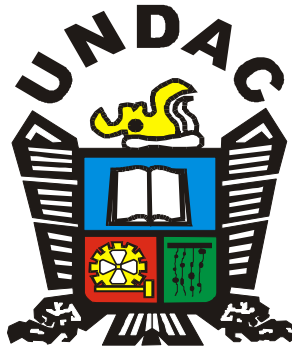


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la
Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Karol Stephani ESTRELLA VALERIO

Bach. Carlos Andres PRUDENCIO AROTINGO

Asesor:

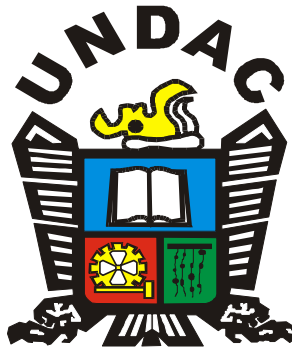
Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la
Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 028-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Karol Stephani, ESTRELLA VALERIO - Carlos Andres, PRUDENCIO AROTINGO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Índice de Similitud: **9%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Agosto de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154005040 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/08/2023 08:55:21-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a Dios, por guiarme, protegerme y bendecirme a lo largo de mi vida.

A mis padres William y Rosa por darme la vida y acompañarme a lo largo de ella en mis aciertos y desaciertos, siempre impulsándome a ser mejor persona y cumplir mis objetivos.

A mi compañero de vida Carlos, por cumplir juntos nuestras metas y tener el mismo objetivo, superarnos y ser un ejemplo para nuestro hijo.

A mi hijo Adiel Kael por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más y ser una mejor versión de mí para él.

Karol Stephani

A mi familia, en especial a mi hijo. Puesto que le da sentido al esfuerzo dedicado para culminar mi investigación, como una etapa más de la vida e iniciar otra donde la dedicación determinará el éxito y futuro de mi carrera.

Así mismo a mis docentes quienes han forjado en mí el interés y calidad profesional que debe tener un Administrador y un Líder

Carlos Andres

AGRADECIMIENTO

Es gratificante agradecer a los docentes de nuestra Escuela de Formación Profesional de Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por habernos brindado su orientación y conocimientos para crecer profesionalmente.

Agradecemos a nuestro asesor Mg. Juan Antonio Ricaldi Baldeon, por brindarnos su valioso tiempo y orientarnos en la parte metodológica, trabajo de campo, la misma que nos permitió concluir el trabajo de investigación.

Nuestra eterna gratitud a la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay por brindarnos la información muy valedera para concluir con el trabajo de investigación.

Karol Stephani y Carlos Andres

RESUMEN

La investigación titulada “Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022. Se desarrolló bajo la metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, en cuanto al nivel se considera descriptivo y correlacional, con método deductivo, se señala un diseño no experimental la población de 146.

Conforme al resultado afirmamos que existe una correlación entre las variables de ambiente laboral y desarrollo personal con un nivel de significancia de $p = 0,000$ y un coeficiente de correlación de 0.574, valor que señala una correlación positiva media. Concluimos que, de acuerdo a los resultados la relación entre las variables es positiva, toda vez que, en la medida que se mejore las condiciones de trabajo, las percepciones y las relaciones interpersonales se mejorara el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay.

Palabras clave: ambiente laboral, condiciones de trabajo, percepciones, relaciones interpersonales, desarrollo personal, debilidades, fortalezas, desarrollo de capacidades, habilidades, experiencia laboral y participación.

Karol Stephani y Carlos Andres

ABSTRACT

The investigation entitled "Work environment and personal development in the company IESA S.A. of the Animon - Chungar production unit of the Huayllay district - 2022", had the general objective of determining the relationship between the work environment and personal development in the company IESA S.A. of the Animon - Chungar production unit of the Huayllay district - 2022. It was developed under the basic type methodology, with a quantitative approach, in terms of the level it is considered descriptive and correlational, with a deductive method, a non-experimental design is indicated. population of 146.

According to the result, we affirm that there is a correlation between the variables of work environment and personal development with a significance level of $p = 0.000$ and a correlation coefficient of 0.574, a value that indicates a medium positive correlation. We conclude that, according to the results, the relationship between the variables is positive, since, to the extent that working conditions, perceptions and interpersonal relationships improve, personal development in the company IESA S.A. will improve. from the Animon – Chungar Production Unit of the Huayllay district.

Keywords: work environment, working conditions, perceptions, interpersonal relationships, personal development, weaknesses, strengths, capacity development, skills, work experience and participation.

Karol Stephani y Carlos Andres

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado “Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022” se presenta para optar el título profesional de Licenciados en Administración para lo cual ponemos a consideración del Jurado calificador.

El ambiente laboral está conformado por las características estructurales, los procesos, las relaciones sociales, la motivación y que estas son interpretadas o reconocidas por el trabajador de manera positiva o negativa.

En tanto el desarrollo personal es el fin de cada trabajador o persona que implica un proceso de superación, logro de objetivos, es decir darle un sentido a la vida.

Seguidamente describimos cada uno de los componentes que comprende el trabajo de investigación:

Capítulo I, iniciamos identificando y determinando el problema de investigación, luego delimitamos, para seguidamente formular los problemas y objetivos, se aborda la justificación y las limitaciones del estudio.

Capítulo II, en el marco teórico se presenta la síntesis de las investigaciones de otros investigadores, también, las bases teóricas de acuerdo a las variables de estudio, se define los términos básicos, formulamos las hipótesis de investigación, también identificamos las variables, para luego hacer la definición operacional de las variables e indicadores.

Capítulo III, contiene la metodología y técnica de investigación, donde se aborda el tipo, nivel y método de investigación hacemos referencia al diseño de investigación, se precisa sobre la población y muestra de estudio, también, se establece las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de datos, se concluye presentando el tratamiento estadístico y la orientación ética.

Capítulo IV, presentamos los resultados y la discusión, describimos el trabajo de campo, se detalla sobre el análisis e interpretación de los resultados teniendo en cuenta las dimensiones, realizamos la prueba de hipótesis, terminando con la discusión de

resultados.

Karol Stephani y Carlos Andres

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	3
1.3.1.	Problema general.....	3
1.3.2.	Problemas específicos	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos	3
1.5.	Justificación de la investigación.....	4
1.6.	Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	5
2.2.	Bases teóricas – científicas	10
2.2.1.	Ambiente laboral	10
2.2.2.	Desarrollo personal	14
2.3.	Definición de términos básicos	18

2.4.	Formulación de hipótesis.....	19
2.4.1.	Hipótesis general	19
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	20
2.5.	Identificación de Variables.....	20
2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores	21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Método de investigación.....	22
3.4.	Diseño de investigación.....	23
3.5.	Población y muestra	23
3.5.1.	Población de la investigación	23
3.5.2.	Muestra de la investigación	23
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	24
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	24
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	24
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	24
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9.	Tratamiento estadístico	25
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	27
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	28
4.3.	Prueba de hipótesis.....	56
4.4.	Discusión de resultados	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 El ambiente laboral es agradable.....	28
Tabla 2 Es comfortable las condiciones físicas de trabajo.....	29
Tabla 3 Tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo.....	30
Tabla 4 Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos.....	31
Tabla 5 Los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables.....	32
Tabla 6 Considera que la retribución económica por sus labores es justa.....	33
Tabla 7 Se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores.....	34
Tabla 8 Tengo la seguridad de no ser despedido.....	35
Tabla 9 Los objetivos de trabajo son retadores.....	36
Tabla 10 Las relaciones interpersonales son de confianza.....	37
Tabla 11 Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.....	38
Tabla 12 Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas.....	39
Tabla 13 Los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo.....	40
Tabla 14 El respeto es mutuo entre los trabajadores.....	41
Tabla 15 Planifico y organizo mi desarrollo personal.....	42
Tabla 16 Conozco mis debilidades y fortalezas.....	43
Tabla 17 Establezco mis metas personales.....	44
Tabla 18 Desarrollo nuevas capacidades para lograr mis metas.....	45
Tabla 19 Aprendo de mis errores y lo veo como una oportunidad para crecer.....	46
Tabla 20 Participo en capacitaciones relacionadas a mi área laboral.....	47
Tabla 21 Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral.....	48
Tabla 22 Me siento preparado para asumir nuevos cargos.....	49
Tabla 23 Considera que su habilidad le sirve para mejorar sus ingresos.....	50
Tabla 24 Considera que por sus conocimientos ya debió ser ascendido.....	51

Tabla 25 Mi experiencia laboral me permite desenvolverme en forma eficiente	52
Tabla 26 En mi unidad de producción me considero una persona agradable	53
Tabla 27 Intento darle un buen sentido a mi vida.....	54
Tabla 28 Participo y apoyo a los equipos de trabajo.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 El ambiente laboral es agradable.....	28
Gráfico 2 Es comfortable las condiciones físicas de trabajo.....	29
Gráfico 3 Tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo.....	30
Gráfico 4 Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos.....	31
Gráfico 5 Los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables.....	32
Gráfico 6 Considera que la retribución económica por sus labores es justa.....	33
Gráfico 7 Se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores.....	34
Gráfico 8 Tengo la seguridad de no ser despedido.....	35
Gráfico 9 Los objetivos de trabajo son retadores.....	36
Gráfico 10 Las relaciones interpersonales son de confianza.....	37
Gráfico 11 Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.....	38
Gráfico 12 Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas.....	39
Gráfico 13 Los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo.....	40
Gráfico 14 El respeto es mutuo entre los trabajadores.....	41
Gráfico 15 Planifico y organizo mi desarrollo personal.....	42
Gráfico 16 Conozco mis debilidades y fortalezas.....	43
Gráfico 17 Establezco mis metas personales.....	44
Gráfico 18 Desarrollo nuevas capacidades para lograr mis metas.....	45
Gráfico 19 Aprendo de mis errores y lo veo como una oportunidad para crecer.....	46
Gráfico 20 Participo en capacitaciones relacionadas a mi área laboral.....	47
Gráfico 21 Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral.....	48
Gráfico 22 Me siento preparado para asumir nuevos cargos.....	49
Gráfico 23 Considera que su habilidad le sirve para mejorar sus ingresos.....	50
Gráfico 24 Considera que por sus conocimientos ya debió ser ascendido.....	51

Gráfico 25 Mi experiencia laboral me permite desenvolverme en forma eficiente	52
Gráfico 26 En mi unidad de producción me considero una persona agradable	53
Gráfico 27 Intento darle un buen sentido a mi vida	54
Gráfico 28 Participo y apoyo a los equipos de trabajo.....	55

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La empresa IESA S.A. identificada con Registro Único de Comprobantes Nro 20100146895 inicia sus actividades económicas el quince de enero de mil novecientos cincuenta y tres, con la actividad económica de preparación del terreno y secundaria de actividades de apoyo para otras actividades de explotación de minas y canteras. Cuenta con un Gerente General que se encarga de la gestión de la empresa.

IESA S.A. a desarrollado el Sistema Integrado de Gestión (SGI), el cual comprende un conjunto de sistemas diseñados bajo los requisitos de las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, los cuales se complementan con la finalidad de optimizar los recursos disponibles, mejorar la organización, reducir costos y mejorar el rendimiento de la empresa IESA S.A. (2022). Así mismo, en cuanto a los trabajadores declaran mediante la Planilla Electrónica ante la SUNAT.

IESA S.A. ejecuta proyectos en construcción en las principales obras civiles subterráneas, hidráulicas y de saneamiento, como también realiza la preparación y la explotación en yacimientos en minería subterránea. Brinda diversos servicios en obras y minería a las empresas Nexa, Volcan, La Virgen

S.A. y Hochschild Mining.

A nivel de la Región Pasco, las operaciones de IESA S.A. se localiza en el distrito de Huayllay en la Unidad de Producción de Animon – Chungar, mediante el laboreo minero de preparación y profundización interior mina

El ambiente laboral, comprende el aspecto intangible de las condiciones y percepciones sobre el entorno de trabajo, estos elementos condicionan el desarrollo de la ejecución de las labores, en las relaciones con los compañeros de trabajo y con los jefes inmediatos.

Ahora bien, un adecuado ambiente laboral genera comodidad para un buen desempeño del trabajador en el desarrollo de sus diversas actividades. Sin embargo, un mal ambiente laboral destruye las relaciones en el trabajo, generando diversos conflictos por ejemplo con el sindicato, y muchas veces afecta directamente los niveles de productividad.

En IESA S.A. la fuerza laboral trabajan expuestos a accidentes laborales, estrés y esfuerzo físico, a ello se suma los conflictos sociales, los conflictos que en alguna medida se tiene que lidiar son con las comunidades campesinas que se localizan alrededor de las operaciones, estos factores son determinantes que inciden en el ambiente laboral.

Las personas son seres humanos que están dotados de conocimientos, diversas habilidades y sobre todo de percepciones y aspiraciones. La aspiración viene a ser un complemento fundamental para el desarrollo personal, en ese orden de ideas, nuestra investigación busca conocer sobre el ambiente laboral y el desarrollo personal de los trabajadores de la empresa IESA S.A.

