula y la hipótesis del investigador con los términos que detalla a continuación:

H₀: Hipótesis nula. (No existe dependencia entre las variables)

H₁: Hipótesis del investigador (Las variables son dependientes)

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados a continuación provienen de la encuesta realizada a los trabajadores de la Servicios Generales Cardey EIRL en las detalla sus condiciones laborales y su desarrollo personal.

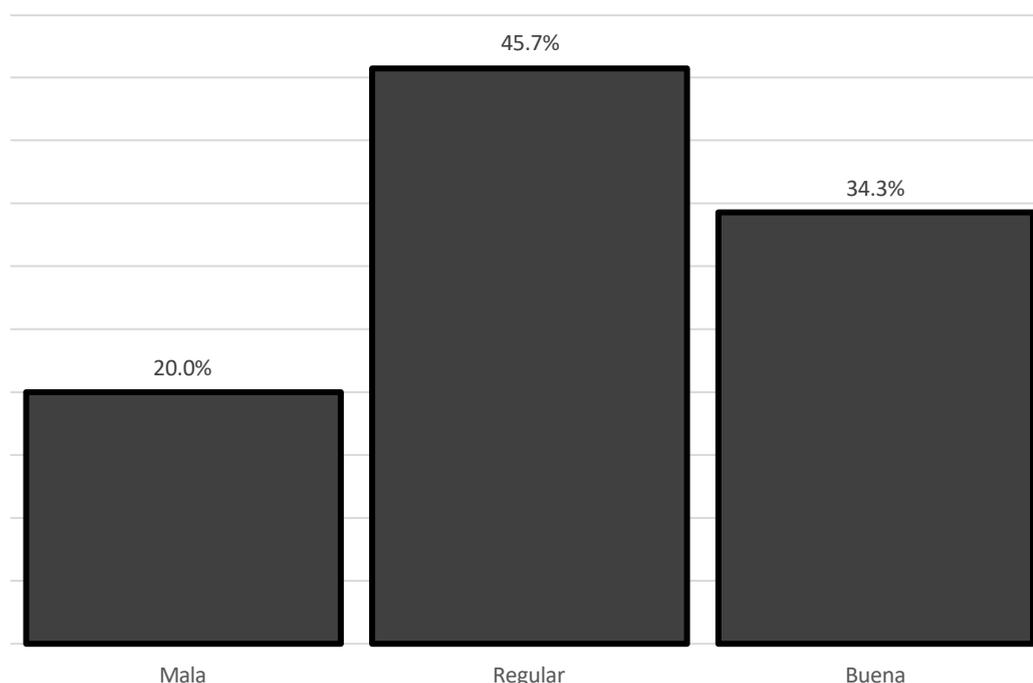
- Estadística descriptiva de los resultados de la variable condiciones laborales

Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Condiciones laborales

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Mala	08 – 18	07	20.0
	Regular	19 – 29	16	45.7
	Buena	30 – 40	12	34.3
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 2. Distribución porcentual de la variable Condiciones laborales



Fuente: Tabla 5

Interpretación

Los resultados revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en cuanto a las Condiciones Laborales se distribuye de manera heterogénea en las tres dimensiones analizadas. En primer lugar, el nivel bueno obtuvo un porcentaje del 34.3%, lo cual indica que una parte

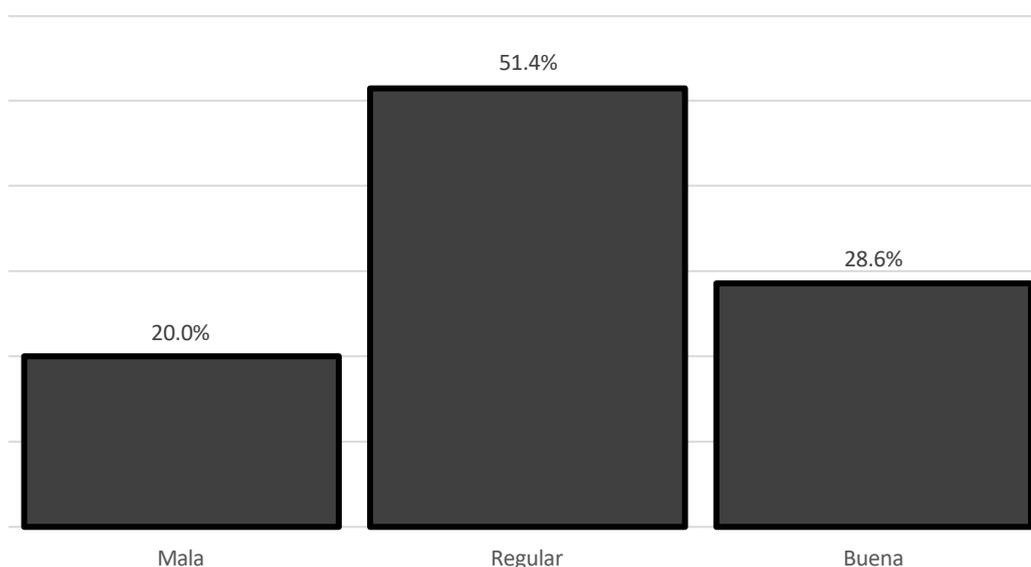
significativa de los empleados considera que las condiciones ambientales de trabajo, tales como la calidad del entorno físico y la disponibilidad de recursos, son favorables y propicias para el desarrollo de sus tareas laborales. Por otro lado, el nivel regular prevalece con un 45.7%, lo que sugiere que una gran proporción de los empleados percibe las condiciones laborales como aceptables. Esta percepción está relacionada con aspectos como la organización del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y la distribución equitativa de las cargas laborales. Por último, el nivel malo se sitúa en un 20.0%, lo que indica que un porcentaje considerable de los empleados experimenta condiciones laborales desfavorables en aspectos sociales, como la relación con sus compañeros y superiores, la comunicación interna y la existencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Estos resultados señalan la necesidad de implementar acciones para mejorar las condiciones laborales, especialmente en las dimensiones identificadas como problemáticas, con el objetivo de fortalecer la satisfacción y el bienestar de los empleados en la empresa.

Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones ambientales de trabajo

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Mala	03 – 06	07	20.0
	Regular	07 – 10	18	51.4
	Buena	11 – 15	10	28.6
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones ambientales de trabajo



Fuente: Tabla 6

Interpretación

Los resultados obtenidos revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en relación con las Condiciones Ambientales de Trabajo muestra una distribución heterogénea en los tres niveles analizados. En primer lugar, el nivel bueno alcanza un porcentaje de 28.6%, lo cual indica que una parte significativa de los empleados considera que las condiciones ambientales en su entorno laboral son favorables. Esto implica que se sienten cómodos con aspectos como la calidad del aire, la iluminación adecuada, la temperatura y la ergonomía de los espacios de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que el nivel regular prevalece con un 51.4%, lo que sugiere que una gran proporción de los empleados percibe las condiciones ambientales como aceptables. Esta percepción está

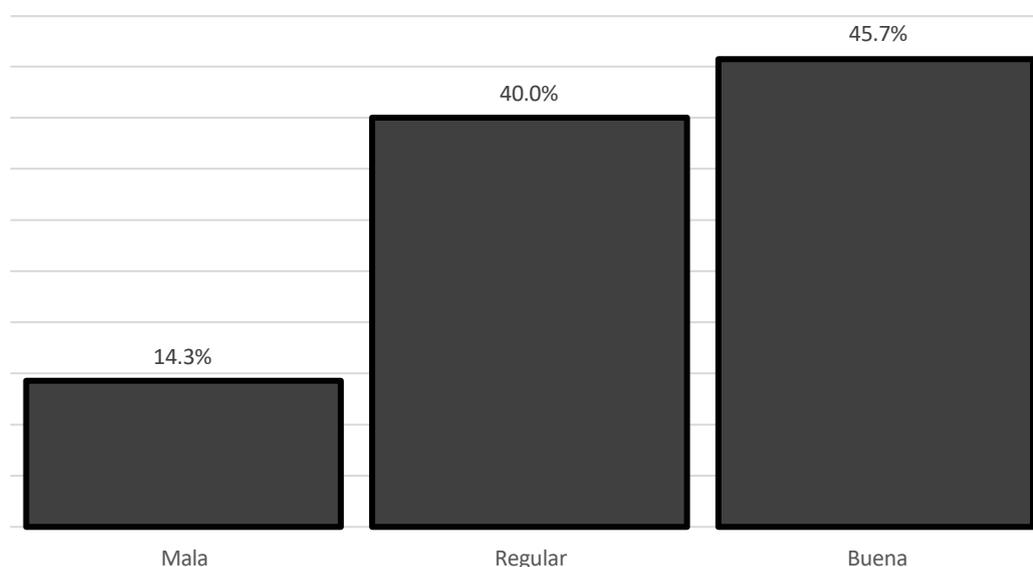
relacionada con aspectos como la comodidad del mobiliario, el ruido ambiental y la limpieza y orden del entorno laboral. Por último, el nivel malo se sitúa en un 20.0%, indicando que un porcentaje considerable de los empleados experimenta condiciones ambientales desfavorables en su lugar de trabajo. Esto implica problemas con la ventilación, la presencia de contaminantes o la falta de mantenimiento adecuado de las instalaciones. Estos resultados resaltan la importancia de enfocar los esfuerzos en mejorar las condiciones ambientales de trabajo, especialmente en los aspectos identificados como problemáticos, con el fin de promover un entorno laboral saludable y propicio para el bienestar y la productividad de los empleados en la empresa.

Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones de tiempo de trabajo

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Mala	03 – 06	05	14.3
	Regular	07 – 10	14	40.0
	Buena	11 – 15	16	45.7
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones de tiempo de trabajo



Fuente: Tabla 7

Interpretación

Generales Cardey EIRL en relación con las Condiciones de Tiempo de Trabajo muestra una distribución heterogénea en los tres niveles analizados. En primer lugar, el nivel bueno alcanza un porcentaje de 45.7%, lo cual indica que una parte significativa de los empleados considera que las condiciones de tiempo en su trabajo son favorables. Esto implica que se sienten satisfechos con aspectos como los horarios flexibles, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la gestión adecuada de las jornadas laborales. Sin embargo, es importante destacar que el nivel regular se sitúa en un 40.0%, lo que sugiere que una proporción considerable de los empleados percibe las condiciones de tiempo de trabajo como aceptables. Esta percepción está relacionada con aspectos como la carga de trabajo, la distribución de horarios

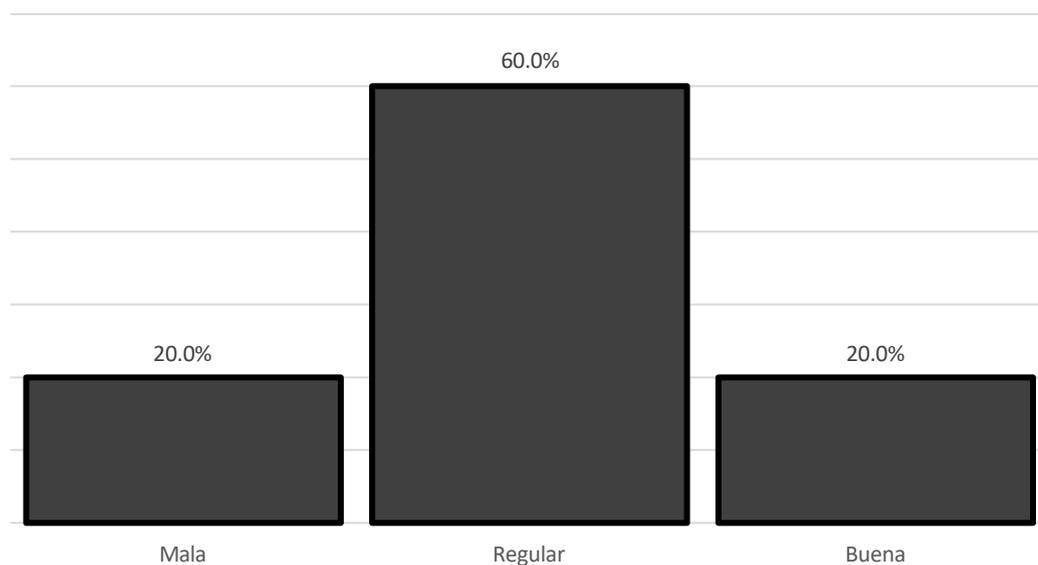
y la conciliación entre las demandas laborales y personales. Por último, el nivel malo se sitúa en un 14.3%, indicando que un porcentaje menor de los empleados experimenta condiciones de tiempo de trabajo desfavorables. Esto implica problemas como largas jornadas laborales, falta de descansos adecuados o falta de flexibilidad en los horarios. Estos resultados destacan la importancia de implementar medidas que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, así como una gestión eficiente de los horarios, con el objetivo de mejorar las condiciones de tiempo de trabajo y fomentar el bienestar y la satisfacción de los empleados en la empresa.

Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones sociales de trabajo

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Mala	02 – 04	7	20.0
	Regular	05 – 07	21	60.0
	Buena	08 – 10	7	20.0
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Condiciones sociales de trabajo



Fuente: Tabla 8

Interpretación

Los resultados revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en relación con las Condiciones Sociales de Trabajo muestra una distribución heterogénea en los tres niveles analizados. En primer lugar, el nivel bueno obtiene un porcentaje del 20.0%, lo que indica que una parte significativa de los empleados considera que las condiciones sociales en su entorno laboral son favorables. Esto implica que se sienten satisfechos con aspectos como la relación con sus compañeros de trabajo, el ambiente laboral colaborativo y el apoyo y reconocimiento por parte de sus superiores. Sin embargo, es importante destacar que el nivel regular prevalece con un 60.0%, lo que sugiere que una gran proporción de los empleados percibe las condiciones sociales como aceptables. Esta

percepción está relacionada con aspectos como la comunicación interna, la participación en decisiones y la existencia de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Por último, el nivel malo se sitúa en un 20.0%, lo que indica que un porcentaje considerable de los empleados experimenta condiciones sociales desfavorables en su lugar de trabajo. Esto implica problemas como la falta de respeto o apoyo entre compañeros, conflictos interpersonales y la falta de un ambiente laboral inclusivo. Estos resultados resaltan la importancia de promover un ambiente laboral positivo, fomentar la comunicación y colaboración entre los empleados, y proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo, con el fin de mejorar las condiciones sociales de trabajo y fortalecer el bienestar y la satisfacción de los empleados en la empresa.

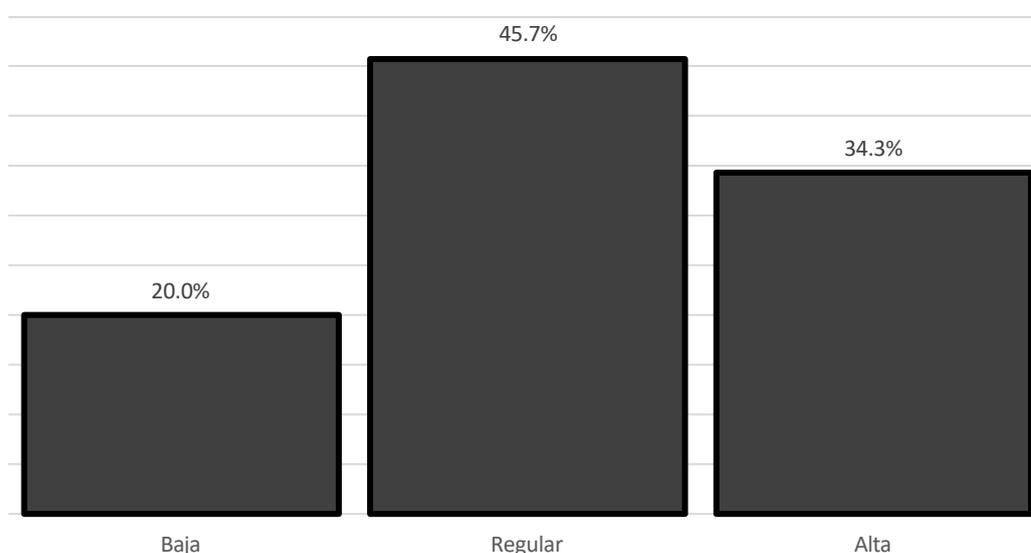
- Estadística descriptiva de los resultados de la variable desarrollo personal

Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Desarrollo personal

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Baja	07 – 15	06	17.1
	Regular	16 – 24	15	42.9
	Alta	25 – 35	14	40.0
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 6. Distribución porcentual de la variable Desarrollo personal



Fuente: Tabla 9

Interpretación

Los resultados obtenidos revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en cuanto al Desarrollo del Personal muestra una distribución heterogénea en las dimensiones de Formación Profesional y Desarrollo y Capacitación Laboral. En primer lugar, el nivel alto alcanza un porcentaje del 48.6%, lo que indica que una parte significativa de los empleados considera que la empresa brinda oportunidades y recursos adecuados para su formación y desarrollo profesional. Esto implica que se sienten satisfechos con aspectos como programas de capacitación, acceso a cursos y talleres, y posibilidades de crecimiento dentro de la organización. Por otro lado, el nivel regular prevalece con un 40.0%, lo que sugiere que una proporción considerable de los empleados percibe el desarrollo del personal como aceptable. Esta percepción está relacionada con aspectos como la

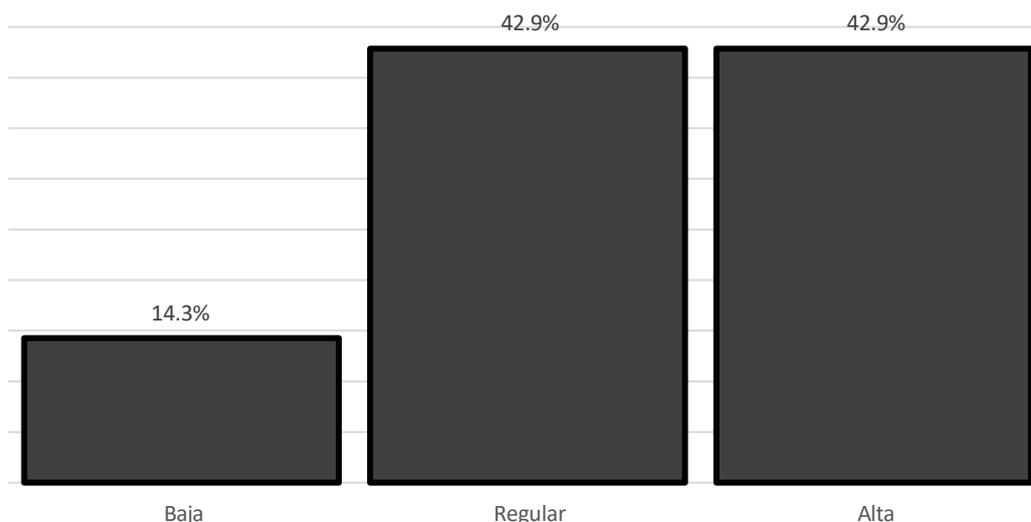
disponibilidad de recursos y programas de desarrollo, la comunicación de oportunidades de capacitación y la planificación de la carrera profesional. Por último, el nivel bajo se sitúa en un 11.4%, indicando que un porcentaje menor de los empleados experimenta un bajo nivel de desarrollo personal en la empresa. Esto podría implicar falta de acceso a oportunidades de formación, escasa inversión en desarrollo del personal y ausencia de programas de capacitación. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer el compromiso con el desarrollo del personal, brindando recursos adecuados, promoviendo programas de capacitación y fomentando el crecimiento profesional, con el objetivo de mejorar la satisfacción y el desarrollo de los empleados en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL.

