



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y ELDESARROLLO
PERSONAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA COMERCIAL NEGOCIOS CARRILLO
GDA SAC PIURA-PERÚ AÑO 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

Bach. ESTHER CALLE PATIÑO
<https://orcid.org/0000-0002-3511-306X>

ASESOR:

Mg. JOSE EDGARDO DAVILA ECHEVARRIA
<https://orcid.org/0000-0001-9361-763X>

**CASTILLA – PERÚ
2022**

Dedicatoria

Está dedicado a mis padres que fueron y son el motivo principal de mi constante superación profesional ellos son quienes me inculcaron los valores iniciales en mi hogar, me dieron las primeras enseñanzas son fuente de mi motivación diaria, a mis hermanos quienes fueron mi soporte a lo largo también de mi formación militar.

Agradecimiento

Válgame los sinceros agradecimientos a los amigos y compañeros de estudios que con su empuje y tesón lograron la culminación de mis estudios universitarios, a mis padres y familiares que con su apoyo incondicional me inculcaron los valores iniciales en mi niñez y adolescencia, con la finalidad de ser una mujer de bien; Eternos Agradecimientos a todos y cada uno de ellos

Reconocimiento

A mi alma mater de los ilustres profesionales de ayer hoy y siempre, a mis docentes que contribuyeron al mejoramiento de una mejor persona al moldeamiento de una persona con valores y principios para ser buenos formadores de hombres y contribuir al engrandecimiento de mi patria.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1 Delimitación Espacial.....	18
1.2.2 Delimitación Social.....	19
1.2.3 Delimitación Temporal.....	19
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	19
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Problema Principal.....	20
1.3.2. Problemas Secundarios.....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Secundarios.....	20.
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.5.1. Hipótesis General	21.
1.5.2. Hipótesis Secundarias	21
1.5.3. Variables (Definición Conceptual y operacional)	26
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	32
a) Tipo de Investigación.....	32
b) Nivel de Investigación.....	32
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.....	
a) Método de Investigación.....	33
b) Diseño de Investigación.....	33
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	
a) Población.....	33
b) Diseño de Investigación.....	35
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.....	35
a) Técnica.....	35

b) Instrumentos.....	35.
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	
a) Justificación.....	36
b) Importancia	36
c) Limitaciones.....	37
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
2.2. BASES TEÓRICAS	46
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	57
2.4 BASES HISTÓRICAS.....	59
2.3. BASE LEGAL	59
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1 Análisis de Tablas y Gráficos.....	62
4.2 Discusión de Resultados.....	102
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	108
FUENTES DE INFORMACIÓN	111
ANEXOS	
Anexo 1: Base de Datos.....	115
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	117
Anexo 3: Elaboración de Instrumentos.....	119
Anexo 4: Documentos de Validación de los Instrumentos.....	121

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	27
Tabla 2. Escala de Likert	35
Tabla 3. Ambiente de trabajo, Comodidad.....	62
Tabla 4. Ambiente de trabajo, Infraestructura.....	63
Tabla 5. Información social, Comunicación efectiva	64
Tabla 6 Información social, Información efectiva	65
Tabla 7. Contagio emoción.....	66
Tabla 8. Contagio emocional, Capacidad para exponer ideas.....	67
Tabla 9. Comunicación, Impacto.....	68
Tabla 10. Comunicación, Participación.....	69
Tabla 11. Comunicación, Pertinencia.....	70
Tabla 12. Comunicación Interpersonal, Relaciones afectivas	71
Tabla 13. Comunicación Interpersonal, Empatía.....	72
Tabla 14. Emprendedurismo, Habilidad.....	73
Tabla 15. Emprendedurismo, Capacidad	74
Tabla 16. Calidad de vida, Bienestar.....	75
Tabla 17. Calidad de vida, Capacitaciones	76
Tabla 18. Marketing personal, Control de calidad.....	77
Tabla 19. Marketing personal, crecimiento de ventas	78
Tabla 20. Marketing personal, Rentabilidad.....	79
Tabla 21. herramienta de medición, HG V1.....	84
Tabla 22. herramienta de medición, HG V2.....	85

Tabla 23. Frecuencias observadas, HG	85
Tabla 24. Aplicación de la fórmula, HG	86
Tabla 25. Validación de Chi Cuadrada, HG.....	87
Tabla 26. herramienta de Medición, HE1 V1D1.....	87
Tabla 27. herramienta de Medición, HE1 V2D1.....	88
Tabla 28. Frecuencias observadas, HE1	88
Tabla 29. Aplicación de la fórmula, HE1.....	89
Tabla 30. Validación de Chi Cuadrado HE1.....	90
Tabla 31. herramienta de medición, HE2 V1D2.....	91
Tabla 32. herramienta de medición, HE2 V2D2.....	91
Tabla 33. Frecuencias observadas, HE2	91
Tabla 34. Aplicación de la formula, HE2	92
Tabla 35. Validación de Chi cuadrado HE2	93
Tabla 36. herramienta de Medición, HE3 V1D3.....	94
Tabla 37. herramienta de Medición, HE3 V2D3.....	94
Tabla 38. Frecuencias observadas, HE3	95
Tabla 39. Aplicación de la fórmula, HE3	95
Tabla 40. Validación de Chi cuadrado HE3	97
Tabla 41. herramienta de Medición, HE4 V1D4	98
Tabla 42. herramienta de Medición, HE4 V2D4	98
Tabla 43. Frecuencias observadas, HE4.....	98
Tabla 44. Aplicación de la fórmula, HE4	99
Tabla 45. Validación de Chi cuadrado HE4.....	101

Índice de Figuras

Figura 1. Ambiente de trabajo, Comodidad	62
Figura 2. Ambiente de trabajo, Infraestructura.....	63
Figura 3. Información social, Comunicación efectiva	64
Figura 4. Información social, Información efectiva	65
Figura 5. Contagio emocional, Impacto.....	66
Figura 6. Contagio emocional, Capacidad para exponer ideas	67
Figura 7. Comunicación, Impacto.....	68
Figura 8. Comunicación, Participación	69
Figura 9. Comunicación, Pertinencia	70
Figura 10. Comunicación Interpersonal, Relaciones afectivas	71
Figura 11. Comunicación Interpersonal , Empatía.....	72
Figura 12. Emprendedurismo, Habilidad	73
Figura 13. Emprendedurismo, Capacidad	74
Figura 14. Calidad de vida, Bienestar	75
Figura 15. Calidad de vida, Capacitaciones	76
Figura 16. Marketing personal, Control de calidad	77
Figura 17. Marketing personal, crecimiento de ventas	78
Figura 18. Marketing personal, Rentabilidad	79

Resumen

Hoy en día, es una prioridad analizar los temas intangibles en lo que respecta a la gestión de recursos humanos en una organización, con el fin de ayudar a generar conocimiento útil para que los tomadores de decisiones diseñen e implementen políticas y prácticas efectivas de Gestión de Recursos Humanos. El entorno regulatorio es la cualidad o característica del entorno organizacional que los miembros de la empresa perciben o experimentan y que influye en su comportamiento. La población considerada para el trabajo fue de 260 colaboradores de la empresa Carrillo con una muestra representativa de 62 colaboradores los cuales facilitaron el trabajo de Campo en la recolección de los datos, La hipótesis planteada para el desarrollo del trabajo fue: “La satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022” El objetivo de la presente investigación es describir la relación que existe entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo Tambo Grande Piura, lo cual coadyuva a un adecuado ambiente laboral en beneficio de la organización en su conjunto y por consiguiente de la comunidad de Tambo Grande. La finalidad del presente trabajo Investigativo era poder determinar cuáles eran las causas que originaban un clima laboral inestable en la empresa la misma que trajo como consecuencia que muchos de los colaboradores opten por abandonar las instalaciones de las fábricas en busca de mejores oportunidades laborales, provocado no por los sueldos y salarios si no por el clima inestable que se había enquistado en la empresa. La misma que poco a poco iba disminuyendo el accionar productivo de los trabajadores. En tal sentido se revisó bibliografía sobre el clima en la organización y como este repercute en el desempeño de sus integrantes. De otro lado,

el presente estudio se ha organizado en tres capítulos en los que se citan teorías y/o citas de anteriores estudios relacionados con la temática de investigación; además, describe la importancia del clima organizacional y como repercute en las labores diarias de los colaboradores y en la especialización profesional de estos mismos.

Palabras clave: Clima organizacional, Desarrollo personal, Bienestar, Motivación.

Abstract

Today, it is a priority to analyze intangible issues regarding human resource management in an organization, in order to help generate useful knowledge for decision makers to design and implement effective Human Resources Management policies and practices. Human Resources. The regulatory environment is the quality or characteristic of the organizational environment that members of the company perceive or experience and that influence their behavior. The population considered for the work was 260 collaborators of the Carrillo company with a representative sample of 62 collaborators who facilitated the field work in the data collection. The hypothesis proposed for the development of the work was: "Job satisfaction has a direct and significant relationship with the Personal development of the employees of the Carrillo GDA SAC Company. Piura, 2022 "The objective of this research is to describe the relationship between the organizational climate and the personal development of the employees of the Carrillo Tambo Grande Piura Company, which contributes to an adequate work environment for the benefit of the organization in its whole and therefore of the community of Tambo Grande. The purpose of the present investigative work was to be able to determine what were the causes that originated an unstable work environment in the company, which resulted in many of the collaborators choosing to leave the facilities of the factories in search of better job opportunities, caused not for wages and salaries if not for the unstable climate that had been conquered in the company. The same one that little by little was diminishing the productive actions of the workers. In this sense, the bibliography on the climate in the organization and how it affects the performance of its members was reviewed. On the other hand, this study has been organized into three chapters in which theories and/or quotes from previous studies related to the research topic are cited; In addition, it describes the importance of the organizational climate

and how it affects the daily work of the collaborators and their professional specialization.

Keywords: Organizational climate, Personal development, Well-being, Motivation.

Introducción

El clima organizacional está referido al ambiente laboral y está caracterizado por muchos aspectos tangibles e intangibles que existen en una organización, afectando así la conducta de su personal, además del accionar de la organización. (Bordas, 2016). El estudio del ambiente en las organizaciones, como ahora se espera, parte desde la óptica de un enfoque sistémico, entendiendo que los individuos que conforman la organización son influenciados tanto por las características organizacionales como por sus propias características las que repercuten en su percepción del ambiente de trabajo.

Este enfoque permite considerar a las organizaciones como contextos ambientales y culturales desde un punto de vista global y dinámico, en el que todos los componentes interactúan entre sí, por lo que los comportamientos de los individuos y los grupos se ven afectados y, a su vez, afectan a diferentes niveles de la organización. (Rodríguez, 2005).

Bajo los conceptos descritos anteriormente por los diversos autores y teniendo en consideración la influencia del Cima organizacional en el personal de colaboradores de la Empresa Comercial Negocios Carrillo GDA SAC Piura-Perú es muy importante el desarrollo de este trabajo de investigación porque permitirá conocer a fondo la problemática existente en la mencionada empresa toda vez que las ventas han comenzado a decrecer producto de la desconfianza que tienen los colaboradores con la Dirección de la empresa por cuanto experimentan grandes cambios en el entorno laboral haciendo que muchas veces se torne insostenible.

Para la realización del presente Trabajo Investigativo se ha dividido en Capítulos los cuales paso a describir a continuación:

Capítulo I, descripción de la Realidad problemática, delimitaciones, Problemas

generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis, marco metodológico, tipos de investigación, nivel de investigación, población, muestra, s, justificación y limitaciones.

Capítulo II, Marco Teórico, antecedentes, Bases Teóricas, Marco conceptual, bases históricas y bases legales.

Capítulo III: Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados, Análisis de tablas y Discusión de resultados.

Por último, tenemos la conclusión y Recomendaciones como resultado final del Trabajo de Investigación

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Durante el siglo XX la mayor preocupación de las instituciones estuvo centrado en el incremento de la productividad con la finalidad de generar mayor rentabilidad en beneficio de las organizaciones y del personal de colaboradores (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Hay que tener en consideración que las organizaciones en la actualidad no se consideran como únicamente como proveedores de bienes y servicios a la sociedad, si no participan activamente en el desarrollo de la sociedad en su conjunto. La satisfacción en el centro de trabajo que deben de sentir los colaboradores afectan grandemente el desarrollo laboral de estos, porque estos no se sienten identificados con la organización cuando ven afectados sus intereses personales como pueden ser capacitación, bienestar, aumento en sus remuneraciones, por todo esto es menester de la organizaciones tratar por todos los medios de brindar una buena satisfacción personal creando un clima adecuado para el normal desarrollo de sus actividades por parte de los colaboradores.

Dentro de las variables que se manifiestan para hacer sentir cómodo satisfecho a un individuo en una organización, Institución son debidos a una serie de factores, características o determinantes (Galup, Klein y Jiang, 2008). Las variables como la promoción, la verificación, las bonificaciones, el pago, los beneficios, las facilidades de trabajo, la naturaleza del trabajo, los compañeros de trabajo, son las que determinan la satisfacción laboral.

Según Gamboa (2010) en Yucatán, México explicaba que la satisfacción laboral se manifestaba a través de una serie de condicionantes que los

colaboradores tienen en consideración como, por ejemplo: Bonificaciones justas y equitativas, ambiente laboral en las mejores condiciones, un trabajo intelectualmente estimulante y compañeros de trabajo participativos. Los trabajadores en las organizaciones modernas prefieren puestos que le brinden oportunidades de aplicar sus capacidades y habilidades en el desarrollo de diversas actividades propias de la organización, así mismo buscan una retroalimentación y libertad sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. En consecuencia, los empleados sienten placer y motivación para el desenvolvimiento de sus capacidades en una organización, al tener todos los ingredientes necesarios para trabajar sin ningún obstáculo ni contratiempo propios de las organizaciones.

El mismo autor, manifestaba que los requieren sistemas de políticas y pagos de ascensos claros, congruentes y justos a fin de que satisfagan sus expectativas de que los procedimientos que se realizan son los esenciales dentro de las normatividades legales y jurídicas. Esto se manifiesta cuando el salario de los colaboradores les parece justo de acuerdo a las actividades que realizan el mismo que está sustentado en base a las habilidades y exigencias del puesto del individuo.

Los empleados en la actualidad, se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a las facilidades para realizar un buen trabajo y a su bienestar personal. Estos colaboradores se sienten más seguros y estables en los ambientes cómodos que no tengan distracciones. Así mismo durante el desarrollo de las actividades laborales los

colaboradores no solo buscan lograr el incremento de dinero para la empresa, sino

también el logro de sus necesidades personales como son los ascensos inmediatos, el reconocimiento por parte de sus empleadores, de sus compañeros de trabajo en general ser reconocido dentro de la organización como una persona trabajadora, proactiva desarrollando su satisfacción laboral de pertenecer y ser parte de esa organización.

La empresa para el análisis de estudio es Negocios Carrillo GDA SAC cuyo giro de negocio es la comercialización de prendas de vestir, en la que se presenta una situación de insatisfacción de los colaboradores que amerita ser estudiada para dejar atrás esa percepción negativa. El propósito del Trabajo de Investigación es hacer conocer la importancia que tiene un buen clima laboral en el desenvolvimiento profesional de los colaboradores por cuanto estos se sienten identificados con la organización, ven a la empresa como suya logrando el cumplimiento de los objetivos empresariales. Al haber un buen clima laboral habrá mayor satisfacción personal de los colaboradores y al sentirse estos valorados en su centro de trabajo se volverán más proactivos. En los Capítulos siguientes se realizará una encuesta con un cuestionario elaborado con preguntas abiertas y con números del 1 al 5, en donde el 1 sea “muy insatisfecho” y el 5 “muy satisfecho” para comprobar si efectivamente en Carrillo GDA SAC se cuenta con un buen clima laboral

1.2. Delimitación de la investigación (Espacial, temporal y social)

1.2.1. Delimitación espacial

Está referida al lugar en el que se desarrolla el presente trabajo de Investigación, la misma que está situada en la Región de Piura.

1.2.2. Delimitación temporal

Esta determinado en el Primer Semestre del año 2022, fecha en la que se realizará el proceso de investigación.

1.2.3. Delimitación social

Esta demarcada por los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, quienes se han constituido como la población objetivo de esta investigación.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema General

¿Dé que manera la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC? Piura, 2022?

1.3.1 Problema Secundario

P.1 ¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC- Piura,2022?

P.2 ¿Cómo la Información Social se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC- Piura,2022?

P.3 ¿Cómo el Contagio Emocional se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC- Piura,2022?

P.4 ¿Cómo la Comunicación se relaciona con el desempeño personal de los colaboradores de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022.

1.4.2 Objetivos Secundario

O.1 Explicar cómo ambiente de trabajo se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

O.2 Explicar como la Información Social se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

O.3 Identificar cómo el Contagio Emocional se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022

O.4 Identificar cómo la Comunicación se relaciona con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022

1.5 Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1 Hipótesis general

HG: La satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa

con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022

Hipótesis nula:

HG (nula) La satisfacción laboral no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022.

1.5. 2 hipótesis Secundarias

H1: El ambiente de trabajo tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022

H1 nula: El ambiente de trabajo no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022

H2: La Información Social tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

H2 nula: La Información Social no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

H3: El Contagio Emocional tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

H3 nula: El Contagio Emocional no tiene una relación directa y

significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

H4: La Comunicación tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC Piura. 2022.

H4 nula: La Comunicación no tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022.

1.5.3 Variables (Definición Conceptual y operacional)

Definición Conceptual

Satisfacción Laboral

Palma (2005), definía la disposición que tienen los trabajadores para prestar sus servicios en cualquier organización sin contratiempos, es decir en un ambiente estable de trabajo, esto se manifiesta de diferentes maneras en los colaboradores porque muchos de ellos tienen otras conceptualizaciones al estar basada

Desarrollo Personal

Campbell et al, (1990), afirman **que el desempeño laboral** son las conductas y acciones más resaltantes de los colaboradores sen su ámbito de responsabilidad laboral, que demuestran para el cumplimiento de los objetivos organizacionales en beneficio de la organización en su conjunto.

Definición Operacional

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Variable 1: Satisfacción laboral	Palma (2005), definía la disposición que los trabajadores para prestar sus servicios en cualquier organización sin contratiempos, es decir en un ambiente estable de trabajo, esto se manifiesta de diferentes maneras en los colaboradores	En la operacionalización de la Variable Satisfacción laboral podemos afirmar que son un conjunto de emociones, sentimientos que tiene el colaborador en su centro de trabajo para lo cual se ha tenido en consideración las siguientes dimensiones: Ambiente de Trabajo, Información social, Contagio emocional, Comunicación.	1: Ambiente de trabajo	1.1 Comodidad	¿Usted considera que la comodidad del trabajo del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?
				1.2. Infraestructura	¿Cree usted que una buena infraestructura de la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC? Piura 2022?
			2: Información social	2.1 Comunicación Efectiva	¿Usted estima que una buena comunicación efectiva en la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?
				2.2 Información Efectiva	¿Usted cree que una Información Efectiva cumple un papel preponderante en desarrollo

porque muchos de ellos tienen otras conceptualizaciones al estar basada

personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

3: Contagio emocional

3.1 Identificación

¿Usted cree que una buena identificación hacia sus líderes influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo HGDA SAC, Piura 2022?