1.2. Delimitación de la investigación

A continuación, establecemos la delimitación de nuestra investigación, para lo cual consideramos los aspectos siguientes:

a) Delimitación espacial

Se realizó en el distrito de Huayllay de la provincia y región de Pasco.

b) Delimitación temporal

El periodo de investigación ha comprendido a los meses de enero a junio del año 2022.

c) Delimitación social

Comprende a los trabajadores de IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay provincia de Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?
- b. ¿Cuál es la relación entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?
- c. ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo

personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

- b. Describir la relación entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.
- c. Describir la relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

1.5. Justificación de la investigación

En esta parte se buscó los argumentos de importancia de la investigación, entre otros destacamos:

- a. La investigación nos permitió conocer la relación entre ambiente laboral y desarrollo personal.
- b. Será una fuente de información bibliográfica de aporte para la empresa IESA S.A. y para futuros estudios en los temas tratados.
- c. Los temas tanto ambiente laboral, como desarrollo personal son aspectos importantes para una adecuada gestión en el sector minería.

1.6. Limitaciones de la investigación

Para tener un contexto preciso de la investigación presentamos las principales limitaciones de nuestro estudio:

- a. La aplicación del cuestionario, debido al escaso tiempo de los colaboradores que trabajan bajo sistema.
- b. La investigación se limita al ambiente laboral y desarrollo personal.
- c. Los resultados abarcaran a IESA S.A.
- d. La disponibilidad de tiempo para procesar la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En este apartado realizamos una revisión de otros estudios realizados previamente, destacamos los siguientes autores de acuerdo al año de publicación:

Coral (2019) en su tesis “El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María – 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Planteó como problema ¿Cuál es el nivel de relación entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Red de Salud de Tingo María 2017? Estableció como objetivo de la investigación, determinar la relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de Salud Leoncio Prado de la ciudad de Tingo María. Concluye: existe relación entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral con un grado de relación moderada ($r_s = 0.403$); en cuanto a capacitación profesional y la satisfacción laboral, no presenta una relación directa con un grado que corresponde a una correlación baja ($r_s = 0,214$), esto se debe a que los trabajadores se capacitan en forma personal y con sus propios recursos; la progresión de la carrera y la satisfacción laboral presenta una

relación directa con un grado que corresponde a una correlación moderada ($r_s = 0,429$).

Silva y Ramos (2019) en su investigación “Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac – 2017”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Los autores formulan como problema ¿Cómo influye el ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac - 2017? Establecen como objetivo, Determinar la influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac – 2017. Concluyen: comprueban que el ambiente laboral influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores; las causas de la baja productividad de los trabajadores de la entidad en estudio son: la desestimación de aportes entre trabajadores, intolerancia entre compañeros de trabajo, limitada confianza entre los miembros del equipo de trabajo y falta de material logístico; existe un alto índice de nivel de productividad, ineficiencia y poca calidad en el desarrollo de las funciones; la propuesta de promover un buen ambiente laboral mejorara la productividad y servirá como guía y documento normativo.

Albán y Sánchez (2018) en su investigación “Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza en el año 2018”. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego.

Enuncia el problema ¿De qué manera el desarrollo del personal influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza en el 2018? Objetivo general, Determinar de qué manera el desarrollo del personal influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza en el 2018. Concluyen: que el desarrollo

del personal influye significativamente en la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.705 de correlación moderada; identificaron los factores de desarrollo de personal como psicológico, económico y social; la satisfacción laboral es influenciada mediante la estabilidad laboral, relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad en el centro de trabajo; finalmente consideran que el desarrollo de personal es intermedio y la satisfacción laboral es alto.

Miranda (2018) en su trabajo de investigación “Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana”. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura.

Ha identificado como problema cual es la relación entre el ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras en el año 2018. Como objetivo de investigación determinar la influencia del ambiente laboral y su repercusión en la motivación del personal de las empresas aseguradoras. Arriba a las conclusiones: la combinación de ambiente laboral y motivación en esta agencia es de un nivel medio; carece de un plan de motivación y los empleados tienen una percepción negativa de la empresa; si la motivación se sigue deteriorando los empleados buscaran otras opciones para satisfacer sus necesidades; finalmente sostiene, que el ambiente laboral si tiene mucha importancia en la agencia, generando estabilidad en el trabajo, lo hace más productivo debido a la comodidad que tienen.

Casana (2017) en su investigación “Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016”. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo.

Establece como problema principal ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Independencia 2016? El objetivo principal fue determinar como el desarrollo personal se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la

municipalidad de Independencia 2016. El estudio concluye: que existe una relación significativa positiva y moderada ($\rho = 0,503$ y una $p = 0,000$) entre las variables desarrollo personal y satisfacción laboral; las debilidades detectadas es la formación académica del personal que se encuentra en un nivel medio, la capacitación que realizan los empleados no están en relación con los cargos que desempeñan.

Cortez y Mercedes (2017) en su investigación “Análisis de las condiciones de trabajo y su impacto en el clima laboral de los operadores del área de producción en las empresas manufactureras de plástico en Lima. Propuesta de un plan de mejora del clima laboral en la empresa Melaform SAC.” (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Presenta como pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores críticos que impactan en el clima laboral de los operarios del área de producción en las empresas manufactureras de plástico en Lima? Como objetivo fue proponer un plan de mejora del clima laboral en el área de producción para el Grupo Melaform SAC. Llegan a las conclusiones siguientes: los factores que impactan en el clima laboral comprenden el incentivo laboral y las condiciones de trabajo; los factores críticos que componen el clima laboral vienen a ser las condiciones de trabajo, sistema retributivo, pertenencia al grupo, responsable inmediato, comunicación, sistema de incentivos y la promoción; las condiciones laborales es un factor importante para mejorar el clima laboral y sirve para cuidar la integridad y el bienestar de los trabajadores en general, también toma relevancia debido a que Sunafil es la encargada de hacer cumplir las normas en materia de seguridad; también sostienen que el incentivo laboral es un factor crítico para mejorar el clima laboral, estas pueden ser económicas, el reconocimiento, capacitación, premios, eventos entre familias; elaboraron un plan de incentivos laborales para los operarios del área de producción y consideran los entrevistados que impactara positivamente en el clima laboral; finalmente, diseñaron un plan de mejora de las

condiciones laborales.

Naranjo (2017) en su trabajo de investigación “El ambiente laboral como potenciador de los resultados operacionales en el Ejército Nacional de Colombia”. (Trabajo de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada.

Establece como pregunta de investigación ¿Cuáles serían las implicaciones de mejorar la motivación y el ambiente laboral en las unidades tácticas del Ejército Nacional de Colombia? Como objetivo identificar los principales beneficios que se obtienen en las unidades del Ejército Nacional de Colombia al tener un ambiente laboral óptimo y motivador. Concluye: el entorno laboral influye en el rendimiento laboral del trabajador; en el Ejército Nacional se presenta ambientes laborales como el sistema autoritario explotador, sistema consultivo y sistema participativo; así mismo, establece que el sistema consultivo propiciaría un buen ambiente laboral permitiendo la participación del subalterno a través de su experiencia y sus conocimientos, estandarizando los diversos procedimientos.

Moreno, Ramírez y Tamani (2016) en su investigación “El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT”. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Establece como problema ¿De qué manera el desarrollo del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT, Lima 2016? Como objetivo, Determinar la influencia del desarrollo del personal en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT, Lima 2016. Llegan a las conclusiones: el desarrollo del personal influye de manera positiva en el desempeño laboral, sin embargo, no se toma en consideración la formación profesional para asumir nuevos cargos; se capacitan en forma intermitente y es auspiciada por la entidad; la línea de carrera influye positivamente en el desempeño laboral, sin embargo, el 100% no están de acuerdo por cuanto no tuvieron la posibilidad de ascenso.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Ambiente laboral

Conforme sostiene Sells (1960) “El ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos, que dependen a su vez de la percepción que tienen y de aceptación de las restricciones sociales y culturales (como se cita en Pérez, 2012, p. 86).

El ambiente, está formado por diversos aspectos como: económicos, sociales, culturales y físicos, pueden ser positivos o negativos, dependerá en gran medida de la percepción que tenga el trabajador.

De acuerdo a Gibson et. al, (1984) “Son las propiedades que perciben los participantes como características del ambiente de trabajo. Es un concepto compendiado por el hecho de que está conformado por percepciones combinadas de las variables conductuales, estructurales y de procesos” (como se cita en Pérez, 2012, p. 86).

Haciendo mención al ambiente laboral, los autores Pritchard y Karasick (1972) manifiestan que:

“Es la cualidad del ambiente interno de una organización, que resulta del comportamiento de los miembros y sirve para interpretar situaciones y orientar las actividades de la organización. En ese sentido, el clima implica una función de los individuos que perciben, pero en relación con el contexto organizacional inmediato en el que se encuentran y está conformado por once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo” (como se cita en Pérez, 2012, p. 86).

De acuerdo a Litwin y Stinger (s.f.) existe factores que afectan el ambiente laboral, entre ellas: la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad (como se cita en

Naranjo, 2017, p. 16).

2.2.1.1. Condiciones de trabajo

Conforme sostiene García (2006) las condiciones de trabajo “Son la percepción de la comodidad y seguridad del lugar en el que se trabaja, así como de contar con las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus funciones” (p. 167).

En las palabras de Pérez (2010) la condición de trabajo “Está vinculada al estado del entorno laboral, destacando: la calidad, la seguridad, la limpieza de la infraestructura y otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador” (p. 21).

La condición de trabajo en el contexto laboral está dada por las características que presenta las cuestiones tecnológicas, ambientales, la limpieza de la infraestructura, la operatividad de la maquinaria, la forma de organización del trabajo que influyen en la generación de riesgos que afecten la seguridad y la salud del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (2022) considera a las condiciones de trabajo:

Cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

Desde la posición de Pérez (2010, p. 21) las condiciones de trabajo están conformadas por:

- a)** Condiciones físicas, se tiene en consideración de comodidades, iluminación, maquinaria operativa, correcta ventilación y seguridad.
- b)** Condiciones medio ambientales, se toma en consideración la exposición a la contaminación.

- c) Condiciones organizativas, comprende la jornada de trabajo, vacaciones, los derechos laborales.

En la posición de Pérez (2010) tener buenas condiciones de trabajo tiene ventajas como:

- a) Disminuir los gastos en tratamiento médicos a causa de accidentes laborales.
- b) Evitar las sanciones a cargo de SUNAFIL o el cierre de la empresa.
- c) Evitar el acoso laboral.

2.2.1.2. Percepciones

La percepción es concesiva como la apreciación que tiene una persona de un ambiente, de acuerdo a Álvarez (1992) expresa que:

Es la expresión de la percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; en un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas (como se cita en Pérez, 2012, p. 86).

Siendo así la percepción es la sensación que tienen los trabajadores de un objeto, cosa u ambiente, en ese orden de ideas, Vargas, (1994) sostiene que:

La percepción es proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios respecto a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos como el aprendizaje, la memoria y la simbolización (pp. 47-53).

Los autores Robbins y Judge (2017) definen en relación a

percepción como:

Un proceso interpretativo de la realidad, en el cual influyen las características del perceptor, el objeto percibido y la situación donde ocurre la percepción; mediante este proceso, las personas organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos para dar significado a su entorno.

Desde el enfoque de Piaget (1947) en cuanto a percepción plantea:

Que es biocultural porque consta de un componente biológico y uno cultural. El primero, se refiere a los estímulos físicos y sensoriales involucrados que permiten seleccionar, ordenar y codificar la información del mundo externo. Estos estímulos llegan al mundo interno del sujeto, y dan paso a la formación de categorías cognoscitivas y esquemas.

Basado en los autores mencionamos que la percepción es una imagen mental resultado de una experiencia mediante la cual se reconoce, interpreta y se elabora un juicio de valor respecto al ambiente físico y social en el entorno laboral y a su vez influye en el comportamiento humano mediante la cual la persona actúa para tomar ciertas decisiones.

2.2.1.3. Relaciones interpersonales

Desde el punto de vista de Hanco et. al (2021) definen a las relaciones interpersonales como:

La capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros. Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida, con sus padres, amistades o

compañeros de trabajo y estudio. A través de ellas intercambian formas de sentir y de ver la vida; también comparten necesidades, intereses y afectos.

Hacemos énfasis que las relaciones interpersonales es un tipo de interacción entre dos o más personas en una organización y deben ser recíprocas, tiene por objeto desarrollar una comunicación fluida entre las partes.

Conforme sostiene San Martín (2013) los principales elementos que conforman las relaciones interpersonales comprenden:

- a) Comunicación interpersonal, mediante la cual los trabajadores intercambian información a través de mensajes verbales y no verbales.
- b) Las actitudes, es la forma como se comportan los trabajadores dentro o fuera de la organización.
- c) Confianza, viene a ser la seguridad emocional que siente cada trabajador. La confianza es el facilitador de las relaciones positivas y afectivas en el trabajo.
- d) El trato, que es el conjunto de normas que se cumplen y que buscan la armonía.

En el lado opuesto se encuentra en el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el trabajo, obedeciendo a los intereses de grupo o personales y que no están alineados a los objetivos organizacionales, más por el contrario a los objetivos personales.

2.2.2. Desarrollo personal

Desde el punto de vista de la Real Academia Española (2022) desarrollo es definido como “la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse”.