Tabla 10. Distribución de frecuencia de la dimensión Formación profesional

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Baja	04 – 09	05	14.3
	Regular	10 – 14	15	42.9
	Alta	15 – 20	15	42.9
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión Formación profesional



Fuente: Tabla 10

Interpretación

Los resultados obtenidos revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en cuanto a la Formación Profesional como dimensión del Desarrollo del Personal muestra una distribución equilibrada en los tres niveles analizados. En primer lugar, el nivel alto alcanza un porcentaje del 42.9%, lo que indica que una parte significativa de los empleados considera que la empresa brinda oportunidades de formación sólidas y relevantes para su desarrollo profesional. Esto implica que se sienten satisfechos con aspectos como la variedad de programas de capacitación, la calidad de los recursos educativos y el apoyo brindado para el crecimiento de sus habilidades y conocimientos. Por otro lado, el nivel regular también alcanza un 42.9%, lo que sugiere que una proporción considerable de los empleados percibe la formación profesional como aceptable. Esta percepción está relacionada con aspectos como la frecuencia de los programas de formación, la adaptación a las necesidades individuales de cada empleado y

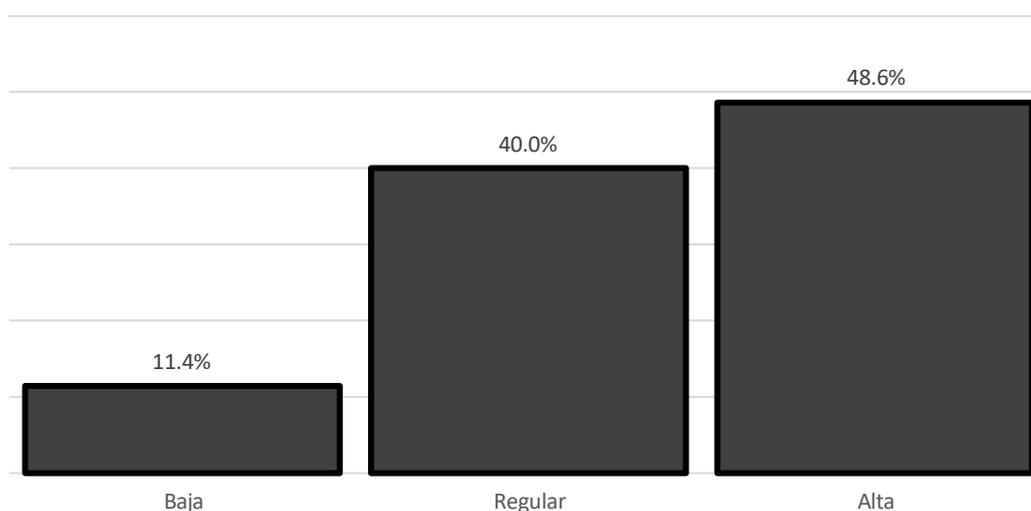
la evaluación de los resultados de la capacitación. Por último, el nivel bajo se sitúa en un 14.3%, indicando que un porcentaje menor de los empleados experimenta un bajo nivel de formación profesional en la empresa. Esto implica la falta de oportunidades de capacitación o la falta de recursos para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer el compromiso con la formación profesional, tanto en términos de calidad como de accesibilidad, para asegurar un desarrollo continuo y satisfactorio de los empleados en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL.

Tabla 11. Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación laboral

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Baja	03 – 06	04	11.4
	Regular	07 – 10	14	40.0
	Alta	11 – 15	17	48.6
	TOTAL		35	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL

Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión desarrollo y capacitación laboral



Fuente: Tabla 11

Interpretación

Los resultados obtenidos revelan que la percepción de los empleados de Servicios Generales Cardey EIRL en cuanto al Desarrollo y Capacitación Laboral muestra una distribución heterogénea en los tres niveles analizados. En primer lugar, el nivel alto alcanza un porcentaje del 48.6%, lo que indica que una parte significativa de los empleados considera que la empresa brinda oportunidades y recursos sólidos para su desarrollo y capacitación laboral. Esto implica que se sienten satisfechos con aspectos como la variedad de programas de capacitación, el acceso a recursos educativos y el apoyo brindado para el crecimiento de sus habilidades y conocimientos laborales. Por otro lado, el nivel regular prevalece con un 40.0%, lo que sugiere que una proporción considerable de los empleados percibe el desarrollo y capacitación laboral como aceptable. Esta percepción está relacionada con aspectos como

la frecuencia de los programas de capacitación, la adaptación a las necesidades individuales de cada empleado y la evaluación de los resultados de la capacitación en términos de aplicabilidad en el trabajo. Por último, el nivel bajo se sitúa en un 11.4%, indicando que un porcentaje menor de los empleados experimenta un bajo nivel de desarrollo y capacitación laboral en la empresa. Esto implica la falta de oportunidades de formación o la falta de recursos para adquirir nuevas habilidades específicas del ámbito laboral. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer el compromiso con el desarrollo y capacitación laboral, tanto en términos de calidad como de accesibilidad, para garantizar un crecimiento profesional satisfactorio y una mejora continua en las habilidades y competencias de los empleados en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL.