3.2. Capacidad para exponer ideas

¿Cree Ud. que una buena capacidad para exponer sus ideas logra un buen desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

4.Comunicacion

4.1 Impacto

¿Considera Ud. que una buena comunicación causa un impacto favorable en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?

4.2 Participación

¿Considera Ud. que una buena participación del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?

4.3 Pertenencia

					¿Cree Ud. que una buena comunicación causa una pertinencia del personal con la empresa y se logra el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?
Variable 2: Desarrollo Personal	Campbell et al, (1990), afirman que el desempeño laboral son las conductas y acciones sobresalientes de un colaborador que impulsan el desarrollo de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones, las mismas que deben coincidir con las metas propias de cada colaborador.	Son las actividades realizadas para la descomposición de la variable desarrollo personal dentro de las cuales podemos mencionar: Comunicación interpersonal, Emprendedurismo, Calidad de vida, Marketing personal	1: Comunicación Interpersonal	1.1 Relaciones afectivas	¿Usted considera que las relaciones afectivas en su personal causa una buena satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?
				1.2 Empatía	¿Usted considera que la empatía hacia la empresa causa de una buena satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura, 2022?
			2: Emprendedurismo	2.1 Habilidad	¿Usted cree que las habilidades de los colaboradores son enriquecidas con una buena satisfacción laboral en la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?
				2.2 Capacidad	¿Cree Ud. que la capacidad del personal se ve beneficiada con el enriquecimiento de una

		buena satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?
	3.1 Bienestar	¿Usted cree que las políticas de bienestar en las actividades de la empresa causan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?
3: Calidad de vida	3.2 Capacitaciones	¿Cree usted que las constantes capacitaciones del personal en la organización originan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?
	4.1. Crecimiento de las ventas	¿Considera Ud. que el crecimiento de ventas se deba principalmente a la satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?
4. Marketing personal	4.2 Control de Calidad	¿Considera Ud. que los colaboradores realizan un buen control de calidad debido a una buena

4.3 Rentabilidad

satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carillo GDA SAC, Piura 2022?

¿Considera que el incremento de la rentabilidad se deba a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación

a. Tipo de Investigación

La Investigación realizada en el presente trabajo de Investigación es netamente una investigación Básica, debido que en esta búsqueda del conocimiento encontramos muchas teorías ya existentes por otros autores que citaron con antelación definiciones referentes al problema objeto de estudio pero lo que se buscaba era relacionar estas con nuevos conocimientos Según la definición que hace Zorrilla (1993) sobre la Investigación Básica dice busca el progreso científico solamente , sin acrecentar los conocimientos teóricos, solamente se hace una búsqueda detallada de las informaciones concernientes a nuestras variables objeto de estudio así como de las dimensiones con la finalidad de ampliar o profundizar los conocimientos del investigador, es más formal y persigue las generalizaciones de las definiciones solamente con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes, no busca las causas de los problemas solo hace una investigación de teorías ya existentes.

b. Nivel de Investigación

El nivel que se usó fue el nivel descriptivo por lo que se centró solamente en hacer una descripción del problema objeto de estudio a través de las definiciones de sus 2 variables, lo que se buscó no es ir a la causa o razón del problema solo e hizo una definición conceptual. Esta metodología empleada en el presente estudio estuvo dirigida al “qué”, es decir al sujeto de investigación y no al “por qué”. Es d en forma detallada el tema de **investigación**, necesidad de buscar el “por qué” ocurre.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación

a. Método de Investigación

Los métodos constituyen una forma metodológica que se diseña con el fin de poder obtener nuevos conocimientos a través del estudio detallado y sistemático de una serie de pasos lógicos y ordenados para la solución de un problema en general. Esta metodología empleada sirve para la medición a través de los resultados obtenidos como consecuencia de la formulación del cuestionario a una muestra representativa de la población la misma que nos permite obtener unos datos importantes para posteriormente realizar la contrastación de las hipótesis.

b. Diseño de Investigación

El diseño de investigación está definido como el conjunto de técnicas y métodos elegidos por el investigador para acoplarlos en forma lógica para que el problema de investigación lo pueda manejar de manera efectiva.

Entonces, el presente trabajo investigativo el diseño de estudio fue no experimental, porque no se realizó ninguna manipulación de las variables es decir sin la participación directa del investigador no altero los sujetos es decir solo se limitó a la búsqueda de la información de las fuentes bibliográficas.

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación

a. Población.

La población objeto de estudio fueron los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, los cuales estuvieron prestos con el investigador para dar a conocer como la satisfacción laboral influye en el desempeño personal de los colaboradores, así mismo según lo manifestado por Hernández (2010) refiere como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de

especificaciones”. En esta investigación, la población está determinada por doscientos sesenta colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura, incluyendo la parte administrativa, gerencial y colaboradores en sí.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por una parte representativa de los colaboradores de la empresa Carrillo GAC SAC. la misma que tiene las mismas características y propiedades de la Población.

Tenemos la siguiente formula:

Dónde:

n: Muestra

N: Población (260)

Z: Nivel de confianza (1.962 que equivale a un 95%)

P: Probabilidad de aceptación

q: Probabilidad de rechazo

d: Precisión (1%)

Tenemos:

$$= 61.8 = 62$$

Análisis: Se requeriría encuestar a no menos de 62 colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, para poder tener una seguridad del 95%.

b. Diseño de Investigación

El diseño de investigación está definido como el conjunto de técnicas y métodos elegidos por el investigador para acoplarlos en forma lógica para que el problema de investigación lo pueda manejar de manera efectiva. Entonces, el presente trabajo investigativo el diseño de estudio fue no experimental, porque no se realizó ninguna manipulación de las variables

es decir sin la participación directa del investigador no altero los sujetos es decir solo se limitó a la búsqueda de la información de las fuentes bibliográficas

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

a. Técnicas.

Encuesta: La encuesta es la técnica de recolección de datos mediante el uso de preguntas cerradas aplicadas a un grupo representativo de la población. La encuesta fue realizada al personal de la muestra de la empresa Carrillo GAD SAC, Piura con la finalidad de poder reunir una serie de datos que servirán para poder contrastar las hipótesis de estudio sobre el problema objeto de estudio.

Tabla 2

Diagrama de Likert

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opino	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Fuente: Rensis Likert (1932)

b. Instrumentos.

El Instrumento utilizado fue el cuestionario que estuvo compuesto por dieciocho (18) preguntas cerradas, que fueron tomadas a la muestra representativa de la población que compartían las mismas características y propiedades de la población. Este cuestionario realizado fue elaborado en el cuadro de operacionalización de las variables utilizando los indicadores para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado

Carrasco (2006), manifestó que el Instrumento de medición consistía en la evaluación de un problema objeto de estudio a través de preguntas abiertas

y/o cerradas que serán aplicadas a la muestra que es parte representativa de la población en este caso fue a los colaboradores de la Empresa Carrillo GAD SAC, Piura. Cabe resaltar que el cuestionario fue realizado en las Instalaciones de la empresa, contándose con el apoyo voluntario de los colaboradores quienes estaban deseosos de participar en este tipo de actividad porque consideraban fundamental que al finalizar el presente trabajo se iban a obtener conclusiones valiosas que permitirán a la Gerencia enrumbar mejor a la organización.

1.6.5 Justificación e Importancia de la investigación

Justificación teórica

Los resultados de este trabajo de investigación permitirán determinar que el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores inmediatos es fundamental para el normal desarrollo de las actividades empresariales, el mismo que va a permitir a los futuros investigadores tener los conocimientos necesarios vertidos en el trabajo para ampliar y profundizar en el desarrollo del mismo.

Justificación práctica

Hay que tener en consideración que una buena definición y uso de la satisfacción laboral que se debe plasmar en todas las organizaciones laborales brindará información valiosa para tener en consideración como por ejemplo la satisfacción de las necesidades de los colaboradores inmediatos para el desarrollo de sus actividades a fin de introducir cambios tanto en las actitudes y conductas de los trabajadores de la empresa en mención.

Importancia de la Investigación

El presente trabajo de investigación es sumamente importante por cuanto ayudara a conocer de cerca las motivaciones de los colaboradores para con su

empresa, permitirá conocer las dificultades que se presentan diariamente la misma que se ha visto mermada, presentando demasiada deserción, ausentismo en los trabajos, ocasionando por consiguiente que se vea disminuido la producción.

Limitaciones

Durante el desarrollo del presente trabajo investigativo se presentaron algunas limitaciones que fueron subsanadas por el investigador, sin embargo, paso a mencionar las principales:

- No se dispuso del tiempo adecuado para el desarrollo del trabajo de campo, porque a raíz de la pandemia se restringió el acceso a las Instalaciones de la empresa para realizar el cuestionario al personal de colaboradores.
- El poco acceso a las fuentes bibliográficas porque en la zona no se cuenta con la bibliografía necesaria para el acopio de información.
- Restricciones de carácter económico para el desarrollo del trabajo investigativo, el mismo que fue asumido en su integridad por el Investigador.
- Limitaciones de tiempo por parte del investigador por la difícil situación económica a raíz de la crisis sanitaria, que obligo a realizar trabajos remotos y no se disponía del tiempo para el trabajo de campo.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Fernández, S (2021) Tesis para optar el grado Académico de doctor:” *La conceptualización del valor percibido en la estrategia de marketing interno: un enfoque del empleado como consumidor de la experiencia laboral.* Universidad Complutense de Madrid

El trabajo investigativo desarrollo dentro de los lineamientos establecidos por la casa de estudios estuvo encaminado a profundizar los conocimientos sobre el valor percibido del colaborador y los elementos que él consideraba que satisfacían su labor profesional. Durante el trabajo de campo en las encuestas al personal de colaboradores se pudo determinar que el marketing constituye un elemento fundamental en el desarrollo de las diversas estrategias que se utilizan en el mercado para captar a un público objetivo, con la finalidad de poder colocar los diferentes productos en el mercado a fin de generar mayor rentabilidad en beneficio de la organización y del personal en general. Los estudios realizados a los mercados objetivos o target permitieron determinar que el marketing es una herramienta fundamental para la captación y adhesión de nuevos consumidores de los productos y/o servicios que ofrecen las distintas organizaciones en su conjunto, logrando por consiguiente la fidelización de los clientes para que estos a su vez constituyen efectos multiplicadores

El presente trabajo de Investigación permitió conocer que un buen clima laboral es sumamente importante para cualquier organización, por cuanto los colaboradores pueden desarrollarse eficientemente en el

desarrollo de sus actividades al tener las condiciones necesarias para poder trabajar, teniendo en consideración que un buen clima laboral genera trabajadores identificados con la organización, se sienten parte de ella logrando incrementar en su productividad. En otras palabras, cuando los empleados trabajan en forma armoniosa, la productividad de la empresa aumenta.

Vallellano M (2019) Tesis Doctoral:” *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención*”. Universidad Complutense de Madrid.

El estudio realizado sobre Investigación de la **satisfacción laboral** que manifiestan los diferentes profesionales asistenciales como el Trabajo Social aún es escasa, esto se manifiesta al tratar de compararla con las diferentes profesiones, y cuando esta comparación se ha podido llevar a cabo en diversas circunstancias poco o nada se ha utilizado algún grupo para efectuar la comparación. Durante el trabajo investigativo lo que se buscaba era la conceptualización de la importancia de conocer el grado de **satisfacción laboral** que tienen los empleados en las diferentes profesiones que se desempeñaran, en las diferentes organizaciones principalmente en lo concerniente como profesionales del Trabajo Social, el mismo que demanda una serie de condiciones habituales de trabajo , es decir que se le debe brindar una serie de beneficios propios de la atención a una vida humana que debe de haber en los diferentes centros asistenciales .

El presente trabajo de Investigación permitió conocer que la

importancia de la satisfacción laboral en el desarrollo profesional particularmente en los centros asistenciales del personal dedicado a la salud en general

Álvarez, P (2019) Tesis para optar el grado académico de Doctor :”*Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, **satisfacción laboral** y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile*”.

Universidad Complutense de Madrid

El presente trabajo sobre el síndrome de burnout que se presentaba en los colaboradores penitenciarios resulta muy preocupante por el desconocimiento que tenían generalizado los profesionales a nivel social y dentro de las propias particularidades del centro **laboral** que lo hace mas estresante en Chile. Esto se debe generalmente al cansancio que tienen los colaboradores por el estresante trabajo que realizan en los centros penitenciarios, el mismo que conlleva a realizar una serie de actividades donde está en peligro su integridad física, esta se manifiesta cuando el trabajador toma en cuenta o percibe la diferencia existente entre la realidad de su vida laboral y sus propios ideales Se desarrolla, generalmente, en las profesiones de ayuda y de interrelación social frecuente. Este trabajo de Investigación permitió conocer que las actividades desarrolladas por los diferentes funcionarios en los centros penitenciarios son muy recargadas al producir demasiado estrés en el personal, esto se manifiesta por la encuesta realizada donde se pudo determinar que la gran mayoría de estos colaboradores optan por renunciar al puesto que desempeñan con la finalidad de mejorar su estado emocional que se encuentra recargado por el trabajo mismo.

Mena. L (2019) realizó el estudio titulado Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto. Tesis para optar el grado de Maestría.

Dentro de los estudios realizados para el presente trabajo investigativo se tuvo en consideración que las diferentes organizaciones, Instituciones tienen un propósito definido, una base y una asociación de personas. En este contexto la universidad como institución de más alto nivel de educación está conformada por un grupo de personas y elementos interrelacionados entre sí, como por ejemplo: la estructura organizacional, los diferentes procesos que se dan dentro de ella y la conducta de individuos y grupos que interactúan dentro de ella. Un centro educativo está conformado por diversos integrantes, dentro de los cuales el actor principal lo constituyen los educadores, porque contribuye al fortalecimiento de la educación en sus alumnos logrando por consiguiente los objetivos institucionales. para poder mejorar las relaciones interpersonales y de comunicación se necesitan programas de liderazgo con la finalidad de poder articular y desarrollar trabajos cooperativos entre los miembros de la organización, todo esto con el fin de mejorar la calidad de desempeño docente en la institución.

El aporte de la tesis para el trabajo de investigación me permitirá conocer que el **clima organizacional** va a permitir a los miembros de cualquier organización que cumplan con los objetivos de la **empresa**, un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor en beneficio de la empresa lo cual aumentará su productividad y ayudará a conseguir las metas y objetivos de la organización

Moya, E (2017) Tesis De Maestría en Psicología Laboral.: *“Estudio de satisfacción e insatisfacción laboral en conductores de carga en empresa de eco transportes.* Pontificia Universidad Católica de Chile

En la actualidad hablar de satisfacción laboral es el común denominador en las diferentes organizaciones mundiales, teniendo en consideración que se quieren afectar las condiciones de la productividad que se dan, la rotación del personal y el ausentismo tan manifiesto en las últimas décadas todo esto producido por el descontento insatisfacción que sienten los colaboradores en la mencionada empresa. Entonces bajo este contexto esta investigación estuvo centrada en identificar cuáles son los factores motivacionales e higiénicos que se utilizan para medir la satisfacción e insatisfacción de los conductores de la empresa eco transportes, en el trabajo se procedió a realizar una encuesta al personal de colaboradores utilizándose el cuestionario prediseñado de Likert y entrevistas de profundización con personas más influyentes de la empresa. De esta manera, a través de los resultados obtenidos se pudo precisar cuáles son los factores principales que afectan el clima organizacional en la satisfacción en los conductores de la empresa.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Huamani, D (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de la empresa Express Jeans C & O S.A.* 2020 Tesis para optar el grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Mayor de San Marcos.

El clima organizacional y satisfacción laboral son variables fundamentales a tener en cuenta en las diferentes organizaciones Instituciones tanto públicas como privadas, porque a través de estas se dan las condiciones necesarias donde los colaboradores pueden desempeñarse de forma eficiente. En el desarrollo del trabajo de investigación se buscó establecer la relación entre estas dos variables objeto de estudio de la empresa Express Jeans C & O S.A, principal empresa proveedora de pantalones Denim, más conocida como pantalones Jeans, de la cadena de tiendas TopiTop en Lima, Perú. El trabajo de investigación permitió determinar la importancia de la satisfacción laboral de los colaboradores donde la comunicación juega un papel muy importante la misma que debe ser en todas las direcciones como por ejemplo de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba con la finalidad que el personal se encuentra informado de todo lo que ocurre en la organización a fin de se sientan parte importante de ella y puedan participar en el proceso de toma de decisiones.

Campos, J (2021) *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020* Tesis para optar el grado de Bachiller en Ciencias Administrativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Este trabajo estuvo encaminado a buscar la relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral de la empresa ASC Outsourcing al año 2020, dentro de la cual se planteó la hipótesis general de una relación directa y significativa entre las dos variables objeto de estudios, (gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral), la misma que si una aumentaba o disminuía ocurría lo mismo con la otra

variable. En la realización del trabajo en base a las encuestas realizadas al personal de colaboradores se pudo determinar la importancia que tiene el Outsourcing porque permite que otras empresas especializadas puedan desarrollar parte del trabajo a fin de que el personal propio de la organización se especialice en trabajos netamente de la organización así mismo permite que no exista una sobre carga laboral que inciden en el clima organizacional. El presente trabajo de Investigación permitió determinar la importancia que tiene el desempeño profesional en una empresa por cuanto a mayor sea el bienestar personal habrá mayor rendimiento y mayor productividad el mismo que repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa.

Ochoa, A (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's tesis* para optar el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El Trabajo investigativo estuvo centrado en la empresa de transportes SHON'S, la misma que tenía dentro de su rubro de operación el traslado de mercaderías a diferentes lugares del país, las misma que tenía dentro de sus clientes habituales a los clientes de Metro, Tottus y Wong. La empresa en la actualidad no dispone de ambientes adecuados para el desarrollo de las labores profesionales, el el clima organizacional en la empresa se encuentra inestable por no contar con los ambientes adecuados debido principalmente a la falta de colaboración por parte de los trabajadores. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema y se determinaron los objetivos. En el segundo capítulo los antecedentes de la investigación de acuerdo a las bibliografías existentes en las diferentes universidades del país, así como

del extranjero acerca de nuestro tema; además, de la búsqueda de información acerca de nuestras variables y dimensiones objeto de estudio. En el tercer capítulo las hipótesis, dimensiones, indicadores. En el cuarto capítulo se detalla la técnica y el instrumento para el procesamiento de datos, cuya confiabilidad es de 0.868.

