

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**LAS CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DEL
POTENCIAL HUMANO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA
– PIURA 2020**

Área de Investigación:

RELACIONES HUMANAS LABORALES

AUTOR (ES)

Br. BENITES SILVA, Andrea Lisbet

Br. YAHUANA PAREDES, Karen

Jurado Evaluador:

Presidente: Dr. José Castañeda Nassi.

Secretario: Dra. Lucero Uceda Dávila.

Vocal: Dr. Manuel Angulo Burgos.

ASESOR

Mg. ZAPATA CHAU, Jorge Miguel

0000-0001-7212-0966

PIURA – PERÚ 2021

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 21 DE JUNIO 2021

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dado el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: “LAS CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA – PIURA 2020”, luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde nos formamos profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo de investigación realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración es producto de una investigación, trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa casa de estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestros más sinceros agradecimientos, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente,



Br. BENITES SILVA, Andrea Lisbet



Br. YAHUANA PAREDES, Karen

DEDICATORIA

Este gran paso va dedicado a mis padres Manuel y Yaqui quienes con su esfuerzo y dedicación me brindaron la oportunidad de tener una profesión, a mi hermana Maritza por su apoyo incondicional en las buenas y malas, a mis abuelas Clara y Alicia y a mi abuelo Manuel que desde el cielo me cuidan.

Quiero empezar dedicando este trabajo a Dios quien con su guía ha permitido culminar este proceso, a mi familia quienes con su ayuda, paciencia y aliento han ayudado a que cada obstáculo, reto y logro sean superados como también festejados. A mis compañeros de estudios, ya que también gracias a ellos hemos disfrutado logros obtenidos después de trabajos arduos y el apoyo en momentos que creíamos difíciles de pasar. Finalmente agradecer a mi esposo quien con su persistencia y al ver su esfuerzo en el logro de sus metas, me impulso a continuar con los míos; haciéndome ver lo mucho que puedo avanzar.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y a la Virgen por enseñarme que teniendo fe todo se puede, y a toda mi familia en general por su apoyo incondicional sin medidas.

A cada una de las personas que han formado parte de mi crecimiento profesional como también personal, quiero decirles GRACIAS, aprecio y valoro mucho el apoyo brindado, las lecciones enseñadas y la alegría en cada triunfo universitario.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal demostrar la relación de las Condiciones Laborales y el Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 76 360 de personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario bajo una escala tipo Likert (1-5) como instrumento de recolección de datos, dicho instrumento utilizado en el proceso de estudio fue validado por medio del estadístico Alfa de Cronbach. La interpretación de los resultados se realiza mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico a nivel descriptivo e inferencial. Se ha demostrado que el grado de relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020, es del 45.9% que se tipifica como correlación positiva y moderada, la probabilidad asociada es $p=0.00<0.05$ por lo que dicha correlación es significativa. Llegando a la conclusión que: la condición laboral se relaciona positiva, moderada y significativa en el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Palabras clave: Condición laboral, desarrollo del potencial humano, personalidad, relaciones interpersonales, experiencia.

ABSTRACT

The main objective of the research was to demonstrate the relationship between Labor Conditions and the Development of Human Potential in the Employed Economically Active Population - Piura, 2020. The research design was non-experimental, cross-sectional, and correlational. The population consisted of 76,360 people belonging to the Economically Active Employed Population of the city of Piura. The survey was used as a research technique and the questionnaire under a Likert-type scale (1-5) as a data collection instrument, said instrument used in the study process was validated employing Cronbach's alpha statistic. The interpretation of the results is carried out through the distribution of frequencies and percentages, applying a statistical treatment at a descriptive and inferential level. It has been shown that the degree of relationship between working conditions and the development of the human potential of the Economically Active Employed Population of the city of Piura by 2020 is 45.9%, which is typified as a positive and moderate correlation, the associated probability is $p = 0.00 < 0.05$ so this correlation is significant. Concluding that: the employment condition is positive, moderate, and significant in the development of the human potential of the Employed Economically Active Population - Piura, 2020.

Keywords: Work condition, development of human potential, personality, interpersonal relationships, experience.

ÍNDICE

	Página
PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Problema de investigación	11
1.1.1. Formulación del problema	14
1.2. Objetivos	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos.....	14
1.3. Justificación del estudio.....	14
1.3.1. Justificación teórica	15
1.3.2. Justificación práctica	15
1.3.3. Justificación metodológica.....	15
1.3.4. Justificación social.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes del estudio	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	17
2.1.3. Antecedentes locales	18
2.2. Marco teórico.....	19
2.2.1. Condiciones laborales	19
2.2.2. Desarrollo del potencial humano	25
2.2.3. Desarrollo del potencial humano como consecuencia de las condiciones laborales	34
2.2.4. Oportunidad para desarrollarse y utilizar la capacidad humana	35

2.3.	Marco conceptual	35
2.4.	Sistema de Hipótesis.....	36
2.5.	Variables e indicadores	37
III.	METODOLOGÍA.....	38
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	38
3.2.	Población y muestra de estudio.....	38
3.3.	Diseño de investigación.....	39
3.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	40
3.4.1.	Técnicas de investigación	40
3.4.2.	Instrumentos de investigación	40
3.4.3.	Validez del instrumento	41
3.4.4.	Confiabilidad del instrumento	41
3.5.	Procesamiento y análisis de datos	42
IV.	RESULTADOS	42
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	43
4.2.	Docimasia de hipótesis.....	50
V.	DISCUSIÓN	51
5.1.	Discusión de resultados	51
	CONCLUSIONES	53
	RECOMENDACIONES	54
	REFERENCIAS.....	55
	ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Operacionalización de las variables	37
Tabla 2 Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.....	38
Tabla 3 Muestra de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.....	39
Tabla 4 Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento “Condiciones laborales”.....	41
Tabla 5 Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento “Desarrollo del potencial humano”	42
Tabla 6 Condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	43
Tabla 7 Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Personalidad” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	44
Tabla 8 Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Relaciones Interpersonales” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	45
Tabla 9 Desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	46
Tabla 10 Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Experiencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	47
Tabla 11 Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Pertenencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	48
Tabla 12 Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Pertenencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	49
Tabla 13 Correlación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	49
Tabla 14 Prueba de hipótesis con Chi Cuadrado	50

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	43
Figura 2 Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Personalidad” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	44
Figura 3 Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Relaciones Interpersonales” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	45
Figura 4 Desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020	46
Figura 5 Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Experiencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	47
Figura 6 Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Pertenenencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.....	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

La Organización Internacional del Trabajo en el 2018 explica que todas las personas tienen derecho a un empleo; el proyecto “Empleo para todos” tiene como uno de sus puntos más importantes este objetivo. El mayor porcentaje de personas que trabajan dedican la mitad de su vida a esta labor. Por tanto, el desarrollo del potencial humano juega un papel importante en la existencia de las personas. A lo largo del tiempo, ha habido un gran interés en mejorar las condiciones laborales, con énfasis en cambios que permitan a las personas reconocer su actividad profesional y trabajar de manera eficiente y con orgullo. Al mismo tiempo, desarrollar adaptaciones con mayor facilidad ante las nuevas demandas laborales que puedan surgir con el tiempo y con las actualizaciones que se produzcan. El desarrollo del potencial humano es la base principal para apoyar a las organizaciones e instituciones que deseen desarrollar su competitividad en su rubro.

En este sentido, organizaciones de todo el mundo han comenzado a centrarse en el desarrollo del potencial humano, a pesar de la existencia de numerosos estudios que afirman que el desarrollo del potencial humano es una variante que tiene gran influencia en el grado de satisfacción. En los Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que el 45% de los trabajadores están bien desarrollados en su centro de trabajo y el 65% menores de 25 años, no lo están.

Como resultado, muchas organizaciones no son conscientes de que necesitan retener a los mejores trabajadores y desarrollar su potencial para ser más competitivas y afrontar mejor el cambio. En América Latina, la gran mayoría de los trabajadores dedican parte de su tiempo a otras tareas para mejorar su nivel de seguridad económica y mental; incrementando su autoestima y su sentido de pertenencia. En Perú, investigaciones sugieren posibles respuestas a la relación entre las condiciones laborales y factores que impactan en el desarrollo del trabajador. Los niveles de desarrollo en los empleados fluctúan de acuerdo con las políticas de cada organización en las que trabajan, el puesto que ocupan y el tiempo que tienen en el trabajo (experiencia).

Mientras tanto, el Ministerio de Trabajo; identifica la relevancia e importancia de los empleados. Sin embargo, en sus múltiples informes, encontraron malas

condiciones de trabajo, carga de trabajo continua, falta de seguridad, bajos salarios, escaso número de empleados, agotamiento y reducción de la actividad laboral.

Esto se vuelve aún más importante cuando uno de los problemas con mayor magnitud en nuestro país es alta rotación de empleados en las organizaciones, por falta de políticas que fomenten el desarrollo de su talento humano. Por otro lado, según INEI (2017), el desempleo ha representado del 4 al 7% de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO), es decir ciudadanos entre 32 a 40 años, lo que representa alrededor de 3 millones de la población. Teniendo en cuenta que cada persona que informa al menos una hora de actividad por semana se considera como “empleada” cómo lo indica la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en (2017).

Según la misma fuente, el desempleo aumenta al 15% que representa unos seis millones de ciudadanos, si se agrega la población “desempleados” con “parcialmente desempleados” - aquellos que declaran no trabajar más de 15 horas semanales -. Conforme la PEAO ha ido aumentando en número, los empleos disponibles no han sido suficientes, afectando a todos los estratos, incluidos aquellos con educación superior.

En Perú prevalecen algunas condiciones laborales que se caracterizan por la falta de protección social, empleo estable, falta de formalidades laborales, la expansión de puestos de trabajo con salarios muy bajos, y una Inadecuada gestión de derechos laborales. Datos del INEI (2017), muestran que el 75% de los empleados tienen un lugar de trabajo, menos del 25% tienen acceso a otros beneficios además del salario básico, sólo el 38% tiene un contrato de trabajo, el 20% realiza actividades relacionadas con sus estudios y el 14% tiene horas de trabajo excesivas, más de 60 horas por semana.

Por el contrario, sólo el 15% de los empleados tienen trabajos no precarios o trabajos de calidad, es decir, trabajos con una remuneración adecuada, pero que aún carecen de seguridad laboral y protección social. Si agregamos que, entre 20 y 30 años, la etapa de vida de los ciudadanos está marcada por el comienzo de una vida independiente o la formación de la familia misma, pero especialmente cuando la productividad misma está al alza, marca una diferencia

en la calidad de vida, e influir o incluso decidir; el acceso a bienes y servicios sociales e institucionales (educación y salud), además de satisfacer las necesidades más básicas (vivienda, alimentación, vestimenta, etc.); todas estas son de vital importancia en la vida de cada uno y qué, por lo tanto, merecen ser tratadas.

El estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018) indica que la proyección de la economía mundial en el mismo año era incierta y ha llevado a una disminución en los ingresos de muchos hogares, obligando a los jóvenes y las mujeres a buscar trabajo. Su integración, combinada con la debilidad de la creación de empleo, ha llevado a un aumento del desempleo. En los últimos años, la tasa de desempleo ha crecido constantemente, pasando de 5% en 2015 a 6% en 2016 y de 6.7% en 2017, y aunque el crecimiento de empleo en el Perú ha aumentado en un 3%, una buena parte el aumento se debe a la formalización de empleos existentes.

Para el 2018, Se estimó que la demanda laboral continuaría, así como un bajo nivel de crecimiento salarial en el empleo, lo que afectaría a un aumento en el desempleo y un deterioro en la calidad promedio de empleo, así como el crecimiento de ocupaciones más precarias.

Por otro lado, en el contexto de una sociedad principalmente industrial, se imponen demanda de algún tipo a los trabajadores, generalmente para asegurar ganancias financieras, lo que continúa relegando a los empleados a un segundo plano. Esto tiene un impacto en otras dimensiones de la vida que, si continúan, pueden reducir la creatividad, la autoconfianza y la capacidad de vivir en salud y bienestar, entre otras áreas de desarrollo.

Se advierte, además, que las personas se han posicionado frente al trabajo, esencialmente, de lo que puedan contribuir, o, en otras palabras, los resultados logrados por las organizaciones, lo que convierte en el lugar de trabajo en un espacio donde la gente ya no puede expresar su potencial, sino que se usa principalmente con fines económicos. Esto ha causado un daño significativo a las personas y un aumento el desarrollo de trastornos emocionales, debido a la vinculación del trabajo con el resto de las dimensiones personales. Un ejemplo de esto es el resultado obtenido en Chavarría (2007), donde 20 de los 80 encuestados en Argentina, Canadá y Colombia, mostraron qué diferentes

aspectos del trabajo están asociados con la depresión: una situación similar, uno podría sospechar, que también ocurre en Perú.

Por lo tanto, dada la situación de nuestro país, en términos de empleo y sus condiciones, combinando con el hecho de que la persona a menudo se considera lo que puede ser útil para la organización y no, en lo que el empleado también necesita para su desarrollo, esto representa un problema a considerar en todos los tipos y entornos de trabajo; además, de que el daño a la fuerza laboral y personal también es perjudicial para cualquier sociedad.