- Estadística inferencial de los resultados

Prueba de normalidad de datos

La prueba de normalidad se llevó a cabo utilizando el estadístico Shapiro-Wilk, con el objetivo de determinar si los datos se ajustan a un comportamiento paramétrico (datos con distribución normal) o no paramétrico (datos sin distribución normal); con el fin de tomar decisiones sobre qué tipo de estadístico utilizar para la inferencia en la prueba de hipótesis, que supone:

H₀: los datos se ajustan a una distribución normal. H_i:

los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 12. Prueba de normalidad de datos

	Estadístico	Gl	Sig.
Condiciones laborales	,902	35	,004
Desarrollo personal	,900	35	,004

Fuente: Elaboración propia SPSS v.23

Interpretación

Con una muestra de 35 encuestados, la correlación entre las dos variables fue evaluada utilizando la Prueba de Shapiro-Wilk. El resultado mostró un nivel de significancia menor a 0.000, es decir, Sig. E 0,000 < 0.05 Sig. T. Por consiguiente, se rechaza la H₀ (hipótesis nula) y se acepta la H_i (hipótesis alterna), lo que indica que las distribuciones de los datos de la muestra no son normales. Por lo tanto, se debe aplicar el estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Tabla 13. Escala de correlación

Escala	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
De -0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
De -0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
De -0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
De 0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
De 0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
De 0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
De 0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Martínez et al. (2012)

Objetivo específico uno: Establecer la relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Tabla 14. Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo personal

Prueba de correlación	Dimensiones	Variable	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Condiciones ambientales de trabajo	Coeficiente de correlación	,866**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Fuente: Elaboración propia SPSS v.23

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman entre las Condiciones Ambientales de Trabajo y el Desarrollo del Personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL arrojó un coeficiente de correlación de 0.866, con una significancia bilateral de 0.00. Esta correlación positiva y alta sugiere que existe una relación fuerte entre las condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo del personal en la empresa. Los resultados indican que a medida que mejoran las condiciones ambientales de trabajo, también se observa un incremento en el desarrollo del personal. Esto implica que cuando los empleados perciben un entorno laboral favorable, que incluye aspectos como las condiciones físicas, recursos disponibles y organización del trabajo, se fomenta un mayor desarrollo de sus habilidades y conocimientos laborales. Es importante destacar que el nivel de significancia de 0.00 indica que esta correlación no es el resultado del azar, sino que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos hallazgos sugieren la importancia de considerar las condiciones ambientales de trabajo como un factor relevante para promover y potenciar el desarrollo del personal en la empresa. Implementar acciones destinadas a mejorar y mantener un entorno laboral favorable tiene un impacto positivo en el crecimiento y el desempeño de los empleados en Servicios Generales Cardey EIRL.

Objetivo específico dos: Establecer la relación entre la dimensión condiciones de tiempo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Tabla 15. Correlación entre las condiciones de tiempo y el desarrollo personal

Prueba de correlación	Dimensiones	Variable	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo	Coefficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Fuente: *Elaboración propia SPSS v.23*

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman entre las Condiciones de Tiempo de Trabajo y el Desarrollo del Personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL arrojó un coeficiente de correlación de 0.742, con una significancia bilateral de 0.00. Esta correlación positiva y moderada indica que existe una relación significativa entre las condiciones de tiempo de trabajo y el desarrollo del personal en la empresa. Los resultados sugieren que a medida que se mejoren las condiciones de tiempo laboral, se observará un incremento en el desarrollo del personal. Esto implica que cuando los empleados perciben una adecuada organización de horarios, flexibilidad laboral y un equilibrio entre la vida laboral y personal, se promueve un mayor desarrollo de sus habilidades y competencias laborales. La significancia bilateral de 0.00 indica que esta correlación no es atribuible al azar, sino que existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar las condiciones de tiempo de trabajo como un factor relevante para fomentar el desarrollo del personal en la empresa. Implementar políticas y prácticas que promuevan una gestión eficiente del tiempo laboral y que brinden opciones de flexibilidad puede tener un impacto positivo en el crecimiento y bienestar de los empleados en Servicios Generales Cardey EIRL.

Objetivo específico tres: Establecer la relación entre la dimensión condiciones sociales y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Tabla 16. Correlación entre las condiciones sociales y el desarrollo personal

Prueba de correlación	Dimensiones	Variable	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,797** ,000 35

Fuente: Elaboración propia SPSS v.23

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman entre las Condiciones Sociales de Trabajo y el Desarrollo del Personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL arrojó un coeficiente de correlación de 0.797, con una significancia bilateral de 0.00. Esta correlación positiva y fuerte indica que existe una relación significativa entre las condiciones sociales de trabajo y el desarrollo del personal en la empresa. Los resultados sugieren que a medida que mejoren las condiciones sociales en el entorno laboral, se observará un aumento en el desarrollo del personal. Esto implica que cuando los empleados perciben una buena relación con sus compañeros y superiores, una comunicación interna efectiva, un clima laboral favorable y oportunidades de crecimiento y desarrollo, se promueve un mayor desarrollo de sus habilidades y competencias laborales. La significancia bilateral de 0.00 indica que esta correlación es estadísticamente significativa y no es atribuible al azar. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar las condiciones sociales de trabajo como un factor clave para el desarrollo del personal en la empresa. Implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral positivo, la colaboración y el reconocimiento entre los empleados, así como el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, puede tener un impacto positivo en el crecimiento y la satisfacción de los empleados en Servicios Generales Cardey EIRL.

- Docimasia de hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Prueba de hipótesis general

H₀: Las condiciones labores no se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

H_i: Las condiciones labores se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Criterios de decisión

- Se acepta H₀ si y solo si el nivel de Sig. > 0.05
- Se acepta H_i si y solo si el nivel de Sig. < 0.05

Tabla 17. Correlación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal

Prueba de correlación	Dimensiones	Variable	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,921**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Fuente: *Elaboración propia SPSS v.23*

Interpretación

La prueba de correlación Rho de Spearman entre las Condiciones Laborales y el Desarrollo del Personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL reveló un coeficiente de correlación de 0.921, con una significancia bilateral de 0.00. Esta correlación positiva y muy fuerte indica una relación significativa y altamente positiva entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en la empresa. Los resultados demuestran que a medida que mejoran las condiciones laborales, también se observa un incremento notable en el desarrollo del personal. Esto implica que cuando los empleados perciben condiciones laborales favorables, incluyendo aspectos como las condiciones ambientales, el tiempo de trabajo y las condiciones sociales, se fomenta un mayor desarrollo de sus habilidades, competencias y crecimiento profesional.

La significancia bilateral de 0.00 indica que esta correlación es estadísticamente significativa y no se debe al azar. Estos hallazgos subrayan la importancia de brindar condiciones laborales adecuadas y favorables para promover el desarrollo y el bienestar de los empleados en Servicios Generales Cardey EIRL. Mejorar las condiciones laborales en todas sus dimensiones puede tener un impacto positivo significativo en el rendimiento, la satisfacción y el crecimiento profesional de los empleados en la organización.