Este trabajo de Investigación permitió conocer cómo afecta el Clima organizacional a los colaboradores, como estos ven afectados su rendimiento profesional cuando hay un maltrato laboral hacia ellos, lo que permitió determinar que los colaboradores necesitan tranquilidad, armonía, buenas relaciones interpersonales y buena comunicación, lo cual genera sentimientos de pertenencia con la institución.

Damian, J (2019) *Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19* Tesis para optar el grado de Bachiller en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El Trabajo de estudio estuvo encaminado a determinar que la salud mental de los colaboradores en las diferentes organizaciones repercute en su desarrollo profesional para el cumplimiento de sus obligaciones laborales dentro de su centro de trabajo, y por consiguiente el bienestar mental depende de los factores psicológicos que se van presentando durante su permanencia en los centros ocupacionales que como resultado de la situación actual que se vive en el mundo causado por la grave crisis sanitaria producto de la pandemia que causó grandes cambios en la vida de las personas. Durante el trabajo de campo se pudo comprobar con la participación de los

colaboradores que los factores psicológicos de la salud ocupacional influyen en el desempeño laboral de los empleados, esto se debe a las condiciones laborales propias del restaurante al no presentar todas las comodidades para que el trabajador pueda desempeñarse en forma eficiente , la recarga del trabajo es decir los sobretiempos en la realización de las múltiples actividades que se realizan con la finalidad de poder atender a un público consumidor y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud Vera, L (2015) para optar el Grado Académico de Doctor en Educación:” *Desgaste y satisfacción laboral de los profesores de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM en relación a su desempeño profesional*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad exponer de manera clara y concisa la problemática de los docentes de la Escuela de post Grado de la UNMSM, cuyos participantes constituyen el pilar fundamental del sistema educativo en la mencionada casa de estudios no sin antes manifestar que los docentes de la mencionada Universidad cuentan con todos los pergaminos necesarios para poder desempeñarse eficientemente siempre y cuando se cuente con un clima laboral agradable, ameno etc. , es bien conocido en la actualidad que existe un malestar general ocasionado por los motivos descritos en los párrafos anteriores el mismo que se manifiesta en las diferentes áreas y carreras laborales. Para este trabajo se usará el Método descriptivo y correlacional, con la finalidad de tener una visión conjunta de los docentes, la misma que es una muestra representativa de la población que intentará dar una descripción y explicación global de nuestra realidad universitaria. El presente trabajo tiene por finalidad

entender la realidad problemática de los docentes de nuestra casa de estudios que influyen en su desarrollo profesional, encontrar las posibles sugerencias y soluciones al problema planteado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable Independiente:

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el estado anímico dentro de un área o lugar de trabajo, así mismo según: Palma (2005), la definía como la disposición que tienen los trabajadores para prestar sus servicios en cualquier organización sin contratiempos, es decir en un ambiente estable de trabajo, esto se manifiesta de diferentes maneras en los colaboradores porque muchos de ellos tienen otras conceptualizaciones al estar basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Entonces podemos decir que les la empatía que tienen los colaboradores para poder desarrollarse eficientemente en las organizaciones donde ponen de manifiesto todas sus capacidades y habilidades de todo lo aprendido a lo largo experiencia laboral permitiéndole así realizar sus actividades con éxito.

La **satisfacción** laboral está concebida también como un estado ameno, placentero que siente una persona, que resulta de la apreciación que esta tiene del trabajo que va a desarrollar; la reacción positiva a un trabajo a su centro laboral, a su centro ocupacional y una actitud hacia un trabajo en forma placentera y amena

Una de las definiciones más utilizadas en la investigación es la de Locke (1976), donde manifiesta que la satisfacción laboral es "Esta definida como estados emocionales que sienten los individuos en la evaluación de sus actividades laborales a raíz de las experiencias que sienten cuando lo desarrollan, estos estados resultan beneficiosos cuando son positivos" (p. 1304). Otros autores manifiestan únicamente de cuanto se encuentra satisfechos los colaboradores con su trabajo al tener las condiciones mínimas necesarias; si a él o ella le gusta el trabajo o no. Esta manifestación de satisfacción se evalúa en forma total (si el colaborador está satisfecho o no con el trabajo en general) como a nivel personal (si el individuo está satisfecho o no con diferentes aspectos del trabajo).

2.2.1.1 Ambiente de Trabajo

El ambiente de trabajo, está determinado por todas las condiciones laborales que influyen en el desarrollo profesional de los colaboradores los mismos que tienen injerencia determinante en el bienestar físico y mental de los colaboradores. Hay que tener en consideración que este ambiente laboral es la suma de diferentes factores técnicos y sociales que inciden en el proceso del trabajo propiamente dicho y por consiguiente en el bienestar del colaborador.

El ambiente de trabajo está dado por las condiciones que los directivos brindan al personal de colaboradores para que puedan desarrollar eficientemente sus labores diarias, es decir todas las comodidades donde el trabajador pueda efectuar sin ningún contratiempo su desarrollo profesional entonces podemos decir que está compuesto por todas las circunstancias que inciden en la actividad laboral en cualquier

organización etc.

Un grato ambiente laboral es una gran apuesta para favorecer la motivación de los colaboradores inmediatos para el logro de los resultados, que están constituidos por los objetivos institucionales. Entonces contar con un buen ambiente de trabajo va a favorecer en forma sustancial al colaborador y por ende va a mejorar o incrementar su productividad en beneficio de la organización.

2.2.1.2 Información Social

La sociedad de la información son cambios constantes que se dan en un mundo globalizado donde la Tecnología de la información juega un papel muy importante en la vida de las naciones , estas tecnología facilitan la vida de las personas, para la realización de las diversas actividades que realizan pudiendo ser de carácter económico, social, cultural, emocional etc. . Esta **sociedad de la información** facilita la manipulación y distribución de la **información** en todas las sociedades en el mundo donde debe estar centrada en el individuo y deben de estar orientada al desarrollo, en que todos puedan crear.

El concepto de sociedad de la información por Yoneji Masuda (1984), manifestaba que las sociedades crecen y se desarrollan alrededor de las informaciones que se perciben y se transmiten y esta información aporta un nacimiento de la creatividad intelectual humana, al poder compartir información de muy diversas fuentes en lugar de un aumento del consumo material. En esta transmisión de información hay que destacar como elementos

principales el conocimiento y la innovación tecnológica, porque facilitan el tratamiento, transmisión y difusión de la información y el conocimiento. del término.

2.2.1.3 **Contagio Emocional**

El contagio emocional son las emociones que tienen las personas cuando desarrollan diversas actividades con interacción de personas, al tratar de imitar, copiar, la manera de expresarse de distintas personas y sincronizar automáticamente sus conductas o expresiones, la misma que facilita la convergencia **emocional** entre los individuos. Este contagio emocional muchas veces se manifiesta de diferentes maneras como por ejemplo en eventos deportivos donde las personas se sienten identificados con algún equipo en particular y en el mismo evento deportivo exteriorizan el mismo sentir, la misma simpatía, el mismo afecto, lo mismo sucede en los conciertos de música y en general en cualquier actividad donde confluyan mayor cantidad de personas.

Una definición más amplia del fenómeno sugerida por Rafael Ceballos (2,018) es " El **contagio emocional** es el fenómeno que tienen los individuos en cuanto a sus emociones, conductas que son similares al comportamiento de otras personas que tienen las mismas simpatías, emociones por algún determinado evento en particular o al desarrollo de alguna actividad con emociones y comportamientos similares en otras personas."

2.2.1.4 **Comunicación**

Las comunicaciones en la actualidad juegan un papel muy

importante para el desarrollo de las organizaciones en un mundo moderno muy competitivo onde deben mantenerse informado de todas las condiciones socioeconómicas de un determinado país con la finalidad que estas organizaciones tengan todos los conocimientos adecuados acerca de si es rentable o no es rentable invertir en determinado país, para esto deben de tener en consideración todos los factores económicos, sociales, políticos etc. Esto se logra a través de un proceso de comunicación constante y fluido entre los diferentes actores que participan en los procesos comerciales, los mismos que tienen diferente interés. La comunicación dentro de las organizaciones constituye un conjunto.

La Comunicación en las organizaciones son un conjunto de mensajes que se transmiten a los colaboradores que se encuentran dentro de la organización con la finalidad de mantenerlos informados acerca de todo lo concerniente del quehacer diario de la organización como por ejemplo la productividad esperada, las necesidades inmediatas que atender así como también poner de su conocimiento la misión transmite tanto a su público interno como misión y visión, y logrando establecer una empatía entre ambos.

Según Idalberto **Chiavenato** (2006), manifestaba que la **comunicación** es "el intercambio de información que se manifiesta en forma directa e indirecta sobre las personas. Esto quiere decir volver común una información o un mensaje. Dentro del contexto universal se puede decir que la Comunicación es uno de los procesos fundamentales que ha enriquecido la experiencia humana y

por ende de las organizaciones sociales" (pp110). Esto quiere decir que en el proceso de comunicación esta debe ser fluida de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo donde todos los miembros de la organización se encuentren enterados de los diversos temas que atañe a la organización en su conjunto.

Robbins Stephen y Coulter Mary, Pearson Educación de México, 2005, Pág. 25, decía: “La **comunicación** es un canal que tiene los individuos de las sociedades para poder transmitir e intercambiar mensajes, como por ejemplo la comunicación que hacemos en nuestros centros laborales, nuestro ámbito familiar, social, emocional etc., lo que buscamos es establecer una conexión con ellos a fin de dar, recibir o intercambiar ideas, con algún significado.

2.2.2 Desarrollo Personal

Dentro de las diversas teorías sobre el desarrollo personal y/o profesional se puede afirmar que esta incluye todas las diferentes actividades que se realizan para impulsar el desarrollo de las habilidades personales, costumbres y la forma de pensar adecuadas de los colaboradores como medio para intentar mejorar la calidad de vida, y contribuir a la realización de sueños y aspiraciones de cada trabajador y/o persona en general.

Según Campbell et al, (1990), afirman **que el desempeño laboral** son las conductas y acciones sobresalientes de un colaborador **que** impulsan el desarrollo de las empresas a través del

logro de las metas trazadas por las organizaciones, las mismas que deben coincidir con las metas propias de cada colaborador.

El desempeño laboral en los tiempos modernos esta materializado por el conjunto de capacidades y habilidades que tienen los trabajadores para poder desempeñarse eficientemente en las organizaciones, este desarrollo se encuentra enmarcado por la serie de capacitaciones que tienen los colaboradores los cuales los hace ser más competitivo para el mejoramiento de las capacidades productivas de las empresas, al tener los conocimientos actualizados en el manejo del personal, infraestructura , instalaciones etc.

La evaluación de desempeño en las organizaciones constituye termómetros de medición porque permite ver el funcionamiento individual de cada trabajador, es un escáner del desarrollo profesional dentro de una organización, además con esta evaluación podemos tener información de cómo está funcionando internamente la empresa: como se desenvuelven los trabajadores en cada una de sus respectivas áreas funcionales, departamentos, como es la comunicación entre ellos etc.

2.2.2.1 Comunicación Interpersonal

Los seres humanos en las diferentes sociedades en el mundo necesitan poder comunicarse de diferentes formas y utilizando diferentes medios con la finalidad de poder entenderse y vivir en sociedad. La comunicación interpersonal entonces constituye la manera correcta en que se debe llevar a cabo este proceso de comunicación. Dentro de estos procesos de intercambio de comunicación también fluyen los sentimientos, datos e información para

actividades económicas, culturales, sociales etc., para ello utilizan la comunicación verbal y no verbal.

La comunicación interpersonal está definida como el intercambio de información que se manifiesta entre dos o más grupos de individuos o sociedades en su conjunto. En esta comunicación se trata de buscar y comprender como los seres humanos pueden transmitir información a través de señales las cuales pueden ser verbales y no verbales con la finalidad de poder obtener algún beneficio en particular

2.2.2.2 **Emprendedorismo**

Un **emprendedor** es una aquella persona que conociendo los riesgos que puede presentar un negocio los asume con responsabilidad teniendo en consideración sus fortalezas las mismas que le permiten poder sortear todas las dificultades que se le pueden presentar durante el largo camino de su proyecto con la finalidad de aprovechar esa oportunidad, obteniendo por consiguiente una respectiva ganancia.

Un **emprendedor** es un individuo que crea, diseña pone en funcionamiento cualquier actividad económica en alguna sociedad, región con la finalidad de poder satisfacer las necesidades inmediatas, este emprendimiento parte del conocimiento que tiene el individuo del mercado haber realizado un estudio pormenorizado del mismo permitiéndole conocer más de cerca el negocio. El emprendedor es un empresario que, le abre las puertas a otros empresarios y a otros nuevos productos en los mercados donde genera mayor cantidad de empleo generalmente de gente joven que tienen que costear sus estudios, donde ven en estos emprendimientos la manera correcta y rápida de poder alcanzar sus logros personales.

El **emprendimiento** es la capacidad y el deseo de desarrollar actividades nuevas, saber organizar y saber manejar un negocio junto con sus respectivos riesgos propios de cualquier empresa, con el fin de obtener una rentabilidad

El emprendimiento genera nuevos puestos de trabajo el cual beneficia a un mayor número de personas que se encuentran sin carga laboral, la misma que ocasiona diferentes manifestaciones de insatisfacción en las personas al no poder tener los elementos básicos para su vida misma, estos emprendimientos desarrollan nuevos negocios en distintos rubros para satisfacer las necesidades de la sociedad donde se desenvuelven la mayor cantidad de empleos, logrando por consiguiente mejorar la economía de la sociedad y de las personas al tener mayor capacidad de gasto.

Peter Druke (1964): Un emprendedor general los cambios en las sociedades empresariales, responde al cambio y explota las oportunidades que se le presentan. La innovación es fundamental en los emprendedores porque los hace diferentes fuera de lo común lo que las personas ven en el quehacer diario, entonces el emprendedor efectivo convierte una fuente en un recurso.

2.2.2.3 Calidad de vida

Las condiciones de vida de las personas y de las sociedades en general, han sufrido muchas variaciones a lo largo del tiempo, ya que por ejemplo las políticas sociales, emanadas por los gobiernos de turno dentro de un estado benefactor, pueden mejorar las condiciones de vida de la población en general

a través de: Planes de empleo, planes de vivienda, comedores comunitarios, etc.

La calidad de vida está relacionado al bienestar que tiene una persona o individuo de en las sociedades donde se desarrollan es decir si cuentan con todas las necesidades básicas para poder vivir en armonía y en paz con todos sus vecinos de una determinada región. Dentro de los conceptos vertidos en bienestar podemos citar el Bienestar físico, que integra la seguridad física y la salud de las personas, el bienestar material, que está representado por todas las propiedades, ingresos, vivienda, movilidad, el Bienestar social, que constituye las relaciones personales, comunidad, amistades y familia.

Entonces después de lo manifestado en los párrafos anteriores podemos decir que la calidad de vida en las sociedades son hábitos que determinan nuestra forma de comportarnos, la cual se encuentra materializada por un conjunto de normas éticas propias de las sociedades, la misma que nos manifiesta cuando actuamos en forma automática de lo que debemos hacer o no hacer, sin darnos cuenta, esto nos ofrece una gran economía de esfuerzo, por ejemplo, cuando aprendemos a manejar estamos conscientes de lo que hacemos porque esta actividad incrementa y mentora nuestro estado de salud al hacer el desgaste necesario de calorías para el normal desarrollo de nuestro organismo.

2.2.2.4 Marketing personal

Dentro de las diferentes definiciones sobre El Marketing personal podemos afirmar que es la correcta aplicación de técnicas de promoción, comercialización y de difusión de diversos artículos en los diferentes medios de comunicación masiva con la finalidad de promocionar como imagen, marca cualquier producto en sí, para el consumo del público en general y destacar frente a la competencia existente en el mercado, así mismo poder hacer resaltar los valores diferenciales de las organizaciones .

En los procesos de selección de personal, no se trata de venderse a uno mismo, se trata de hacer notas nuestras fortalezas como personas que serían nuestros puntos fuertes.

¿Crees en el dicho popular «la primera impresión es la que cuenta»?

Nos guste o no, cada día de nuestra vida proyectamos una imagen de nosotros mismos a la sociedad en su conjunto la cual está representada por nuestro centro laboral y lo que piensan estas personas acerca de lo que somos.

El Marketing personal está muy relacionada a la forma como se presenta la marca personal de cualquier organización la misma que tiene que ser diferenciada del resto de la competencia con la finalidad que tenga posicionamiento en el mercado, esta marca debe representar el sentir de todos los colaboradores de las diferentes organizaciones que trabajan en un mercado objetivo, puesto que esta modalidad del marketing tradicional lleva a cabo la elaboración de un perfil individual siguiendo unos objetivos, los cuales deben de estar enmarcados dentro de los objetivos propios de la organización. Estos objetivos pueden ser múltiples, pero el más común es conseguir una mayor rentabilidad.

2.3 Definición de Términos Básicos

1. **Aptitud:** Morehouse y Miller(1976) .Es una cualidad que tienen los individuos para la realización de alguna actividad o tarea propia de las organizaciones donde prestan sus servicios también se puede definir como la Capacidad para conducir cualquier organización, negocio, institución hacia el logro de los objetivos corporativos.
2. **Bienestar:** El Bienestar es un concepto mundialmente conocido que conlleva a la satisfacción que siente una persona en la realización de sus actividades donde logran cumplir todos sus propósitos en la consecución de los mismos, con ello satisfacen sus necesidades inmediatas produciendo que puedan llevar una vida saludable, con todas las comodidades entonces el bienestar está enmarcado a la satisfacción de esas necesidades. Entonces la definición de Bienestar también puede ser intercambiable con el de Calidad de Vida. Morehouse y Miller(1976)
3. **Cliente:** Un cliente es una entidad o persona que compra los bienes y servicios que ofrece una organización en su conjunto. La palabra cliente se puede usar también como comprador. El cliente puede comprar un producto y luego lo puede consumir; o solamente este cliente lo compra para que lo disfrute otra persona .Chiavenato, I (2006)
4. **Creatividad:** Es la capacidad de concebir nuevas ideas, conceptos, asociaciones etc originales, producidos por un sujetos durante su rutina diaria pudiendo ser en el ámbito profesional y/o personal. La creatividad está definida también como la capacidad que tiene un individuo para desarrollar soluciones rápidas, correctas en las mejores condiciones posibles es decir soluciones originales, entonces la creatividad es sinónimo de la "imaginación constructiva". Chiavenato, I (2006)

5. **Dedicación:** La dedicación es la acción de dedicarse o dedicar, el esfuerzo y la atención que una persona destina a una acción o actividad y efecto de entregarse intensamente a un trabajo y/o profesión. Chiavenato, I (2006)
6. **Desempeño:** Según Chiavenato (2000) el desempeño, son las actividades, comportamientos, acciones que realizan los colaboradores en las organizaciones para la consecución de los fines propuestos que son fundamentales para el logro de los objetivos de la empresa.
7. **Desarrollo:** Amartya Sen (2000), definía al desarrollo como un proceso de ampliación de las “capacidades de las personas en sus quehaceres diarios sea en su centro de trabajo y/o en cualquier actividad” En otras palabras son las capacidades que tienen los individuos para poder desenvolverse eficazmente en las diversas organizaciones e instituciones.
8. **Destreza:** Constituye un talento, capacidad, aptitud, idoneidad, o disposición que tiene una persona para poder cumplir eficientemente el desarrollo de cualquier actividad en el menor tiempo posible utilizando solamente los recursos necesarios. Amartya Sen (2000),
9. **Especialización:** Está constituido por todas las habilidades que tienen los colaboradores de una organización, Institución que se ha preparado para el desarrollo de cualquier actividad específica en vez de abarcar la totalidad de las actividades. Tales actividades realizadas específicamente en ámbitos restringidos se denominan especialidades, las mismas que son dominadas por el individuo en mención. Amartya Sen (2000),
10. **Trabajo en equipo:** Robbins (1999) Están constituidos por todos los colaboradores de una organización que trabajan en conjunto para lograr los objetivos deseados, estos colaboradores pertenecen a distintas áreas

funcionales y/o departamentos de una organización que poseen los conocimientos necesarios para poder desarrollarse eficientemente.