1.1.1. Formulación del problema

¿En qué medida las condiciones laborales se relacionan con el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Demostrar la relación de las Condiciones Laborales y el Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de percepción de las Condiciones Laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.
- Establecer el nivel de Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.
- Establecer la relación entre las dimensiones de las condiciones laborales con el desarrollo potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada - Piura, 2020.

1.3. Justificación del estudio

Esta investigación surge de la preocupación de comprender la raíz del problema de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO), desde un punto de vista poco estudiado que busca demostrar los efectos positivos que resultan de la relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo del potencial humano.

1.3.1. Justificación teórica

La investigación presenta los conceptos básicos de las dimensiones de la variable, condiciones laborales que son: trabajo en la edad actual y las relaciones interpersonales. Y las dimensiones de la variable, desarrollo del potencial humano que son: experiencias y pertenencia. Esto puede llevar a aceptar o rechazar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura, 2020. Permitiendo que la investigación analice diferentes conceptos para alcanzar una realidad concreta.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación se justifica en la práctica porque tiene como objetivo resolver los problemas que afectan las condiciones laborales y su impacto en el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura, sugiriendo estrategias que ayudan a resolverlo, generando información que pueda utilizarse para tomar medidas para mejorar una institución, una empresa, etc.

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente por razones importantes que respaldan una contribución a los modelos de utilidad en futuras investigaciones. El cuestionario como instrumento, y la encuesta como técnica, permiten recabar la información para ser tabulada y de esta forma contrastar la hipótesis para su aceptación o rechazo.

1.3.4. Justificación social

La recomendación que se presenta en la investigación se utiliza como base para futuros estudios puesto que propone alternativas para mejorar las condiciones de trabajo y si estas repercutan de manera positiva en el desarrollo del potencial humano y, por lo tanto, mejorar la calidad de vida de las personas que contribuyen a una sociedad más saludable.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cacua, Carvajal & Hernández (2017), en su artículo de investigación titulado: *“Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta”*. Consistió mediante un estudio de tipo básica de diseño no experimental – descriptivo, identificar las condiciones laborales y de salud del personal operativo que trabaja en el centro de abastos de Cúcuta (La Nueva Sexta), que analizo las condiciones ambientales, físicas y psicosociales que conforman este ambiente, para generar estrategias de salud y seguridad en el trabajo, así como la prevención de enfermedades y posibles accidentes laborales. Para obtener esta información relevante y valida, mediante un instrumento adaptado de la IV Encuesta de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España aplicado a 311 propietarios de locales comerciales. Los autores concluyen que las condiciones laborales en el trabajo son un punto esencial para el desarrollo de una sociedad y una región, y su abandono genera poblaciones sujetas cambios económicos e interrumpe la forma de vida que contribuye a la mejora social.

Este estudio evidencio que esta problemática no es exclusivamente de trabajadores informales, sino que afecta la totalidad de trabajadores formales, en particular aquellos que sufren limitaciones operativas, que para los puntos de abastos se derivan de actividades físicas que constituyen una población activa vulnerable.

Estrada & González (2018) en su artículo: *“Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo: Un desafío para la gestión de talento humano en Venezuela”*. El objetivo del estudio es analizar las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo como un desafío en la gestión del talento venezolano. Este estudio se basa en los criterios de la investigación de tipo descriptiva utilizando un diseño no experimental. Utilizando una entrevista estructurada que consta de 12 preguntas abiertas para recopilar la información. Para luego ser analizada cualitativamente mediante análisis de síntesis y de contenido, concluyendo que las condiciones laborales estaban disminuyendo y deteriorándose en Venezuela, afectando así la calidad de vida laboral. Las normativas que existen en torno a los procesos laborales no solo limitan la gestión del talento humano, sino que

también las condiciones financieras, económicas y sociales afectan la ejecución de los procesos, los niveles de productividad y por ende la calidad de vida de los trabajadores.

Los empleados con buenas condiciones laborales se sienten motivados, valiosos y listos para trabajar. Por tanto, las condiciones que aseguren un buen ambiente pueden ayudar a mantener la salud de los trabajadores y, por tanto, reducir el estrés y el absentismo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alanya & Chupan (2015) en su tesis titulada: *“Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Huancayo”*. Determinó mediante un estudio de tipo básica de diseño no experimental – descriptivo, conocer las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar en la ciudad de Huancayo desde una perspectiva de análisis de enfoque cualitativo. Para obtener esta información relevante y valida, uso como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista que se aplicó a 10 empleadas del hogar bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los autores concluyen que Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Huancayo son precarias, por el incumplimiento de sus derechos laborales y un inadecuado trato laboral.

El trabajo doméstico remunerado es una de las principales actividades de las mujeres, con un bajo nivel educativo y en situación de pobreza, que emplean en un trabajo de supervivencia y son considerados como trabajos no productivos, lo que implica la realización de tareas “naturales” de la mujer, tales como: cuidado de niños y tareas propias domésticas. En esta lógica, una mujer reemplaza a otra mujer en su papel doméstico, donde la sociedad no considera que los deberes, que son remunerados o no, aportan poco valor social al trabajo doméstico, lo que resulta en la violación constante de sus derechos en el trabajo y el trato laboral que reciben las trabajadoras domésticas.

Parra (2019) en su artículo: *“Modelo para el desarrollo del potencial humano basado en competencias para el desarrollo de la actividad empresarial, en la población vulnerable de la ciudad de Lima”*. Su objetivo general es diseñar, estructurar e implementar modelos de gestión del potencial humano basados en competencias en la población vulnerable de la ciudad de Lima, tomando como

base de investigación e implementación, las zonas de Villa El Salvador y Ventanilla, que permita mejorar sus actividades empresariales y contribuya a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

El desarrollo humano tiene como eje central el desarrollo de las capacidades de las personas, buscando el mejoramiento de su calidad de vida, a través de oportunidades, que las empresas pueden proporcionarles para capacitarse, y asimismo que haya una igualdad para que pueda ejercer sus competencias, por lo que el desarrollo del potencial humano busca el cambio y el crecimiento de las personas.

2.1.3. Antecedentes locales

Coello (2018) en su tesis: *“Condiciones laborales que afectan el desarrollo del potencial de los asesores de DIGITEL, empresa contratada para prestar servicios a Claro Perú”*. La investigación estudia los factores de las condiciones laborales que afectan el desarrollo del potencial de los asesores de DIGITEL, dada la disminución del nivel de satisfacción de los clientes. Dado que las variables se midieron de manera independiente, el estudio se realizó utilizando metodologías cuantitativas de tipo descriptivo y explicativa. La investigación tuvo un período transaccional, puesto que los datos se recopilaron dentro del período de tiempo especificado. Como resultado, se evidencio que los factores clave afectaron el desarrollo del potencial en los asesores de DIGITEL, y que a pesar de la experiencia que han adquirido no ha sido posible que su desarrollo haya incrementado.

El desarrollo del potencial humano y la calidad de vida laboral bajo adecuadas condiciones laborales son ejes fundamentales que forjan o exaltan competencias individuales que permiten contribuir al éxito de la organización.

Yarlequé (2015), en su artículo de investigación titulada: *La comunicación en la empresa como estrategia de desarrollo humano*. Determinó mediante un estudio de tipo básica de diseño no experimental – descriptivo, conocer el papel estratégico de la comunicación en la empresa en el desarrollo humano, el cual concluye que esta relación se da a través de la gestión de la información, la interacción y la integración, en una escala creciente que reúne la dimensión teleológica de la comunicación, mediante el desarrollo integrado de las personas, la empresa y la sociedad.

Dado que los seres humanos son el activo intangible más importante de una empresa, dentro de las condiciones laborales, la comunicación es un factor importante de la naturaleza humana que permite el conocimiento, la integración y la interacción; porque puede garantizar la importancia de esta manifestación humana en un entorno comercial donde el uso estratégico de la información, el éxito de las relaciones laborales y el trabajo en equipo son esenciales para el desarrollo humano y, por tanto, de la empresa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Condiciones laborales

Se entiende como condición laboral cualquier característica que puede tener un impacto significativo en la generación de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados; incluyendo:

- Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y otras herramientas disponibles en el lugar de trabajo.
- La naturaleza los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Procedimientos para el uso de los agentes anteriores que afecta la generación de riesgos laborales (posibilidad de sufrir una enfermedad o lesión debido al trabajo).
- Todas las demás características del trabajo, incluidas las relacionadas con su organización y administración, que afectan el alcance del riesgo al que está expuesto el empleado.

En resumen, las condiciones laborales afectan los locales e instalaciones de la empresa, las materias primas y los procedimientos para su uso, las máquinas y los instrumentos de trabajo, así como el sistema de organización y gestión del proceso de producción, o prestación de servicios.

El desarrollo del trabajo está influenciado por Chiavenato (2009), quien afirma que las condiciones laborales se clasifican de la siguiente manera:

- Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etc.
- Condiciones de tiempo: duración de la jornada, horas extraordinarias, descansos, etc.

- Condiciones sociales: organización informal, estatus, etc.

a. Condiciones sociales

De acuerdo con Chiavenato (2009) las organizaciones informales ocurren como resultado de relaciones sociales e interacciones espontáneas entre personas ubicadas en lugares específicos de la organización; estas fueron el resultado del surgimiento de amistades o grupos informales que no necesariamente comparten actividades de trabajo similar.

Mantener buenas relaciones interpersonales es esencial para los empleados, debido a que en la mayoría de los casos las actividades se requieren de un análisis en profundidad para brindar una solución alternativa y dado que cada escenario es distinto es imprescindible que exista una adecuada comunicación.

b. Condiciones ambientales

Se refieren a la condición física del trabajador en el desempeño de sus funciones y la comodidad de que dispone para realizar sus tareas (Chiavenato, 2009).

c. Condiciones de tiempo

Se refieren a jornadas laborales, horas extraordinarias, descansos, etc. Los trabajadores se ven obligados a trabajar de manera eficiente. Cabe señalar que las jornadas de trabajo y las horas de trabajo no son lo mismo; siendo las jornadas la cantidad de horas que un trabajador debe prestar servicios y las horas trabajadas, como las horas de entrada y salida (Chiavenato, 2009).

d. Trabajando en la edad adulta

La mayoría de los adultos pasa muchas horas del día trabajando y persiguen los diferentes objetivos. El trabajo, según los autores citados a continuación, ocupa un lugar central en la edad adulta y es un medio necesario para desarrollar las propias habilidades, para crear y también para contribuir al entorno social. Para Dalton, Hoyle, Watts, Alers, & Pecina (2007), el trabajo es una de las principales tareas de la edad adulta y es necesario para alcanzar la madurez. Para hacer esto, Engler (2002) señala la generatividad, un término que define la capacidad del hombre para ser productivo y creativo, y es el trabajo lo que lo hace posible. Además, a través del trabajo, el adulto participa

activamente en el mantenimiento y la creación de su cultura y, por lo contrario, cuando el adulto no es productivo y creativo, generará sentimientos de aburrimiento y estancamiento, según Amorós (2007).

El trabajo, que permite a la persona auto realizarse, tal como se entiende la propuesta de Maslow (1991), Es la capacidad de la persona de ser lo que quiere y puede llegar a ser. Para ello, la actividad profesional ejercida debe estar vinculada al sentido de su vida. Las preguntas y decisiones, relacionadas con la auto realización del trabajo, a menudo se presentan en la fase productiva de la vida. De acuerdo con Papalia, Wendkos, & Duskin (2001), al comienzo de esta etapa, las personas generalmente dejan a sus padres, comienzan a trabajar o estudiar una carrera, se casan o establecen varios tipos de relaciones emocionales íntimas, tienen hijos y comienzan a educarlos Para hacer una contribución significativa en la sociedad. De todos estos eventos, se puede señalar que, en esta etapa, comienzan a tener lugar importantes responsabilidades, lo que lleva a las personas a tomar decisiones que afectarán gran parte de sus vidas y a señalar la construcción de una estructura de vida estable.

Brandao (2012) confirma que esta etapa se caracteriza por una serie de cambios personales y profesionales. En el primero, la separación de la familia de origen, la búsqueda de autonomía y el inicio del trabajo y la responsabilidad social se separan. Con respecto al cambio profesional, indican que la actividad profesional siempre es inestable, ya que se utiliza como prueba en la dirección de la construcción de su identidad.

Brandao (2012) continúa manifestando que una de las principales características de la fase de vida productiva es la búsqueda de posibles direcciones en términos de trabajos interconectados a los objetivos y expectativas. Lo anterior explica por qué algunas personas pueden cambiar constantemente del trabajo y sentirse insatisfechas, menos involucradas en su actividad profesional. Además, según Papalia *et al* (2001), al comienzo de sus vidas productivas, las personas tienden a buscar beneficios extrínsecos el trabajo, como salario, beneficios y estatus, entre otros. A medida que los adultos crecen con el tiempo, la investigación tiende a aportar beneficios inherentes, como la satisfacción laboral, Las relaciones con colegas y la

conexión con el sentido de la vida, lo que podemos considerar, son los impulsores del potencial de la gente.