Teniendo en cuenta a Alles (2007) desarrollo significa “acrecentar, dar incremento a cosas del orden físico, intelectual o moral” (p. 63).

Por lo tanto, desarrollar son las diversas acciones que se realiza para alcanzar la perfección y un determinado grado de madurez de acuerdo al cargo de trabajo.

El desarrollo personal es concebido como el fin de cada persona, el proceso de superación permite identificar los objetivos fundamentales de la persona, de acuerdo a Dongil y Cano (s.f.) afirmaron que:

El desarrollo personal es un proceso mediante la cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida (p. 2).

Valores importantes en el desarrollo personal se inicia por la amplitud de la parte intelectual, seguidamente por la práctica de los valores, según Chiavenato (2011) postula que:

En las organizaciones, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las personas tienen una enorme capacidad para aprender habilidades, captar información, adquirir conocimientos, modificar actitudes y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones. Las organizaciones echan mano de una gran variedad de medios para desarrollar a las personas, agregarles valor y hacer que cada vez cuenten con más aptitudes y habilidades para el trabajo (p. 216).

Desde la posición de Challa (2010) el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones" (como se cita en Carol, 2019, p. 5).

El desarrollo personal de acuerdo a Dongil y Cano (s.f.) “lleva implícito la necesidad de realizar actividades relevantes en las áreas más importantes de la vida, tener objetivos, ilusionarse por ellos, conseguir metas y saber valorar todo el proceso” (p. 9).

2.2.2.1. Factores de personalidad que favorecen el desarrollo de personal

Según Dongil y Cano (s.f.) los factores que inciden en el desarrollo personal son los siguientes:

- a) Apertura a la experiencia.** Son flexibles al mantenimiento de los valores e ideas.
- b) Responsabilidad.** Implica el cumplimiento del deber y la autodisciplina.
- c) Amabilidad.** Es la capacidad de ser comprensivo o sensible a las demás personas.
- d) Tesón.** Permiten poner en marcha las conductas positivas para lograr las metas.
- e) Neuroticismo.** Son las emociones que dificultan el desarrollo del personal.

2.2.2.2. Métodos para el desarrollo de personas

Respecto a los métodos para el desarrollo de personas, Chiavenato (2011) sostiene que:

Desarrollar personas no queda en brindarle información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y de esta forma sean más eficientes en lo que hacen. Significa, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen (p. 423).

Chiavenato (2011) indica en relación a los métodos para el desarrollo de personas teniendo en cuenta el puesto actual son los siguientes:

- a) **La rotación de puestos.** Pasar por varios puestos es ampliar las habilidades, conocimientos y capacidades. Implica generar posibilidades de incursión de la persona en varias áreas de la empresa, estimulando nuevas ideas.
- b) **Puesto se asesoría.** Es brindarle la oportunidad al trabajador de desempeñarse bajo la supervisión de un gerente exitoso.
- c) **Aprendizaje práctico.** Es una técnica de capacitación, mediante la cual el trabajador analiza y resuelve problemas en su jornada laboral.
- d) **Asignación de comisiones.** Se asigna al trabajador para que trabaje en diversas comisiones en forma temporal y participa en la toma de decisiones, aprendiendo a resolver problemas y proponiendo soluciones.
- e) **Participación en cursos y seminarios externos.** Permite adquirir nuevos conocimientos al trabajador, la mejor manera es mediante cursos en línea.
- f) **Ejercicios de simulación.** Permite realizar la selección de personal, y es adecuado para capacitar al personal. Se plantea estudios de caso, se usa experiencias de otras organizaciones para que identifique problemas reales y formule mediante el análisis sistemático las soluciones.
- g) **Estudios de casos.** Se plantea a la persona un problema que debe ser analizado y resuelto.
- h) **Juego de empresas.** En situaciones empresariales reales los trabajadores compiten y toman decisiones computarizadas.

- i) **Centros internos de desarrollo.** Se desarrollan en el interior de la empresa se expone a los trabajadores a ejercicios realistas para que mejoren sus habilidades personales.
- j) **Coaching.** Es una metodología de aprendizaje dinámico entre el instructor y el aprendiz, busca desarrollar las habilidades y capacidades en los aspectos empresariales, profesionales o de trabajo.
- k) **Autodesarrollo.** Consiste en la búsqueda de la información en libros, cursos, participar en actividades, visita a youtube, y diversas redes sociales.

2.2.2.3. Dimensiones de desarrollo de personal

Conforme afirma Chiavenato (2009), la dimensión del desarrollo personal comprende: formación académica personal, capacitación personal y metas del personal.

- a) **Formación académica personal.** Comprende los estudios universitarios, técnicos y especializaciones que permiten el aprendizaje para que realicen un mejor desempeño en el trabajo.
- b) **Capacitación personal.** Es la formación del personal que realiza la Oficina de personal para mejorar el desempeño del trabajador para ello debe realizar un diagnóstico.
- c) **Metas del personal.** Es el esfuerzo que realiza la persona para lograr sus aspiraciones personales, familiares y organizaciones se manifiesta en la competencia y habilidad para alcanzarlos.

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente laboral, es el conjunto de características físicas, ambientales que se presenta en el lugar de trabajo y que sirven de estímulo para establecer la conducta en el trabajo.

Beneficios, dar o recibir un determinado bien y que por consiguiente

satisface una determinada necesidad.

Capacitación, viene a ser la adquisición de nuevos conocimientos teóricos, para mejorar sus destrezas en la realización de tareas.

Condiciones de trabajo: Hace referencia a la comodidad y la seguridad en un determinado puesto de trabajo, también comprende la asignación de recursos.

Colaboración, es la acción mediante la cual se trabaja en forma armónica para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa.

Desarrollo personal, es la construcción de la identidad personal, mediante la ampliación de los conocimientos para estimular el desempeño en un puesto laboral.

Debilidad, son las cualidades negativas que identifican a una persona.

Fortaleza, es la virtud de una persona para superar diversas dificultades.

Habilidad, es la capacidad el talento o la aptitud que tienen las personas para desenvolverse en un determinado puesto laboral.

Meta, es el resultado de una acción

Percepción, es la estimulación que recibe los sentidos mediante la cual se obtiene información.

Recursos, es el conjunto de bienes que sirven para lograr un determinado fin. En una empresa encontramos los materiales, de información, logísticos, económicos y de información.

Relaciones interpersonales, es la forma como la persona interactúa, trabaja y coopera con otras personas.

Respeto, es un valor y hace referencia a reconocer tener consideración y deferencia hacia los demás.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La relación entre ambiente laboral y desarrollo personal es positiva en la

empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.
- b) La relación entre las percepciones y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.
- c) La relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

2.5. Identificación de Variables

Para identificar las variables se identificó el problema de investigación, seguidamente presentamos:

Variable 1

Ambiente laboral

Variable 2

Desarrollo personal

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Ambiente laboral	Es el conjunto de características físicas, ambientales que se presenta en el lugar de trabajo y que sirven de estímulo para establecer la conducta en el trabajo	Condiciones de trabajo	Ambiente laboral, condiciones físicas, recursos, tiempo, procesos
		Percepciones	Retribución económica, beneficios, seguridad.
		Relaciones interpersonales	Confianza, trabajo en equipo, colaboración efectiva, respeto, reconocimiento, participación, orgullo.
VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desarrollo personal	Es la construcción de la identidad personal, mediante la ampliación de los conocimientos para estimular el desempeño en un puesto laboral.	Desarrollo personal	Planificación, organización, debilidad, fortaleza, capacidad, capacitación, compromiso, nuevos cargos, habilidades, experiencia, persona agradable, sentido de vida, equipo de trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, al respecto Hernández et. al, (2014), sostiene que “usa la recolección de datos para probar una hipótesis, con la base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

De acuerdo al propósito la investigación es básica, que se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno” (Hernández et. al, 2014).

3.2. Nivel de investigación

En cuanto al nivel la investigación es descriptivo según Hernández et. al, (2014) “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 92) y luego correlacional los mismos autores mencionan que el estudio correlacional “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 93).

3.3. Método de investigación

Nuestra investigación toma en consideración el método deductivo, así mismo el inductivo.

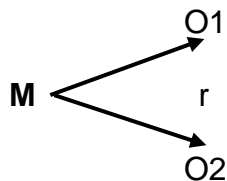
Método deductivo “parte de casos particulares y se eleva a los

conocimientos generales” tal como expresan Hernández et. al, (2014).

Método inductivo “se aplica los principios descubiertos a casos particulares mediante un enlace de juicios como hacen notar Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.4. Diseño de investigación

Teniendo en consideración el diseño de la investigación se estableció no experimental en base a autores Hernández et. al, (2014), se observa el comportamiento de cada variable sin manipular la información obtenida.



Donde:

M : Muestra

O1 : Ambiente laboral

O2 : Desarrollo personal

r : Relación entre ambiente laboral y desarrollo personal

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

La población es el conjunto de personas, para la investigación quedo conformada por 236 trabajadores de la Unidad de producción de IESA S.A. ubicada en del distrito de Huayllay, región Pasco.

3.5.2. Muestra de la investigación

Para hallar la muestra se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, en la cual se eligió al azar, mediante la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = Tamaño de la población (N = 236 trabajadores)

n = Tamaño de muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

E = Error de precisión (E = 5%)

p = Tasa de éxito 50%

q = Tasa de fracaso 50%

tamaño de la muestra n = 146

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta, mediante la cual se recogió la información de los trabajadores.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó el cuestionario, teniendo en cuenta la variable ambiente laboral y desarrollo personal con los respectivos indicadores.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) Validación de instrumento por juicio de experto

Para validar el instrumento de investigación se realizó mediante juicio de expertos, que consiste en recurrir a especialistas, quienes calificaron los criterios, para ello presentamos los resultados de acuerdo a los anexos.

No	Experto	Cargo	Criterio
1	Luis Roberto Torres Tipula	Psicólogo	Aplicar
2	Pio Felipe Cárdenas Justiniano	Administrador	Aplicar
3	Lisbeth Rivera Gonzales	Relacionista industrial	Aplicar

Los cuestionarios presentan el criterio de aplicar, lo cual nos señala que los instrumentos son perfectamente válidos para realizar el estudio.

b) Confiabilidad de instrumento de investigación

Para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó la prueba estadística de Alpha Cronbach, mediante el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), seguidamente presentamos el resultado:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	28

Nota: Elaboración en base al cuestionario

Con un número de elementos de 28 obtuvo el resultado de 0,948, considerado como aceptable, en razón a ello podemos mencionar que el cuestionario presenta alta confiabilidad para medir las variables de estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos de las encuestas realizadas se efectuó mediante el SPSS, la confiabilidad de los instrumentos fue determinada mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el análisis de los datos se realizó a través de:

- a) Análisis cuantitativo
- b) Tablas estadísticas
- c) Gráficos de barras
- d) Finalmente se realizó la interpretación de cada tabla.

3.9. Tratamiento estadístico

Para la realización de la investigación utilizamos la estadística descriptiva, presentando en tablas y gráficos, para luego analizar y describir los datos.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En la ejecución de la investigación se tuvo en cuenta los aspectos siguientes:

- a)** Se citó y referencio a todos los autores que se tuvo en cuenta en el desarrollo de la investigación.
- b)** Se guardó absoluta reserva de las respuestas de los encuestados.
- c)** Se trató en forma correcta a los encuestados

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para obtener la información se realizó mediante el trabajo de campo, que consistió en encuestar a los trabajadores de empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar.

Previamente se elaboró el cuestionario que contenían 28 ítems, de acuerdo a la muestra se procedió a recabar la información en el cuestionario impreso y teniendo un especial cuidado sobre las medidas de bioseguridad.

A cada trabajador se le orientó la forma como debía responder cada interrogante, con las instrucciones procedieron a responder cada interrogante empleando el tiempo prudencial, se tuvo especial cuidado en respetar la independencia de sus respuestas.

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, previamente fueron codificados cada cuestionario, el resultado se presenta en tablas y gráficos cada una de acuerdo a las dimensiones con sus respectivas interpretaciones, posteriormente se realiza la contrastación de las hipótesis de acuerdo a los objetivos establecidos.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable ambiente laboral

1. Dimensión: condiciones de trabajo

Tabla 1

El ambiente laboral es agradable

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,1
Casi nunca	2	1,4
A veces	27	18,5
Casi siempre	13	8,9
Siempre	98	67,1
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

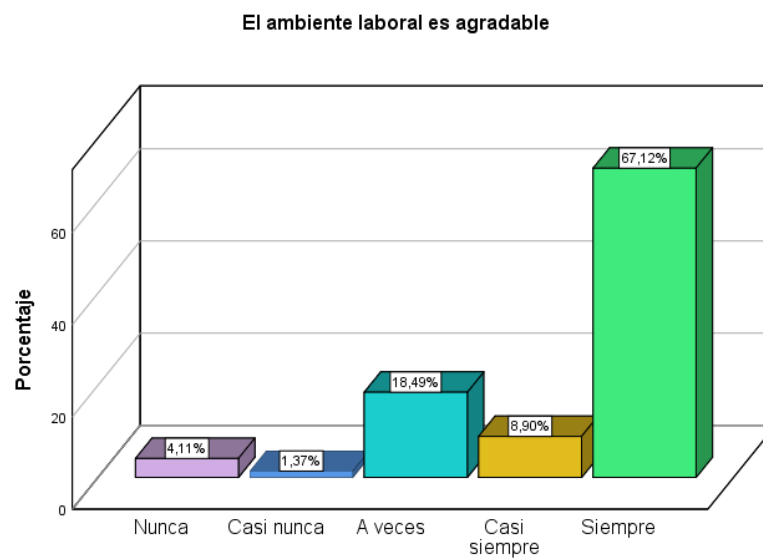


Gráfico 1

El ambiente laboral es agradable

Interpretación:

Como resultado de la investigación podemos mencionar que el 67% de los encuestados respondieron que siempre el ambiente laboral es agradable en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 19% consideran a

veces y el 4% señalaron nunca.