2.4 Bases Históricas

La satisfacción laboral tiene sus antecedentes en el psicólogo alemán Munsterberg (1913) quien en su libro “Eficiencia y Psicología Industrial”, pero el interés por el estudio surge al publicarse “Job Satisfacction” de Hoppock (1935). La satisfacción laboral siempre a constituido una de las variables más estudiadas en el ámbito de la actividad laboral, pero hay diversas conceptualizaciones en cuanto a su definición, sin embargo, hay autores que indican que este concepto está libre de teoría, por eso en la actualidad hay varias definiciones no existiendo una sola definición.

Dentro de los múltiples estudiosos en ciencias sociales estos tienen distintas escuelas, enfoques, concepciones etc. Existen diversidad de técnicas para elaborar conceptos, unos reflejan primordialmente, los contenidos, las fuentes, las acciones y los resultados según en lo que los teóricos quieran hacer énfasis.

2.5 Base Legal

Según la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 (citada por Espinoza, 2013) podemos establecer que una sanción administrativa impuesta por el superior inmediato del sancionado constituye una infracción administrativa porque con lleva al desconocimiento e incumplimiento de las disposiciones legales normativas del trabajo sean estas de carácter individual y colectiva , en materia laboral. Se conoce como Normas Legales aquellas que están dentro de nuestra normatividad jurídica

En la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, se determina como potestad sancionadora al personal de administrado lo siguiente:

Legalidad: Cabe atribuir a las organizaciones y/o administradores la potestad de sancionar a los administrados por las diversas infracciones que pueden cometer durante el ejercicio de sus funciones administrativas y la consiguiente consecuencia administrativa que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, así mismo estas sanciones pueden disponer la privación de libertad.

Debido procedimiento: Las organizaciones en sus normatividades establecen que podrán aplicar las sanciones que sean necesarias sujetándose al debido proceso teniendo en consideración que se respeten las garantías del proceso.

Razonabilidad: Las Entes competentes deberán de tener en cuenta que la ejecución de la actividad sancionadora hacia al administrado no resulte más ventajosa para el que comete la infracción que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones que se van a aplicar deben ser proporcional al incumplimiento tipicado como infracción, para lo cual debe tenerse en consideración los siguientes criterios que se señalan a continuación:

- a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- b) El perjuicio económico causado;
- c) La continuidad y/o repetición en la comisión de la infracción;
- d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;
- e) El beneficio ilegalmente obtenido; y
- f) La intencionalidad en la conducta del infractor.

Sin embargo, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil o Ley SERVIR publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04 de julio del año 2013, en esta ley no se mencionan los principios que deben de regirse o cumplirse sino únicamente las prescripciones necesarias con respecto de los procedimientos sancionadores que tienen los administradores y las sanciones establecidas, en su Título V., dice

que una sanción administrativa impuesta por el superior jerárquico se da a consecuencias de las faltas cometidas por el administrado que son de carácter disciplinario la mismas que ocasionan la suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.

Capítulo III: Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados

3.1 Análisis de Tablas y Gráficos

Variable 1: Satisfacción Laboral

P1. ¿Usted considera que la comodidad del trabajo del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?

Tabla 3.

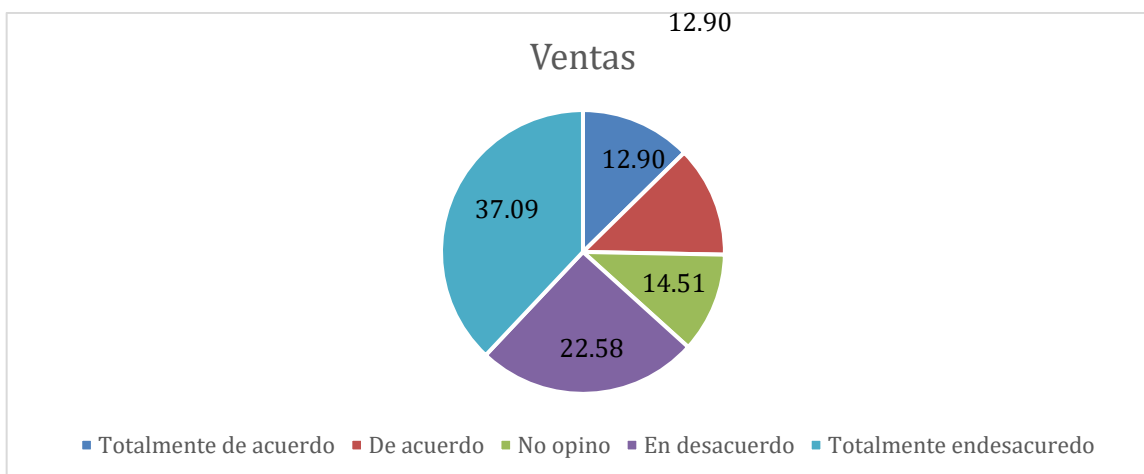
Ambiente de Trabajo, Comodidad

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	8	12.90%
De acuerdo	8	12.90%
No opino	9	14.51%
En desacuerdo	14	22.58%
Totalmente en Desacuerdo	23	37.09%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los **colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022**

Figura 1.

Ambiente de Trabajo, Comodidad



Fuente: Tabla 3

En la Tabla 3 y la Figura 1 se examina que el 12.65% decide "Totalmente de Acuerdo", el 12.90% decide "De acuerdo", el 14.51% decide "Indiferente", el 22.58 % decide "En Desacuerdo" y el 37.09% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que comodidad del trabajo del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura.

P2. ¿Cree usted que una buena infraestructura de la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC? Piura 2022?

Tabla 4

Ambiente de Trabajo, Infraestructura

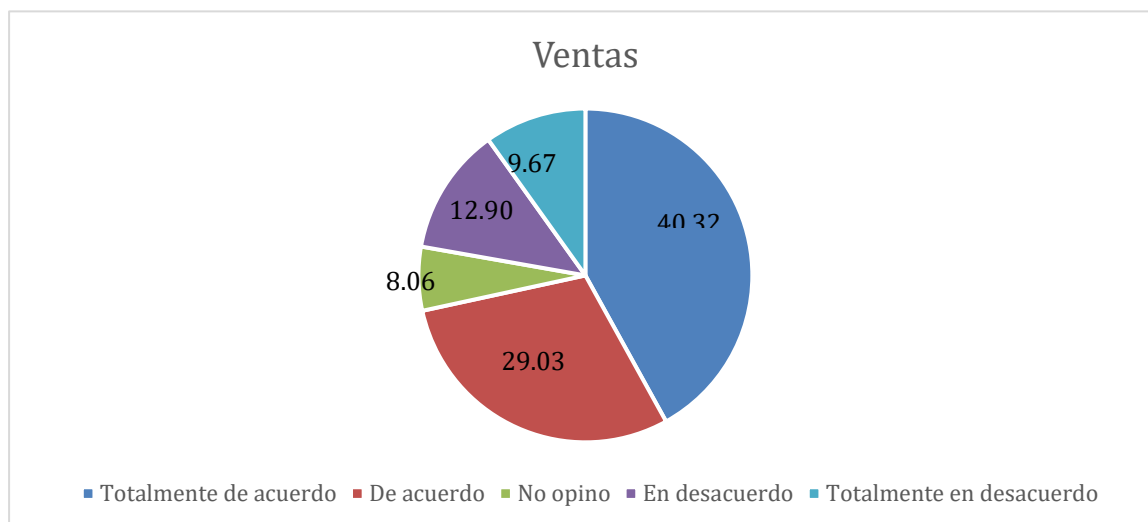
Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	40.32%
De acuerdo	18	29.03%
No opino	5	8.06%
En desacuerdo	8	12.90%
Totalmente en Desacuerdo	6	9.67%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 2.

Ambiente de Trabajo, Infraestructura

Fuente: Tabla 4



Interpretación: En la Tabla 4 y la Figura 2 se examina que el 40.32% decide "Totalmente de Acuerdo", el 29.03% decide "De acuerdo", el 8.06% decide "Indiferente", el 12.90% decide "En Desacuerdo" y el 9.63% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que buena infraestructura de la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC? Piura P3. ¿Usted estima que una buena comunicación efectiva en la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

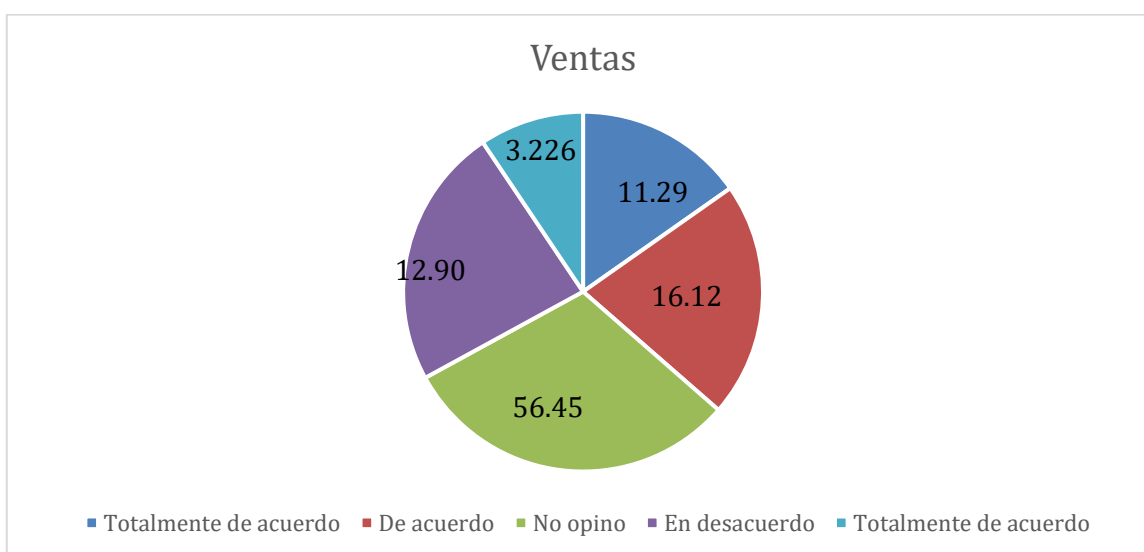
Tabla 5*Información social, Comunicación Efectiva*

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	35	56.45 %
De acuerdo	7	11.29%
No opino	10	16.12%
En desacuerdo	8	12.90%
Totalmente en Desacuerdo	2	3.22 %
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 3.

Información Social, Comunicación Efectiva



Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la Tabla 5 y la Figura 3 se examina que el 56.45% decide "Totalmente de Acuerdo", el 11.29% decide "De acuerdo", el 16.12% decide "Indiferente", el 12.90% decide "En Desacuerdo" y el 3.22% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que buena comunicación efectiva en la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura

P4. ¿Usted cree que una Información Efectiva cumple un papel preponderante en desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

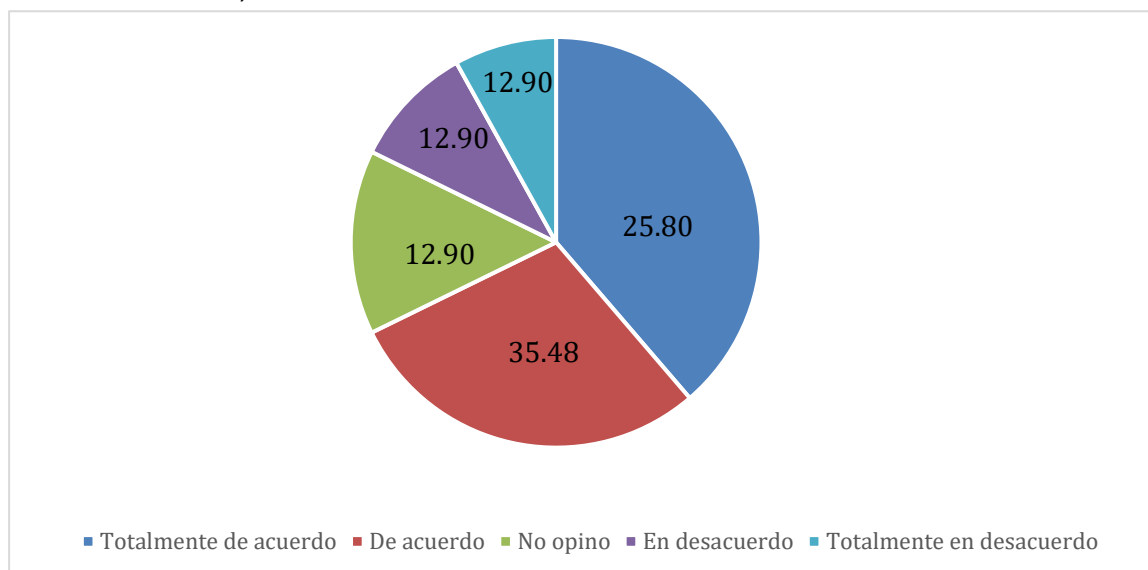
Tabla 6*Información Social, Información efectiva*

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	22	35.48%
De acuerdo	16	25.80%
No opino	8	12.90%
En desacuerdo	8	12.90%
Totalmente en Desacuerdo	8	12.90%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 4.

Información Social, Información Efectiva



Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la Tabla 6 y la Figura 4 se examina que el 35.48% decide "Totalmente de Acuerdo", el 25.80% decide "De acuerdo", el 12.90% decide "Indiferente", el 12.90% decide "En Desacuerdo" y el 12.90% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que Información Efectiva cumple un papel preponderante en desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura?

P5. ¿Usted cree que una buena identificación hacia sus líderes influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo HGDA SAC, Piura 2022?

Tabla 7

Contagio Emocional, Identificación

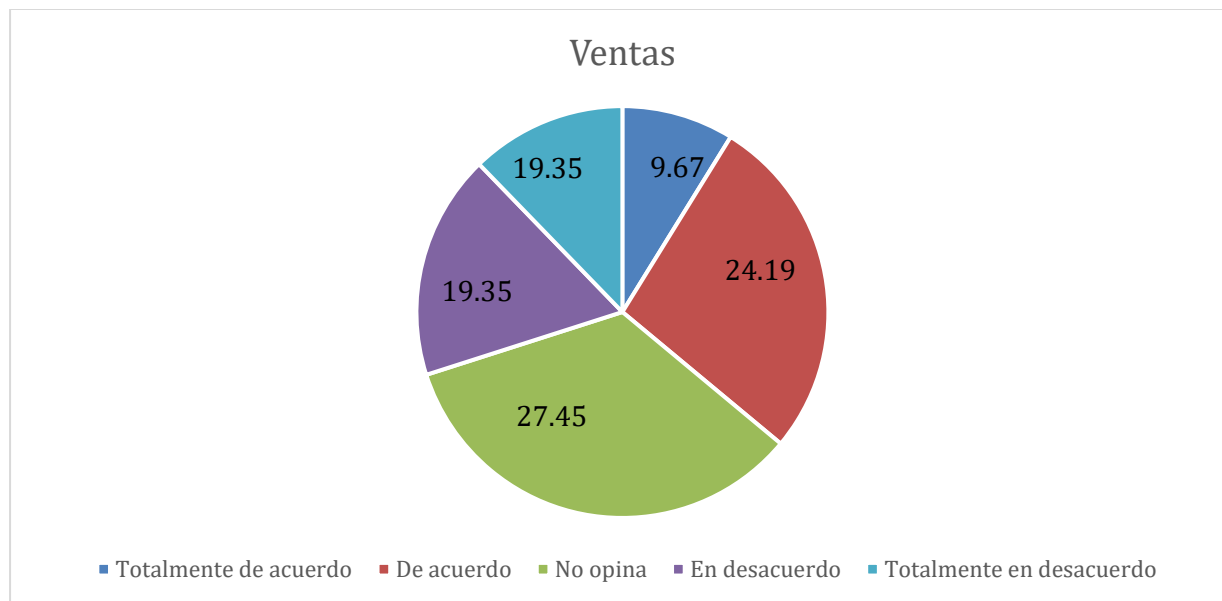
Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	17	27.41%
De acuerdo	12	19.35%
No opino	6	9.67%
En desacuerdo	12	19.35%

Totalmente en Desacuerdo	15	24.19%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 5

Contagio Emocional, Identificación



Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la Tabla 7 y la Figura 5 se examina que el 27.41% decide "Totalmente de Acuerdo", el 19.35% decide "De acuerdo", el 9.67% decide "Indiferente", el 19.35% decide "En Desacuerdo" y el 24.17 % decide "Totalmente en desacuerdo", el mismo que decide que buena identificación hacia sus líderes influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo HGDA SAC, Piura

P6. ¿Cree Ud. que una buena capacidad para exponer sus ideas logra un buen desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 8

