



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las
empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Vilchez Carrera, Rosmer Rafael (ORCID: 0000-0003-0187-8811)

Zevallos Carbajal, Antony David (ORCID: 0000-0002-6571-8166)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Manuel y Luzmila, por ser los principales promotores de mi sueño, por confiar en mí y creer en mis capacidades y las expectativas que tengo planteadas.

Rosmer Vilchez Carrera.

Gracias a mis padres: Eduardo e Isabel por ser mis consejeros en este trayecto, por inculcarme valores y principios que me han hecho lograr todo esto.

Antony Zevallos Carbajal.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Colaboradores Samira S.A.C.:	16
Tabla 2. Colaboradores Lupita S.A.C.	16
Tabla 3. Calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	20
Tabla 4. Productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	21
Tabla 5. Correlación que existe entre higiene laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	22
Tabla 6. Correlación que existe entre condiciones ambientales y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	23
Tabla 7. Correlación que existe entre seguridad laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	24
Tabla 8. Correlación de Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020	25
Tabla 9. Prueba Kolmogorov-Smirnov de las variables calidad de vida laboral y productividad.	26
Tabla 10. Matriz de operacionalización de variables	5
Tabla 11. Matriz de Consistencia	7
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos	17
Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad	17
Tabla 14. Estadísticas de total de elemento	17
Tabla 15. Resumen de procesamiento de casos	18
Tabla 16. Estadísticas de fiabilidad	18
Tabla 17. Estadísticas de total de elemento	18
Tabla 18. Estadísticas de las dimensiones de calidad de vida laboral	20
Tabla 19. Estadísticas de las dimensiones de productividad	23

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de diseño correlacional	19
Figura 2. Dimensión higiene laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	20
Figura 3. Dimensión condiciones ambientales de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	21
Figura 4. Dimensión seguridad laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	21
Figura 5. Calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	22
Figura 6. Dimensión eficacia de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	23
Figura 7. Dimensión eficiencia de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	24
Figura 8. Dimensión efectividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	24
Figura 9. Productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.	25

Resumen

La investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. La investigación es aplicada y el diseño es no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue de 55 trabajadores de las empresas. La técnica utilizada fue la encuesta. El cuestionario para la variable calidad de vida laboral es de Br. Urías Maguid Chambilla Quispe, adaptada por los autores, al igual que el cuestionario utilizado para productividad. Los cuestionarios cumplen con los criterios de validez y confiabilidad. Se observó una correlación directa, de grado altamente significativo ($p < 0.01$) entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, se concluye que si existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C.

- Palabras clave: calidad de vida laboral, productividad, trabajadores.

Abstract

The research was carried out with the purpose of determining the relationship between the quality of working life and the productivity of the workers of the companies Samira and Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020. The research is applied and the design is non-experimental and cross section. The study population was 55 company workers. The technique used was the survey. The questionnaire for the quality of work life variable is by Br. Urías Maguid Chambilla Quispe, adapted by the authors, as well as the questionnaire used for productivity. The questionnaires meet the criteria of validity and reliability. A direct correlation of a highly significant degree ($p < 0.01$) is made between the quality of working life and the productivity of the workers of the companies Samira and Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the quality of working life and the productivity of the workers of the companies Samira and Lupita S.A.C.

- Keywords: quality of working life, productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas Samira S.A.C. y Lupita S.A.C. pertenecientes al sector calzado y dedicadas a la actividad de producción y comercialización (Diseño, corte de materiales, confección y fabricación, distribución y venta). La situación actual de estas empresas es que muestran numerosos problemas en sus procesos productivos que llegan a afectar el avance de su productividad, y que pueden llegar a dar resultados desalentadores como en la parte financiera, imagen frente a sus clientes, provocando una gran desventaja frente a sus competidores.

Casas (2002) señaló la importancia de la calidad de vida laboral como un procedimiento dinámico y duradero, que se forma de modo imparcial e intrínseco, relacionado a la práctica de los trabajadores y los objetivos de la organización.

Según Gallego et al. (2007) mencionaron que la productividad es uno de los principales determinantes del desarrollo económico; y clasifican lo clasifican en factores internos (producto, planta, equipo, personas, organización, entre otros) y externos (regulación del gobierno, competencia y demanda).