Tabla 2

Es comfortable las condiciones físicas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,8
Casi nunca	2	1,4
A veces	33	22,6
Casi siempre	12	8,2
Siempre	92	63,0
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

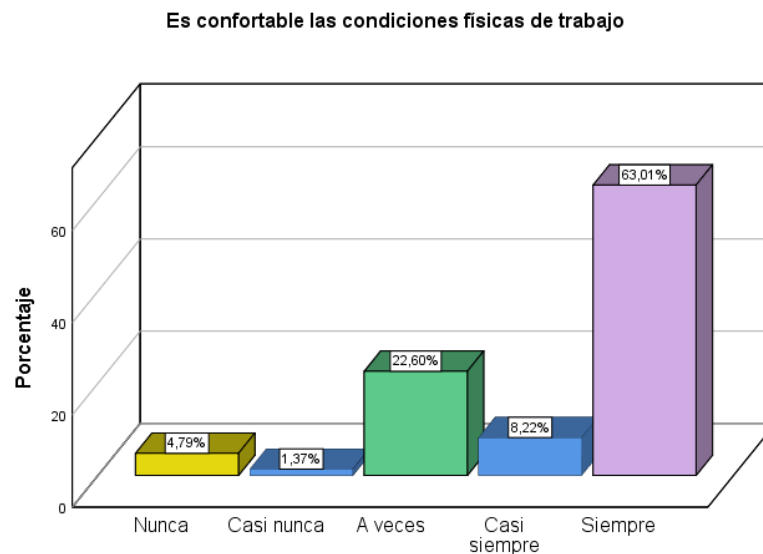


Gráfico 2

Es comfortable las condiciones físicas de trabajo

Interpretación:

De acuerdo al resultado obtenido, podemos indicar que el 63% de los encuestados mencionaron que siempre es comfortable las condiciones físicas de trabajo en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 23%

consideran a veces y el 5% respondieron nunca.

Tabla 3

Tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,2
Casi nunca	4	2,7
A veces	20	13,7
Casi siempre	7	4,8
Siempre	106	72,6
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

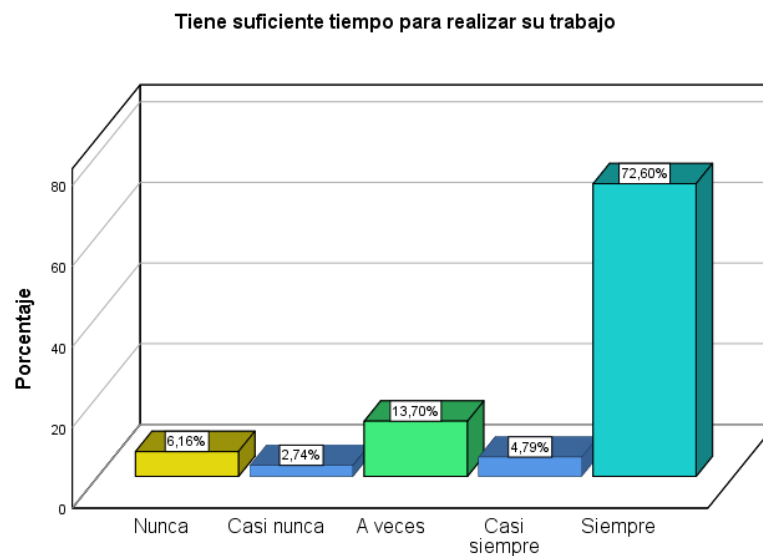


Gráfico 3

Tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo

Interpretación:

Teniendo en cuenta resultado obtenido, cabe mencionar que el 73% de los encuestados señalaron que siempre tienen suficiente tiempo para realizar su trabajo en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 14% respondieron a veces y el 6% consideran nunca.

Tabla 4

Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,8
Casi nunca	2	1,4
A veces	29	19,9
Casi siempre	6	4,1
Siempre	102	69,9
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos

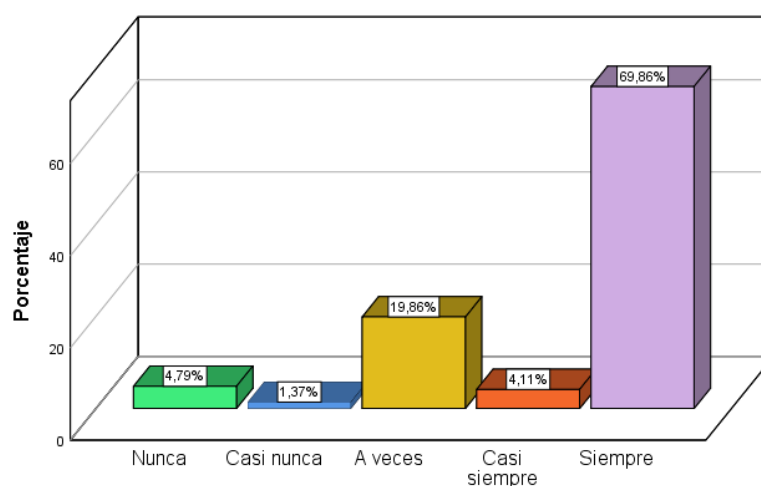


Gráfico 4

Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos

Interpretación:

En la tabla que presentamos y de acuerdo al resultado obtenido, podemos indicar que el 70% de los encuestados respondieron que siempre los recursos como son equipos, materiales e infraestructura para que realicen su trabajo son buenos en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, mientras un 20%

señalan a veces y el 5% consideran nunca.

Tabla 5

Los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,1
Casi nunca	3	2,1
A veces	30	20,5
Casi siempre	9	6,2
Siempre	98	67,1
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

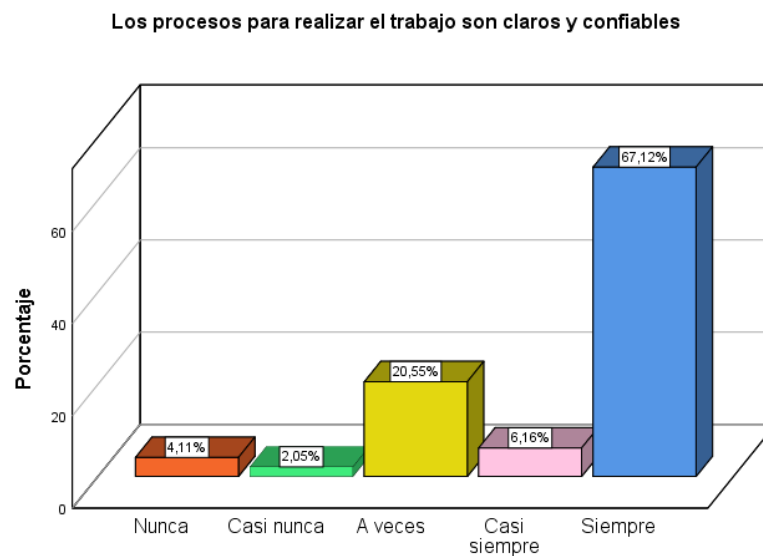


Gráfico 5

Los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables

Interpretación:

Conforme al resultado obtenido en la tabla que se presenta, se puede indicar que el 67% de los encuestados señalaron que siempre los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto el 21% señalan a veces y un 4% indican nunca.

2. Dimensión: Las percepciones

Tabla 6

Considera que la retribución económica por sus labores es justa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,4
Casi nunca	3	2,1
A veces	27	18,5
Casi siempre	12	8,2
Siempre	99	67,8
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

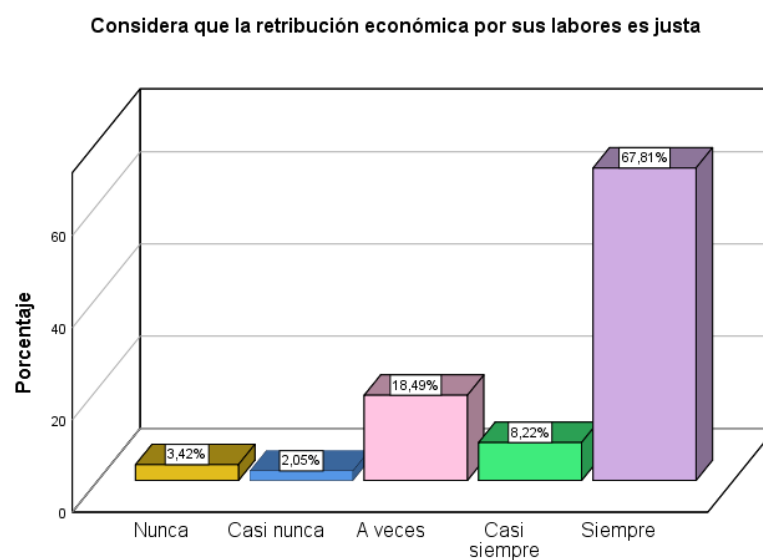


Gráfico 6

Considera que la retribución económica por sus labores es justa

Interpretación:

En la tabla que se ilustra y de acuerdo a los resultados que se presenta, los encuestados mencionaron en un 68% que siempre consideran que la retribución económica para sus labores es justa en la empresa IESA S.A. de la Unidad de

producción Animon, mientras un 19% responden a veces y un 3% indican nunca.

Tabla 7

Se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	5,5
Casi nunca	6	4,1
A veces	35	24,0
Casi siempre	5	3,4
Siempre	92	63,0
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

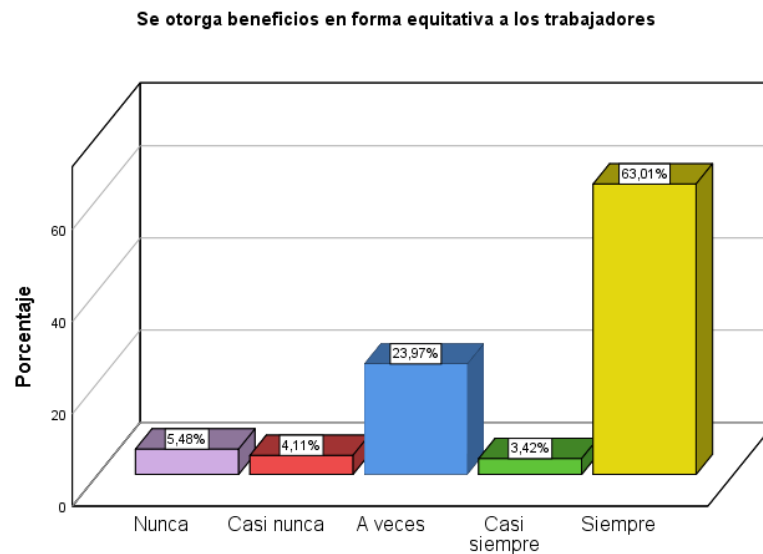


Gráfico 7

Se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores

Interpretación:

En la tabla que se ilustra y de acuerdo a los resultados que se presenta, los encuestados mencionaron en un 63% que siempre se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto un 24% responden a veces y el 6% consideran nunca.

Tabla 8

Tengo la seguridad de no ser despedido

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,2
Casi nunca	3	2,1
A veces	79	54,1
Casi siempre	6	4,1
Siempre	49	33,6
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

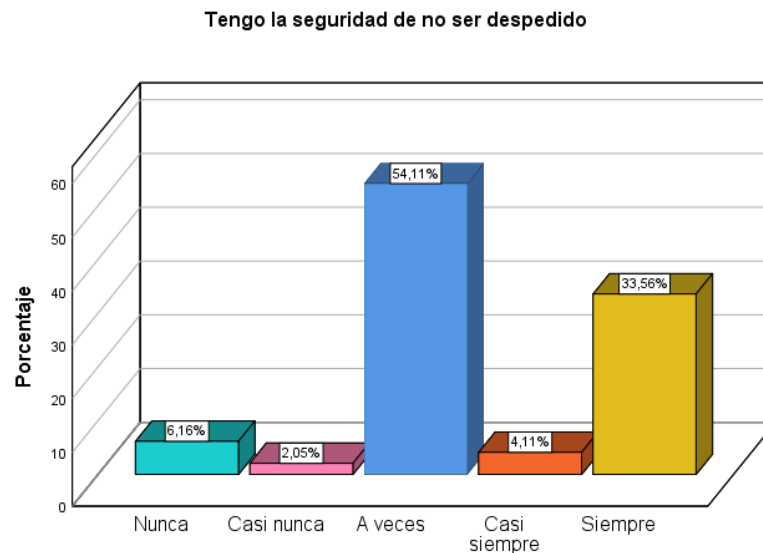


Gráfico 8

Tengo la seguridad de no ser despedido

Interpretación:

Teniendo en cuenta el resultado obtenido y la tabla que presentamos los encuestados respondieron en un 54% a veces tienen la seguridad de no ser despedidos en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto un 34% responden siempre y un 6% sostienen nunca.