Contagio Emocional, Capacidad para exponer ideas

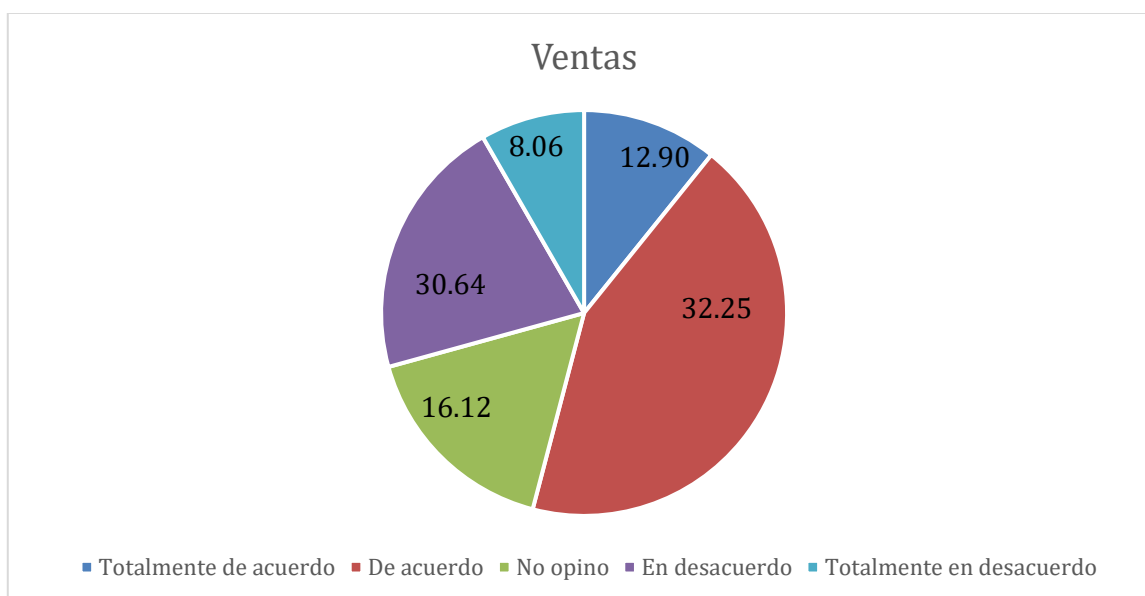
Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	32.25%

De acuerdo	19	30.64%
No opino	8	12.90%
En desacuerdo	10	16.12%
Totalmente en Desacuerdo	5	8.06%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 6

Contagio Emocional, Capacidad para exponer ideas



Fuente: Tabla 8

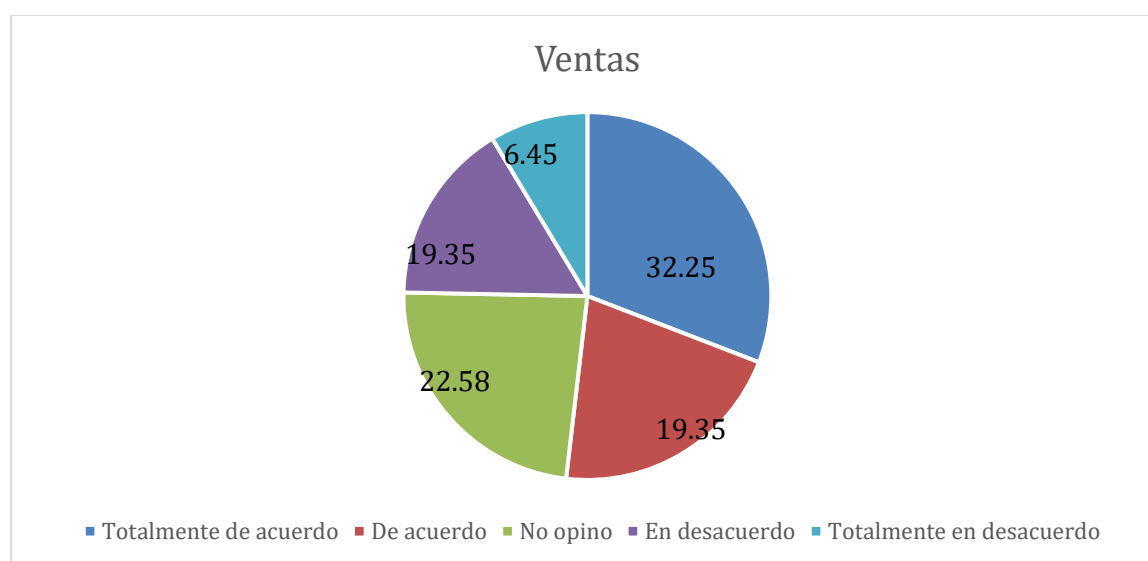
Interpretación: En la Tabla 8 y la Figura 6 se examina que el 32.25% decide "Totalmente de Acuerdo", el 30.64% decide "De acuerdo", el 12.90% decide "Indiferente", el 16.12% decide "En Desacuerdo" y el 8.06 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que buena capacidad para exponer sus ideas logra un buen desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura.

P7. ¿Considera Ud. que una buena comunicación causa un impacto favorable en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?

Tabla 9.*Comunicación, Impacto*

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	32.25%
De acuerdo	12	19.35%
No opino	14	22.58%
En desacuerdo	12	19.35%
Totalmente en Desacuerdo	4	6.45%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 7.*Comunicación, Impacto*

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la Tabla 9 y la Figura 7 se examina que el 32.25% decide "Totalmente de Acuerdo", el 19.35% decide "De acuerdo", el 22.58% decide "Indiferente", el 19.35% decide "En Desacuerdo" y el 6.45 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que una buena comunicación causa un impacto favorable en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura

P8. ¿Considera Ud. que una buena participación del personal influye en el desarrollo

personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?

Tabla 10

Comunicación, Participación

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	19	30.64%
De acuerdo	15	24.19%
No opino	8	12.90%
En desacuerdo	12	19.35%
Totalmente en Desacuerdo	8	12.90%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 8

Comunicación Participación



Fuente: Tabla 10

Interpretación: En la Tabla 10 y la Figura 8 se examina que el 30.64% decide "Totalmente de Acuerdo", el 24.19% decide "De acuerdo", el 12.90% decide "Indiferente", el 19.35% decide "En Desacuerdo" y el 12.90 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que una buena participación del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura

P9 ¿Cree Ud. que una buena comunicación causa una pertinencia del personal con la empresa y se logra el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 11

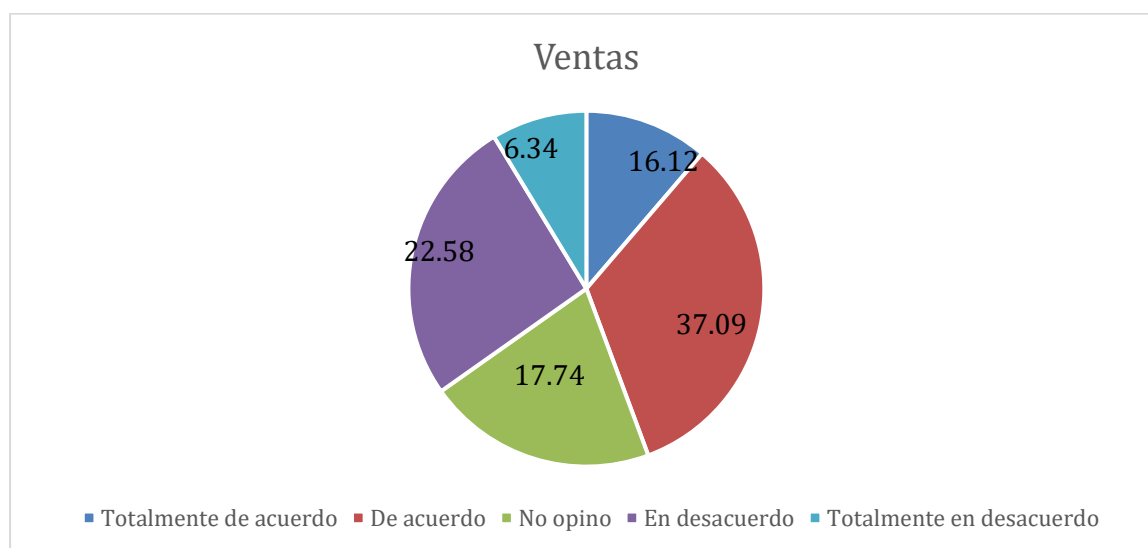
Comunicación, Pertinencia

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	23	37.09%
De acuerdo	14	22.58%
No opino	10	16.12%
En desacuerdo	11	17.74%
Totalmente en Desacuerdo	4	6.34%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 9

Comunicación, Pertinencia



Fuente: Tabla 11

Interpretación: En la Tabla 11 y la Figura 9 se examina que el 37.09% decide "Totalmente de Acuerdo", el 22.58% decide "De acuerdo", el 16.12% decide "Indiferente", el 17.58% decide "En Desacuerdo" y el 6.34 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que

decide que buena comunicación causa una pertinencia del personal con la empresa y se logra el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura

Variable 2: Desarrollo Personal

P10. ¿Usted considera que las relaciones afectivas en su personal causa una buena satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?

Tabla 12

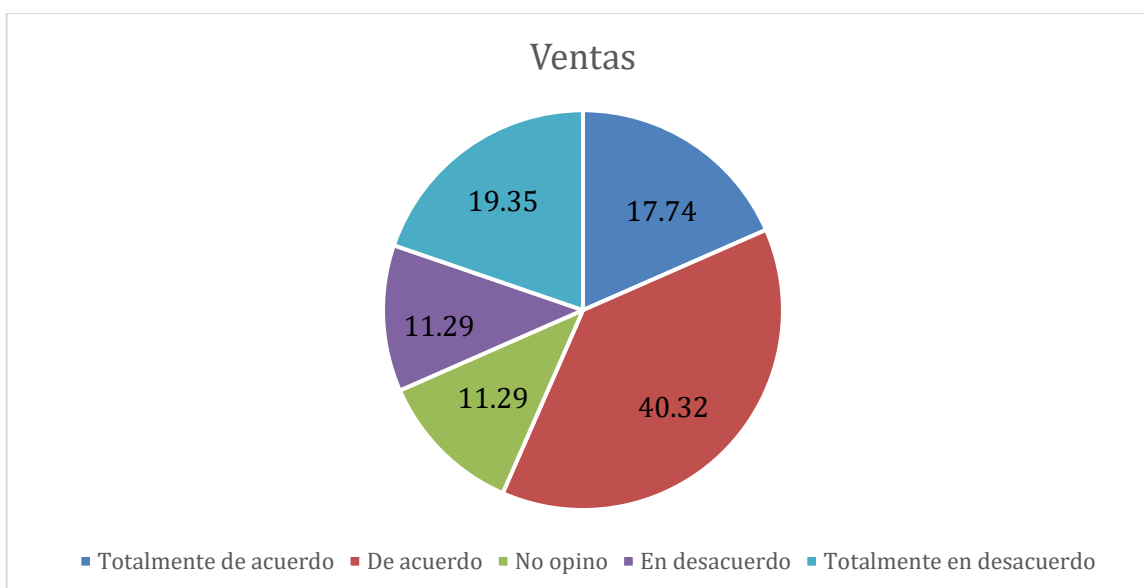
Comunicación Interpersonal, Relaciones Personales

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	12	19.35%
De acuerdo	25	40.32%
No opino	7	11.29%
En desacuerdo	7	11.29%
Totalmente en Desacuerdo	11	17.74%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 10.

Comunicación Interpersonal, Relaciones Personales



Fuente: Tabla 12

En la Tabla 12 y la Figura 10 se examina que el 19.35% la mayoría decide "Totalmente de Acuerdo", el 40.32% decide "De acuerdo", el 11.29% decide "Indiferente", el 11.29% decide "En Desacuerdo" y el 17.74% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que determina las relaciones afectivas en su personal causa una buena satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura

P11. ¿Usted considera que la empatía hacia la empresa causa de una buena satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura, 2022?

Tabla 13

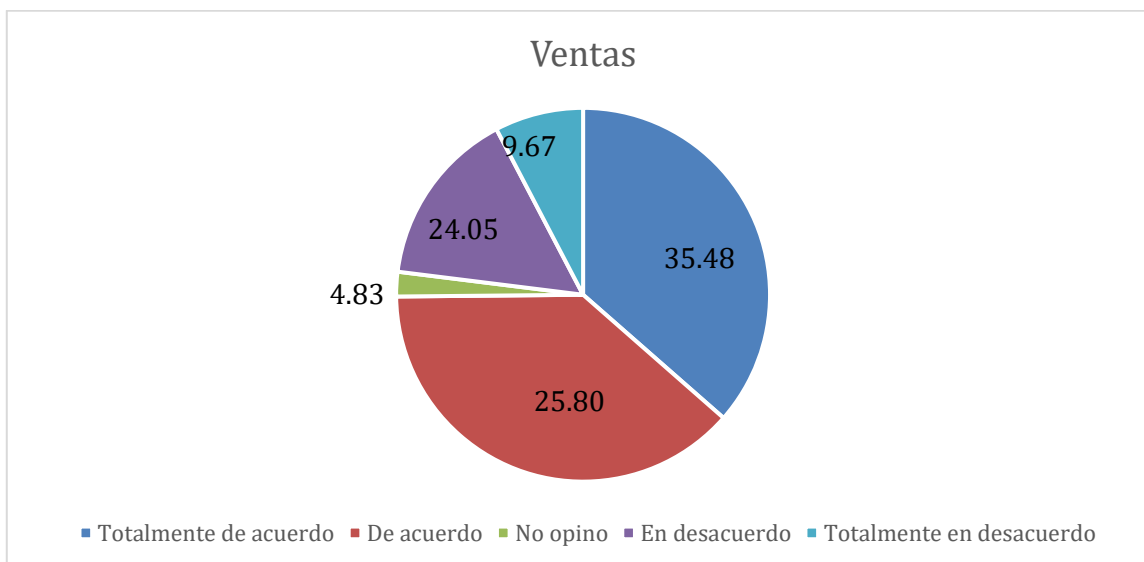
Comunicación Interpersonal, Empatía

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	15	24.19%
De acuerdo	16	25.80%
No opino	22	35.48%
En desacuerdo	6	9.67%
Totalmente en Desacuerdo	3	4.83%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 11

Comunicación Interpersonal, Empatía



Fuente: Tabla 13

Interpretación: En la Tabla 13 y la Figura 11 se examina que el 24.19% decide "Totalmente de Acuerdo", el 25.80% decide "De acuerdo", el 35.48% decide "Indiferente", el 9.67% decide "En Desacuerdo" y el 4.63% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que la empatía hacia la empresa causa de una buena satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura,

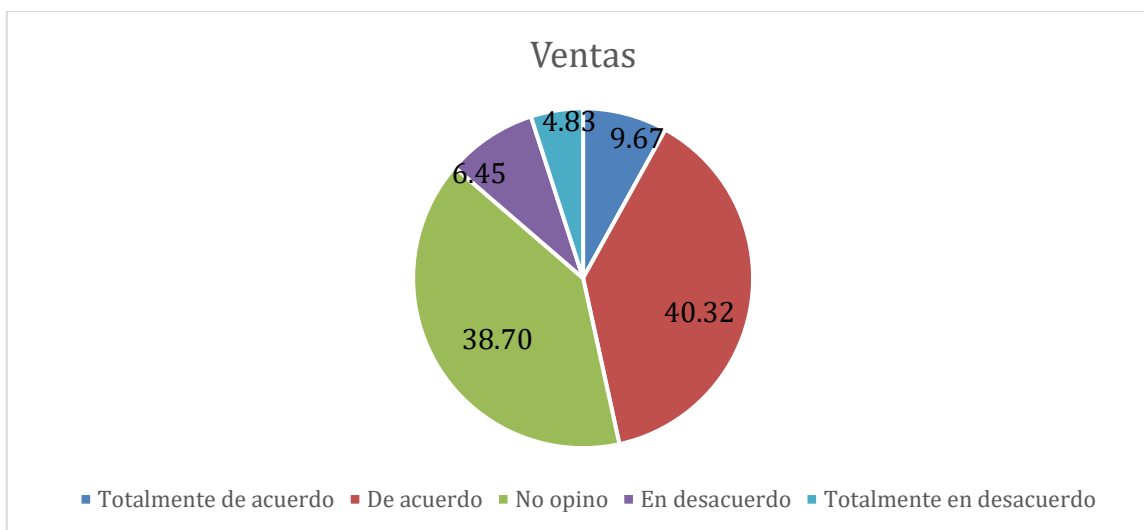
P 12. ¿Usted cree que las habilidades de los colaboradores son enriquecidas con una buena satisfacción laboral en la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?

Tabla 14

Emprendedurismo, Habilidad

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	4	6.45%
De acuerdo	24	38.70%
No opino	25	40.32%
En desacuerdo	6	9.67%
Totalmente en Desacuerdo	3	4.83%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 12*Emprendedurismo, Habilidad*

Fuente: Tabla 14

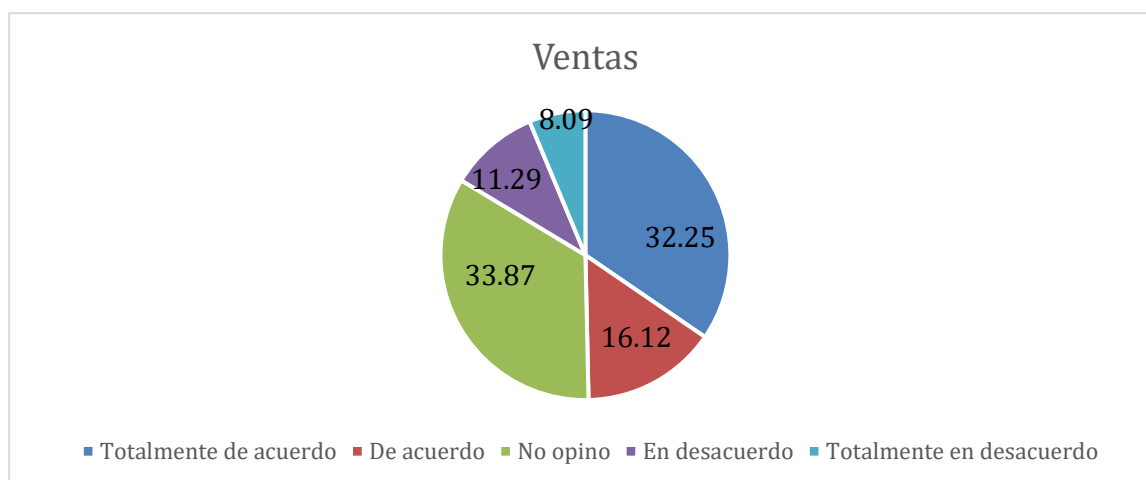
Interpretación: En la Tabla 14 y la Figura 12 se examina que el 6.45% decide "Totalmente de Acuerdo", el 38.70% decide "De acuerdo", el 40.32% decide "Indiferente", el 9.67% decide "En Desacuerdo" y el 4.83% decide "Totalmente en desacuerdo", el mismo que decide que las habilidades de los colaboradores son enriquecidas con una buena satisfacción laboral en la empresa Carrillo GDA, SAC Piura

P13. ¿Cree Ud. que la capacidad del personal se ve beneficiada con el enriquecimiento de una buena satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?