Tal es el caso de la empresa Samira S.A.C. donde se ha detectado una fuerte carencia en sus condiciones ambientales que no son las correctas para los trabajadores, así como la higiene en el trabajo está en pésimas condiciones esto debido a la falta de servicios médicos; del mismo modo, en la empresa Lupita S.A.C. sus trabajadores se encuentran en una exposición constante de riesgos químicos, ello debido a la falta de información que no permite un buen desempeño en los trabajadores causando complicaciones en la salud que puede llegar a provocar ausencias y atraso en la producción; en ambas empresas los medios de prevención frente algún accidente, robo e incendio no están bien implementados, esto se debe a la falta de comunicación, además de un inadecuado uso de los materiales generando grandes desperdicios, incluso se han encontrado quejas con la forma de pago y demoras en la entrega de pedidos al área de distribución.

La Cámara de Comercio de Lima (CCL, 2019) registró una caída del 45% en la producción de calzado, refiriéndose que esto afecta a 4 mil microempresarios en la ciudad de Trujillo, este sector representa el 1.4% del PBI nacional.

Por lo expuesto, el presente estudio de investigación a través de estas empresas zapateras busco encontrar un análisis de relación de la calidad de vida en el trabajo y la productividad; en donde se puede llegar a generar trabajadores más productivos, si se logra tener una excelente calidad de vida laboral.

Es por ello que, se planteó la siguiente problemática, ¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir - Trujillo – 2020?

De acuerdo con el estudio de Colás et al. (2016) mencionaron la importancia de justificar un estudio de investigación:

Se debe exponer concretamente todas las razones para reconocer las interrogantes del porque se llevó el estudio de investigación, y cuales pueden llegar a ser las ganancias que pueden conseguir con las averiguaciones conseguidas. Las definiciones que avalen el estudio deben formase destacadamente de naturaleza científica. Aunque también pueden usarse ilustraciones de idiosincrasia social, pedagógica, económica, entre otros.

Por ese motivo, la presente investigación se justifica de acuerdo a los siguientes criterios:

Conveniencia, en la investigación desde su análisis descriptivo correlacional no experimental, permitió identificar las dimensiones para conocer la situación en la que los trabajadores de estas empresas del sector calzado se encuentran actualmente, desde el cuidado en las condiciones ambientales, hasta la efectividad en sus procesos productivos.

Relevancia social, el presente estudio tiene repercusión social debido a que en muchas empresas del sector calzado no toman muy en cuenta la calidad de vida de los trabajadores dentro de la empresa, y es ahí donde los trabajadores pudieron hacerse frente y exigir mejorar sus condiciones de trabajo.

Implicaciones prácticas, el estudio ayudó a identificar la situación actual del sector calzado en El Porvenir, Trujillo y gracias a ello se presentó propuestas de mejora donde salgan beneficiados trabajadores y las empresas del sector, contribuyendo

al desarrollo productivo del sector a través de técnicas que repercutan a la productividad.

Valor teórico, el presente estudio contribuyó como antecedente de próximas investigaciones y promovió el desarrollo de la productividad en cualquier empresa debido a que es un tema muy general que abarca muchos sectores. Así mismo podemos implementar al estudio nuevas técnicas que mejoren el estudio, pues queda como precedente para futuras investigaciones en el sector.

Utilidad metodológica, con la presente investigación se pudo plantear nuevas técnicas que contribuyan a la productividad de los trabajadores y por ende más crecimiento en las empresas. Viéndose beneficiados tanto trabajadores como empresas del sector se puede reestablecer las políticas laborales de la empresa.

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

De igual forma el presente estudio buscó resolver los siguientes objetivos específicos:

Analizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Evaluar la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Determinar la relación que existe entre higiene laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Determinar la relación que existe entre condiciones ambientales y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Determinar la relación que existe entre seguridad laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Es así, como se plantea la siguiente hipótesis de investigación, La calidad de vida laboral se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A partir de toda la información mencionada, se considera conveniente tomar en cuenta los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales, los que se detallan a continuación:

Lumbreras et al. (2020) en su artículo “Influencia de la calidad de vida laboral sobre la productividad de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva”. Mostraron como resultados:

Los puntajes de calidad de vida laboral, dirección operativa y gestión directiva que fueron significativamente mínimas en los colaboradores de Tlaxcala. Poniendo énfasis que los colaboradores que observaron una conforme gestión directiva enfocada en mejorar las condiciones ambientales del centro de trabajo aumentaron 2.7 veces más la posibilidad de distinguir una sublime calidad de vida en el trabajo y muestran a los participantes categorizados con 69% de tener una adecuada dirección operativa.