Desde una perspectiva de personalidad, Engler (2002) afirma que ciertos rasgos están más vinculados a ciertos escenarios de trabajo que otros, por lo tanto, la satisfacción laboral será más probable cuando estos rasgos de personalidad coincidiesen con la actividad realizada. Este vínculo entre los rasgos de personalidad y los escenarios laborales se ha denominado identidad profesional y forma parte del desarrollo de los primeros años de la edad adulta, (Berger, 2009). La mayoría de los adultos pasan de un trabajo a otro, independientemente de su vocación profesional, es muy probable que incluso mucho no estén seguros de ello, por lo que a veces el empleo es frustrante. Esto está relacionado con el estudio de Moreira, Maciel, & Araujo (2013), donde confirman que la elección del trabajo en muchos casos red vinculada a factores económicos y deja que los rasgos de personalidad en un segundo plano. Teniendo en cuenta el trabajo es un medio de auto realización, por lo tanto, es una de las tareas a resolver, y generalmente varias pruebas requieren encontrar un escenario de trabajo que corresponda a la vocación profesional. Dadas las necesidades socioeconómicas del país y las responsabilidades adquiridas por las personas que desarrollan actividades profesionales, esta tarea no siempre se resuelve satisfactoriamente.

e. Implicaciones de las condiciones laborales

Una vez que se haya aclarado el lugar de trabajo en la vida de las personas, las siguientes secciones tratarán las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo y las consecuencias para quienes participan en él. A continuación, se revisan algunas definiciones relacionadas con las condiciones de trabajo y las teorías sobre sus implicaciones.

De acuerdo con Lares (2003), las condiciones del trabajo como las características bajo los cuales integral o incluyen los siguientes aspectos: beneficios adicionales (vacaciones, gratificaciones, herramientas, transporte, seguro médico), bienestar (suministro de agua potable, catering), tiempo (tipo de jornada, horarios y descansos), salario (cantidad y forma), limpieza y seguridad (equipo orden necesario en el lugar de trabajo), capacitación u oportunidad de desarrollo (para promoción o para continuar estudios),

incentivos (en efectivo o motivacionales y relacionadas con el trabajo). De acuerdo con estos autores, confirman que las condiciones de trabajo tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores, y que esto es importante, tanto para la empresa y sus resultados como para la persona misma.

Robbins & Judge (2014), confirman que las condiciones de trabajo también están relacionadas con el entorno físico, como la temperatura, iluminación y si estas cuentan con aire acondicionado calefacción y que también involucran el diseño del área de trabajo, ya que la proximidad o distancia, pueden causar distracciones para la persona en su tarea. Las condiciones físicas poco favorecedoras aumentan los niveles de estrés de las personas en el lugar de trabajo.

Ruiz & Ordoñez (2011), agregan que las condiciones de trabajo incluyen no solo el hecho de tener o no tener ingresos y beneficios sociales, sino también la formalidad del empleo, es decir contrato temporal o permanente, incluye o no el registro en el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud). Las condiciones de trabajo también cubren el tipo de contrato, ya que esto puede ser directamente con la organización para la cual se realiza trabajo, o a través de un tercero, lo que reduce la compensación, la formalidad y los beneficios; este tipo de contratos han sido llamados *outsourcing*.

Una variante, qué debe destacarse cuando se discuten las condiciones de trabajo, es el tipo de empleo, ya que las condiciones, en forma de remuneración, horas, entorno físico, requisitos físicos, etc., depende de ello. Por ejemplo, los trabajadores que realizan trabajo físico lo hacen en condiciones muy diferentes emplean a una persona con trabajo de naturaleza administrativa. Otro elemento que se considera parte de la relación laboral son los roles que, según Robbins & Judge (2014), Son el conjunto de comportamientos esperados asociados con el puesto, qué pueden ser formales y explícitos o informales o no explícitos. Los roles pueden ser estresantes, confusos o si entran en conflicto con otros roles personales.

Trabajar bajo ciertas condiciones tiene diferentes implicaciones para las personas. Según la revisión teórica, se pueden agrupar en tres: 1) implicaciones para el bienestar general, 2) Para trastornos psicológicos y emocionales o 3) para las relaciones.

Según Durán (2010), en términos de bienestar general, asignación financiera y beneficios, afectan la calidad de vida, así como los programas de incentivos y beneficios porque están vinculados a la estabilidad y la seguridad. Por su parte, Gómez (2017) agrega que el tipo de contrato, es decir formal o informal, directamente o a través de un tercero, también tiene un impacto en la estabilidad, su ausencia generaría incertidumbre, pérdida de control y la necesidad de reconsiderar personalmente proyectos de vida familiar. De manera similar, según Salazar & Guerrero (2009), el trabajo también pueden ser una fuente de salud o dañarlo, porque las condiciones de trabajo se satisfagan o no las necesidades financieras básicas, se obtenga o no, provisiones de entornos seguros para la salud.

Desde el punto de vista psicoemocional, las condiciones de trabajo, el tipo de trabajo y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la empresa afectan la satisfacción del trabajo realizado, al permitir un vínculo con las necesidades de autodesarrollo, así como con expectativas profesionales, cómo lo sugiere. Según el mismo autor, la dimensión psicológica también está influenciada por la estandarización y la automatización del trabajo, a medida que disminuye el grado de autonomía en la ejecución de las tareas. Del mismo modo, el grado en que el trabajo es exigente en relación con las capacidades, habilidades y preparación percibidas también afectará a la satisfacción.

Por ahora, qué tipo de trabajo de *outsourcing* se ha vuelto muy común, ya que cada vez más empresas se caracterizan por un grupo de trabajadores permanentes, mezclado con un grupo de trabajadores a tiempo parcial, cuyas implicaciones psicológicas son importantes, especialmente para este último, (Vesga, 2011). La subcontratación se refiere a una modalidad en la que se contrata organizaciones, grupos o personas ajenas a la empresa para hacerse cargo de parte del negocio u ofrecer un servicio, con el objetivo de aumentar la productividad y reducir costos, (Vesga, 2011). En general, las personas contratadas de esta manera se emplean en condiciones menos favorables que las empleadas directamente por la empresa que requiere el servicio. Las implicaciones psicológicas de las personas en este tipo de trabajo son que tienden a percibir su relación laboral más como un proveedor que como un

miembro de la organización, y dadas las percepciones y los beneficios reducidos que tienen, existen sentimientos de no conformidades que, al final, muestran poco compromiso con la empresa o las actividades a realizar, (Vesga, 2011). Un ejemplo de esto es lo que se ha encontrado en la investigación del mismo autor, donde encontró que la implicación psicológica de un menor número de obligaciones de la empresa con el trabajador, el compromiso psicológico era reducido.

Finalmente, el tercer grupo con implicaciones para las condiciones laborales se refiere a las relaciones interpersonales. Tanto Durán (2010), como Gómez (2017), reconocen que las condiciones de trabajo califican las condiciones que se han establecido, que buscan condiciones más cercanas y humanas o viceversa. Esta dimensión incluye relaciones con los colegas y con los empleados de nivel superior

2.2.2. Desarrollo del potencial humano

Después de haber abordado ciertos cuestionamientos sobre las condiciones de trabajo, es importante revisar lo que está relacionado con el desarrollo el potencial humano, porque el objetivo de este trabajo estudiar si existe una relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano, para comprender su experiencia laboral. El desarrollo potencial humano o desarrollo humano es un término, que, para los fines del propósito de esta investigación, se usa indistintamente.

En cuanto al desarrollo del potencial humano, es en el campo del humanismo, una corriente que privilegia a la persona humana y su entorno como un todo inseparable y su objetivo principal es su bienestar y su crecimiento, según Cuesta (2012). Este mismo autor, muestra claramente que el desarrollo humano puede entenderse desde varios ángulos: como una disciplina basada en la investigación sobre el proceso de evolución consistente del hombre; como práctica profesional que promueve el uso humano o cómo; una filosofía de relaciones humanas, comunitarias e interpersonales que enfatiza la vida, la salud y la autodeterminación. Estas perspectivas delimitan el presente trabajo de investigación.

Uno de los representantes más importantes de los humanistas es Carl Rogers, quien a través de su enfoque centrado en la persona (ECP) sistematiza

y funda el proceso de crecimiento individual. Según Rogers (2014), el desarrollo del potencial humano se basa en la afirmación de que todos los individuos tienen la capacidad y la tendencia a evolucionar hacia su propia madurez. Esta tendencia también es evidente cuando las personas comprenden aspectos de sí mismas y la capacidad de reorganizar sus personalidades en modelo más maduros.

Cuesta (2012), define el desarrollo del potencial humano cómo “cualquier medio para organizar y promover la salud, el bienestar y el crecimiento de la persona en todas sus formas y manifestaciones”. El mismo autor define el crecimiento personal como el desarrollo del conocimiento, la determinación y la confianza, el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias caracterizadas por la proximidad, la búsqueda del diálogo como la principal herramienta de comunicación, la satisfacción laboral, el interés social y la preservación de la ecología e investigación espiritual en respuesta al sentido de la vida.

Cuesta (2012), agrega que el hombre, además de crecer y desarrollarse, logra su propio crecimiento, por lo Tiene la posibilidad de intervenir activamente en él. Para que esta tendencia de crecimiento continúe, fue necesario crear condiciones que fomenten experiencias en las que las personas usen sus propios recursos, encuentra las respuestas y se responsabilicen de sus decisiones de vida. Por otro lado, según Rogers (2014), estas condiciones desarrollo le permitirán a la persona tener la libertad de contactar sus experiencias y expresar sus sentimientos y pensamientos, que incluyen sus significados y emociones, así como el de validar su forma de estar seguros. Cuesta (2012), agrega que estas condiciones también favorecerán la aceptación de diferentes pensamientos (para sí mismos y para los demás), el autoconocimiento y la autoconfianza y la satisfacción de las propias necesidades de los demás, así como el respeto por la autodeterminación individual juntamente con el contexto de la comunidad y la sociedad.

Resumiendo: desde el ECP y el Humanismo, los individuos tienen la posibilidad, o el potencial, de progresar hacia su bienestar, aunque la forma de lograrlo difiere de uno a otro, así que la sección a continuación, se revisan algunas propuestas

a. Experiencia y significado: medida del desarrollo del potencial humano

Con respecto al trabajo, vista desde las contribuciones de Rogers (2014) y Frankl (2015), Hay dos posiciones complementarias sobre el desarrollo de las personas.

Según Rogers (2014), el progreso hacia etapas con mayor bienestar se logra a través de experiencias que surgen en las relaciones interpersonales y su entorno que los rodea. Rogers (1985), define la experiencia de manera análoga a como experimentar, este último como “un término que simplemente significa recibir en el organismo la influencia de eventos sensoriales o fisiológicos que ocurren en un momento dado”. En otras palabras, experimentar significa recibir lo que está sucediendo emocionalmente. El autor agrega que las experiencias están formadas por vivencias que, para Rogers (2014), se refieren a emociones que están a nivel orgánico o en el cuerpo. La experiencia de estos sentimientos también implica la posibilidad de movilizarlos hacia la conciencia y su respectiva atribución de significados. Este proceso, Rogers, lo determina como “experimentar emociones”, que define como, “el significado personal de una experiencia de tintura emocional”. Por lo tanto, incluye las emociones, pero también el contenido cognitivo del significado de esta emoción interior, e inseparable de su contexto inmediato o experiencial.

Por su parte, Moreno (2014) define la experiencia como una forma particular de vivir de las personas, con respecto a las situaciones u objetos con los que interactúa y tiene dos propiedades; la primera es que es corporal, y la segunda es que es pre reflexiva, antes de la reflexión y la atribución de significado. Santana (2007), utiliza el término experiencia para describir los dos procesos: lo que se conoce en el cuerpo a partir de eventos externos y sus significados o simbolizaciones, y donde los dos procesos interactúan continuamente. Rogers (2014), considera la existencia de una referencia directa que sirve como fuente de datos que constituyen la experiencia. Este mismo autor utiliza el término “foco”, como un medio para acceder o mantener esta referencia directa. Así mismo, considera que las experiencias pueden ser preservadas por el proceso de conciencia o realización, lo que significa estar consciente de lo que está sucediendo en un momento específico, un proceso que ocurre selectivamente, ya que no todas las experiencias son atendidas, solo aquellas que el cuerpo

elige para crear conciencia. Esta selección se hace preferiblemente de acuerdo con lo que es satisfactorio o una amenaza de desequilibrio, es decir, lo que es necesario para equilibrar la estructura en sí misma o contactar a una experiencia gratificante.

Para que la experiencia laboral sea un promotor del desarrollo personal, de acuerdo con el ECP y el humanismo, las condiciones de trabajo deben favorecer experiencias que signifiquen: apreciación de la persona y su trabajo, aceptación de la condición personal, respeto individual, libertad para expresar sentimientos y pensamientos, y confianza en su propio potencial, entre otros temas.

Frankl (2015), desde su punto de vista, se puede decir que las condiciones de trabajo refuerzan los recursos de las personas, en la medida en que el trabajo tiene sentido para éstas, especialmente si se ajusta a su sentido de la vida.