Tabla 15*Emprendedurismo, Capacidad*

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	32.25%
De acuerdo	10	16.12%
No opino	21	33.87%
En desacuerdo	7	11.29%
Totalmente en Desacuerdo	5	8.06%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 13*Emprendedurismo, Capacidad*

Fuente: Tabla 15

Interpretación: En la Tabla 15 y la Figura 13 se examina que el 32.25% decide "Totalmente de Acuerdo", el 16.12% decide "De acuerdo", el 33.87% decide "Indiferente", el 11.27% decide "En Desacuerdo" y el 8.09% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo incrementa que decide que la capacidad del personal se ve beneficiada con el enriquecimiento de una buena satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

P14. ¿Usted cree que las políticas de bienestar en las actividades de la empresa causan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 16

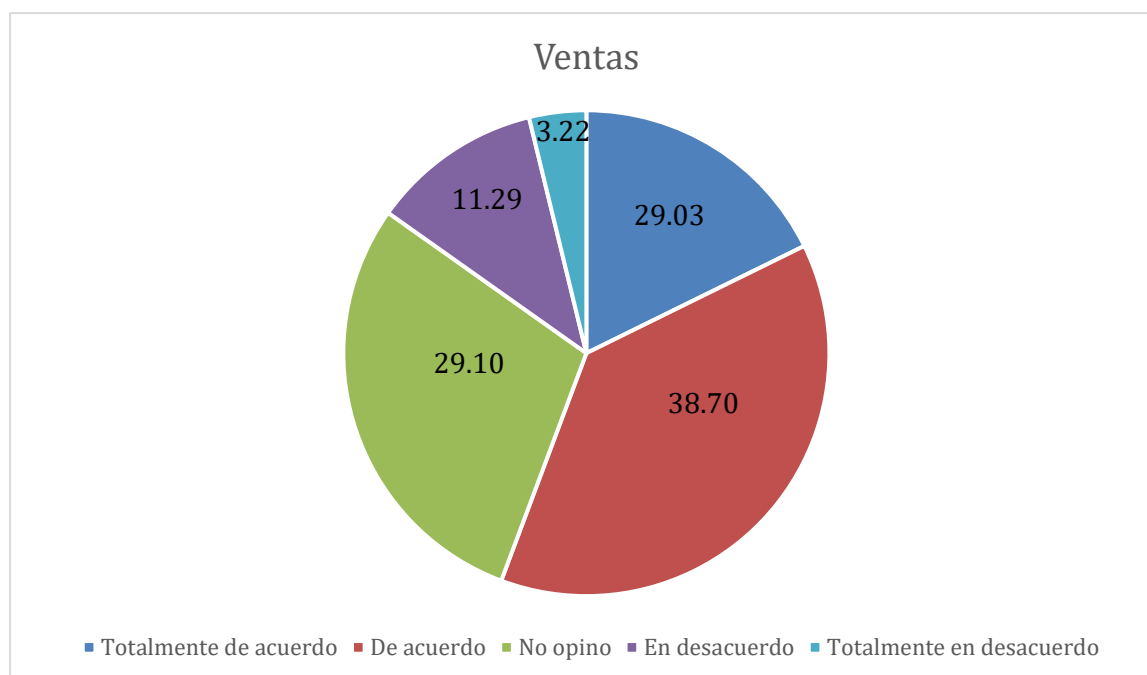
Calidad de Vida, Bienestar

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	11	17.74%
De acuerdo	24	38.70%
No opino	18	29.03%
En desacuerdo	7	11.29%
Totalmente en Desacuerdo	2	3.22%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 14.

Calidad de vida, Bienestar



Fuente: Tabla 16

Interpretación: En la Tabla 16 y la Figura 14 se examina que el 17.74% decide

"Totalmente de Acuerdo", el 38.74% decide "De acuerdo", el 29.03% decide "Indiferente", el 11.29% decide "En Desacuerdo" y el 3.22% decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que el bienestar en las actividades de la empresa causa una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura

P15. ¿Cree usted que las constantes capacitaciones del personal en la organización originan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 17

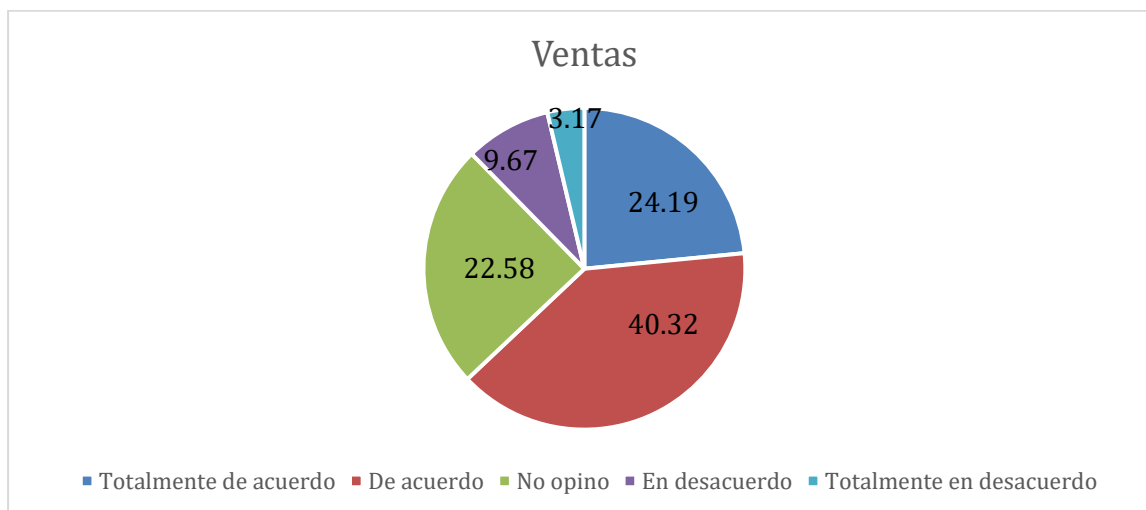
Calidad de Vida, Capacitaciones

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	14	22.58%
De acuerdo	25	40.32%
No opino	15	24.19%
En desacuerdo	6	9.67%
Totalmente en Desacuerdo	2	3.17%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 15.

Calidad de vida, Capacitaciones



Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la Tabla 17 y la Figura 15 se examina que el 22.58% decide "Totalmente de Acuerdo", el 40.32% determina "De acuerdo", el 24.19% decide "Indiferente", el 9.67% decide "En Desacuerdo" y el 3.17 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que las constantes capacitaciones del personal en la organización originan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura

P16 ¿Considera Ud. que el crecimiento de ventas se deba principalmente a la satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 18.

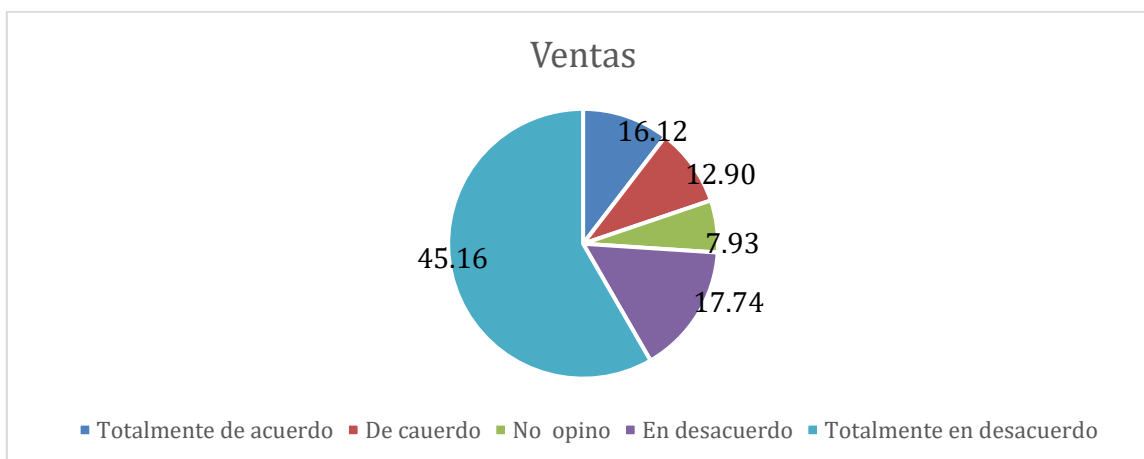
Marketing Personal, Crecimiento de ventas

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	8	12.90%
De acuerdo	10	16.12%
No opino	5	7.93%
En desacuerdo	11	17.74%
Totalmente en Desacuerdo	28	45.16%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 16.

Marketing Personal, Crecimiento de ventas



Fuente: Tabla 18

Interpretación: En la Tabla 18 y la Figura 16 se examina que el 12.90% decide "Totalmente de Acuerdo", el 16.12% decide "De acuerdo", el 7.93% decide "Indiferente", el 17.74% decide "En Desacuerdo" y el 45.16 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que el crecimiento de ventas se deba principalmente a la satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura

P17. ¿Considera Ud. que los colaboradores realizan un buen control de calidad debido a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carillo GDA SAC, Piura 2022?

Tabla 19

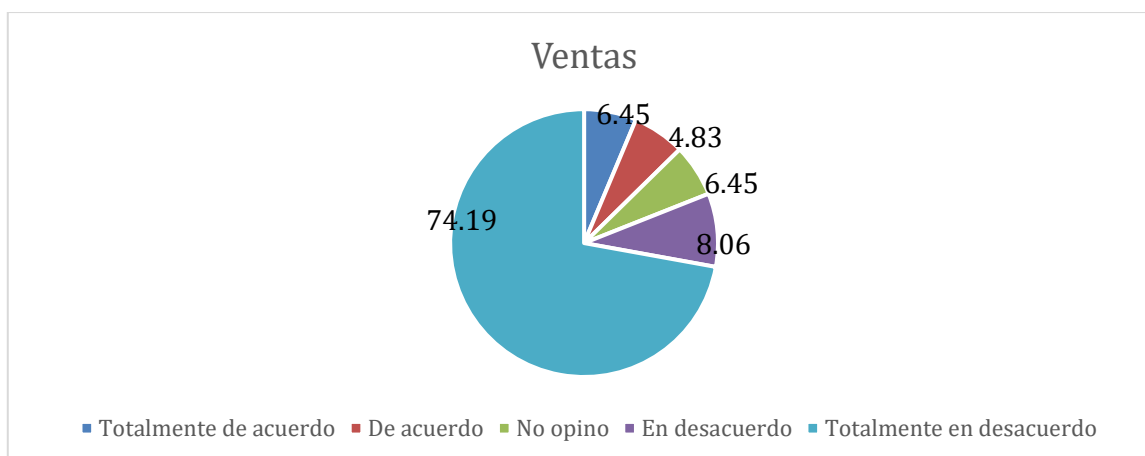
Marketing Personal, Control de Calidad

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	3	4.83%
De acuerdo	4	6.45%
No opino	4	6.45%
En desacuerdo	5	8.06%
Totalmente en Desacuerdo	46	74.19%
TOTAL	62	100%

Fuente: Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 17.

Marketing Personal, Control de Calidad



Fuente: Tabla 19

Interpretación: En la Tabla 19 y la Figura 17 se examina que el 4.83% decide "Totalmente de Acuerdo", el 6.45% decide "De acuerdo", el 6.45% decide "Indiferente", el 8.06% decide "En Desacuerdo" y el 74.19 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que un buen control de calidad debido a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura

P 18. ¿Considera que el incremento de la rentabilidad se deba a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?

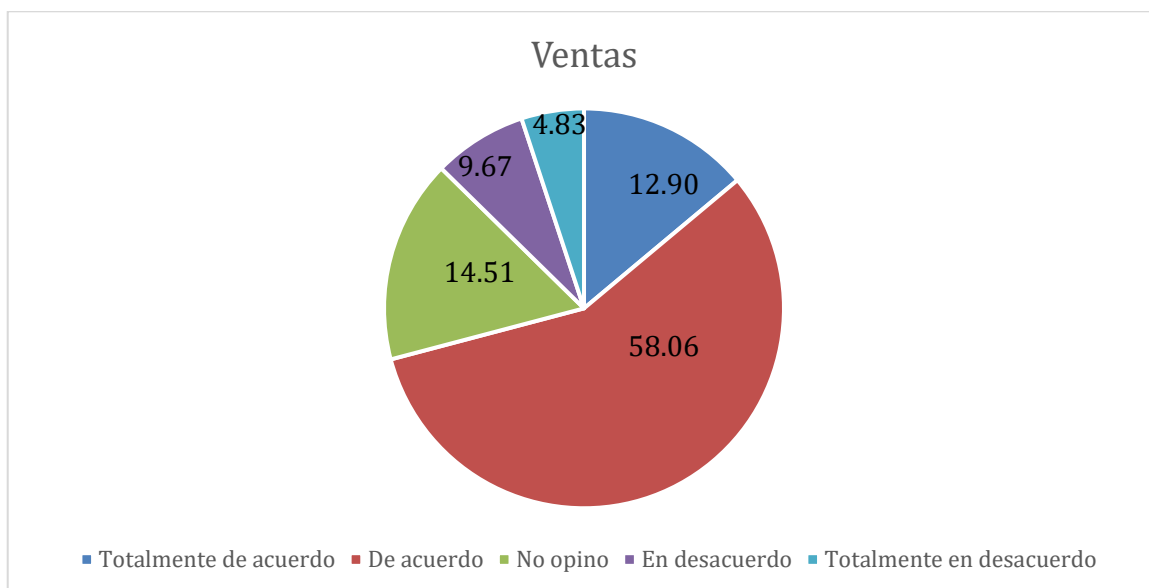
Tabla 20.

Marketing Personal, Rentabilidad

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	8	12.90%
De acuerdo	36	58.06%
No opino	9	14.51%
En desacuerdo	6	9.67%
Totalmente en Desacuerdo	3	4.83%
TOTAL	62	100%

Fuente : Temario aplicado a los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022

Figura 18

Marketing Personal, Rentabilidad

Fuente: Tabla 20

Interpretación: En la Tabla 20 y la Figura 18 se examina que el 12.90% decide "Totalmente de Acuerdo", el 58.06% decide "De acuerdo", el 14.51% decide "Indiferente", el 9.67% decide "En Desacuerdo" y el 4.83 % decide "Totalmente en desacuerdo, el mismo que decide que el incremento de la rentabilidad se deba a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura

3.2 Análisis inferencial

Para la Contratación de las diferentes Hipótesis de Estudio del presente Trabajo de Investigación se utilizó la prueba de Chi- cuadrado, que sirven de comprobación si los promedios proceden de una distribución normal.

Para este Análisis se siguió el criterio más aceptado por la comunidad científica, donde se empleó un nivel de significancia (denotado como α) de 5%, y se estableció un nivel de confianza del 95%.

Es decir, los resultados obtenidos como consecuencia de la contrastación de las hipótesis se comparan con el 5%. Si el valor estadístico p obtenido es menor que α , entonces se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, si el p es mayor que α , se obtiene aprobado a la hipótesis alterna.

3.2.1 Cálculo de la CHI Cuadrada – Hipótesis General (HG)

HG: La satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022

Hipótesis nula:

HG (nula) La satisfacción laboral no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022.

- **De los Instrumentos de Medición**

Satisfacción Laboral

Tabla 21

Herramienta de medición, HG VI

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	21	33.87%
De acuerdo	13	20.97%
No opino	10	16.13%
En desacuerdo	11	17.14%
Totalmente en Desacuerdo	7	11.29%
TOTAL	62	100.00%

Desarrollo Personal

Tabla 22

Herramienta de medición, HG V2

Alternativa	fi	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	10	16.13%
De acuerdo	19	30.65%
No opino	14	22.58%
En desacuerdo	7	11.29%
Totalmente en Desacuerdo	11	17.74%
TOTAL	62	100.00%

Tabla 23

Frecuencias observadas, HG

Fo	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
Satisfacción Laboral	21 - a1	13- b1	10- c1	11 - d1	7 - e1	62
Desarrollo Personal	10 - a2	19- b2	14 - c2	7 - d2	11 - e2	62
TOTAL	31	32	24	18	18	124

- Aplicamos la fórmula para encontrar las frecuencias esperadas

Fe: (Total de frecuencias columna* total de frecuencias filas) / Total general de

- Aplicación de fórmula: $\chi^2 = \sum (f_o - f_e)^2 / f_e$ Donde:

f_o= frecuencia observada
f_e= frecuencia esperada

Tabla 24*Aplicación de la fórmula, HG*

Celda	fo	Fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	21	15.5	5.5	30.25	1.9516
F - b1 =	13	6	7	49	8.1666
F - c1 =	10	12	-2	4	0.3333
F - d1 =	11	9	2	4	0.4444
F - e1 =	7	9	-2	4	0.4444
F - a2 =	10	15.5	-5.5	30.25	1.9516
F - b2 =	19	6	13	169	28.166
F - c2 =	14	12	2	4	0.3333
F - d2 =	7	9	-2	4	0.4444
F - e2 =	11	9	2	4	0.4444
TOTAL	X² =				42.6806

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número

decolumnas

$G = (r - 1) (c - 1)$

$G = (2 - 1) (5 - 1) = 4$

Con un (4) grado de libertad se verifica en la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 9.488

Valor encontrado en el proceso: X² = 42.6806

Tabla 25.*Validación de Chi Cuadrada, HG.*

Chi Cuadrada HG		Practica de Tiro	Capacitación y Entrenamiento
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	9.488	42.6806
	G. Lib.	.	4
	N	62	62
Desarrollo Pesronal62	Coefficiente de correlación	42.6806	9.488
	G. Lib.	4	.
	N	62	62

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (42.6806) es mayor que el valor de la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

3.2.2 Cálculo de la CHI Cuadrada – Hipótesis Específico 1 (HE1)

HS1: El ambiente de trabajo tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022

HS1 nula: El ambiente de trabajo no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022De los instrumentos de medición

V1 Dimensión 1: Conocimiento

Tabla 26*Herramienta de Medición, HSI VID1*

fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Comodidad	8	12.90%	8	12.90%	9	14.51%	14	22.58%	23	37.09%	62
Infraestructura	25	40.32%	18	29.03%	5	8.06%%	8	12.90%	6	9.67%	62

Fuente: Elaboración propia

- V2 Dimensión 1: Destreza

-

Tabla 27

Herramienta de Medición, HSI V2D1

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Relaciones afectivas	12	19.35%	25	40.32%	7	11.29%	7	11.29%	11	17.74%	62
Empatía	15	24.19%	16	25.80%	22	35.48%	6	9.67%	3	4.83%	62

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

Frecuencias observadas, HSI

Frecuencia Observada (Fo)		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
Ambiente de trabajo	Comodidad	8 - a1	8 - b1	9 - c1	14 - d1	23 - e1	62
	Infraestructura	25 - a2	18 - b2	5 - c2	8 - d2	6 - e2	62
comunicación Interpersonal	Relaciones afectivas	12 - a3	25 - b3	7 - c3	7 - d3	11 - e3	62
	Empatía	15 - a4	16 - b4	22 - c4	6 - d4	3 - e4	62
TOTAL		60	67	43	35	43	248

- Aplicamos la fórmula para encontrar las frecuencias esperadas

$Fe: (\text{Total de frecuencias columna} * \text{total de frecuencias filas}) / \text{Total general de}$

- **Aplicación de fórmula**

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

f_o = frecuencia observada f_e = frecuencia esperada

Tabla 29

Aplicación de la fórmula, HSI

Celda	Fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	8	15	-7	49	3.27
F - b1 =	8	16.75	-8.75	76.56	4.57
F - c1 =	9	10.75	-1.75	5.06	0.47
F - d1 =	14	8.75	5.25	27.56	3.15
F - e1 =	23	10.75	12.25	150.06	13.95
F - a2 =	25	15	10	100	6.67
F - b2 =	18	16.75	1.25	1.56	0.093
F - c2 =	5	10.75	-5.75	33.06	3.08
F - d2 =	8	8.75	-0.75	0.56	0.06
F - e2 =	6	10.75	-4.75	22.56	2.09
F - a3 =	12	15	-3	9	0.6
F - b3 =	25	16.75	8.25	68.06	4.06
F - c3 =	7	10.75	-3.73	13.91	1.29
F - d3 =	7	8.75	-1.75	3.06	0.35
F - e3 =	11	10.75	0.25	0.0625	0.005
F - a4 =	15	15	0	0	0
F - b4 =	16	16.75	-0.75	0.5625	0.03
F - c4 =	22	10.75	11.25	126.56	11.77
F - d4 =	6	8.75	-2.75	7.56	0.864
F - e4 =	3	10.75	-7.75	60.063	5.58
TOTAL				$\chi^2 =$	61.952

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de

columnas $G = (r - 1) (c$

- 1)

$$G = (4 - 1) (5 - 1) = 12$$

Con un (20) grado de libertad se verifica en la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 21.0261

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 61.952$

Tabla 30

Validación de Chi Cuadrado HSI

Chi Cuadrada HE1		Destreza	Conocimiento
Conocimiento	Coefficiente de correlación	21.0261	61.952
	G. Lib.	.	12
	N	62	62
Destreza	Coefficiente de correlación	61.952	21.0261
	G. Lib.	12	.
	N	62	62

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1, el valor calculado para la Chi cuadrada (61.952) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (12). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

3.2.3 Cálculo de la CHI Cuadrada – Hipótesis Específico 2 (HE2)

HS2: La Información Social tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.