Según Orgambidez et al. (2019) muestran en su artículo “Antecedentes de calidad de vida laboral en una muestra de profesionales sanitarios del sur de España”, la orientación de la calidad de vida en el centro de trabajo del personal de salud.

Y para ello muestran como resultados que la seguridad e higiene llegaron a ser relevantes en calidad de vida laboral en el centro de labores y la productividad en la organización. El engagement midió enteramente si la autoeficacia influye sobre el compromiso del personal de salud y en parte sobre la satisfacción.

Vargas et al. (2018) en su estudio de investigación sobre “La calidad de vida laboral y su influencia en la productividad”. Mostraron a través de un estudio exploratorio secuencial.

La identificación de la presencia de una correlación específica entre calidad de vida laboral y productividad; donde demuestra que aspectos relevantes como la higiene laboral influyen de forma

importante en la productividad, están concernientes con los componentes del sueldo.

Vargas et al. (2018) en su trabajo de investigación "Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017". Mostrando los siguientes resultados:

Que la conformidad de la hipótesis en la afinidad entre la calidad de vida laboral y productividad es positiva; a través del manejo de la prueba Chi Cuadrado.

Martínez (2019) muestra en su artículo "Diseño y validación de la escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019".

Llegando a construir puntajes para la interpretación de la progresión, con los niveles de escala de Likert. En conclusión, en el escalafón de calidad de vida laboral apaña bastantes justificaciones de validez y confiabilidad para su estudio.

López (2018) muestra en su estudio de "Calidad de vida y productividad del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018".

Obtuvo como resultados que estas variables guardan gran relación en los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano; en la cual se mostró un incremento considerable en su desempeño laboral cuando estos mejoraron su calidad de vida; concluyendo así, que la relación es ampliamente positiva.

Salvatierra (2019) en su estudio de investigación sobre la "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo-2019".

Se consiguió a manera de deducción que se halla un trato causal significativo entre las variables de estudio de los colaboradores. Y concluyo que hay una predominancia reveladora de satisfacción en el

trabajo con la productividad, de los trabajadores de la organización de Viajes Muchik.

García (2018) en su tesis “Seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de Buenos Aires, Trujillo, 2018”.

Concluyó que la Seguridad y salud ocupacional tiene relación positiva débil con la variable calidad de vida en el trabajo de la mano de obra del terminal pesquero de Buenos Aires, Trujillo; de este modo se logra contradecir a la hipótesis nula

Lobato et al. (2017) mostraron en su tesis “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”.

Determinaron que se puede hallar una afinidad positivamente elevada entre la calidad de vida laboral y compromiso organización; hallándose que la variable independiente el 82.3% muestra un compromiso con la organización.

A continuación, presentamos teorías afines al tema de investigación:

Teorías sobre la variable independiente calidad de vida laboral:

Según Granado (2011) es un concepto la calidad de vida en el trabajo es muy compleja debido a que incluye numerosas situaciones en el centro de trabajo como la complacencia, la estimulación y los beneficios laborales.

Factores complementarios de la calidad de vida laboral, según Granado (2011):

- Referencia de objetivos: todos aquellos conjuntos de estructuras y prácticas de la empresa que resaltan para la prosperidad laboral del colaborador.
- Referencias intrínsecas: todos los procesos donde actué el colaborador en la empresa, y que afecten a su prosperidad laboral.
- Consecuente de objetivos: apunta al estado de comunicación o afinidad que se posee en una zona laboral entre el colaborador y el trabajo que debe hacerse.
- Consecuentes intrínsecos: describe a los diferentes medios y distribución interna de la prosperidad que distingue el colaborador en su área de trabajo.

Según Pérez (2020) en el estudio realizado por Sodexo, se encontró que los trabajadores tienen mayor prioridad a los factores externos a la organización aquellos que evalúan las condiciones de vida por fuera de sus puestos de trabajo.