Tabla 9

Los objetivos de trabajo son retadores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,1
Casi nunca	1	,7
A veces	24	16,4
Casi siempre	5	3,4
Siempre	110	75,3
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

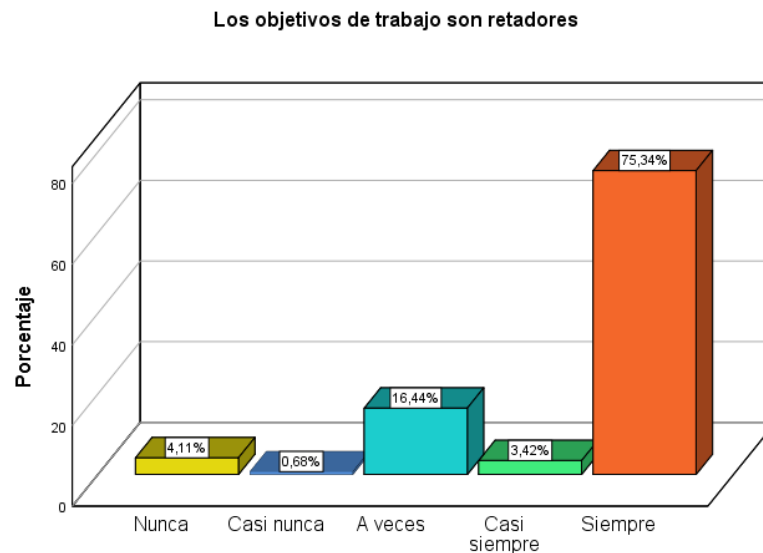


Gráfico 9

Los objetivos de trabajo son retadores

Interpretación:

En la tabla que se ilustra y de acuerdo a los resultados que se presenta, los encuestados mencionaron en un 75% que siempre los objetivos de trabajo son retadores en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, así mismo un 16% responden a veces y un 4% consideran nunca.

3. Dimensión: Relaciones interpersonales

Tabla 10

Las relaciones interpersonales son de confianza

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,4
Casi nunca	2	1,4
A veces	25	17,1
Casi siempre	12	8,2
Siempre	102	69,9
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

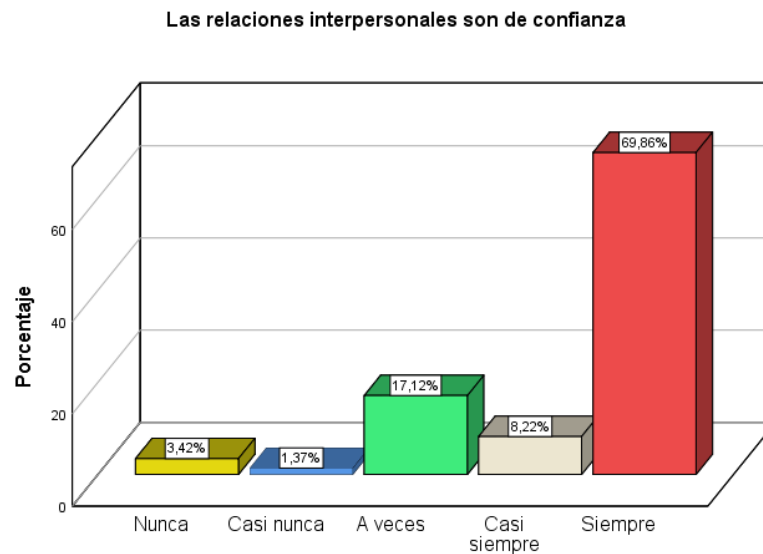


Gráfico 10

Las relaciones interpersonales son de confianza

Interpretación:

En la tabla que se ilustra y considerando los resultados que se obtuvieron, los encuestados sostienen en un 70% que siempre las relaciones interpersonales son de confianza en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en un 17% responden a veces y el 4% estiman nunca.

Tabla 11

Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	5,5
Casi nunca	4	2,7
A veces	29	19,9
Casi siempre	11	7,5
Siempre	94	64,4
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

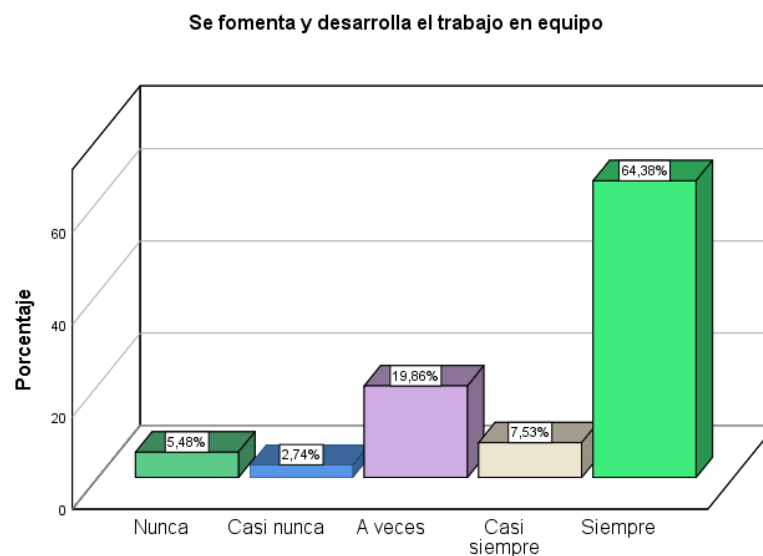


Gráfico 11

Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

Interpretación:

Del resultado obtenido y conforme se presenta en la tabla, los encuestados afirman en un 64% que siempre se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, el 20% responden a veces y el 6% establecen nunca.

Tabla 12

Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,8
Casi nunca	3	2,1
A veces	18	12,3
Casi siempre	13	8,9
Siempre	105	71,9
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas

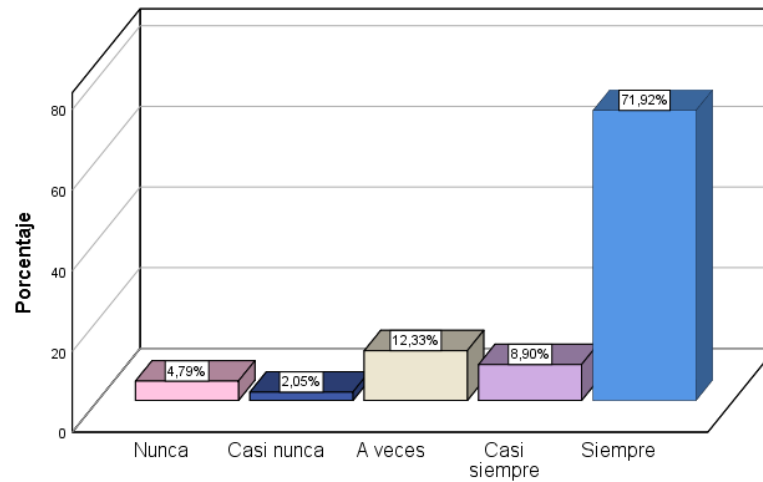


Gráfico 12

Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas

Interpretación:

En la tabla que se presenta y conforme a los resultados obtenidos, los encuestados respondieron en un 72% que siempre se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 12% consideran a veces y el 5% afirmaron nunca.

Tabla 13

Los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2,7
Casi nunca	2	1,4
A veces	30	20,5
Casi siempre	3	2,1
Siempre	107	73,3
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

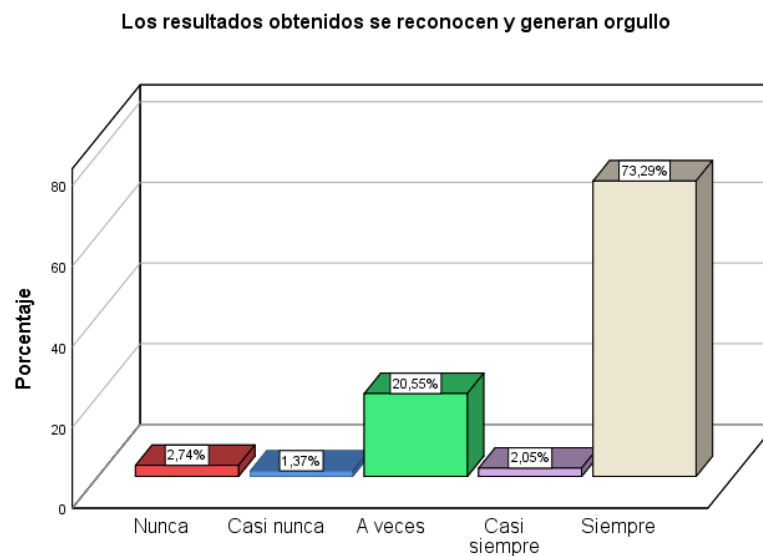


Gráfico 13

Los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo

Interpretación:

Conforme a la tabla y en armonía a los datos obtenidos que se presentan, los encuestados sostienen en un 73% que siempre los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto el 21% responden a veces y mientras tanto el 3% estimaron nunca.

Tabla 14

El respeto es mutuo entre los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,4
Casi nunca	4	2,7
A veces	26	17,8
Casi siempre	5	3,4
Siempre	109	74,7
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

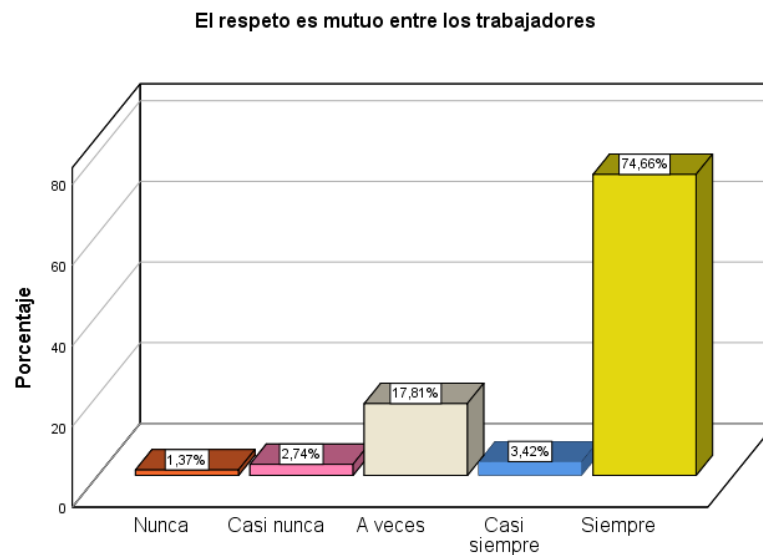


Gráfico 14

El respeto es mutuo entre los trabajadores

Interpretación:

Teniendo en consideración la tabla que se presenta y de conforme a los resultados obtenidos, los encuestados consideraron en un 75% que siempre el respeto es mutuo entre los trabajadores de la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, también el 18% estimaron que a veces y un 1% afirmaron nunca.

4.2.2. Variable desarrollo personal

Tabla 15

Planifico y organizo mi desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	6,8
Casi nunca	3	2,1
A veces	38	26,0
Casi siempre	4	2,7
Siempre	91	62,3
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

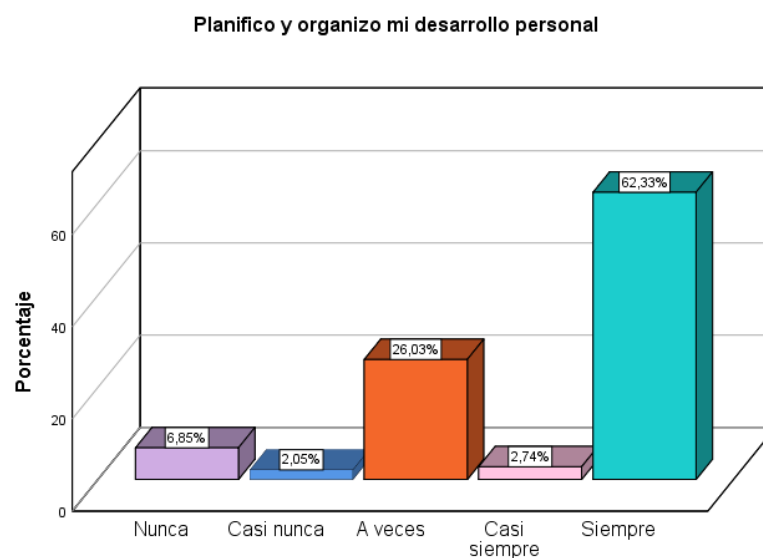


Gráfico 15

Planifico y organizo mi desarrollo personal

Interpretación:

En la tabla que presentamos y conforme a los resultados obtenidos, los encuestados mencionaron en un 62% que siempre planifica y organiza su desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animón, en tanto un 26% responden a veces y un 7% estiman nunca.