HS2 nula: La Información Social no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura, 2022.De

los instrumentos de medición

- V1 Dimensión 2: Información Social

Tabla 31

Herramienta de medición, HS2 VID2

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Comunicación efectiva	35	56.45%	7	11.29%	10	16.12%	8	12.90%	2	3.22%	62
Información Efectiva	22	35.48%	16	25.80%	8	12.90%	8	12.90%	8	12.90%	62

- V2 Dimensión 2: Emprendedurismo

Tabla 32

Herramienta de medición, HS V2D2

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Habilidad	4	6.45%	24	38.70%	25	40.32%	6	9.67%	3	4.83%	62
Capacidad	20	32.25%	10	16.12%	21	33.87%	7	11.29%	5	8.06%	62

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33

Frecuencias observadas, HS2

Frecuencia Observada (Fo)		Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
	Comunicación Efectiva	35	- a1	7	- b1	10	- c1	8	- d1	2	- e1	62

Información Social	Información Efectiva	22 - a2	16 - b2	8 - c2	8 - d2	8 - e2	62
Emprendedurismo	Habilidad	4 - a34	24 - b3	25 - c3	6 - d3	3 - e3	62
	Satisfacción en Capacidad	20 - a4	10 - b4	21 - c4	7 - d4	5 - e4	62
TOTAL		81	57	64	29	18	248

. Aplicamos la fórmula para encontrar las frecuencias esperadas

$Fe: (\text{Total de frecuencias columna} * \text{total de frecuencias filas}) / \text{Total general de}$

. Aplicación de fórmula

$$\chi^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$$

Donde:

fo= frecuencia observada fe= frecuencia esperada

Tabla 34

Aplicación de la formula, HS2

Celda	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	35	20.25	14.75	217.56	10.75
F - b1 =	7	14.25	-7.25	52.56	3.69
F - c1 =	10	16	-6	36	2.25
F - d1 =	8	7.25	0.75	0.56	0.07
F - e1 =	2	4.5	-2.5	6.25	1.39
F - a2 =	22	20.25	1.75	3.06	0.15
F - b2 =	16	14.25	1.75	3.06	0.21
F - c2 =	8	16	-8	64	4
F - d2 =	8	7.25	0.75	0.56	0.77
F - e2 =	8	4.5	3.5	12.25	2.72
F - a3 =	4	20.25	16.25	264.06	13.04

F - b3 =	24	14.25	9.75	95.16	6.68
F - c3 =	25	16	9	81	5.06
F - d3 =	6	7.25	-1.25	1.56	0.22
F - e3 =	3	4.5	-1.5	2.25	0.5
F - a4 =	20	20.25	-0.25	0.06	0.002
F - b4 =	10	14.25	-4.25	18.06	1.27
F - c4 =	21	16	-5	25	1.56
F - d4 =	7	7.25	-0.25	0.06	0.21
F - e4 =	5	4.5	0.5	0.25	0.06
TOTAL				χ^2	54.602

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas $G = (r - 1) (c - 1)$

$G = (4 - 1) (5 - 1) = 12$

Con un (12) grado de libertad se verifica en la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 21.0261

Valor encontrado en el proceso: $\chi^2 = 54.602$

Tabla 35

Validación de Chi cuadrado HS2

Chi Cuadrada HE2		Innovación	Materiales
Habilidad	Coefficiente de correlación	21.0261	54.602
	G. Lib.	.	12
	n	62	62
Entrenamiento	Coefficiente de correlación	54.602	21.0261
	G. Lib.	12	.
	n	62	62

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos para la hipótesis específica dos, el valor para la Chi cuadrada (54.602) es mayor del valor de la tabla (21.0261), para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis específica dos nula y aceptar la hipótesis específica dos alterna.

3.2.4 Cálculo de la CHI Cuadrada – Hipótesis Específico 3 (HE3)

HS3: El Contagio Emocional tiene una relación directa y significativa

con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura, 2022.

HS3 nula: El Contagio Emocional no tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura, 2022.

- **De los instrumentos de Medición**
- V1 Dimensión 3: Contagio Emocional

Tabla 36

Herramienta de Medición, HS3 VID3

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Identificación	17	27.41%	12	19.35%	6	9.67%	12	9.35%	15	24.19%	62
Capacidad para exponer ideas	20	32.25%	19	30.64%	8	12.90%	10	16.12%	5	8.06%	62

Fuente: Elaboración propia

- V2 Dimensión 3: Calidad de vida

Tabla 37*Herramienta de Medición, HS3 V2D3*

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Bienestar	11	17.74%	24	38.70%	18	29.03%	7	11.298%	2	43.22%	62
Capacitaciones	14	22.58%	25	40.32%	15	24.19%	6	9.67%	2	3.17%	62

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38*Frecuencias observadas, HS3*

Frecuencia Observada (Fo)		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
Contagio Emocional	Identificación	17 - a1	12 - b1	6 - c1	12 - d1	15 - e1	62
	Capacidad para expresar ideas	20 - a2	19 - b2	8 - c2	10 - d2	5 - e2	62
Calidad de vida	Bienestar	11 - a3	24 - b3	18 - c3	7 - d3	2 - e3	62
	Capacitaciones	14 - a4	25 - b4	15 - c4	6 - d4	2 - e4	62
TOTAL		62	80	47	35	24	248

. Aplicamos la fórmula para encontrar las frecuencias esperadas

$Fe: (\text{Total de frecuencias columna} * \text{total de frecuencias filas}) / \text{Total general de}$

. Aplicación de fórmula

$$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$$

Donde:

fo= frecuencia observada
fe= frecuencia esperada

Tabla 39*Aplicación de la fórmula, HS3*

Celda	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	17	15.5	1.5	2.25	0.15
F - b1 =	12	20	-8.	64	3.2
F - c1 =	6	11.75	8	33.06	2.81
F - d1 =	12	8.75	3.25	10.56	1.207
F - e1 =	15	6	9	81	13.5
F - a2 =	20	15.5	4.5	20.25	1.30
F - b2 =	19	20	-1.	1.	0.05
F - c2 =	8	11.75	3.75	14.06	1.19
F - d2 =	10	8.75	1.25	1.56	0.17
F - e2 =	5	6	1.25	1.56	0.41
F - a3 =	11	15.5	-4.5	20.25	1.30
F - b3 =	24	20	4	16	0.8
F - c3 =	18	11.75	6.25	39.05	3.32
F - d3 =	7	8.75	1.75	3.06	0.35
F - e3 =	2	6	-4	16	2.66
F - a4 =	14	15.5	1.5	2.25	0.14
F - b4 =	25	20	5	25	1.25
F - c4 =	15	11.75	3.25	10.56	0.89
F - d4 =	6	8.75	-2.75	7.56	0.86
F - e4 =	2	6	-4	16	2.66
TOTAL				χ^2	38.217

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

 $G = (r - 1) (c - 1)$

$$G = (4 - 1) (5 - 1) = 12$$

Con un (20) grado de libertad se verifica en la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 21.0261

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 38.217$

Tabla 40

Validación de Chi cuadrado HS3

Chi Cuadrada HE2		Métodos de enseñanza	Desarrollo personal
Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	21.0261	38.217
	G. Lib.	.	12
	N	62	62
Métodos de enseñanza	Coefficiente de correlación	38.217	21.0261
	G. Lib.	12	.
	N	62	62

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos para la tercera hipótesis específica, se tiene que el valor para la Chi cuadrada (38.217) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 20. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna número 3.

3.2.5 Cálculo de la CHI Cuadrada – Hipótesis Secundaria 4 (HE4)

HS4: La Comunicación tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC Piura. 2022.

HS4 nula: La Comunicación no tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022.

- De los instrumentos de Medición
- V1 Dimensión 4: Comunicación

Tabla 41*Herramienta de Medición, HS4 VID4*

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Impacto	20	32.25%	12	19.35%	14	22.58%	12	19.35%	4	6.45%	62
Participación	19	30.64%	15	24.19%	8	12.9%	12	19.35%	8	12.9%	62
Pertinencia	23	37.09%	14	22.54%	10	16.12%	11	17.74%	4	6.34%	62

Fuente: Elaboración propia

- V2 Dimensión 4: Marketing Personal

Tabla 42*Herramienta de Medición, HS4 V2D4*

Fi	Totalmente de Acuerdo		De acuerdo		No opino		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		TOTAL
Crecimiento de ventas	7	12.90%	10	16.12%	5	8.06%	11	17.74%	28	45.16%	62
Control de calidad	3	4.83%	4	6.45%	4	6.45%	5	8.06%	46	74.19%	62
Rentabilidad	10	16.12%	38	14.51%	9	14.51%	6	9.67%	3	4.83%	62

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43*Frecuencias observadas, HS4*

Frecuencia Observada (Fo)		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL
Contagio Emocional	Impacto	20 - a1	12 - b1	14 - c1	12 - d1	4 - e1	62
	Participación	19 - a2	15 - b2	8 - c2	12 - d2	8 - e2	62

	Rentabilidad	23 - a3	14-b3	10-c3	11-d3	4-e4	62
Calidad de vida	Crecimiento de ventas	7 - a4	10 - b4	5 - c3	11 - d3	28 - e3	62
	Control de calidad	3 - a5	4 - b5	4 - c4	5 - d4	46 - e4	62
	Rentabilidad	10-a6	38 -b6	9- c5	6-d5	3-e6	62
TOTAL		73	83	50	57	93	372

. Aplicamos la fórmula para encontrar las frecuencias esperadas

$$Fe: (\text{Total de frecuencias columna} * \text{total de frecuencias filas}) / \text{Total general de}$$

. Aplicación de fórmula

$$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$$

Donde:

fo= frecuencia observada
fe= frecuencia esperada

Tabla 44

Aplicación de la fórmula, HS3

Celda	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	20	12.16	7.84	61.4656	5.054
F - b1 =	12	13.83	-1.83	3.349	0.242
F - c1 =	14	8.33	5.67	32,149	3.859
F - d1 =	12	9.5	2.5	6.25	0,657
F - e1 =	4	15.5	-14.84	220.29	14.212
F - a2 =	19	12.16	6.84	64.17	5.277
F - b2 =	15	13.83	1.17	1.369	0.098
F - c2 =	8	8.33	-0.33	0.109	0.013
F - d2 =	12	9.5	2.5	6.25	0.657
F - e2 =	8	15.5	-7.5	56.25	3.626

F - a3 =	23	12.16	10.84	117.50	9.663
F - b3 =	14	13.83	0.17	0.0289	0.002
F - c3 =	10	8.33	1.67	2.788	0.334
F - d3 =	11	9.5	1.5	2.25	0.236
F - e3 =	4	15.5	-11.5	132.25	8.532
F - a4 =	7	12.16	-5.16	55.745	4.584
F - b4 =	10	13.83	-3.83	14.668	1.060
F - c4 =	5	8.33	-3.33	22.738	2.729
F - d4 =	11	9.5	1.5	2,25	0.236
F - e4 =	28	15.5	12,5	126.25	10,08
F - a5 =	3	12.16	-9.16	83.90	6.900
F - b5 =	4	13.83	-9.83	96.62	6.98
F - c5 =	4	8.33	.9.83	96,62	11.59
F - d5 =	5	9.5	-4.5	20.25	2.131
F - e5 =	46	15.5	30.5	930.25	60.01
F - a6 =	10	12.16	-2.16	4.665	0.383
F - b6 =	38	13.83	24.17	584.188	42.24
F - c6 =	9	8.33	0.67	0.448	0.053
F - d6 =	6	9.5	-3.5	12.25	1.289
F - e6 =	3	15.5	-12.5	156.25	28.40
TOTAL				χ^2	231.127

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (4 - 1) (5 - 1) = 12$$

Con un (12) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de

95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 21.0261

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 231.127$

Tabla 45

Validación de Chi cuadrado HS4

Chi Cuadrada HE2		Métodos de enseñanza	Desarrollo personal
Comunicacion	Coefficiente de correlación	21.0261	231.127
	G. Lib.	.	12
	N	62	62
Marketing Personal	Coefficiente de correlación	231.127	21.0261
	G. Lib.	12	.
	N	62	62

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos para la Cuarta Hipótesis Secundaria, se tiene que el valor para la Chi cuadrada (231.127) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna número 4.

3.3 Discusión de Resultados

Teniendo en consideración los resultados obtenidos en la contratación de las hipótesis podemos efectuar lo siguiente:

En relación a la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (42.6806) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna. Esto quiere decir que la satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022 y esto guarda relación según lo manifestado por Fernández, S (2021) Tesis para optar el grado Académico de doctor:” *La conceptualización del valor percibido en la estrategia de marketing interno: un enfoque del empleado como consumidor de la experiencia laboral*. Universidad Complutense de Madrid, donde en su trabajo investigativo desarrollo dentro de los lineamientos establecidos por la casa de estudios estuvo encaminado a profundizar los conocimientos sobre el valor percibido del colaborador y los elementos que él consideraba que satisfacían su labor profesional. Durante el trabajo de campo en las encuestas al personal de colaboradores se pudo determinar que el marketing constituye un elemento fundamental en el desarrollo de las diversas estrategias que se utilizan en el mercado para captar a un público objetivo, con la finalidad de poder colocar los diferentes productos en el mercado a fin de generar mayor rentabilidad en beneficio de la organización y del personal en general.

En el resultado obtenido en la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (61.952) es mayor que el valor que aparece en la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (12) por lo que se adopta

la decisión de rechazar la hipótesis Secundaria 1 nula y se acepta la hipótesis Secundaria 1 alterna, esto quiere decir que el ambiente de trabajo tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022 y esto guarda relación según lo manifestado por Vallellano M (2019) Tesis Doctoral:” *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención*”. Universidad Complutense de Madrid, donde en su estudio realizado sobre Investigación de la **satisfacción laboral** que manifiestan los diferentes profesionales asistenciales como el Trabajo Social aún es escasa, esto se manifiesta al tratar de compararla con las diferentes profesiones, y cuando esta comparación se ha podido llevar a cabo en diversas circunstancias poco o nada se ha utilizado algún grupo para efectuar la comparación. Durante el trabajo investigativo lo que se buscaba era la conceptualización de la importancia de conocer el grado de **satisfacción laboral** que tienen los empleados en las diferentes profesiones que se desempeñaran, en las diferentes organizaciones principalmente en lo concerniente como profesionales del Trabajo Social, el mismo que demanda una serie de condiciones habituales de trabajo , es decir que se le debe brindar una serie de beneficios propios de la atención a una vida humana que debe de haber en los diferentes centros asistenciales .

En relación a la hipótesis Secundaria dos, el valor para la Chi cuadrada (54.602) es mayor del valor de la tabla (21.0261), para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis específica dos nula y aceptar la hipótesis Secundaria dos alterna. esto quiere decir que la Información Social tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022, y esto

guarda relación con lo manifestado Mena. L (2019) realizó el estudio titulado *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto*. Tesis para optar el grado de Maestría., donde en sus estudios realizados para el presente trabajo investigativo se tuvo en consideración que las diferentes organizaciones, Instituciones tienen un propósito definido, una base y una asociación de personas. En este contexto la universidad como institución de más alto nivel de educación está conformada por un grupo de personas y elementos interrelacionados entre sí, como, por ejemplo: la estructura organizacional, los diferentes procesos que se dan dentro de ella y la conducta de individuos y grupos que interactúan dentro de ella.

En relación a la tercera hipótesis Secundaria, se tiene que el valor para la Chi cuadrada (38.217) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis Secundaria número 3. Esto quiere decir que el Contagio Emocional tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022. y esto guarda relación según lo manifestado por Ochoa, A (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's tesis* para optar el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos., donde su trabajo investigativo estuvo centrado en la empresa de transportes SHON'S, la misma que tenía dentro de su rubro de operación el traslado de mercaderías a diferentes lugares del país, las misma que tenía dentro de sus clientes habituales a los clientes de Metro, Tottus y Wong. La empresa en la actualidad no dispone de ambientes adecuados para el desarrollo de las labores profesionales, el clima organizacional en la empresa se encuentra inestable por no

contar con los ambientes adecuados debido principalmente a la falta de colaboración por parte de los trabajadores.