Frankl (2015), Manifiesta que la búsqueda de significado constituye una fuerza humana primaria que empuja a encontrar el significado concreto de la vida de un individuo en un momento dado, por qué cambia con el tiempo. Así mismo, señala que el significado de la vida no se crea, sino que se descubre, y otra en la forma de lograrlo, indica que puede ser una actividad o un trabajo. Por otro lado, Calviño (2014) enfatiza que el significado de la vida se puede descubrir de cuatro maneras: a) Mediante la dedicación de esfuerzos por algo fuera de uno mismo, b) espiritualidad, c) relaciones interpersonales y d) trabajo. La ausencia de un sentido de la vida, Frankl (2015), lo llama al vacío existencial, que se caracteriza por la percepción de un vacío interior que genera sentimientos y emociones dolorosas y desagradables. El vacío existencial puede estar presente por razones relacionadas con el trabajo y el aburrimiento (lo que implica la ausencia de significado). Por ejemplo, Frankl (2015) señala que muchas personas al final del día del trabajo a menudo no encuentran qué hacer con su tiempo libre. Según Brito (2009), observamos que: si el significado de la vida se define solo por el trabajo, si termina, por varias razones y con él, el dinero, estatus o poder, la vida perdería su significado, incluida su identidad. En esta línea, Frankl (2015) enfatiza: “Lo importante no es la profesión que se ejerce. Es por nosotros mismos y no por la profesión específica que depende

de lo que se impone nuestro trabajo, ese algo personal y específico que le da un carácter único e irremplazable a nuestra existencia y con ello un sentido de la vida”.

Así como el trabajo puede contribuir al significado de la vida e influir positivamente en su desarrollo, el trabajo en sí tiene su propio significado, que puede apuntar en la dirección del sentido de la vida u otro. Frankl (2015), definen la importancia del trabajo como las causas principales que motivan a las personas a trabajar, al tiempo que tienen la oportunidad de desarrollar su potencial y habilidades, interactuar con otros, para tener sentimientos de pertenencia, prestar servicios sin esperar compensaciones financieras o contribuir a la sociedad. Para Bendassolli *et al* (2015), el significado del trabajo se entiende como una estructura emocional compuesta de tres dimensiones: 1) significación, qué es la forma en que el individuo entiende el trabajo, 2) orientación, se refiere a la intención que guía las acciones de la persona, y 3) coherencia, qué es el equilibrio entre el trabajo realizado y las expectativas existenciales. Estas definiciones originales coinciden en que el trabajo se guía por una intención que se convierte en una motivación para hacerlo. Bendassolli *et al* (2015), en su definición, adjunta el enlace a la existencia, qué es explorada con más detalle a continuación.

Desde el punto de vista existencial, para Robbins & Judge (2014), el significado del trabajo se define como la percepción afectivo - cognitiva de las ganancias que una persona tiene en su entorno laboral y que lo invita a actuar de manera particular en sus actividades, que además proporciona una identidad personal y una conexión con uno mismo. En otras palabras, se refiere a la experiencia personal y a los significados que hacen que la persona sienta y se emocione con la sensación de estar en la dirección deseada de su vida. Frankl (2015) enfatiza que el significado de la vida es lo que controla el significado del trabajo, y no al revés, porque el significado de la vida todo depende del significado del trabajo. El aumento, las mejoras salariales y los proyectos realizados en el trabajo no pueden ser un objetivo en sí mismo, sino un medio para alcanzar otros objetivos importantes, Robbins & Judge (2014).

El trabajo también puede tener otros significados, otras direcciones diferentes del significado de la vida, como muestra, son los resultados del

estudio de Amorós (2007), que describe tres dimensiones: una individual, una organizacional y otra social, de acuerdo con los sentidos identificados en la relación con el trabajo. Según el trabajo de este autor, en la dimensión individual, se encontró que para que un trabajo sea significativo, debe dar placer y alegría al realizar actividades, por el contrario, cuando el trabajo es tedioso, no proporciona ningún significado; o porque no tiene sentido, es aburrido. Del mismo modo, el trabajo tiene sentido cuando lo haces, tienes la percepción y la sensación de un desafío del que te sientes responsable. El sentimiento de trabajo también está vinculado a la autonomía la supervivencia, porque el dinero ganado permite la independencia vida decisiones. Otra importancia en la dimensión personal está dirigida al aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades, el fortalecimiento de las habilidades individuales y la posibilidad de ascender en las filas de una organización. Finalmente, se observó que el sentido del trabajo enclavada en ejercicio de una actividad que fortalece la identidad de la persona.

Continuando como significados inherentes a la dimensión organizacional, los resultados de Amorós (2007) indican que el significado del trabajo se define de acuerdo con su producto y si se percibe como útil. Del mismo modo, he encontrado que el significado aumenta cuando el trabajo ofrece la posibilidad de vincularse con otras personas, y también cuando la persona se siente reconocida por la organización a la que pertenece.

Finalmente, con respecto al significado de su dimensión social, se encontrado que algunas personas describen la importancia del trabajo como un medio para pertenecer a un grupo social y para interactuar con diferentes grupos sociales. El trabajo también tendría sentido cuando se haga cierta contribución ética y moral a la sociedad, (Amorós, 2007).

En línea con lo anterior, con respecto al trabajo y su significado, se puede decir que el hecho de que el trabajo tiene sentido y está cerca del significado de la vida aumenta la posibilidad desde el trabajo y sus relaciones sean promotores del desarrollo humano. En consecuencia, la sugerencia de Frankl (2015), así como la de Rogers (2014), es complementaria, en particular con respecto a: que, a través de la experiencia, es posible encontrar el significado del trabajo diferentes expresiones.

Otra actitud que aborda el vínculo en el trabajo y el desarrollo humano informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Este programa afirma que el vínculo entre el trabajo y el desarrollo de las personas depende de varios factores, tales como: su valor social, la calidad del trabajo, lo que las personas sienten o experimentan al respecto y la calidad del trabajo. Aunque la importancia se reconoce en la forma en que las personas experimenten su trabajo, no se necesita un primer plano. Por el contrario, se establece que la calidad del trabajo y sus condiciones se colocan en el lugar más importante en la promoción del potencial de las personas, lo que demuestra una hipótesis: si las condiciones calidad están disponibles en un trabajo, el desarrollo de las personas es favorecida. Esto omite otras interrogantes, como la importancia atribuida a la experiencia (en este caso, el trabajo), En términos de Rogers (2014), así como los significados que le atribuyen. Estos nos ponen a la vanguardia de las siguientes preguntas, que están en el corazón del trabajo. Algunos autores (informe del PNUD, 2015) declaran que lo que desarrolla o perjudica el potencial de las personas son las condiciones de trabajo que se tienen. Mientras que otros como Rogers (2014) y Frankl (2015), enfatizan que es la experiencia laboral y la importancia atribuida al Trabajo lo que favorece o no el potencial de las personas

b. Calidad de vida en el trabajo y compensación emocional

Cómo se menciona en los párrafos anteriores, el trabajo ocupa un lugar primordial en la vida de las personas, por lo que cuando consideramos su calidad de vida, el trabajo tiene un impacto significativo en él. La preocupación por la calidad de vida en el trabajo estaba particularmente interesada en los Estados Unidos en la década de 1970, y era en parte priorizar la necesidad de humanizar el ambiente de trabajo, con especial atención al desarrollo del capital humano y mejorar su calidad de vida, (Segurado & Agulló, 2002).

El estudio de la calidad de vida en el trabajo (CVL) se abordó desde dos ángulos teóricos y metodológicos; 1) CVL en relación con el trabajo y 2) CVL psicológico: los dos tienen propósitos diferentes. La perspectiva psicológica más antigua apunta a la satisfacción de los empleados, la salud y el bienestar tía te ponen los intereses individuales a la organización. Por el contrario, en las últimas décadas, el objetivo principal de la perspectiva de trabajo ha sido lograr

una mayor productividad, (Segurado & Agulló, 2002). Ejemplos de estas dos perspectivas son las siguientes definiciones de CVL: Segurado & Agulló (2002), “pueden entenderse como la experiencia subjetiva de los trabajadores que asocian su compromiso profesional con las funciones organizacionales que ejercen, las cuales están estrechamente relacionado con los niveles de satisfacción laboral, desempeño profesional y motivación”. Estos Autores llama la atención sobre el bienestar del individuo. Por el contrario, Salazar & Guerrero (2009) subrayan en su definición de trabajo CVL: qué “se centra en el bienestar para garantizar la calidad del trabajo realizado por cada uno de sus empleados”.

Algunos autores centran su atención en la CVL desde Una perspectiva humana, la variables cómo: experiencias individuales en el ambiente de trabajo, nivel de motivación y satisfacción, mientras que el grupo de autores orientados a la organización, enfatizan conceptos tales como: la toma de decisiones y la participación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones de trabajo, los aspectos estructurales y estratégicos de la organización, (Segurado & Agulló, 2002).

En contraste, Salazar & Guerrero (2009), sostienen que la CVL tienen dos dimensiones: 1) el objetivo y 2) lo subjetivo. El primero está relacionado con los salarios, las horas, el contenido del trabajo, los sistemas de gestión, etc. mientras que la dimensión subjetiva incluye el grado de satisfacción laboral, los niveles de motivación, el reconocimiento del trabajo, el compañerismo, etc. Estos mismos autores señalan que las organizaciones que desarrollan un ambiente de trabajo adecuado y crean una visión satisfactoria con sus empleados, tendrán un impacto positivo en la salud física, emocional y psicológico; en otras palabras, el resultado será una alta calidad de vida en el trabajo y, por lo tanto, un entorno que promueva su potencial humano.

CVL, a los fines de este trabajo y en base a las categorías propuestas por Salazar & Guerrero (2009), considera los siguientes indicadores, enfocándose en la persona: 1) individuo: satisfacción laboral, motivación, implicación y compromiso con el trabajo; 2) entorno de trabajo: condiciones de trabajo, seguridad e higiene y características del trabajo; 3) organización: organigrama, estructura y operación, cultura organizacional, participación y decisiones y

ambientes de trabajo; 4) entorno socio profesional: salud y bienestar, estilo de vida y estabilidad laboral.

Un concepto actual, que contribuye a la calidad de la vida laboral, es el “salario emocional”. Aunque la mayoría de los autores lo enmarcan para aumentar la participación de los trabajadores, la verdad es que enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades personales en el lugar de trabajo.

En un intento por motivar a las personas a trabajar y compensarlas más allá de los aspectos financieros, surge el concepto de “salario emocional”. Según Puyal (2008), este término incluye cualquier compensación, retribución, contraprestación no monetaria, que un empleado recibe a cambio de su contribución laboral. Esto se llama salario, porque está asociado con la reciprocidad en el lugar de trabajo, y emocionalmente, porque busca satisfacer los elementos internos o las necesidades de las personas. Nicolás (2011), por otro lado, amplió el concepto y lo define como: una compensación compuesta por elementos no financieros destinados a satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de los empleados para mejorar su calidad de vida.

Dos elementos relevantes en la expresión “salario emocional” son: 1) que no es una compensación financiera y 2) que se basa en las necesidades personales. En consecuencia, la remuneración emocional generalmente no se atribuye, pero, por el contrario, es necesario conocer la necesidad del individuo para ofrecerle una remuneración adecuada, (Puyal, 2008). Por su parte, Nicolás (2011) agrega que, como en muchos casos el dinero no es lo suficientemente motivador; es muy importante ofrecer una retribución emocional y, en el mejor de los casos, personalizado, ya que pueden variar según el puesto, intereses de desarrollo profesional, personalidad, etapa de la vida y relaciones familiares, entre otros.

Según Nicolás (2011), se pueden ofrecer ciertas opciones de compensación emocional dentro de las empresas: 1) conciliar la vida profesional y privada gracias a horarios flexibles y horarios laborales reducidos, planes de carrera con oportunidades de crecimiento y mejora de habilidades, 2) mejora de las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de un marco de propuesta, comunicación efectiva entre pares y superiores, respeto por los tiempos de

jubilación, reconocimiento de logros, 3) ayudas personales a través de descuentos en empresas y servicios; y 4) programas de colaboración como trabajo solidario o acciones ambientales. Hurtado (2013), sugiere otras alternativas para promover el salario emocional, como la claridad de roles y responsabilidades, comunicación clara y fluida con el gerente, dar libertad para realizar actividades, participación en las decisiones y trabajo en equipo.

La Promoción de salares emocionales y una alta calidad de trabajo por parte de las empresas ayuda a las personas es un lugar de trabajo a encontrar satisfacción para sus necesidades personales, no solo lo básico, como los medios de vida y el bienestar y seguridad, sino también aquellos que tienen crecimiento personal y profesional.

2.2.3. Desarrollo del potencial humano como consecuencia de las condiciones laborales

El desarrollo del potencial humano dentro de una organización mejora la dignidad de los empleados, impulsa el cambio cultural y brinda oportunidades para el crecimiento y el avance personal. También se ve como una filosofía, un conjunto de creencias que cubre la productividad y todos los esfuerzos para mejorar la moral. Enfatizando la participación de las personas, mantener su dignidad y eliminar el aspecto disfuncional de la jerarquía organizacional.