Tabla 16

Conozco mis debilidades y fortalezas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	2,7
Casi nunca	2	1,4
A veces	21	14,4
Casi siempre	7	4,8
Siempre	112	76,7
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

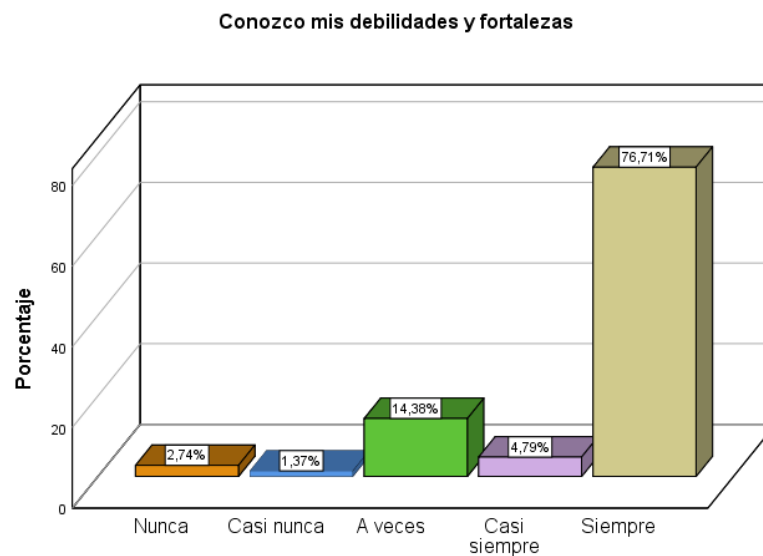


Gráfico 16

Conozco mis debilidades y fortalezas

Interpretación:

De acuerdo a los resultados y teniendo en cuenta la tabla que presentamos, los encuestados respondieron en un 77% que siempre conocen sus debilidades y fortalezas en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, como también un 14% señalan a veces y un 3% confirman nunca.

Tabla 17

Establezco mis metas personales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,4
Casi nunca	3	2,1
A veces	18	12,3
Casi siempre	11	7,5
Siempre	109	74,7
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario



Gráfico 17

Establezco mis metas personales

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos y conforme a la tabla que se presenta, los encuestados afirman en un 75% que siempre establecen sus metas personales en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, igualmente un 12% señalan a veces y un 3% sentenciaron nunca.

Tabla 18

Desarrollo nuevas capacidades para lograr mis metas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,1
Casi nunca	1	,7
A veces	15	10,3
Casi siempre	12	8,2
Siempre	115	78,8
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

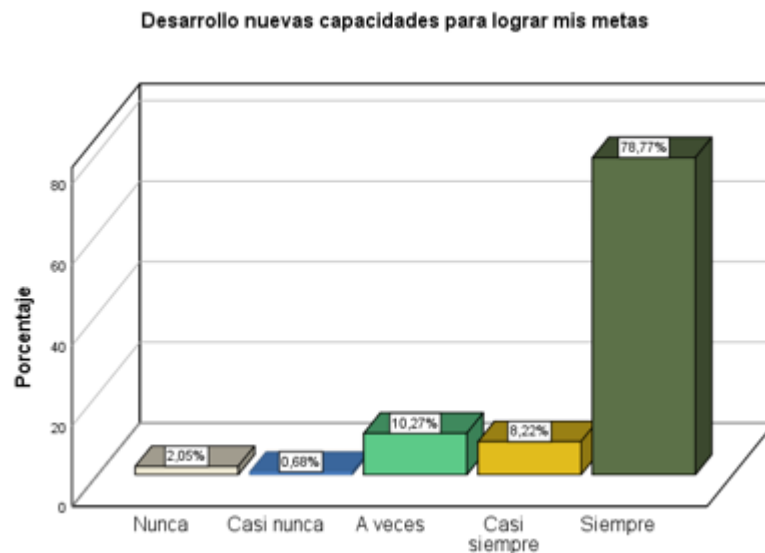


Gráfico 18

Desarrollo nuevas capacidades para lograr mis metas

Interpretación:

De acuerdo a los resultados y teniendo en cuenta la tabla que ilustramos, los encuestados afirman en un 79% que siempre desarrollan nuevas capacidades para lograr sus metas en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en ese orden un 10% señalan a veces y un 3% respondieron nunca.

Tabla 19

Aprendo de mis errores y lo veo como una oportunidad para crecer

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,4
Casi nunca	1	,7
A veces	24	16,4
Casi siempre	13	8,9
Siempre	103	70,5
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario



Gráfico 19

Aprendo de mis errores y lo veo como una oportunidad para crecer

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se aprecian y conforme a la tabla que se muestra, los encuestados afirman en un 71% que siempre aprenden de sus errores y lo ven como una oportunidad para crecer en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, así mismo un 16% señalan a veces y un 3% contestaron nunca.

Tabla 20

Participo en capacitaciones relacionadas a mi área laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,1
Casi nunca	4	2,7
A veces	19	13,0
Casi siempre	11	7,5
Siempre	106	72,6
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

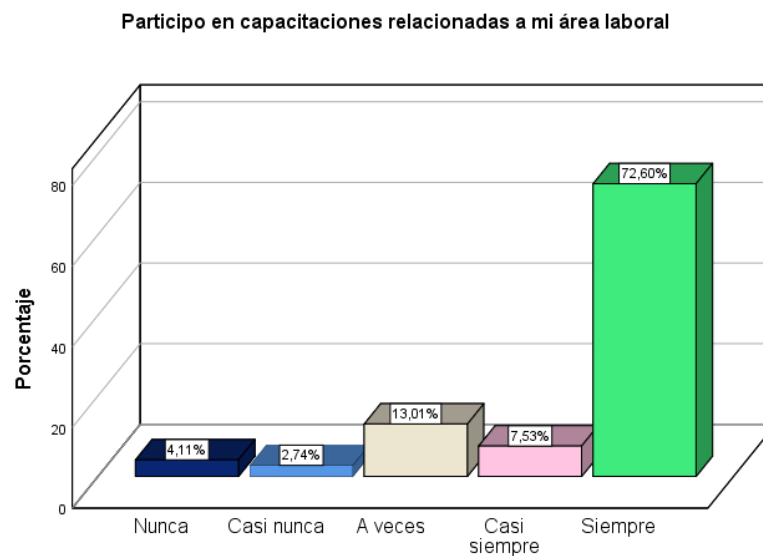


Gráfico 20

Participo en capacitaciones relacionadas a mi área laboral

Interpretación:

Conforme se desprende de los resultados y observando la tabla, los encuestados respondieron en un 73% que siempre participan en capacitaciones relacionadas a su área laboral en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 13% afirman a veces y un 4% responden nunca.

Tabla 21

Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,1
Casi nunca	1	0,7
A veces	20	13,7
Casi siempre	11	7,5
Siempre	111	76,0
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral

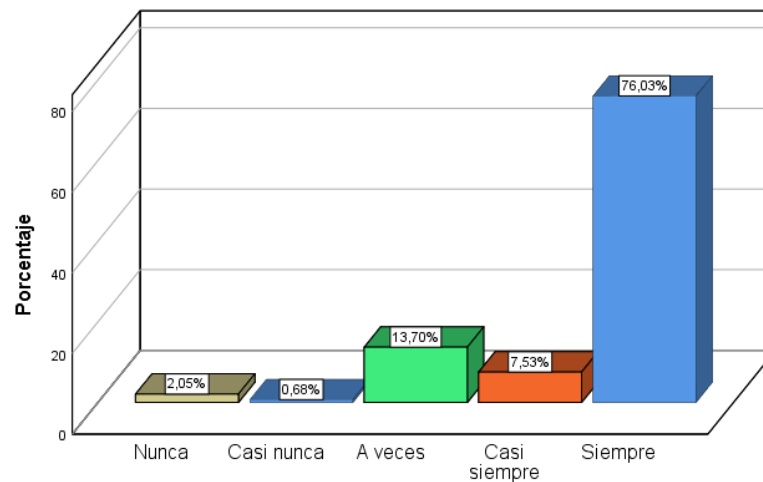


Gráfico 21

Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral

Interpretación:

En la tabla y los resultados obtenidos se puede apreciar, de acuerdo a las respuestas de los encuestados que un 76% siempre se sienten comprometidos con las responsabilidades asignadas en su puesto laboral en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animón, un 14% manifestaron a veces y el 2% señalaron nunca.

Tabla 22

Me siento preparado para asumir nuevos cargos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,2
Casi nunca	2	1,4
A veces	24	16,4
Casi siempre	32	21,9
Siempre	79	54,1
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

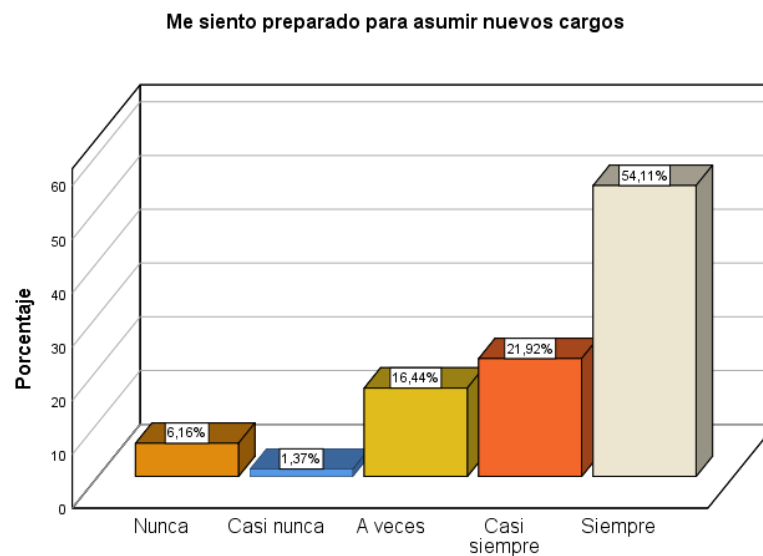


Gráfico 22

Me siento preparado para asumir nuevos cargos

Interpretación:

Teniendo en consideración la tabla y los resultados obtenidos podemos apreciar, conforme a las respuestas de los encuestados que un 54% siempre se sienten preparados para asumir nuevos cargos en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto un 16% contestaron a veces y el 6% señalaron nunca.

Tabla 23

Considera que su habilidad le sirve para mejorar sus ingresos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,1
Casi nunca	2	1,4
A veces	34	23,3
Casi siempre	7	4,8
Siempre	97	66,4
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

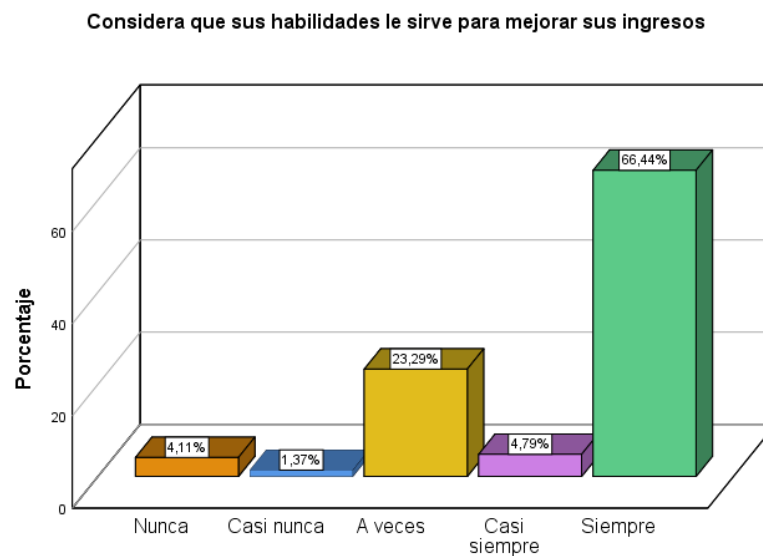


Gráfico 23

Considera que su habilidad le sirve para mejorar sus ingresos

Interpretación:

Teniendo en cuenta la tabla y los resultados obtenidos que se muestran, los encuestados respondieron en un 66% que siempre consideran que sus habilidades les sirven para mejorar sus ingresos en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 23% manifestaron a veces y un 4% consideraron nunca.

Tabla 24

Considera que por sus conocimientos ya debió ser ascendido

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,8
Casi nunca	2	1,4
A veces	21	14,4
Casi siempre	11	7,5
Siempre	105	71,9
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

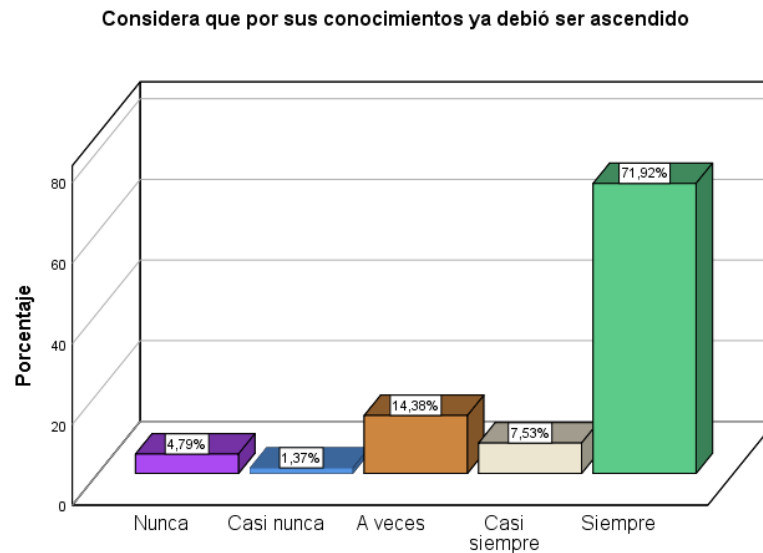


Gráfico 24

Considera que por sus conocimientos ya debió ser ascendido

Interpretación:

De acuerdo a los resultados y a la tabla que se presenta, los encuestados afirmaron en un 72% que siempre consideran que por sus conocimientos ya debieron ser ascendidos en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, el 14% refieren a veces y un 5% respondieron nunca.