En relación a la Cuarta de las Hipótesis se tiene que el valor para la Chi cuadrada (231.127) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna número 4. Esto quiere decir que La Comunicación tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC Piura. 2022 y esto guarda relación según lo manifestado por Vera, L (2015) para optar el Grado Académico de Doctor en Educación:” *Desgaste y satisfacción laboral de los profesores de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM en relación a su desempeño profesional*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Donde su trabajo de investigación tiene por finalidad exponer de manera clara y concisa la problemática de los docentes de la Escuela de post Grado de la UNMSM, cuyos participantes constituyen el pilar fundamental del sistema educativo en la mencionada casa de estudios no sin antes manifestar que los docentes de la mencionada Universidad cuentan con todos los pergaminos necesarios para poder desempeñarse eficientemente siempre y cuando se cuente con un clima laboral agradable, ameno etc. , es bien conocido en la actualidad que existe un malestar general ocasionado por los motivos descritos en los párrafos anteriores el mismo que se manifiesta en las diferentes áreas y carreras laborales

Conclusiones

Las conclusiones obtenidas en el presente trabajo de investigación son como resultado de la contratación de las Hipótesis las cuales son las siguientes:

1. En cuanto a la Hipótesis General: La satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022, se ha obtenido un resultado de 50% y 51.62 % por cada variable. En relación a la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (42.6806) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna
2. En cuanto a la Hipótesis Secundaria 1: El ambiente de trabajo tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022” en un porcentaje obtenido por cada indicador de 53.88% y 53.99%. el valor calculado para la Chi cuadrada (61.952) es mayor que el valor que aparece en la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (12) por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna
3. En cuanto a la Hipótesis Secundaria 2: “La Información Social tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022,” en un porcentaje obtenido por los resultados de cada indicador de 60.31% y 45.95% respectivamente. En relación a la hipótesis específica dos, el valor para la Chi cuadrada (54.602) es mayor del valor de la tabla (21.0261), para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis específica dos nula y aceptar la hipótesis específica dos alterna.

4. En cuanto a la Hipótesis Secundaria 3: “El Contagio Emocional tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022”.en un porcentaje obtenido por los resultados de cada indicador de 64.45% y 39.51% respectivamente y el valor para la Chi cuadrada (38.217) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 20. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna número 3.
5. En cuanto a la Hipótesis Secundaria 4: La Comunicación tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC Piura. 2022 en un porcentaje obtenido por los resultados de cada indicador de 55.34% y 22.86% respectivamente y el valor para la Chi cuadrada (231.127) es mayor que el valor de la tabla (21.0261) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad de 12. Por lo que se analiza la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna número 4.

Recomendaciones

El investigador en base a los resultados obtenidos en la conclusión recomienda que el Departamento De Recursos Humanos de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022 se digne disponer para el AF-2023 lo siguiente:

1. En consideración a la conclusión 1, se recomienda que el encargado del Departamento de Recursos Humanos se digne realizar las coordinaciones necesarias con los Institutos educativos de la región a fin de lograr una satisfacción laboral de los colaboradores para con su Institución, así mismo se programe almuerzos de camaradería, la misma que lograra mejora el clima laboral de la organización
2. En consideración a la conclusión 2, se recomienda que se programe la adquisición de uniformes para todo el personal de colaboradores a fin de que se les brinde las condiciones apropiadas en el trabajo, así mismo que se adquiera los artículos necesarios para que los colaboradores realicen sus trabajos en las mejores condiciones posibles como la compra de sillas ergonómicas, colocación de aire acondicionado, mejorar la infraestructura de los ambientes de trabajo, todo esto con la finalidad de que el colaborador inmediato se sienta identificado con su organización logrando la fidelización de los mismos y por consiguiente el aumento de las productividades.
3. En consideración a la conclusión 3, que se programe charlas con todo el personal de colaboradores, teniendo en consideración que la comunicación en toda organización debe ser fluida de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo con la finalidad que todo el personal se encuentre enterado de las disposiciones y normativas legales. Los jefes de los distintos departamentos y/o áreas funcionales son los encargados de brindar todo tipo de informaciones tanto

escritos como verbales Al comunicarte por un medio electrónico, deberás ser claro, conciso e informativo. Si escuchas con eficacia, esto también puede ser de utilidad para evitar la mala comunicación., con la finalidad de mejorar las habilidades de los Colaboradores la misma que es una habilidad indispensable, porque trabajar cómodamente en grupo va a mejorar la eficiencia del equipo y su capacidad para resolver los múltiples problemas que se puedan presentar, así mismo deben fomentar también la capacidad de comunicación entre los colaboradores teniendo en consideración que van a facilitar el trabajo de los mismos

4. En consideración a la conclusión 4, se recomienda que durante los trabajos rutinarios que realizan los colaboradores en la empresa los supervisores presten la atención debida a los temas sugeridos por los colaboradores los mismos que hablamos con más frecuencia, así mismo hacerles conocer a todos que debemos de saber pedir perdón de nuestras acciones si alguna de ellas ocasiona alguna lesión en otro colaborador, se deben de hacer conocer los esfuerzos y los logros de la empresa la misma que fue realizada en trabajo en grupo , todas estas acciones deben ser realizadas con la finalidad de lograr un contagio emocional positivo a fin de lograr una fidelización de los colaboradores y tengan presente que la empresa está en constante supervisión y verificación que sus actividades diarias están siendo monitoreadas y brindarles todas las comodidades del caso.
5. En consideración a la conclusión 5 se recomienda que la Dirección de la Empresa a través de los departamentos correspondiente establezcan mecanismos de difusión masiva con todo el personal de colaboradores los cuales pueden ser a través de memorándum, informes, exposiciones, parlantes, megáfonos etc con la finalidad que todo el personal se encuentre debidamente enterado de las

actividades que se realiza en la empresa ,lo cual trae consigo que el personal se sienta identificado con la misma al sentirse que forma parte de él y lo tienen en consideración.

Referencia Bibliográfica

- Álvarez, P (2019) *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile*. Universidad Complutense de Madrid.
- Amartya Sen (2000) *Desarrollo y libertad*, Editorial Planeta.
- Brito, C (1992) . “*Relaciones Humanas*” . Citado por Ávila, Wilda, “Compendio de Orientación”.
- Campbell, J (1990) *Modelado del Problema de Predicción del Desempeño en Psicología Industrial y Organizacional*. En: Dunnette, MD y Hough, LM, Eds., *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Campos , J (2021) *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020* Tesis para optar el grado de Bachiller en Ciencias Administrativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ceballos (2018) *Contagio emocional*. Editorial Alcala Grupo Editorial.
- Chiavenato, I (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración*», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial McGrawHill..
- Damian, J (2019) *Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid- 19* Tesis para optar el grado de Bachiller en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- El Peruano (s.f.). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del servicio civil. Recuperado el 23 de mayo de 2018. Disponible en: storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- El Peruano (s.f.). Ley N° 30057-Ley del servicio civil. Recuperado el 23 de mayo de

2018. Disponible en: storage.servir.gob.pe/serviciocivil/Ley%2030057.pdf
- Espinoza, F. (2013). Tesis de maestría. La infracción administrativa laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content
- Fernández, S (2021) *La conceptualización del valor percibido en la estrategia de marketing interno: un enfoque del empleado como consumidor de la experiencia laboral*. Tesis para optar el grado Académico de doctor. Universidad Complutense de Madrid.
- Gamboa E. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Revista PsicologíaCientífica.com. Disponible en línea en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfacción-laboral-descripción-teórica-de-sus-determinantes>
- Gibson J., Ivancevich J. & Donnelly J. H. (2003). *Las Organizaciones; Comportamiento, Estructura, Procesos*. Décima edición: McGraw Hill. Galup,
- Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.: Mc Graw Hill.
- Herzberg, Z. (1989) *Teoría de la Higiene*. Editorial MCGRAW-HILL
- Hoppock. (1935). R.Job Satisfaction. Ed. Harper. New York. United States.,
- Huamani, D (2020) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020*. Tesis para optar el grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Mayor de San Marcos.
- Klein, G. y Jiang, J. (2008). *Los impactos de las características del trabajo en la satisfacción de los empleados: una comparación entre empleados permanentes y temporales*. Revista de Sistemas de Información Informática
- Locke, EA (1976) *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. En: Dunnette, MD, Ed., Manual de Psicología Industrial y Organizacional.
- Mena. L (2019) *realizó el estudio titulado Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública De El Alto*

- Moya, E (2017) Tesis De Maestría en Psicología Laboral.: “*Estudio de satisfacción e insatisfacción laboral en conductores de carga en empresa de eco transportes*.” Pontificia Universidad Católica de Chile
- Morehouse y Miller(1976) Fisiología del Ejercicio. Ateneo
- Münsterberg , H (1.913) en su libro: Eficiencia y Psicología Industrial Universidad de Leipzig Universidad de Heidelberg
- Ochoa, A (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes* Shon´s tesis para optar el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL
- Peter Drucker (2006) *Administración de Empresas* Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. II, núm. 2. Universidad El Bosque.
- Robbins, S (1999) *Comportamiento organizacional*, octava Edición, Editorial Prentice hall.
- Robbins, S. (1996) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice.
- Vallellano M (2019) *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención* . Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- Vera, L (2015) para optar el Grado Académico de Doctor en Educación:” *Desgaste y satisfacción laboral de los profesores de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM en relación a su desempeño profesional*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Yoneji M(1984) *La sociedad informatizada como sociedad post-industrial*. Editorial Fundesco
- Zorrilla Arena, S. (1993) “*Introducción a la metodología de la investigación*”, Melo S.A,

ANEXOS

Anexo 01: Base de Datos :” La Satisfacción laboral y el Desarrollo Personal de los colaboradores de la empresa comercial negocios Carrillo Gda SAC Piura-Peru año 2022”

V1	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL (%)
1	8	8	9	14	23	62	12.90%	12.90%	14.51%	22.58%	37.09%	100.00%
2	25	18	5	8	6	62	40.32%	29.03%	8.06%	12.90%	9.67%	100.00%
3	35	7	10	8	2	62	56.45%	11.29%	16.12%	12.90%	3.22%	100.00%
4	22	16	8	8	8	62	35.48%	25.80%	12.90%	12.90%	12.90%	100.00%
5	17	12	6	12	15	62	27.41%	19.35%	9.67%	19.35%	24.19%	100.00%
6	20	19	8	10	5	62	32.25%	30.64%	12.90%	16.12%	8.06%	100.00%
7	20	12	14	12	4	62	32.25%	19.35%	22.58%	19.35%	6.45%	100.00%
8	19	15	8	12	8	62	30.64%	24.19%	12.90%	19.35%	12.90%	100.00%
9	23	14	10	11	4	62	37.09%	22.51%	16.12%	17.74%	6.34%	100.00%
T	21	13	10	11	7	62	33.87%	20.97%	16.13%	17.74%	11.29%	100.00%

V2	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opino	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL (%)
1	12	25	7	7	11	62	19.35%	40.32%	11.29%	11.29%	17.74%	100.00%
2	15	16	22	6	3	62	24.19%	25.80%	35.48%	9.67%	4.83%	100.00%
3	4	24	25	6	3	62	6.45%	38.70%	40.32%	9.67%	4.83%	100.00%
4	20	10	21	7	5	62	32.25%	16.12%	33.87%	11.29%	3.22%	100.00%
5	11	24	18	7	2	62	17.74%	38.70%	29.03%	11.29%	3.22%	100.00%
6	14	25	15	6	2	62	22.58%	40.32%	24.19%	9.67%	3.17%	100.00%
7	8	10	5	11	28	62	12.90%	16.12%	8.06%	17.74%	45.16%	100.00%
8	3	4	4	5	46	62	4.83%	6.45%	6.45%	8.06%	74.19%	100.00%
9	8	36	9	6	3	62	12.90%	58.06%	14.51%	9.67%	4.83%	100.00%
T	10	19	14	7	11	62	16.13%	30.65%	22.58%	11.29%	17.74%	100.00%

Anexo 2: Matriz de consistencia lógica

Título: : Satisfacción Laboral y Desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GAD SAC, Piura 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
Problema General ¿Dé que manera la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC? Piura, 2022?	Objetivo General Determinar dé que manera la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC. Piura, 2022.	Hipótesis General La satisfacción laboral tiene una relación directa y significativa con el desarrollo Personal de los colaboradores de la Empresa		1. Ambiente de Trabajo	1.1 Comodidad 1.2 Infraestructura	Tipo / Nivel investigación Básico. Descriptivo. Correlacional.
Problema Especifico 1 ¿Cómo el ambiente de trabajo se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022?	Objetivo Secundario 1 Explicar cómo ambiente de trabajo se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.	Hipótesis Secundaria 1 El ambiente de trabajo tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022	Variable 1 Satisfacción Laboral	2. Información Social	2.1 Comunicación Efectiva 2.2 Información Efectiva	Método de la investigación General: Método científico. Específico: Deductivo.
				3. Contagio Emocional	3.1 Identificación 3.2 Capacidad para exponer ideas	Diseño de investigación No experimental.
				4. Comunicación	4.1 Impacto 4.2 Participación 4.3 Pertenencia	Enfoque de investigación Cuantitativo. Técnica
			Variable 2 Desarrollo personal	1. Comunicación Interpersonal	1.1 Relaciones afectivas 1.2 Empatía	Encuesta. Instrumentos
Problema Secundario 2	Objetivo Secundario 2	Hipótesis Secundaria2				

¿Cómo la Información Social se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022?	Explicar como la Información Social se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022.	La Información Social tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022	2.Emprendedurismo	2.1Habilidad 2,2 capacidad	Cuestionario tipo Likert.
					Población
					120
					Muestra
					92
Problema Secundario 3	Objetivo Secundario 3	Hipótesis Secundaria 3			Métodos de Análisis de Datos
¿Cómo el Contagio Emocional se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022?	Identificar cómo el Contagio Emocional se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022	El Contagio Emocional tiene una relación directa y significativa con el desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022	3. Calidad de Vida	3.1 Bienestar 3.3 Capacitación	Medidas de tendencia central, dispersión y forma.
					Los estadígrafos de la estadística descriptiva e inferencial.
Problema Secundario 4	Objetivo Secundario 4	Hipótesis Secundaria 4			Prueba de Chi Cuadrada.
¿Cómo la Comunicación se relaciona con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Santa María de Locuto-Tambogrande,2022?	Identificar cómo la Comunicación se relaciona con el desempeño personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GDA SAC-Piura,2022	La Comunicación tiene una relación directa y significativa con el desempeño personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC Piura. 2022	4. Marketing Personal	4.1. Crecimiento de Ventas 4.2 Control de Calidad 4.3 Rentabilidad	

Anexo 3: Elaboración de los instrumentos



Encuesta para los colaboradores de la Empresa Carrillo GAD SAC Piura 2022

Estimado(a) colaborador a continuación se procederá a realizar una encuesta donde deberá marcar la alternativa que Ud. crea conveniente, así mismo el investigador agradece su apoyo desinteresado con el único propósito de solucionar la realidad problemática en nuestra organización laboral

Marque con un “X” la respuesta que crea conveniente:

1: TOTALMENTE DE ACUERDO 2: DE ACUERDO 3: NO OPINO 4: EN DESACUERDO
5: TOTALMENTE EN DESACUERDO

	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que la comodidad del trabajo del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?					
2	¿Cree usted que una buena infraestructura de la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC? Piura 2022?					
3	¿Usted estima que una buena comunicación efectiva en la empresa aumenta el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
4	¿Usted cree que una Información Efectiva cumple un papel preponderante en desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
5	¿Usted cree que una buena identificación hacia sus líderes influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo HGDA SAC, Piura 2022?					
6	¿Cree Ud. que una buena capacidad para exponer sus ideas logra un buen desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
7	¿Considera Ud. que una buena comunicación causa un impacto favorable en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?					
8	¿Considera Ud. que una buena participación del personal influye en el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA					

9	SAC Piura 2022? ¿Cree Ud. que una buena comunicación causa una pertinencia del personal con la empresa y se logra el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
10	¿Usted considera que las relaciones afectivas en su personal causa una buena satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?					
11	¿Usted considera que la empatía hacia la empresa causa de una buena satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura, 2022?					
12	¿Usted cree que las habilidades de los colaboradores son enriquecidas con una buena satisfacción laboral en la empresa Carrillo GDA, SAC Piura 2022?					
13	¿Cree Ud. que las capacidades del personal se ven beneficiada con el enriquecimiento de una buena satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC Piura 2022?					
14	¿Usted cree que las políticas de bienestar en las actividades de la empresa causan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
15	¿Cree usted que las constantes capacitaciones del personal en la organización originan una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de la empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
16	¿Considera Ud. que el crecimiento de ventas se deba principalmente a la satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					
17	¿Considera Ud. que los colaboradores realizan un buen control de calidad debido a una buena satisfacción laboral de los personales de colaboradores de la empresa Carillo GDA SAC, Piura 2022?					
18	¿Considera cree el incremento de la rentabilidad se deba a una buena satisfacción laboral en el personal de colaboradores de le Empresa Carrillo GDA SAC, Piura 2022?					

ANEXO 4: DOCUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Anexo 03: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: DAVILA ECHEVARIA José Edgardo
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Alas Peruanas
- 1.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y desarrollo personal de los colaboradores de le Empresa Carrillo GAD SAC, Piura 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Bach Esther CALLE PATIÑO.
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				75%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						88%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17.6 %

VALORACION CUALITATIVA: Aceptable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima 15 de Julio del 2022

 José DAVILA ECHEVARRIA
 DNI 0945913

ANEXO 4: DOCUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Anexo 03: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: CALLE HUAMAN Ricardo
- 2.2 Grado académico: Magister
- 2.3 Cargo e institución donde labora: Docente Escuela Militar de Chorrillos
- 2.4 Título de la Investigación: Satisfacción laboral y desarrollo personal de los colaboradores de la Empresa Carrillo GAD SAC, Piura 2022
- 2.5 Autor del instrumento: Bach Esther CALLE PATIÑO.
- 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				78%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				79%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				73%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				76%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					94%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					91%
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						84%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16.8

VALORACION CUALITATIVA: Aceptable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima 16 de Julio del 2022:



Ricardo CALLE HUAMAN
DNI 43297570

ANEXO 4: DOCUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**Anexo 03: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****III. DATOS GENERALES**

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: **GARCIA RODRIGUEZ Julio**
 3.2 Grado académico: **Doctor**
 3.3 Cargo e institución donde labora: **Docente Instituto Científico Tecnológico del Ejercito**
 3.4 Título de la Investigación: **Satisfacción laboral y desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Carrillo GAD SAC, Piura 2022.**
 3.5 Autor del instrumento: **Bach Esther CALLE PATIÑO**
 3.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: **Licenciatura**
 3.7 Nombre del instrumento: **Cuestionario**



INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				78%	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				79%	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				76%	
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75%	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				73%	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					97%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94%
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						85.7%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17%

VALORACION CUALITATIVA: Aceptable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima 18 de Julio del 2022:



 GARCIA RODRIGUEZ, JULIO
 GUSTAVO
 D.N.I. / C.E. N° 07754590

Huella del
Profesor(a)