Al respecto, Chavarría (2007) sostiene que el desarrollo del potencial humano está asociado a la naturaleza positiva o negativa del entorno laboral. Su objetivo fundamental es generar un buen desarrollo para los empleados que contribuya a la salud financiera de la organización. Castillo (2008), por su parte, definen el desarrollo del potencial humano en una organización como la capacidad y tendencia a evolucionar hacia la madurez del propio individuo. Un deterioro en el desarrollo lleva a los empleados a sufrir consecuencias como la indiferencia, el absentismo y la lentitud. Un buen desarrollo, forma parte tanto de la satisfacción del personal como el de la empresa porque contribuye al éxito de esta.

De lo anterior, se puede decir que el desarrollo del potencial humano es un medio para que las organizaciones busquen el desarrollo de los trabajadores y aseguren la seguridad social, ocupacional y económica. Logrando la satisfacción de los empleados y, por tanto, la eficiencia de la empresa. Su

objetivo es lograr una gestión de calidad a cambio de la satisfacción que una empresa puede aportar a sus recursos humanos.

2.2.4. Oportunidad para desarrollarse y utilizar la capacidad humana

Las condiciones laborales están ligadas a la autoestima de los empleados, el empleado posee conocimientos y a esta se le debe permitir el desarrollo de sus habilidades para crecer de manera efectiva dentro de una organización para que estos se sientan involucrados dentro de la misma.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Generatividad: Engler (2002), señala la generatividad, es un término que define la capacidad del hombre para ser productivo y creativo mediante el trabajo.

2.3.2. Personalidad: Engler (2002) afirma que ciertos rasgos están más vinculados a ciertos escenarios de trabajo que otros, por lo tanto, la satisfacción laboral será más probable cuando estos rasgos de personalidad coincidiesen con la actividad realizada. Este vínculo entre los rasgos de personalidad y los escenarios laborales se ha denominado identidad profesional y forma parte del desarrollo humano de los primeros años de la edad adulta.

2.3.3. Relaciones interpersonales: Tanto Durán (2010), como Gómez (2017), reconocen que las condiciones de trabajo califican las condiciones que se han establecido, que buscan condiciones más cercanas y humanas o viceversa. Esta dimensión incluye relaciones con los colegas y con los empleados de nivel superior.

2.3.4. Experiencia: Rogers (2014), considera la existencia de una referencia directa que sirve como fuente de datos que constituyen la experiencia. Este mismo autor utiliza el término "foco", como un medio para acceder o mantener esta referencia directa. Así mismo, considera que las experiencias pueden ser preservadas por el proceso de conciencia o realización, lo que significa estar consciente de lo que está sucediendo en un momento específico, un proceso que ocurre selectivamente, ya que no todas las experiencias son atendidas, solo aquellas que el cuerpo elige para crear conciencia. Esta selección se hace preferiblemente de acuerdo con lo que es satisfactorio o una amenaza de desequilibrio, es decir, lo que es

necesario para equilibrar la estructura en sí misma o contactar a una experiencia gratificante. Para que la experiencia laboral sea un promotor del desarrollo personal, las condiciones de trabajo deben favorecer experiencias que signifiquen: apreciación de la persona y su trabajo, aceptación de la condición personal, respeto individual, libertad para expresar sentimientos y pensamientos, y confianza en su propio potencial, entre otros temas.

2.3.5. Significación: Bendassolli *et al* (2015), es la forma en que el individuo entiende el trabajo.

2.3.6. Orientación: Bendassolli *et al* (2015), se refiere a la intención que guía las acciones de la persona.

2.3.7. Coherencia: Bendassolli *et al* (2015) afirma qué es el equilibrio entre el trabajo realizado y las expectativas existenciales.

2.4. Sistema de Hipótesis

H₀: Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

H_i: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

2.5. Variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Condiciones laborales	De acuerdo con Chiavenato (2009), las condiciones laborales son los factores de su entorno interno, que determinan la motivación, la satisfacción o la insatisfacción de los empleados.	Las variables de estudio se tratan utilizando la escala Likert, que contiene información sobre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano.	Personalidad	Generatividad	Escala Likert
				Autorrealización	
Desarrollo del Potencial Humano	Según Rogers (2014), el desarrollo del potencial humano se basa en la afirmación de que todos los individuos tienen la capacidad y la tendencia a evolucionar hacia su propia madurez. Esta tendencia también es evidente cuando las personas comprenden aspectos de sí mismas y la capacidad de reorganizar sus personalidades en modelo más maduros.		Relaciones interpersonales	Relación con los colegas	Escala Likert
				Relación con los empleados de nivel superior	
			Experiencia	Vivencias corporales	
				Vivencias reflexivas	
			Pertenencia	Significación	
				Orientación	
				Coherencia	

Fuente: Datos de investigación secundaria

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aplicada

3.1.2. Nivel de investigación

Descriptivo correlacional

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

De acuerdo con el INEI (2017), la Población Económicamente Activa Ocupada está conformada por personas mayores a 14 años, pero para la presente investigación, la población de estudio solo se considera a personas mayores a 18 años las cuales 76 360 personas cumplen con esta característica. El 46.57% representa una población masculina y el restante 53.43% una población femenina.

Tabla 2

Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura

POBLACIÓN	CANTIDAD	%
Femenino	40 799	53.4
Masculino	35 561	46.6
TOTAL	76 360	100.0

Fuente: Compendio estadístico – Piura 2017

3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de muestra para la investigación se utiliza el muestro probabilístico de tipo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{N \times (E^2 + Z^2) \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza: 1.96

p = Variabilidad positiva: 0.50

q = Variabilidad negativa: 0.50

N = Tamaño de la población: 76 360

E = Precisión o Error: 5%

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 76\,360}{76\,360 \times (0.05^2 + 1.96^2) \times 0.50 \times 0.50}$$

n = 383 Personas mayores a 18 años

Tabla 3

Muestra de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.

MUESTRA	CANTIDAD	%
Femenino	205	53.4
Masculino	178	46.6
TOTAL	383	100.0

Fuente: Compendio estadístico – Piura 2017

Para calcular el tamaño de la muestra de la población se tiene en consideración el tamaño de la población de 76 360 personas de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura, usando un 95% de confianza y un 5% de error de estimación, obteniendo un total de 383 personas a encuestar. De las cuales, siguiendo la misma relación de porcentajes que la población femenina y masculina, se encuesta a 205 y 178 personas respectivamente.

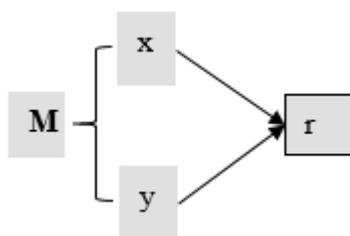
3.2.3. Unidad de análisis

Conformada por una persona mayor a 18 años y que se encuentre laborando en la ciudad de Piura.

3.3. Diseño de investigación

El diseño que se usa en la investigación es de tipo transaccional correlacional, que utiliza un pequeño grupo como grupo experimental y autocomprobación:

El esquema lógico del diseño es:



Donde:

M : Personas mayores a 18 años pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.

x : Condiciones laborales

y : Desarrollo del potencial humano

r : La relación entre las variables

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas de investigación

La técnica de recopilación de datos a seguir para obtener la información es la encuesta, esta técnica es muy útil porque permite estudiar la frecuencia y las respuestas de la muestra a investigar. Esto permite interactuar personalmente con los sujetos de estudio. La encuesta, se prueba en un grupo pequeño de personas distintas a la muestra, pero perteneciente al mismo evento a medir.

3.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento elaborado para la investigación fue el cuestionario; gracias a este se puede determinar el impacto de las condiciones laborales en el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.

Este instrumento se utilizó en una muestra piloto con características similares a la población a estudiar que estuvo compuesta por veinte (20) personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.

El cuestionario presenta preguntas en una escala tipo Likert que según Latorre *et al* (2003) consiste “en un conjunto de elementos presentados en forma de declaraciones o juicios ante los cuales se busca la reacción de los sujetos”. Las respuestas están enmarcadas en términos como: “definitivamente” y “probablemente”; para obtener diferentes respuestas como resultado de las experiencias de los encuestados.

La escala por presentar fue la siguiente:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

Dicho instrumento se aplicó una (1) vez a las personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.

3.4.3. Validez del instrumento

La validez del constructo se define como: la verdad aproximada de la conclusión de que su operacionalización refleja con precisión su construcción, (Bernal, 2010).

Por lo que, los instrumentos utilizados han sido ya validados con anterioridad, como es el caso del instrumento utilizado para levantar la información de las “Condiciones laborales” fue utilizado por Cagua, Carvajal & Hernández (2017) en su trabajo de investigación titulada: *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta*.

Para el levantamiento de información sobre la variable “Desarrollo del potencial humano” se utiliza el instrumento elaborado por Cuesta (2012) en su trabajo de investigación titulado: *Modelo Integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación*.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se refiere al grado en que el uso repetido del instrumento en las mismas unidades de estudio y en condiciones idénticas da los mismos resultados, siempre que el evento medido no haya cambiado, Latorre *et al.* (2003).

Para encontrar la confiabilidad del instrumento, se utiliza la técnica del Coeficiente Alfa de Cronbach. Este coeficiente se aplicó a la prueba con ítems de varias alternativas. El cálculo se realiza utilizando un software estadístico y sólo se acepta si proporciona un resultado de confiabilidad superior al 80%.

a. Confiabilidad del instrumento 1

Tabla 4

Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento “Condiciones laborales”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	7

Fuente: SPSS Vs 25.0

El coeficiente alfa de *Cronbach* indica con este resultado que el instrumento para la variable “Condiciones laborales” es bueno, por lo tanto, se procedió a la aplicación del total de la muestra.

b. Confiabilidad del instrumento 2

Tabla 5

Coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento “Desarrollo del potencial humano”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	6

Fuente: SPSS Vs 25.0

El coeficiente alfa de *Cronbach* indica con este resultado que el instrumento para la variable “Desarrollo del potencial humano” es bueno, por lo tanto, se procede a la aplicación del total de la muestra.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Esta investigación utiliza un diseño no experimental, con metodologías: descriptivo correlacional de corte transversal. Por lo que se aplican los instrumentos para la recolección de la información a un grupo de la Población Económicamente Activa Ocupada. Consecuentemente después de haber realizado los cuestionarios a la muestra designada, se procede al análisis de datos, para ello existe diversas maneras y programas para desarrollarse, el fundamental y más utilizado (como es en esta investigación), es el Microsoft Excel, programa de Microsoft Office que nos permite clasificar, registrar, tabular y codificar la información recolectada, Luego pero no menos resaltante se realiza el uso del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programa estadístico para ciencias sociales, el cual nos permite rechazar o aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

- Análisis descriptivo

Objetivo específico uno: Establecer el nivel de percepción de las Condiciones Laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 6

Condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Condición laboral	Encuestados	% Encuestados
Adecuada	59	15.4
Medianamente adecuada	228	59.5
Inadecuada	96	25.1
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

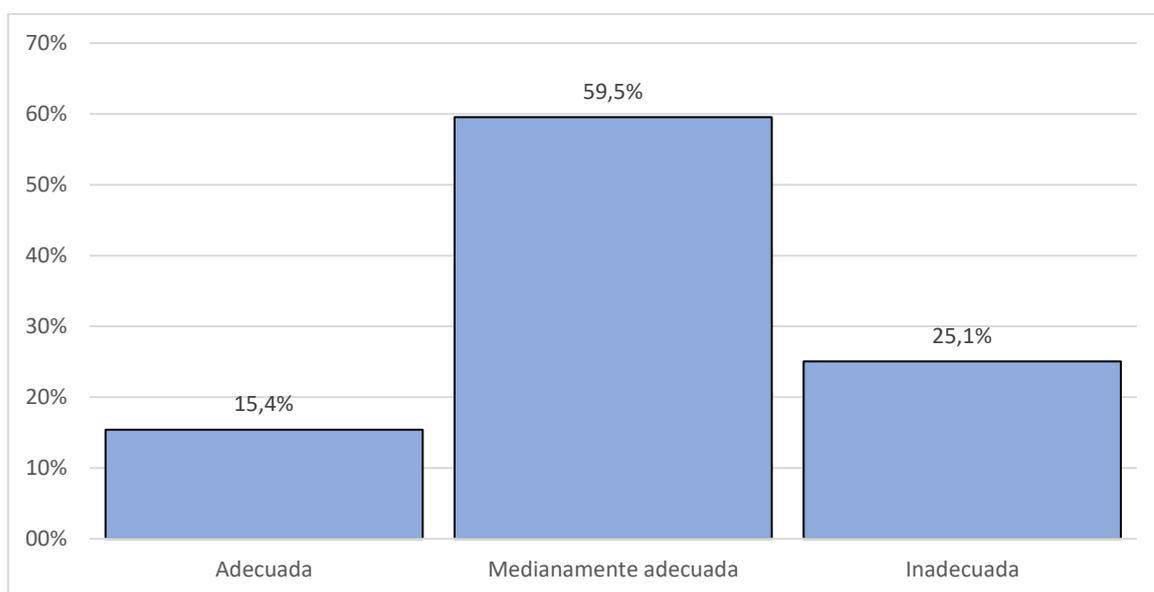


Figura 1: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran medianamente adecuadas las condiciones laborales en las que trabajan. Esto debido a la percepción de la personalidad y las relaciones interpersonales como factores determinantes en las condiciones laborales. En forma general se observa una percepción media baja de las condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 7

Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Personalidad” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Condición laboral	Personalidad	
	Encuestado	% Encuestado
Adecuada	59	15.4
Medianamente adecuada	220	57.4
Inadecuada	104	27.2
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Personalidad” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

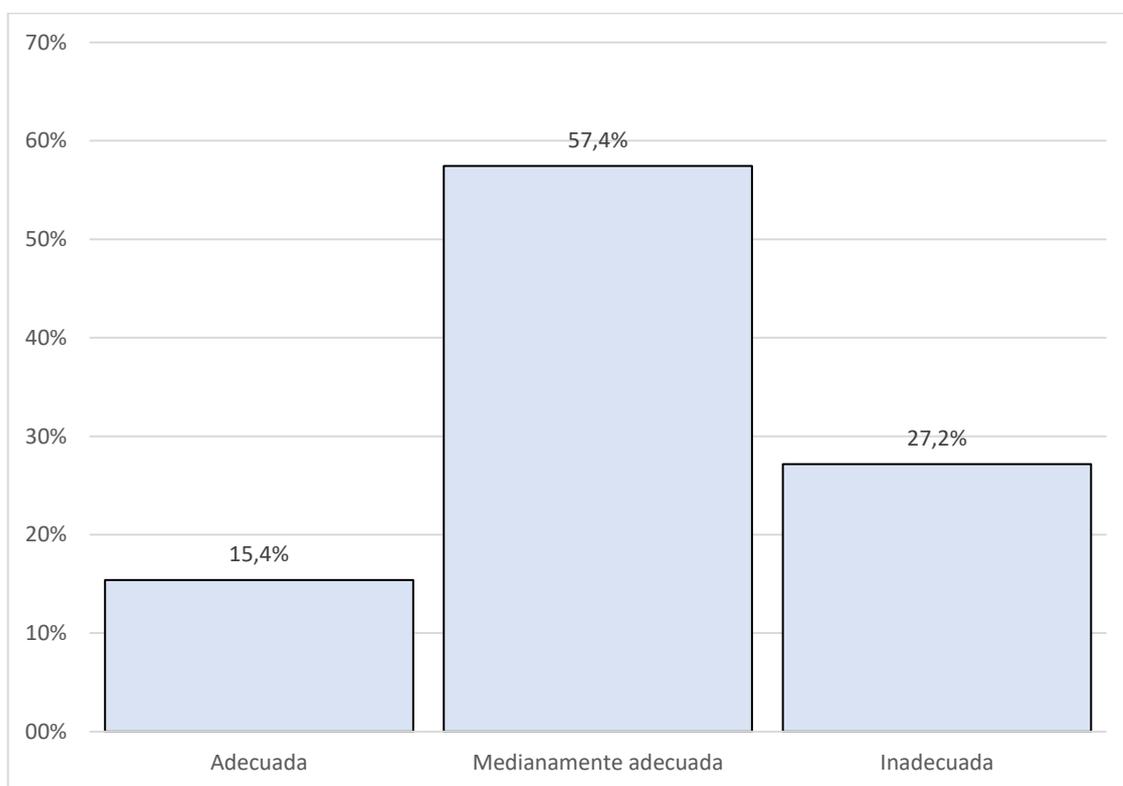


Figura 2: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran que la personalidad en sus centros laborales es medianamente adecuada, esto debido a la percepción de la generatividad y la autorrealización como factores determinantes de la personalidad también es medianamente adecuada. En forma general se observa una percepción media baja de la personalidad en la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 8

Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Relaciones Interpersonales” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Condición laboral	Relaciones interpersonales	
	Encuestado	% Encuestado
Adecuada	15	3.9
Medianamente adecuada	209	54.6
Inadecuada	159	41.5
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Condiciones laborales de acuerdo con la dimensión “Relaciones Interpersonales” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

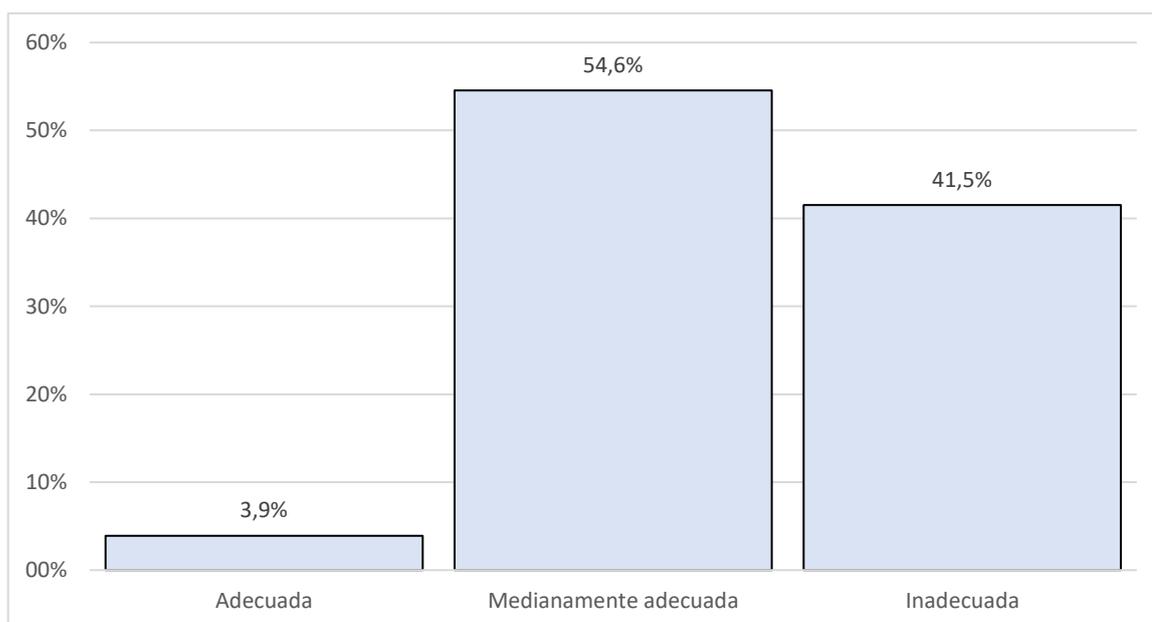


Figura 3: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran que las relaciones interpersonales en sus centros laborales son medianamente adecuada, esto debido a la percepción de la relación con sus colegas y la relación con sus superiores como factores determinantes de las relaciones interpersonales también son medianamente adecuadas. En forma general se observa una percepción media baja de las relaciones interpersonales en la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Objetivo específico dos: Establecer el nivel de Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 9

Desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano	Encuestados	% Encuestados
Alto	39	10.2
Medio	252	65.8
Bajo	92	24.0
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

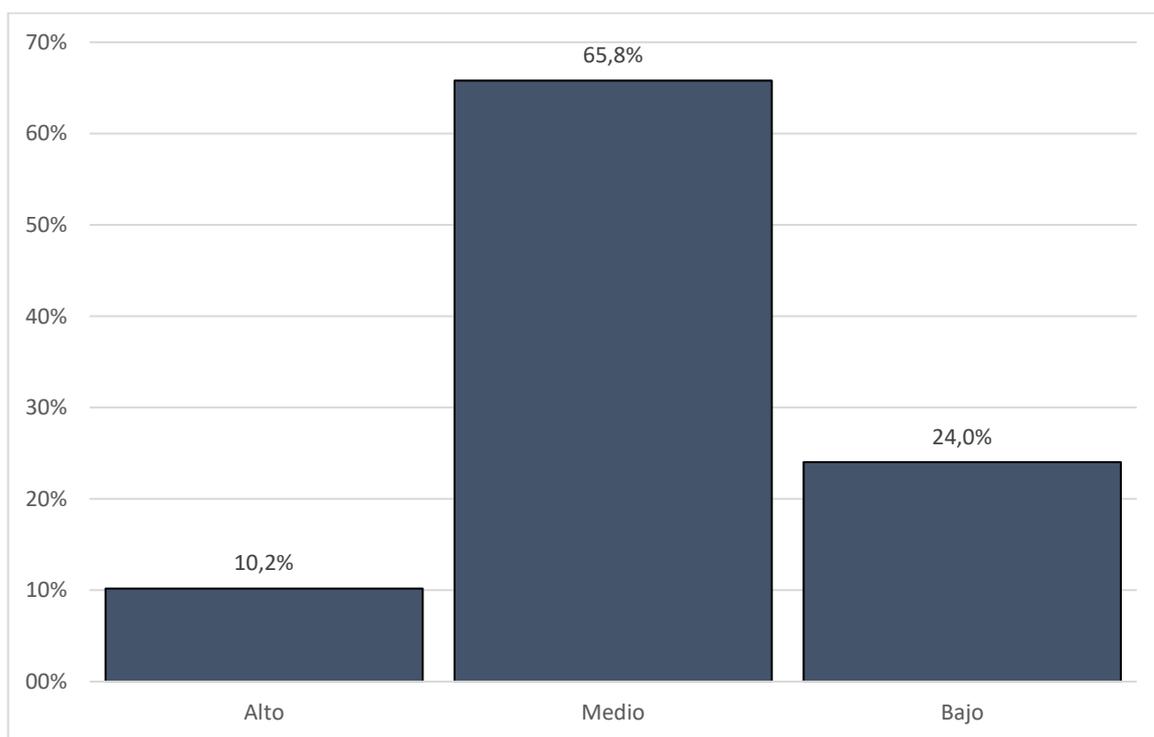


Figura 4: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran que en su centro laboral el desarrollo del potencial humano es medio. Esto debido a la percepción de la experiencia y la pertenencia como factores determinantes del desarrollo del potencial humano. En forma general se observa una percepción media baja del desarrollo del potencial humano en la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 10

Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Experiencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano	Experiencia	
	Encuestado	% Encuestado
Alto	24	6.3
Medio	224	58.5
Bajo	135	35.2
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Experiencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

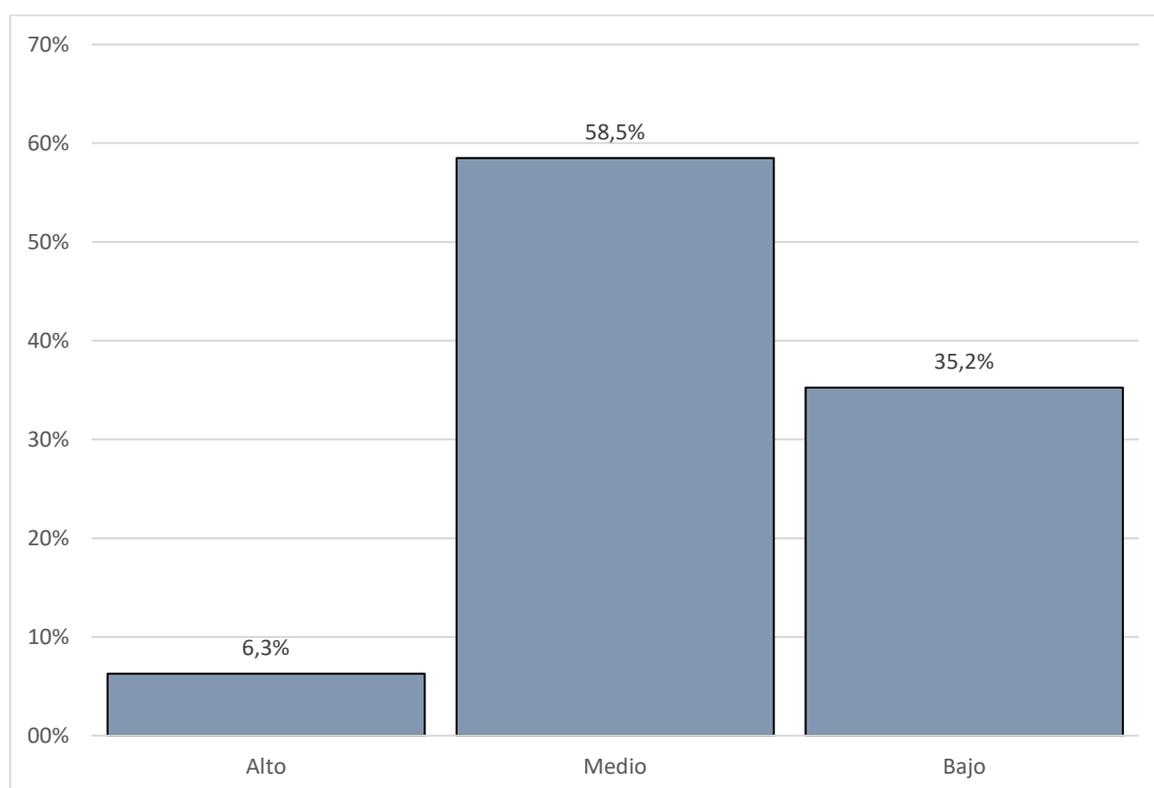


Figura 5: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran que la experiencia generada en su centro laboral contribuye medianamente en el desarrollo del potencial humano, esto debido a la percepción de las vivencias corporales y las vivencias reflexivas como factores determinantes de la experiencia. En forma general se observa una percepción media baja de la experiencia en la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Tabla 11

Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Pertenenencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano	Experiencia	
	Encuestado	% Encuestado
Alto	22	5.7
Medio	225	58.7
Bajo	136	35.5
TOTAL	383	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario aplicado a la PEAO – Piura, 2020

Desarrollo del potencial humano de acuerdo con la dimensión “Pertenenencia” de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

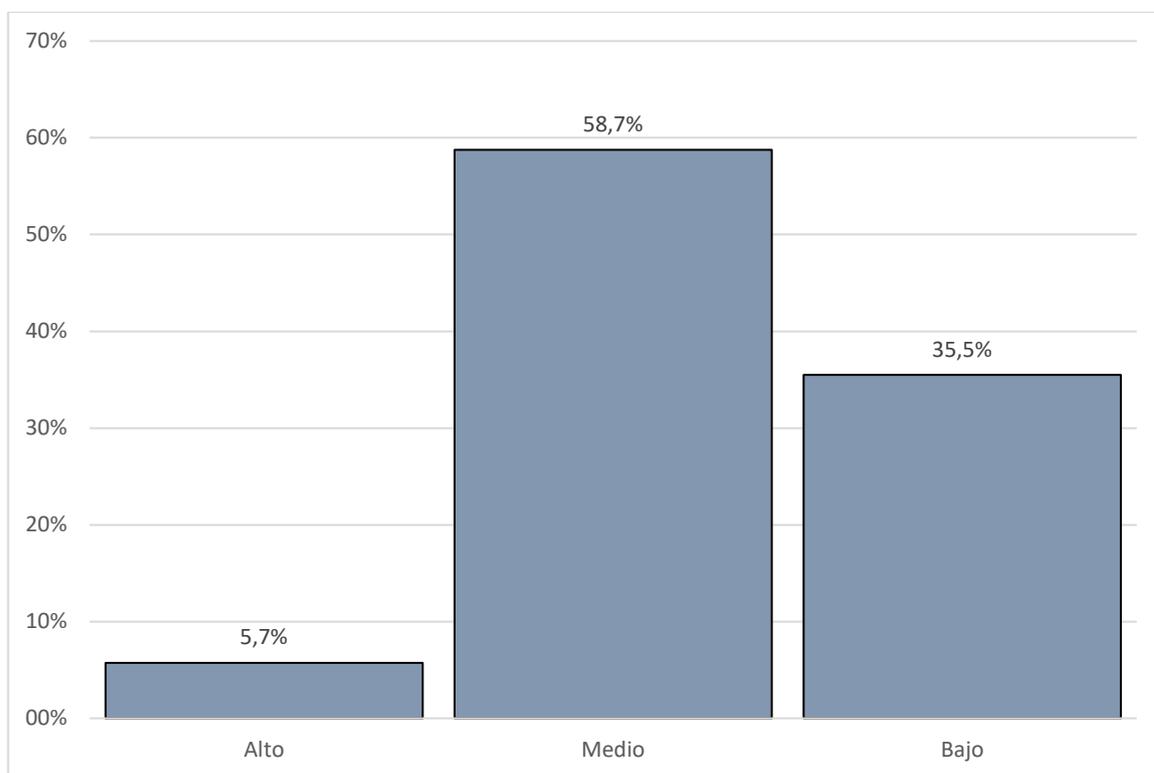


Figura 6: Los datos muestran que el mayor porcentaje de encuestados consideran que la pertenencia generada en su centro laboral contribuye medianamente en el desarrollo del potencial humano, esto debido a la percepción de la significación, orientación y coherencia como factores determinantes de la pertenencia. En forma general se observa una percepción media baja de la percepción en la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

- **Análisis inferencial**

Objetivo específico tres: Establecer el nivel de Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020.

Se aplicó en el estudio la prueba de normalidad, que acuerdo con Bernal (2010), una vez conocida la normalidad de los datos se puede elegir la prueba estadística más adecuada para el estudio.

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,151	383	,000
Desarrollo del potencial humano	,098	383	,000

Fuente: SPSS Vs 25.0

Interpretación

La significación asintótica bilateral fue menor a 0.05, por lo que los datos son no normales; por lo tanto, la variable independiente “Condiciones laborales” no contiene datos normales debido a su coeficiente de Kolmogórov-Smirnov fue de 0.000; por otro lado, la variable dependiente “Desarrollo del potencial humano” tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogórov-Smirnov fue de 0.000, por tanto se usa la prueba estadística Rho de Spearman para establecer la relación entre variables.

Tabla 13

Correlación entre las dimensiones de las condiciones laborales con el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

		Desarrollo del potencial humano	
Rho de Spearman	Personalidad	Coefficiente de correlación	,561**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	383
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,436**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	383

Fuente: SPSS Vs 25.0

Interpretación

Se observa la correlación de las dimensiones de la variable “Condiciones laborales” con el desarrollo del potencial humano alcanzaron relaciones estadísticamente significativas. Esto indica que en la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura – 2020 la personalidad y las relaciones interpersonales no interfieren mucho en su desarrollo humano.

4.2. Docimasia de hipótesis

Tabla 14

Correlación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020

			Condiciones laborales	Desarrollo del potencial humano
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	383	383
	Desarrollo del potencial humano	Coefficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	383	383

Fuente: SPSS Vs 25.0

Interpretación

Se observa según el análisis de *Rho de Spearman* que el coeficiente de relación fue de 0.459, por lo que la correlación que existe entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano en la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura 2020, es moderada y positiva.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El trabajo de investigación denominado Condiciones laborales y Desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura año 2020, tuvo como propósito principal demostrar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo potencial humano.

Los resultados del análisis estadístico Rho de Spearman, demuestra que existe relación entre la variable condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano, con un nivel de significancia de 0.00 siendo menor a 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 45.9% concluyendo así que la correlación es positiva y moderada. Similar resultado encuentra Idrogo (2017) en su trabajo de investigación: *“Condiciones laborales y su influencia en el desarrollo humano del personal administrativo de la Universidad Nacional de Chota – 2016”*, llegando a concluir que; Mientras mejores sean las condiciones laborales dentro de la institución, mejores serán el desarrollo humano del personal administrativo, cumpliendo así con el objetivo principal de la investigación y, con ello, la aceptación de su hipótesis principal.

De acuerdo con el objetivo específico uno: Establecer el nivel de percepción de las Condiciones Laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020, se logra establecer que la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020 poseen una condición laboral medianamente adecuada, en gran parte por la implicancia de sus dimensiones “personalidad” y “relaciones interpersonales” de los propios colaboradores que de acuerdo con los encuestados son los que generan las condiciones laborales en las empresas. De manera similar fueron los resultados obtenidos por Alanya & Chupan (2015) en su trabajo: *“Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Huancayo”*, donde identifican los factores de las condiciones laborales, más relevantes del grupo de trabajadores del hogar, después de la aplicación de los instrumentos, se establece que las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, gracias a la opinión de ellas, son precarias, por el incumplimiento de sus derechos laborales y un inadecuado trato laboral.

De acuerdo con el objetivo específico dos: Establecer el nivel de Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura,

2020, el análisis realizado logra establecer que en la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020 poseen un nivel medio del desarrollo del potencial humano, debido en gran parte por las dimensiones “experiencia” y “pertenencia” de la propia población que de acuerdo con los encuestados son las que permiten el desarrollo humano. Por otro lado, Yarlequé (2015) en su tesis titulada: *“La comunicación en la empresa como estrategia de desarrollo”*, determina el papel estratégico de la comunicación en el desarrollo humano, el cual concluye que esta relación se da a través de la gestión de la información, la interacción y la integración, en una escala creciente que reúne la dimensión teleológica de la comunicación, mediante el desarrollo integrado de las personas, la empresa y la sociedad.

Finalmente, el objetivo específico tres: Establecer el nivel de Desarrollo del Potencial Humano de la Población Económicamente Activa Ocupada – Piura, 2020, se establece el grado de relación entre las dimensiones de las condiciones laborales y el desarrollo potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura 2020, los resultados de la investigación muestran que la intensidad de la relación entre las dimensiones “personalidad” y “relaciones interpersonales” y la variable fue de 56.1% y 43.6% respectivamente. Estos se tipifican como correlaciones positivas moderadas, así pues, se da cumplimiento al tercer objetivo específico. El resultado obtenido al confrontarlo con Marcano (2018) concluye, que las condiciones laborales en las organizaciones afrontan gran presión creciente, por lo tanto, buscan la forma de hacer con mayor calidad sus actividades, pero esto no lo lograrán sin reconocer la importancia que tiene el talento humano y su desarrollo para el éxito o fracaso de los objetivos planteados. Es por ello, que prestar las mejores condiciones laborales es la mejor forma de desarrollar el potencial humano en las organizaciones.

CONCLUSIONES

- I. En cuanto a la hipótesis general se ha demostrado que el grado de relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020, es del 45.9% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $p=0.00 < 0.05$ por lo que dicha correlación es significativa.
- II. Las condiciones laborales de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020, en el 59.5% de los casos las condiciones laborales son medianamente adecuadas y en el 25.1% es inadecuada. Por lo que la percepción de las condiciones laborales según los encuestados el 84.6% fue con tendencia media a inadecuada.
- III. El desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020, en el 65.8% de los casos el desarrollo es medio y el 24.0% es bajo. Por lo que la percepción de su desarrollo personal según los encuestados el 89.8% fue con tendencia media a baja.
- IV. Se ha establecido la relación entre las dimensiones “personalidad” y “relaciones interpersonales” de las condiciones laborales con el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura al año 2020, las correlaciones identificadas son de 56.1% y 43.65 respectivamente. Estos se tipifican como correlación positiva moderada, asimismo la probabilidad asociada es $p=0.00 < 0.05$ por lo que dicha correlación es significativa.

RECOMENDACIONES

- I. Monitorear las condiciones laborales a las que están expuesta la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura para brindarles las mejores condiciones.
- II. Se recomienda a la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura se capaciten para desarrollar su potencial humano, independientemente de las condiciones laborales que le brindan sus empresas.
- III. Aplicar a nivel nacional, los presentes cuestionarios para identificar, intervenir y mejorar las condiciones laborales en las que se encuentra la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura.
- IV. Ampliar el estudio considerando a todos los aspectos estudiados en la presente investigación para permitir una mejor condición laboral y por ende el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa Ocupada de la ciudad de Piura, año 2020.

REFERENCIAS

- Alanya, L., & Chupan, L. (2015). *Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la Ciudad de Huancayo*. Tesis de licenciatura. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. México DF, México: Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Bendassolli, P., Coelho, F., Araujo, R., & Siqueira, P. (2015). *The Brazilian Scientific Production on Sense and Meaning of Work: Review of Terminological Use and Current Thematic Classifications*, 33(2). Bogotá, Colombia: Avances en Psicología Latinoamericana.
- Berger, K. (2009). *Psicología del Desarrollo: Adulthood y Vejez*. España: Médica Panamericana.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, 3ra*. Calí, Colombia.
- Brandao, T., Saraiva, L., & Matos, P. (2012). *O prolongamento da transição para a idade adulta e o conceito de adultez emergente: Especificidades do contexto português e brasileiro*, 30(3). Análise Psicológica.
- Brito, J. (2009). *Diseño de técnicas a medida desde el enfoque de la Gestión del Potencial Humano*. Tesis de Maestría. La Habana, Cuba: Universidad de La Habana.
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta*, 11(19). Artículo de investigación. Cúcuta, Colombia: Revista Psicoespacios.
- Calviño, M. (2014). *Cambiando la mentalidad de las personas*. La Habana, Cuba: Academia.
- Castillo, J. (2008). *Administración de personal, un enfoque hacia la calidad, 2da*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Chavarria, O. (2007). *Análisis de las Condiciones de Trabajo: Método de perfiles de puesto, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, 17. Madrid, España.
- Chiavenato, E. (2009). *Gestión del talento humano, Interamericana SA*. (3ra, Ed.) México DF, México: Mc Graw - Hill.

- Coello, V. (2018). *Condiciones laborales que afectan el desarrollo del potencial de los asesores de DIGITEL, empresa contratada para prestar servicios a Claro Perú*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*. París, Francia: OCDE.
- Cuesta, A. (2012). *Modelo Integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación*, 17(57). Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.
- Dalton, M., Hoyle, D., Watts, W., Alers, C., & Pecina, J. (2007). *Recursos Humanos*. New York, Estados Unidos de Norte América: Cengage Learning Editores.
- Durán, M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Revista Nacional de Administración.
- Engler, B. (2002). *Introducción a las teorías de la personalidad*. México DF, México: Mc Graw - Hill.
- Estrada, M., & González, C. (2018). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo: Un desafío para la gestión de talento humano en Venezuela*. Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Frankl, V. (2015). *El hombre en busca del sentido último : el análisis existencial y la conciencia espiritual del ser humano, 3ra*. México DF, México: Paidós.
- Gómez, I. (2017). *Salud laboral: una revisión a la luz de las condiciones de trabajo*, 6(1). Universitas Psychologica.
- Hurtado, A. (2013). *Salario emocional: la nueva motivación*, 26(280). Capital Humano.
- Idrogo, F. (2017). *Condiciones laborales y su influencia en el desarrollo humano del personal administrativo de la Universidad Nacional de Chota*. Tesis de Titulación. Chota, Cajamarca. Perú: Universidad Nacional de Chota.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Compendio estadístico - Piura*. Sistema Estadístico Nacional.
- Lares, A. (2003). *Calidad de Vida laboral, un enfoque integral*. Caracas, Venezuela: Servicio Editorial.
- Latorre, A., Rincón, C., & Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona, España: Experiencia SL.