Tabla 25

Mi experiencia laboral me permite desenvolverme en forma eficiente

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	2,1
Casi nunca	1	,7
A veces	20	13,7
Casi siempre	4	2,7
Siempre	118	80,8
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

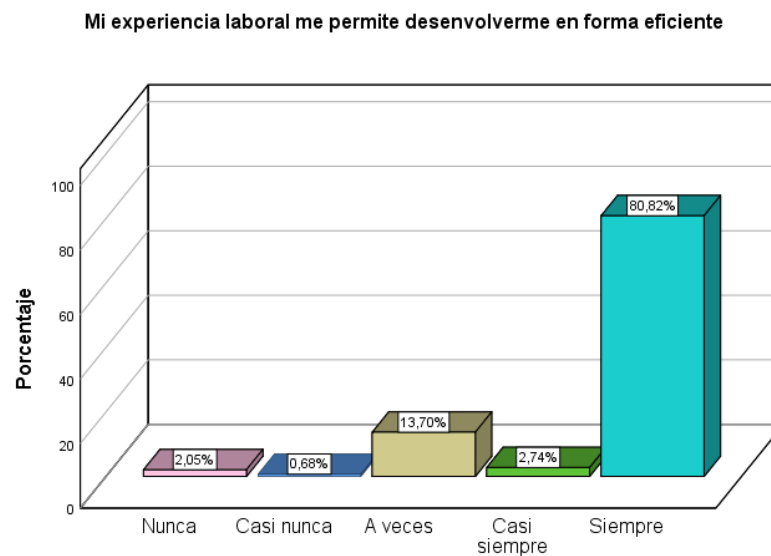


Gráfico 25

Mi experiencia laboral me permite desenvolverme en forma eficiente

Interpretación:

Conforme se aprecia en la tabla y los resultados que se presentan, los encuestados manifestaron en un 81% que siempre su experiencia laboral le permite desenvolverse en forma eficiente en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, en tanto un 14% manifestaron a veces y el 2% respondieron nunca.

Tabla 26

En mi unidad de producción me considero una persona agradable

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	5,5
A veces	11	7,5
Casi siempre	29	19,9
Siempre	98	67,1
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

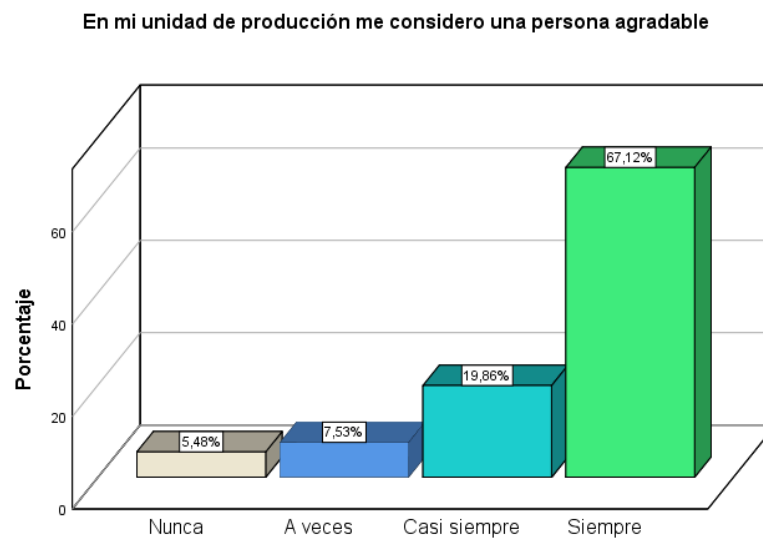


Gráfico 26

En mi unidad de producción me considero una persona agradable

Interpretación:

En la tabla y los resultados que se ilustran, los encuestados manifestaron con un 67% que siempre en la unidad de producción se considera una persona agradable, en tanto un 20% responden a veces y el 6% consideran nunca.

Tabla 27

Intento darle un buen sentido a mi vida

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	5,5
Casi nunca	3	2,1
A veces	33	22,6
Casi siempre	5	3,4
Siempre	97	66,4
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

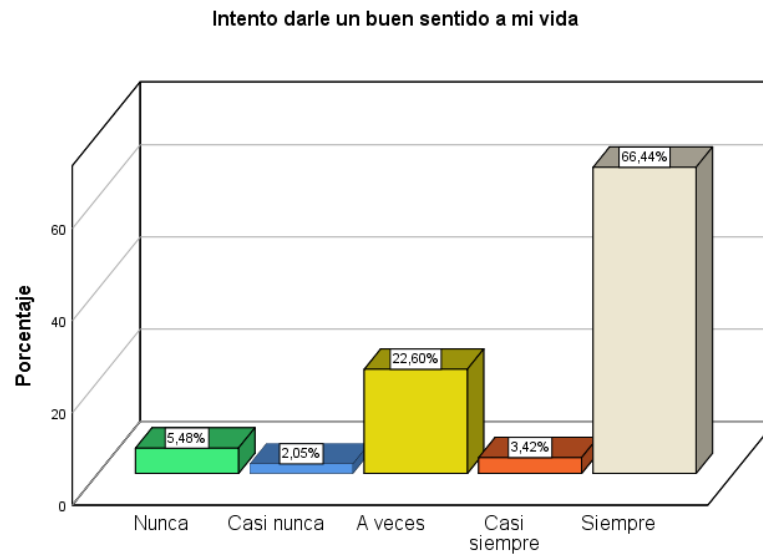


Gráfico 27

Intento darle un buen sentido a mi vida

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y los resultados que se obtuvieron, los encuestados refieren en un 66% que siempre intentan darle un buen sentido a su vida en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, así mismo un 23% consideraron a veces y el 6% respondieron nunca.

Tabla 28

Participo y apoyo a los equipos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	4,8
Casi nunca	4	2,7
A veces	19	13,0
Casi siempre	9	6,2
Siempre	107	73,3
Total	146	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados del cuestionario

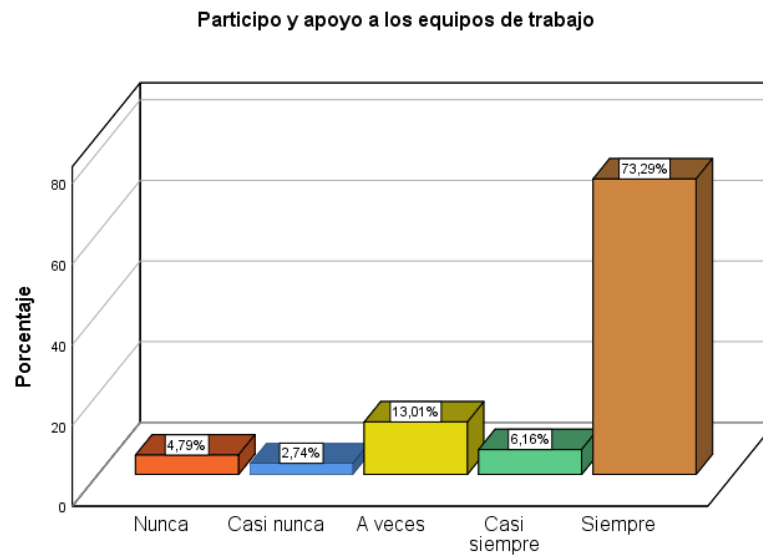


Gráfico 28

Participo y apoyo a los equipos de trabajo

Interpretación:

En la tabla y los resultados que se muestran, los encuestados respondieron en un 73% que siempre participan y apoyan a los equipos de trabajo en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon, un 13% afirman a veces y un 5% consideran nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis se efectuó mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo una prueba no paramétrica, permitiéndonos conocer la relación entre las variables.

Hipótesis general

Paso 1. Formulación de hipótesis

H₀: La relación entre ambiente laboral y desarrollo personal NO es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

H_a: La relación entre ambiente laboral y desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

Paso 2. Nivel de confianza y significancia

Nivel de confianza 95%

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0,05)

Paso 3. Regla de decisión

Si $\alpha >$; se acepta la hipótesis nula

Si $\alpha <$; se rechaza la hipótesis nula

Paso 4. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango de correlación

Valor	Significado
0,00	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,20 a 0,39	Correlación positiva débil
0,40 a 0,69	Correlación positiva media
0,70 a 0,99	Correlación positiva considerable
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Rango de correlación adaptado de Hernández et, al. (2014)

Paso 5. Calculo de coeficiente de correlación

Correlaciones				
			Ambiente laboral (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Ambiente laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Desarrollo personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Paso 6. Interpretación de la prueba de hipótesis

De acuerdo al cálculo nos muestra los resultados de la correlación de las variables de ambiente laboral y desarrollo personal conforme a la prueba de correlación de Rho de Spearman se aprecia el valor de la significancia bilateral igual a 0.000, valor que menor a 0.05, por lo que afirmamos que existe relación entre las variables de estudio, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.574, valor que indica correlación positiva media, entendiendo que la modificación de una variable generará un cambio en la otra, de esta forma aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1)

Paso 1. Formulación de hipótesis

H₀: La relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal NO es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

H_A: La relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

Paso 2. Nivel de confianza y significancia

Nivel de confianza 95%

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0,05)

Paso 3. Regla de decisión

Si $\alpha >$; se acepta la hipótesis nula

Si $\alpha <$; se rechaza la hipótesis nula

Paso 4. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango de correlación

Valor	Significado
0,00	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,20 a 0,39	Correlación positiva débil
0,40 a 0,69	Correlación positiva media
0,70 a 0,99	Correlación positiva considerable
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Rango de correlación adaptado de Hernández et, al. (2014)

Paso 5. Calculo de coeficiente de correlación

Correlaciones				
			Condiciones de trabajo (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
Desarrollo personal (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Paso 6. Interpretación de la prueba de hipótesis

De acuerdo al cálculo nos muestra los resultados de la correlación de las variables de condiciones de trabajo y desarrollo personal conforme a la prueba de correlación de Rho de Spearman se aprecia el valor de la

significancia bilateral igual a 0.000, valor que menor a 0.05, por lo que afirmamos que existe relación entre las variables de estudio, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.437, valor que indica correlación positiva media, entendiendo que la modificación de una variable generará un cambio en la otra, de esta forma aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2)

Paso 1. Formulación de hipótesis

H₀: La relación entre las percepciones y el desarrollo personal NO es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

H_A: La relación entre las percepciones y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

Paso 2. Nivel de confianza y significancia

Nivel de confianza 95%

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0,05)

Paso 3. Regla de decisión

Si $\alpha >$; se acepta la hipótesis nula

Si $\alpha <$; se rechaza la hipótesis nula

Paso 4. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango de correlación

Valor	Significado
0,00	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,20 a 0,39	Correlación positiva débil
0,40 a 0,69	Correlación positiva media
0,70 a 0,99	Correlación positiva considerable
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Rango de correlación adaptado de Hernández et, al. (2014)

Paso 5. Calculo de coeficiente de correlación

Correlaciones				
			Percepciones (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Percepciones (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Desarrollo personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Paso 6. Interpretación de la prueba de hipótesis

De acuerdo al cálculo nos muestra los resultados de la correlación de las variables percepciones y desarrollo personal conforme a la prueba de correlación de Rho de Spearman se aprecia el valor de la significancia bilateral igual a 0.000, valor que menor a 0.05, por lo que afirmamos que existe relación entre las variables de estudio, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.468, valor que indica correlación positiva media, entendiendo que la modificación de una variable generará un cambio en la otra, de esta forma aceptamos la hipótesis planteada.

Hipótesis específica 3)

Paso 1. Formulación de hipótesis

H₀: La relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal NO es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.

H_A: La relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal

es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción

Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022

Paso 2. Nivel de confianza y significancia

Nivel de confianza 95%

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$ (0,05)

Paso 3. Regla de decisión

Si $\alpha >$; se acepta la hipótesis nula

Si $\alpha <$; se rechaza la hipótesis nula

Paso 4. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango de correlación

Valor	Significado
0,00	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy débil
0,20 a 0,39	Correlación positiva débil
0,40 a 0,69	Correlación positiva media
0,70 a 0,99	Correlación positiva considerable
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Rango de correlación adaptado de Hernández et, al. (2014)

Paso 5. Calculo de coeficiente de correlación

Correlaciones				
			Relaciones interpersonales (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
Desarrollo personal (Agrupada)	Desarrollo personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Paso 6. Interpretación de la prueba de hipótesis

De acuerdo al cálculo nos muestra los resultados de la correlación de las variables relaciones interpersonales y desarrollo personal conforme a la prueba de correlación de Rho de Spearman se aprecia el valor de la significancia bilateral igual a 0.000, valor que menor a 0.05, por lo que afirmamos que existe relación entre las variables de estudio, el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.589, valor que indica correlación positiva media, entendiendo que la modificación de una variable generará un cambio en la otra, de esta forma aceptamos la hipótesis planteada.