4.2. Discusión de resultados

Lo hallado en la presente investigación comprueba lo anotado en el objetivo general dado que evidencian la existencia de una relación entre las condiciones laborales y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL en Piura. La medida de la correlación es de Spearman $r=0.921$, y el valor de significancia p es menor a 0.05, lo que indica que esta relación es estadísticamente significativa. Estos resultados coinciden con la investigación de Cortés y Peña (2021), quienes afirman que en una empresa, las condiciones laborales y el desarrollo personal de los trabajadores están estrechamente relacionados. Por un lado, Reyes (2017), menciona que las condiciones laborales se refieren a las condiciones físicas, psicológicas y sociales en las que los trabajadores desempeñan sus funciones. Estas condiciones pueden incluir aspectos como la iluminación, el ruido, las temperaturas, el equipamiento, el espacio de trabajo y el ambiente laboral en general. Por otro lado, Ruiz (2018), expresa que el desarrollo personal se refiere al proceso por el cual una persona adquiere habilidades, conocimientos y valores que le permiten mejorar su rendimiento laboral y su calidad de vida. El desarrollo personal puede incluir aspectos como la capacitación, el aprendizaje, la autoevaluación y el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación y la resolución de problemas. Por lo tanto, en una empresa, las condiciones laborales y el desarrollo personal están estrechamente relacionados. Si las condiciones laborales son pobres, los trabajadores pueden sentirse desmotivados, estresados y poco productivos, lo que a su vez afectará negativamente su desarrollo personal. Por el contrario, si las condiciones laborales son buenas, los trabajadores se sentirán más

motivados, menos estresados y más productivos, lo que les permitirá desarrollarse de manera más efectiva.

Respecto al objetivo específico uno, Establecer la relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022. La investigación muestra que las condiciones ambientales de trabajo afectan el desarrollo personal, en tal sentido, la empresa Servicios Generales Cardey EIRL al mejorar las condiciones ambientales en el trabajo, permite mejorar el desarrollo personal de sus trabajadores. Con respecto al coeficiente de Spearman ($r=0.866$) demuestra que tienen un comportamiento positivo alto. En ese sentido, a mejores condiciones ambientales, mejor el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL de la ciudad de Piura. Tales resultados concuerdan con lo que señala Pacora (2021), en la que manifiesta que las condiciones ambientales en el lugar de trabajo tienen un gran impacto en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su rendimiento y productividad. Un ambiente de trabajo seguro y saludable mejora la moral de los empleados, reduce el estrés y aumenta la satisfacción en el trabajo. Además, un ambiente de trabajo bien diseñado y organizado aumenta la eficiencia y reduce los errores. Por lo tanto, es importante que las empresas proporcionen un ambiente de trabajo seguro y saludable para mejorar el desarrollo personal de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico dos, Establecer la relación entre la dimensión condiciones de tiempo y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022. La investigación muestra que las condiciones de tiempo afectan el desarrollo personal, en tal sentido, la empresa Servicios Generales Cardey EIRL al mejorar las condiciones de tiempo, permite mejorar el desarrollo personal de sus trabajadores. Con respecto al coeficiente de Spearman ($r=0.742$) demuestra que tienen un comportamiento positivo moderado. En ese sentido, a mejores condiciones de tiempo, mejor el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL de la ciudad de Piura. Tales resultados concuerdan con lo que señala Marzo y Rodríguez (2017), en la que manifiesta las condiciones de tiempo son fundamentales para el desarrollo personal de

los trabajadores en una empresa. Una jornada laboral adecuada mejora el bienestar, la productividad y la motivación de los empleados, mientras que una jornada laboral precaria tiene efectos negativos en su desarrollo personal y en el rendimiento de la empresa. Por lo tanto, es importante que las empresas ofrezcan horarios de trabajo flexibles, oportunidades de formación y desarrollo, y fomenten un ambiente laboral positivo y colaborativo para que los empleados puedan desarrollarse y crecer juntos. Es importante recordar que, cuando un trabajador se desarrolla personalmente, es más probable que se sienta más comprometido con su trabajo y contribuya de manera más significativa a la empresa. Por lo tanto, es en el interés de las empresas proporcionar condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo personal de sus empleados, dado que esto a su vez puede mejorar el rendimiento y la productividad de la empresa.

Finalmente el tercer objetivo específico, Establecer la relación entre la dimensión condiciones sociales y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022. La investigación muestra que las condiciones sociales afectan el desarrollo personal, en tal sentido, la empresa Servicios Generales Cardey EIRL al mejorar las condiciones sociales, permite mejorar el desarrollo personal de sus trabajadores. Con respecto al coeficiente de Spearman ($r=0.797$) demuestra que tienen un comportamiento positivo moderado. En ese sentido, a mejores condiciones sociales, mejor el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Cardey EIRL de la ciudad de Piura. Tales resultados concuerdan con lo que señala Reque (2020), en la que manifiesta las condiciones sociales laborales tienen un impacto directo en el desarrollo personal de los trabajadores en una empresa. Un ambiente laboral positivo y seguro, con un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, puede contribuir al bienestar físico y mental de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento y productividad en el trabajo. Por otro lado, un ambiente laboral estresante o poco seguro puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los empleados, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y productividad en el trabajo. Es importante que las empresas

proporcionen un ambiente laboral adecuado para fomentar el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

CONCLUSIONES

- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman indican una fuerte correlación positiva ($r=0.921$, $p<0.05$) entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal en Servicios Generales Cardey EIRL. Estos hallazgos respaldan la importancia de mejorar las condiciones laborales para fomentar el crecimiento y el desarrollo del personal.
- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman revelan una correlación positiva y significativa ($r=0.866$, $p<0.05$) entre las condiciones ambientales de trabajo y el desarrollo del personal en Servicios Generales Cardey EIRL. Estos hallazgos subrayan la importancia de mantener un entorno laboral saludable y favorable para promover el crecimiento y el desarrollo de los empleados.
- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman revelan una correlación positiva y significativa ($r=0.742$, $p<0.05$) entre las condiciones de tiempo de trabajo y el desarrollo del personal en Servicios Generales Cardey EIRL. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar adecuadamente el tiempo de trabajo para promover el crecimiento y el desarrollo de los empleados.
- Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman indican una correlación positiva y significativa ($r=0.797$, $p<0.05$) entre las condiciones sociales de trabajo y el desarrollo del personal en Servicios Generales Cardey EIRL. Estos hallazgos destacan la importancia de promover un entorno laboral favorable y colaborativo para fomentar el crecimiento y desarrollo de los empleados.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia de esta investigación y de acuerdo con los resultados obtenidos, se hacen algunas recomendaciones tanto para el gerente como para los trabajadores con el objetivo de lograr una organización exitosa dentro del contexto empresarial. A continuación se presentan estas recomendaciones:

- Se recomienda a la empresa Servicios Generales Cardey EIRL tomar medidas para mejorar la percepción de las Condiciones Laborales. Es fundamental establecer una comunicación abierta y transparente con los empleados, fomentando la retroalimentación y escuchando sus preocupaciones. Además, se deben implementar mejoras en áreas clave como seguridad, bienestar, equilibrio entre trabajo y vida personal, y oportunidades de desarrollo profesional. Brindar incentivos y reconocimiento por el desempeño, así como promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo, contribuirá a elevar la satisfacción y productividad de los empleados.
- Se recomienda a Servicios Generales Cardey EIRL enfocarse en mejorar las Condiciones Ambientales de Trabajo para impulsar el desarrollo del personal. Es fundamental implementar medidas que promuevan un entorno laboral saludable y seguro, como mejorar la calidad del aire, controlar el ruido y garantizar una iluminación adecuada. Además, se deben proporcionar espacios ergonómicos y cómodos, así como fomentar prácticas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. Incentivar la participación y la conciencia ambiental de los empleados fortalecerá su bienestar y rendimiento, generando un impacto positivo en la empresa en su conjunto.
- Se recomienda a Servicios Generales Cardey EIRL mejorar las Condiciones de Tiempos de Trabajo para promover el desarrollo del personal. Es importante implementar políticas que fomenten un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal, como establecer horarios flexibles, ofrecer opciones de trabajo remoto y promover la conciliación familiar. Además, se deben garantizar períodos adecuados de descanso y promover la gestión efectiva del tiempo, evitando la sobrecarga laboral. Esto generará empleados más

satisfechos, motivados y productivos, contribuyendo al crecimiento y éxito de la empresa.

- Se recomienda a Servicios Generales Cardey EIRL mejorar las Condiciones Sociales de Trabajo para impulsar el desarrollo del personal. Es esencial fomentar un ambiente laboral inclusivo y de respeto, promoviendo la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la colaboración. Se deben implementar actividades de integración, eventos sociales y programas de reconocimiento para fortalecer los lazos entre los empleados. Además, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y crecimiento personal contribuirá a aumentar la satisfacción laboral y la motivación. Esto creará un entorno más positivo y productivo para todos.

REFERENCIAS

- Belzunegui, A. (2017). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Universidad de La Rioja.
- Chea, Y., & Rosli, R. (2020). *Validity and reliability of the survey of attitudes toward statistics (SATS) instrument*. Journal Pendidikan Malaysia.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Coral, P. (2019). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017*. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Cortés, M., & Peña, S. (2021). *Diseño de un plan de formación y desarrollo de talento humano para favor Febor Entidad Corporativa*. Bogotá, Colombia: Universidad Escuela de Administración de Negocios.
- Eaerle, E. (2017). *BID: Estudio de mejores condiciones laborales ubica al Perú por debajo del promedio en América Latina*. Diario Gestión.
- Escárcega, D. (2019). *¿Qué es la investigación correlacional?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>
- Fernández, P. (2019). *La informalidad actual en Piura – Perú*. Revistas Tus Clases.
- Fundación Europea. (2017). *La agencia tripartita de la UE que proporciona conocimientos para ayudar en el desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo*. EUROFOUND.
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Pereira.
- Guerra, V. (2019). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de las trabajadoras sociales del área educativa en la ciudad de Trujillo, año 2018*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Jan, L. (2018). *Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018*. Universidad Ricardo Palma.

- Martínez, J., Guerrero, S., & Rey, C. (2012). *Evaluación de la validez de constructo y la confiabilidad del inventario de masculinidad y feminidad en adolescentes y adultos jóvenes colombianos*. Avances en Psicología Latinoamericana.
- Marzo, C., & Rodríguez, M. (2017). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Alicante, España: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Pacora, A. (2021). *Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2019*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Petersen, L. (2018). *Ejemplos de condiciones de trabajo*. Revista Chron.
- Reaño, C. (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*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Reque, W. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Reyes, A. (2017). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas – Oficina Zonal, Tarapoto, año 2016*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo.
- Rosales, P., & Miguel, M. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura SAC, provincia de Huancayo 2020*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Ruiz, C. (2018). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura*. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Willis, K. (2022). *Importancia del desarrollo personal en el lugar de trabajo y su impacto positivo en el crecimiento profesional*. Revista Core Management Training.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación

Cuestionario: Condiciones laborales

Buen día estimado (a), a continuación, le presentamos un cuestionario, que servirá para una investigación el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal, asimismo indicarle que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo tanto se recomienda que responda con total honestidad.

Se agradece de antemano su gentil participación.

F		M	
---	--	---	--

Sexo:

Edad: _____ **Nivel de educación:** _____

A continuación, marque las opciones que considere mejor, de acuerdo con la siguiente escala tipo Likert:

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

Condiciones ambientales de trabajo		1	2	3	4	5
1	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.					
2	La temperatura que tiene en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.					
3	Considera el ruido en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL el adecuada.					
Condiciones de tiempo de trabajo		1	2	3	4	5
4	Considera que su jornada de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.					
5	Esta dispuesto a realizar horas extras en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL					
6	Considera que su periodo de descanso en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es el adecuado.					

Condiciones sociales de trabajo		1	2	3	4	5
7	Considera que la relación con sus jefes en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.					
8	Considera que la relación con sus compañeros en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.					

Valoración de la encuesta *Condiciones laborales*

Dimensiones	N. de ítems	Valoración mínima por ítems	Valoración máxima por ítems	Rango de valoración total
Condiciones ambientales de trabajo	3	1	5	3 - 15
Condiciones de tiempo de trabajo	3	1	5	3 - 15
Condiciones sociales de trabajo	2	1	5	2 - 10
TOTAL	8	1	5	8 - 40

Baremación:

	Niveles		
	Malo	Regular	Bueno
Condiciones laborales	08 - 18	19 - 29	30 - 40
Condiciones ambientales de trabajo	03 - 06	07 - 10	11 - 15
Condiciones de tiempo de trabajo	03 - 06	07 - 10	11 - 15
Condiciones sociales de trabajo	02 - 04	05 - 07	08 - 10

Cuestionario: Desarrollo del personal

Buen día estimado (a), a continuación, le presentamos un cuestionario, que servirá para una investigación el cual busca determinar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del personal, asimismo indicarle que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo tanto se recomienda que responda con total honestidad.