- Marcano, P. (2018). *Condiciones laborales y desarrollo humano en los trabajadores en la oficina logística de la distribuidora La Confianza SA - 2017*. Tesis de grado. Leticia, Amazonas. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Moreira, V., Maciel, R., & Araujo, T. (2013). *Depression: the meanings of work*, 5(1). Revista do NUFEN.
- Moreno, S. (2014). *La entrevista fenomenológica: una propuesta para la investigación en Psicología y Psicoterapia*. Revista de Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies.
- Nicolás, M. (2011). *El salario Emocional*. Revista Agropecuaria.
- Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, R. (2001). *Desarrollo humano*. Cali, Colombia: MC Graw - Hill.
- Parra, O. (2019). *Modelo para el desarrollo del potencial humano basado en competencias para el desarrollo de la actividad empresarial, en la población vulnerable de la ciudad de Lima*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe sobre desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: "Trabajo al servicio del desarrollo humano" 2015*. New York, Estados Unidos de Norte América.
- Puyal, F. (2008). *El Salario emocional: clave para reducir el estrés". Ingeniería e Industria*, 83(7).
- Robbins, S., & Judge, A. (2014). *Comportamiento organizacional, 15va*. México DF, México: Pearson.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Nueva Visión.
- Rogers, C. (2014). *El proceso de convertirse en persona, 9na*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Ruiz, P., & Ordoñez, P. (2011). *Evolución reciente del empleo y desempleo en Perú*, 8(3). Lima, Perú: Revistas UNMSM.
- Salazar, J., & Guerrero, J. (2009). *Calidad de vida del trabajador, 1ra*. Cali, Colombia: Grupo Esculapio.
- Santana, S. (2007). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*.

- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Psicothema.
- Vesga, J. (2011). *Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico*, 9(16). Pensamiento Psicológico.
- Yarlequé, A. (2015). *La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo humano*. Artículo de investigación de grado. Piura, Perú: Universidad de Piura.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para obtener información sobre “Condiciones laborales”

Instrucción:

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa de la ciudad de Piura.

Por tal motivo, nos gustaría conocer su opinión sobre las siguientes preguntas, debe tener en cuenta que la información brindada es de confidencial y que el cuestionario es de carácter anónimo.

Edad: _____

Género: Masculino Femenino

1. Cree usted que las condiciones en las cuales usted trabaja repercuten en su productividad y su creatividad laboral.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. Las condiciones laborales en las cuales usted trabaja favorecen el desarrollo como individuo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Ante una situación de estancamiento y/o aburrimiento en su centro de labores, usted lo considera como consecuencia de su baja productividad o creatividad laboral.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. Las condiciones laborales en las cuales usted trabaja van de acuerdo con sus intereses, habilidades y personalidad.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Las condiciones en las cuales trabajas te permiten autorrealizarte, entendiéndose en lo que quieres y puedes llegar a ser.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Las condiciones en las cuales trabajas te permiten relacionarte con tus colegas generando empatía y una buena comunicación.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. Las condiciones en las cuales trabajas te permiten relacionarte de manera adecuada con tus inmediatos superiores logrando una correcta comunicación.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Anexo 2: Cuestionario para obtener información sobre “Desarrollo del potencial humano”

Instrucción:

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano de la Población Económicamente Activa de la ciudad de Piura.

Por tal motivo, nos gustaría conocer su opinión sobre las siguientes preguntas, debe tener en cuenta que la información brindada es de confidencial y que el cuestionario es de carácter anónimo.

8. La empresa en la cual usted labora se interesa por su desarrollo tanto profesional como personal.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. La empresa en la cual usted labora acepta en todos los aspectos su condición personal, entendiéndose esta como su estilo de vida, creencias, costumbres, etc.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
-
-

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

10. La empresa en la cual usted labora respeta su individualidad, así como su libertad para expresar sus sentimientos y pensamientos.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. La empresa en la cual usted trabaja permite una fácil comprensión de las actividades y funciones del puesto laboral.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. Cree usted que el desarrollo personal y profesional guía las acciones de la persona a permanecer en un puesto laboral.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Cree usted que existe un equilibrio entre el trabajo que usted realiza con sus expectativas de crecimiento personal y profesional.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo o desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento “Alfa de Cronbach”

Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	00,0
	Total	20	100,0

Fuente: SPSS Vs. 25

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	7

Fuente: SPSS Vs. 25

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 01	2,94	1,144	20
Ítem 02	3,06	1,090	20
Ítem 03	2,84	1,161	20
Ítem 04	2,99	1,176	20
Ítem 05	2,86	1,064	20
Ítem 06	2,95	1,132	20
Ítem 07	2,84	1,152	20

Fuente: SPSS Vs. 25

Desarrollo del Potencial Humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	00,0
	Total	20	100,0

Fuente: SPSS Vs. 25

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	6

Fuente: SPSS Vs. 25

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 08	2,94	1,003	20
Ítem 09	2,95	,947	20
Ítem 10	2,82	1,058	20
Ítem 11	2,89	1,004	20
Ítem 12	3,02	,964	20
Ítem 13	2,83	1,064	20

Fuente: SPSS Vs. 25

Anexo 4: Resultados de la encuesta

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
E1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	2	2	2	4
E2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2
E3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	1	3
E4	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3
E5	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4
E6	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	3
E7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4
E8	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3
E9	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4
E10	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	1
E11	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3
E12	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4
E13	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3
E14	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
E15	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
E16	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4
E17	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2
E18	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1
E19	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2
E20	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3
E21	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	2	4
E22	2	3	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4
E23	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2
E24	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4
E25	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	2
E26	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4
E27	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2
E28	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2
E29	4	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4
E30	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3
E31	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2
E32	3	1	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3
E33	2	4	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4
E34	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
E35	3	2	1	3	1	1	1	3	4	4	2	3	3
E36	2	1	3	2	2	2	1	2	4	3	4	2	4
E37	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1
E38	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2
E39	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
E40	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2
E41	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2
E42	3	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1
E43	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3

E44	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	1
E45	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4
E46	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	2	3
E47	4	4	4	4	5	4	5	3	1	1	2	2	3
E48	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
E49	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2
E50	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	4	2
E51	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	3
E52	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3
E53	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
E54	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2
E55	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
E56	3	2	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3
E57	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4
E58	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3
E59	2	1	2	1	3	2	2	3	4	3	4	3	3
E60	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3
E61	4	4	4	5	4	4	5	2	2	3	2	3	1
E62	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2
E63	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
E64	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3
E65	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3
E66	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
E67	4	4	4	5	4	5	4	2	3	2	2	1	2
E68	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3
E69	4	4	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4
E70	2	3	1	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2
E71	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3
E72	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2
E73	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
E74	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3
E75	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4
E76	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4
E77	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2
E78	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3
E79	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3
E80	2	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3
E81	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	4	2
E82	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4
E83	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4
E84	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	4
E85	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1
E86	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	4	3	2
E87	1	2	3	2	1	1	2	4	4	2	2	4	4

E88	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
E89	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3
E90	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	1	3	2
E91	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	1
E92	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2
E93	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
E94	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
E95	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3
E96	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2
E97	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3
E98	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
E99	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2
E100	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3
E101	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1
E102	1	3	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	3
E103	1	1	3	1	2	3	1	3	3	2	2	4	3
E104	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	2
E105	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2
E106	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2
E107	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3
E108	3	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3
E109	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2
E110	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3
E111	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
E112	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4
E113	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2
E114	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2
E115	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3
E116	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	4	4	3
E117	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	1
E118	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3
E119	1	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	2
E120	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3
E121	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4
E122	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
E123	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
E124	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	1
E125	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2
E126	3	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3
E127	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	4	2
E128	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
E129	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
E130	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4
E131	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3
E132	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2

E132	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2
E133	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	2
E134	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
E135	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E136	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2
E137	1	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4
E138	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
E139	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	3	2	2
E140	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3
E141	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2
E142	3	1	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2
E143	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4
E144	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	2
E145	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
E146	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4
E147	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1
E148	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4
E149	2	4	4	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3
E150	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
E151	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4
E152	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2
E153	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E154	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2
E155	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	4
E156	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2
E157	4	4	5	5	5	5	4	3	1	1	3	3	2
E158	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4
E159	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
E160	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2
E161	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3
E162	4	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	2	1
E163	4	4	5	4	5	5	4	3	3	1	3	2	1
E164	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
E165	1	3	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	1
E166	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2
E167	2	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	2	2
E168	4	5	5	5	4	4	4	1	2	1	3	2	3
E169	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1
E170	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3
E171	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1
E172	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4
E173	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2
E174	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2
E175	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1
E176	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2
E177	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4

E178	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3
E179	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3
E180	3	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3
E181	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3
E182	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	3
E183	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
E184	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3
E185	3	2	3	4	3	4	4	1	3	3	2	2	3
E186	5	4	4	5	4	5	5	2	1	1	3	2	3
E187	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
E188	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
E189	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4
E190	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2
E191	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1
E192	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3
E193	5	4	5	4	4	4	4	1	2	3	1	2	1
E194	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
E195	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3
E196	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1
E197	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4
E198	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4
E199	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	3	2
E200	3	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	3	2
E201	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1
E202	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4
E203	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	4	2
E204	2	3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2
E205	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	2
E206	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	2
E207	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2
E208	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
E209	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	1	2	1
E210	2	3	1	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2
E211	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
E212	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3
E213	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	1
E214	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2
E215	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	2	3
E216	4	3	4	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3
E217	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	2
E218	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4
E219	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3
E220	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1
E221	5	4	4	4	5	5	5	1	2	3	1	1	3
E222	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3

E223	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3
E224	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3
E225	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1
E226	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2
E227	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2
E228	5	4	4	5	4	5	4	3	1	1	2	1	1
E229	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4
E230	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2
E231	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3
E232	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3
E233	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	2
E234	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4
E235	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	1	3	3
E236	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3
E237	4	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2
E238	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4
E239	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4
E240	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4
E241	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2
E242	1	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	1	3
E243	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	2
E244	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
E245	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
E246	1	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	3	1
E247	2	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1
E248	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3
E249	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3
E250	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3
E251	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2
E252	4	4	4	5	5	4	4	1	3	2	2	1	1
E253	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
E254	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4
E255	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2
E256	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2
E257	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2
E258	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3
E259	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2
E260	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2
E261	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	3	3
E262	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
E263	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3
E264	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3
E265	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3
E266	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2
E267	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4

E268	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	2
E269	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
E270	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3
E271	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3
E272	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4
E273	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2
E274	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2
E275	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3
E276	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3
E277	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1
E278	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1
E279	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4
E280	3	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2
E281	4	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4
E282	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
E283	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2
E284	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
E285	2	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	3	2
E286	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3
E287	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2
E288	5	4	5	4	5	4	5	1	2	3	1	1	1
E289	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1
E290	1	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1
E291	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
E292	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	1	3
E293	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2
E294	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2
E295	4	4	5	4	4	4	5	3	3	2	1	3	1
E296	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3
E297	3	1	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1
E298	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2
E299	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3
E300	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2
E301	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2
E302	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3
E303	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4
E304	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2
E305	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2
E306	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	3
E307	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4
E308	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3
E309	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2
E310	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4
E311	2	2	4	3	4	3	4	1	3	2	3	2	3
E312	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4

E313	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3
E314	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4
E315	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2
E316	3	2	2	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3
E317	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4
E318	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2
E319	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	4
E320	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
E321	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4
E322	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3
E323	3	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2
E324	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4
E325	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4
E326	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2
E327	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3
E328	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
E329	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2
E330	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	2	2	2
E331	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3
E332	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1
E333	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3
E334	3	2	2	1	1	2	3	3	4	4	3	3	2
E335	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2
E336	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2
E337	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
E338	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3
E339	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
E340	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3
E341	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
E342	4	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	3
E343	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	3
E344	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4
E345	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	1	3	2
E346	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3
E347	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3
E348	3	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	3	2
E349	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3
E350	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4
E351	1	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	3
E352	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3
E353	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2
E354	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2
E355	4	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	3	2
E356	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2
E357	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3

E358	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	1	3
E359	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2
E360	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3
E361	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1
E362	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	3	1
E363	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2
E364	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
E365	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3
E366	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
E367	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3
E368	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
E369	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1
E370	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
E371	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2
E372	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3
E373	2	2	2	3	2	1	3	2	4	4	3	2	4
E374	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
E375	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2
E376	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
E377	3	1	1	2	1	2	3	3	2	4	4	4	2
E378	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3
E379	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	4	4
E380	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
E381	5	5	4	4	5	5	4	3	1	1	1	3	3
E382	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2
E383	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3