4.4. Discusión de resultados

En nuestra investigación se estableció como problema ¿Qué relación existe entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022? Los resultados del trabajo de campo nos permiten realizar la discusión comparando previamente con otras investigaciones.

En el objetivo general determinar la relación entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022. Con un p valor de 0.000 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.574 se establece que existe una correlación positiva entre variables ambiente laboral y desarrollo personal. El resultado coincide con Silva y Romero (2019) quienes sostienen que el ambiente laboral influye en la productividad de los trabajadores. También concuerda con Miranda (2018) quien sostiene que el ambiente laboral es importante debido a que genera estabilidad en el trabajo y hace más productivo a los trabajadores. Es complementado con Naranjo (2017) que afirma que el sistema consultivo propicia un buen ambiente laboral lo cual se manifiesta con la experiencia y los conocimientos.

El primer objetivo fue identificar la relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022. Con un p valor de 0.000 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.437 se establece que existe correlación positiva entre variables de ambiente laboral y desarrollo personal. El resultado se contrasta con Cortez y Mercedes (2017) quien manifiesta que las condiciones de trabajo impactan en el clima laboral.

El objetivo segundo se estableció, describir la relación entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022. Con un p valor de 0.000 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.468 se establece que existe una correlación entre variables de percepciones y desarrollo personal. Los resultados coinciden con Fox (2018) quien establece que la percepción sobre la satisfacción laboral obedece al componente afectivo, a los espacios físicos, al acceso a los materiales, los incentivos económicos y no económicos.

En el tercer objetivo señalaba describir la relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022. Con un p valor de 0.000 y coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0.589 se establece que existe una correlación positiva entre variables de relaciones interpersonales y desarrollo personal. La investigación es coincidente con Torres (2021) quien afirma cuando existe empatía, buena comunicación genera un ambiente armonioso y propias relaciones interpersonales satisfactorias.

CONCLUSIONES

1. Se determino la existencia de una relación positiva entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022, a un nivel de significancia bilateral de p de 0.000 y una correlación de Rho de Spearman igual a 0.574, es decir, en la medida que se mejoren las condiciones de trabajo, las percepciones y las relaciones interpersonales se asegura el desarrollo personal.
2. Se identificó, que existe una relación positiva entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022, a un nivel de significancia bilateral de p de 0.000 y una correlación de Rho de Spearman igual a 0.437, es decir, estos aspectos se corroboran, en la medida en que se propicie un ambiente laboral agradable, las condiciones de trabajo sean confortables, se cuente con el tiempo suficiente para realizar el trabajo, los procesos sean confiables y los recursos sean buenos, entonces se mejorara el desarrollo personal.
3. Se identificó, que existe una relación positiva entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022, para lo cual se obtuvo el nivel de significancia de $p = 0,000$ y una correlación de Rho de Spearman igual a 0.468, nos indica en la medida en que la retribución económica sea justa, se otorguen los beneficios en forma equitativa, exista la seguridad de no ser despedido, los objetivos sean retadores, nos permitirá el desarrollo de personal.
4. Así mismo mencionamos, que existe una relación positiva relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022, obteniendo el valor de nivel de significancia de 0,000 y una correlación de Rho de Spearman igual a 0.589, mediante el resultado obtenido podemos mencionar que

en la medida en que las relaciones interpersonales sean de confianza, se fomente el trabajo en equipo, se promueva la colaboración para encontrar soluciones a los diversos problemas, los resultados de las operaciones generen orgullo y exista un respeto mutuo, en consecuencia se propiciara el desarrollo de personal.

RECOMENDACIONES

Recomendamos a la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar, lo siguiente:

- 1.** Fortalecer el ambiente laboral mediante una comunicación fluida y en forma vertical como horizontal.
- 2.** Garantizar que los equipos, maquinaria e infraestructura se encuentren operativos, como también, los diversos materiales sean otorgados en forma oportuna.
- 3.** Consideramos oportuno fortalecer los procesos, mediante la identificación, diseño o rediseño, posteriormente brindar diversas charlas para su implementación.
- 4.** Considerar una política en cuanto a beneficios laboral que permitan reconocer el desempeño laboral sobresaliente de cada trabajador.
- 5.** En cuanto a los despidos laboral, de presentarse estos casos, brindar orientación para una posterior reinserción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, A., y Sánchez, E., (2018). *Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4313/1/RE_ADMI_ANDR%c3%89S.ALB%c3%81N_ERIKA.S%c3%81NCHEZ_DESARROLL_O.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Casana, M., (2017). *Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23501/Casana_GM%C3%81.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez, M. y Mercedes, N., (2017). *Análisis de las condiciones de trabajo y su impacto en el clima laboral de los operadores del área de producción en las empresas manufactureras de plástico en Lima. Propuesta de un plan de mejora del clima laboral en la empresa Melaform SAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623044/Cortez_am.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Coral, C. (2019). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1402/CLCP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México. Mcgraw-hill/interamericana
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. El capital humano en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Dongil, E., y Cano, A., (s.f). *Desarrollo de personal y bienestar*.
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_LLERENA_PERCEPCIONES_SOBRE_SATISFACCION_LABORAL_EN_PRE_DOCENTES_DE_DOS_FACULTADES_.pdf
- García, G (2006). *Clima Organizacional hacia un nuevo mundo*. Bucamaran: Porik An
- Hancco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext&lng=pt
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- IESA S.A. (2022). *Sistema de Gestión Integrado*. <http://www.iesa.com.pe/sistema-de-gestion-integrado-sgi/que-es-el-sgi/>
- Naranjo, O., (2017). *El ambiente laboral como potenciador de los resultados operacionales en el Ejército Nacional de Colombia*. [Trabajo de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Miranda, M., (2018). *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, L., Ramirez, C., y Tamani, G., (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Organización Internacional del trabajo (2022). *Condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Pérez, R., (2012). *Ambiente laboral y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: estudio en las mejores empresas para trabajar en Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Nebrija]. <https://repository.universidadean.edu.co/>
- Pérez, J., (2010). *Definición*. D. Madrid: World Press
- Piaget, J. (1947). *Psicología de la inteligencia*. 7 ed. Buenos Aires: Psique.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es>.
- San Martín, S. (2013). *La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional*. *Contaduría y Administración*, 58(2), 11-38. Retrieved from <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/135/135>
- Silva, S., y Ramos, R., (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3578/253T>

20190023_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional México*: Pearson Educación de México.

Torres, C. (2021). *Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019* [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1998/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20DE%20BACHILLER%20-%20CARMEN%20ROSA%20TORRES%20CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, M., (1994). *Sobre el concepto de percepción*. Alteridades. <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1: Ambiente laboral

A continuación, le presentamos a usted el cuestionario para medir el ambiente laboral. Le agradecemos eternamente su colaboración y honestidad en el desarrollo de cada ítem. Su respuesta tiene carácter de confidencial.

Instrucciones:

Lea con detenimiento, le pedimos que marque con una "X" en el casillero correspondiente, teniendo en cuenta la escala siguiente:

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Ambiente laboral						
Ítem	Condiciones de trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	El ambiente laboral es agradable					
2	Es confortable las condiciones físicas de trabajo					
3	Tiene suficiente tiempo para realizar su trabajo					
4	Los recursos (equipos, materiales e infraestructura) para realizar mi trabajo son buenos					
5	Los procesos para realizar el trabajo son claros y confiables					
Percepciones						
6	Considera que la retribución económica por sus labores es justa					
7	Se otorga beneficios en forma equitativa a los trabajadores					
8	Tengo la seguridad de no ser despedido					
9	Los objetivos de trabajo son retadores					
Relaciones interpersonales						
10	Las relaciones interpersonales son de confianza					
11	Se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo					
12	Se promueve la colaboración efectiva para encontrar soluciones a los problemas					
13	Los resultados obtenidos se reconocen y generan orgullo					
14	El respeto es mutuo entre los trabajadores					

Cuestionario 2: Desarrollo personal

A continuación, le presentamos a usted el cuestionario para medir el desarrollo personal. Le agradecemos eternamente su colaboración y honestidad en el desarrollo de cada ítem. Su respuesta tiene carácter de confidencial.

Instrucciones:

Lea con detenimiento, le pedimos que marque con una "X" en el casillero correspondiente, teniendo en cuenta la escala siguiente:

- | |
|-----------------|
| 1) Nunca |
| 2) Casi nunca |
| 3) A veces |
| 4) Casi siempre |
| 5) Siempre |

Desarrollo personal						
Ítem		Escala				
		1	2	3	4	5
15	Planifico y organizo mi desarrollo personal					
16	Conozco mis debilidades y fortalezas					
17	Establezco mis metas personales					
18	Desarrollo nuevas capacidades para lograr mis metas					
19	Aprendo de mis errores y lo veo como una oportunidad para crecer					
20	Participo en capacitaciones relacionadas a mi área laboral					
21	Me siento comprometido con las responsabilidades asignadas en mi puesto laboral					
22	Me siento preparado para asumir nuevos cargos					
23	Considera que sus habilidades le sirve para mejorar sus ingresos					
24	Considera que por sus conocimientos ya debió ser ascendido					
25	Mi experiencia laboral me permite desenvolverme en forma eficiente					
26	En mi unidad de producción me considero una persona agradable					
27	Intento darle un buen sentido a mi vida					
28	Participo y apoyo a los equipos de trabajo					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación

**FORMATO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: "Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animón - Chungan del distrito de Huayllay - 2022".

Responsable:
Bach. Karol Stephani, ESTRELLA VALERIO
Bach. Carlos Andres, PRUDENCIO AROTINGO


Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco 2. Poco 3. Regular 4. Aceptable 5. Muy aceptable

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					✓	
Validez de criterio metodológico				✓		
Validez de intención de medición y observación					✓	
Validez de objetividad de medición					✓	
Sub total						
Total general					19	

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

Apellidos y nombres del Experto	TORRES TIPULA Luis Roberto	
Cargo e institución donde labora	Psicólogo - IESA S.A.	
Grado académico y/o título	Lic. Psicología	
		Firma del Experto DNI N° 4192659350

**FORMATO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: "Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Anímon - Chungar del distrito de Huayllay - 2022".

Responsable:

Bach. Karol Stephani, ESTRELLA VALERIO
Bach. Carlos Andrés, PRUDENCIO AROTINGO

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco 2. Poco 3. Regular 4. Aceptable 5. Muy aceptable

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					X	
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición					X	
Sub total					20	
Total general	20					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

Apellidos y nombres del Experto	Cardenas Justiniano Pio Felipe	 Pío Felipe Cárdenas Justiniano ADMINISTRADOR
Cargo e Institución donde labora	Administrador	
Grado académico y/o título	Bachiller en Administración	Firma del Experto DNI N°

FORMATO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

Tesis: "Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon - Chungar del distrito de Huayllay - 2022".

Responsable:

Bach. Karol Stephani, ESTRELLA VALERIO
Bach. Carlos Andres, PRUDENCIO AROTINGO

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido				✓		
Validez de criterio metodológico					✓	
Validez de intención de medición y observación					✓	
Validez de objetividad de medición				✓		
Sub total				3	10	
Total general				18		

Puntuación

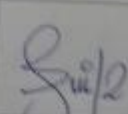
De 1 a 11: No valido, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17 Valido, mejorar

De 18 a 20, aplicar

✓

Apellidos y nombres del Experto	Rivers Gonzalez Lizbeth	 Firma del Experto DNI N° 71722801
Cargo e institución donde labora	Relacionista Industrial	
Grado académico y/o título	Universitaria / Titulada Licenciada en Administración Cerro de Pasco, Agosto 2022	

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	146	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	146	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	28

Anexo 3: Trabajo de campo

Para obtener la información de campo se tuvo en consideración las normas de bioseguridad.





Matriz Consistencia

TÍTULO: Ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?	Determinar la relación entre ambiente laboral y desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.	La relación entre ambiente laboral y desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.	Ambiente laboral	Ambiente laboral, condiciones físicas, recursos, tiempo, procesos Retribución económica, beneficios, seguridad. Confianza, trabajo en equipo, colaboración efectiva, respeto, reconocimiento, participación, orgullo.	Tipo investigación: Cuantitativo; básica, descriptivo, correlacional
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
a) ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?	a) Identificar la relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.	a) La relación entre condiciones de trabajo y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.			Método de investigación: deductivo - inductivo Diseño de investigación: no experimental
b) ¿Cuál es la relación entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon –	b) Describir la relación entre las percepciones y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon –	b) La relación entre las percepciones y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción	Desarrollo personal	Planificación, organización, debilidad, fortaleza, capacidad, capacitación, compromiso, nuevos cargos, habilidades, experiencia, persona	Población: 236 Muestra: 146

Chungar del distrito de Huayllay - 2022?	Chungar del distrito de Huayllay – 2022	Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.		agradable, sentido de vida, equipo de trabajo.	
c) ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay - 2022?	c) Describir la relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.	c) La relación entre relaciones interpersonales y el desarrollo personal es positiva en la empresa IESA S.A. de la Unidad de producción Animon – Chungar del distrito de Huayllay – 2022.			Instrumento: Cuestionario