Se agradece de antemano su gentil participación.

F		M	
---	--	---	--

Sexo:

Edad: _____ **Nivel de educación:** _____

A continuación, marque las opciones que considere mejor, de acuerdo con la siguiente escala tipo Likert:

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

Formación profesional		1	2	3	4	5
1	Se encuentra de acuerdo con el nivel de instrucción que posee hasta el momento.					
2	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda capacitaciones continuas de acuerdo con su área.					
3	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL les brinda las facilidades para especializar en su área de trabajo o en otra de su preferencia.					
4	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda oportunidades para acceder a formación profesional.					
Desarrollo y capacitación laboral		1	2	3	4	5
5	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL brinda facilidades para acceder a capacitaciones externas.					
6	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL motiva su formación laboral, adicional a las que posee.					
7	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL posee un programa de desarrollo de carrera dentro de la empresa.					

Valoración de la encuesta *Desarrollo del Personal*

Dimensiones	N. de ítems	Valoración mínima por ítems	Valoración máxima por ítems	Rango de valoración total
Formación profesional	4	1	5	4 - 20
Desarrollo y capacitación laboral	3	1	5	3 - 15
TOTAL	7	1	5	7 - 35

Baremación:

	Niveles		
	Bajo	Regular	Alto
Desarrollo del personal	07 - 15	16 - 24	25 - 35
Formación profesional	04 - 09	10 - 14	15 - 20
Desarrollo y capacitación laboral	03 - 06	07 - 10	11 - 15

Anexo 2. Ficha de validación

Título: Las condiciones labores y su relación con el desarrollo personal en la empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Hipótesis: Las condiciones labores se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Juez metodólogo: Chuecas Wong, Efraín Ricardo

Firma:



Fecha de revisión: 21 de noviembre del 2022

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Condiciones laborales	Condiciones ambientales de trabajo	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		La temperatura que tiene en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		Considera el ruido en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL el adecuada.	X		X		X		X		
	Condiciones de tiempo de trabajo	Considera que su jornada de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
		Esta dispuesto a realizar horas extras en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL	X		X		X		X		
		Considera que su periodo de descanso en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es el adecuado.	X		X		X		X		
	Condiciones sociales de trabajo	Considera que la relación con sus jefes en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		

		Considera que la relación con sus compañeros en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
Desarrollo del Personal	Formación profesional	Se encuentra de acuerdo con el nivel de instrucción que posee hasta el momento.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda capacitaciones continuas de acuerdo con su área.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL les brinda las facilidades para especializar en su área de trabajo o en otra de su preferencia.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda oportunidades para acceder a formación profesional.	X		X		X		X		
	Desarrollo y capacitación laboral	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL brinda facilidades para acceder a capacitaciones externas.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL motiva su formación laboral, adicional a las que posee.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL posee un programa de desarrollo de carrera dentro de la empresa.	X		X		X		X		

Título: Las condiciones labores y su relación con el desarrollo personal en la empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Hipótesis: Las condiciones labores se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Juez metodólogo: Fiestas Dejo, Iris Paola

Firma: 

Grado académico: Magister

Fecha de revisión: 22 de noviembre del 2022

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Condiciones laborales	Condiciones ambientales de trabajo	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		La temperatura que tiene en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		Considera el ruido en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL el adecuada.	X		X		X		X		
	Condiciones de tiempo de trabajo	Considera que su jornada de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
		Esta dispuesto a realizar horas extras en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL	X		X		X		X		
		Considera que su periodo de descanso en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es el adecuado.	X		X		X		X		
	Condiciones sociales de trabajo	Considera que la relación con sus jefes en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
		Considera que la relación con sus compañeros en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		

Desarrollo del Personal	Formación profesional	Se encuentra de acuerdo con el nivel de instrucción que posee hasta el momento.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda capacitaciones continuas de acuerdo con su área.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL les brinda las facilidades para especializar en su área de trabajo o en otra de su preferencia.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda oportunidades para acceder a formación profesional.	X		X		X		X		
	Desarrollo y capacitación laboral	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL brinda facilidades para acceder a capacitaciones externas.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL motiva su formación laboral, adicional a las que posee.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL posee un programa de desarrollo de carrera dentro de la empresa.	X		X		X		X		

Título: Las condiciones labores y su relación con el desarrollo personal en la empresa servicios generales CARDEY EIRL PIURA año 2022

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones labores y el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Hipótesis: Las condiciones labores se relacionan directamente con el desarrollo personal en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL Piura año 2022.

Juez metodólogo: García Crisanto, Alex

Firma: 

Grado académico: Doctor

Fecha de revisión: 23 de noviembre del 2022

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACIONES
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Condiciones laborales	Condiciones ambientales de trabajo	La iluminación que tiene su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		La temperatura que tiene en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es adecuada.	X		X		X		X		
		Considera el ruido en su puesto de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL el adecuada.	X		X		X		X		
	Condiciones de tiempo de trabajo	Considera que su jornada de trabajo en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
		Esta dispuesto a realizar horas extras en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL	X		X		X		X		
		Considera que su periodo de descanso en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es el adecuado.	X		X		X		X		
	Condiciones sociales de trabajo	Considera que la relación con sus jefes en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		
		Considera que la relación con sus compañeros en la empresa Servicios Generales Cardey EIRL es la adecuada.	X		X		X		X		

Desarrollo del Personal	Formación profesional	Se encuentra de acuerdo con el nivel de instrucción que posee hasta el momento.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda capacitaciones continuas de acuerdo con su área.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL les brinda las facilidades para especializar en su área de trabajo o en otra de su preferencia.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL le brinda oportunidades para acceder a formación profesional.	X		X		X		X		
	Desarrollo y capacitación laboral	La empresa Servicios Generales Cardey EIRL brinda facilidades para acceder a capacitaciones externas.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL motiva su formación laboral, adicional a las que posee.	X		X		X		X		
		La empresa Servicios Generales Cardey EIRL posee un programa de desarrollo de carrera dentro de la empresa.	X		X		X		X		