Dimensiones de la calidad de vida laboral, según Sodexo (2019):

- Salud y bienestar: con trabajadores saludables estos pueden ser más productivos.
- Interacción social: genera a los trabajadores un mayor rendimiento y compromiso con las operaciones diarias.
- Crecimiento personal: encuentra oportunidades para aprender y crecer como persona en una organización
- Reconocimiento: se sienten apreciados y consideran que su esfuerzo cuenta.
- Facilidad y eficiencia: balance y control de las tareas de los trabajadores, que permiten garantizar eficiencia y cumplimiento de las labores planeadas.
- Ambiente físico: encontrar las condiciones necesarias para realizar sus tareas con tranquilidad

Según Camacaro (2010) mencionó que la calidad de vida laboral es un surtido de valores, opiniones e ideología que componen esfuerzos para elevar la productividad y optimizar la integridad de los colaboradores, sobresaliendo el valor de su nivel intelectual.

Higiene laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS), enfatizó que la salud es un estado integral de bienestar real, espiritual y social, y no solo la desaparición parcial de dolencias y padecimientos.

Así mismo Chiavenato (2011) refiere a la perspectiva del trabajador con respecto a la protección de su integridad física y mental, lo cual preserva la fortaleza laboral idónea en las tareas del cargo y en el espacio donde se elaboran.

Método de acción para una óptima higiene laboral, según Chiavenato (2011):

- Acción organizada: implica la exposición no solo de atenciones médicas básicas, sino de un área de tóxico y de primeros auxilios.

- Servicios médicos adecuados: brindar servicios de exámenes médicos de admisión, inspección constante a la higiene y salud del trabajador, así como a la familia del mismo, darles exámenes de revisión y chequeo, entre otros.
- Prevención de riesgos para la salud: identificación y reducción de áreas con riesgos químicos, corporales, biológicos y ambientales.
- Servicios agregados: intervenir sobre los programas informativos para eliminar las causas de enfermedades, reduciendo los efectos de estas en los trabajadores.

Existen 3 conjuntos de situaciones que intervienen en la realización de labores, según menciona Chiavenato (2011):

- Situaciones ambientales: luminosidad, temperatura, sonidos, entre otros.
- Situaciones de tiempo: horario de trabajo, horas añadidas, recesos, entre otros.
- Situaciones sociales: se considera a las empresas informales, las diplomacias, los niveles socioeconómicos, entre otros.

Entonces considerando las situaciones ambientales que van acorde con el trabajo de investigación:

Iluminación

Chiavenato (2011) la luminosidad correcta se deduce como la distribución exacta de luz en el área donde labora el trabajador, caso contrario puede llegar a perturbar el sistema nervioso, incomodar la visibilidad, y frustrar la calidad en la jornada laboral.

Según Brocano (2015) refiere que la luz natural resulta beneficiosa por ser de mayor calidad y bienestar para los trabajadores.

Además, que se debe tomar en cuenta que esta varía con la hora del día, estación del año y otras situaciones, por ende, se debe contar con iluminación artificial uniforme que propicie las mejores condiciones laborales; evitando accidentes y ausentismo por problemas de salud, lo cual incrementa la productividad.

Según Niebel et al. (2009) en relación a la distribución de luminaria, dan valor a la eficacia relacionándolo con los costes de la empresa; las salidas lumínicas eficaces y necesarias disminuyen el uso de energía.

Ruido

García (2005) se refirió al ruido como un elemento que debe reducirse o eliminarse oportunamente y de esta manera aumentar la eficacia del trabajador. Y esta disminuye la producción causando fatiga e irritación. y no permite desarrollarse de forma efectiva.

Chiavenato (2011) señala que es un sonido insoportable y posee 2 particularidades primordiales: intensidad y reiteración. Por lo que no puede ser soportado por los trabajadores, ya que genera perturbaciones anímicas y funcionales.

Para Nievel et al. (2009) consideró que el ruido es un sonido peligroso y se originan por la agitación constante de cuerpo, para ello:

Se crean frecuencias de esparcimiento e intuición del medio de transferencia; es así como logra llegar al perjuicio del sentido auditivo, lo cual puede generar privación total o parcial del nervio.

La norma OSHA establece que un trabajador puede tolerar sin daño, periodos cortos de menores de 100 decibeles. Por lo que se debe tener estructuras diseñadas para reducir al máximo el ruido.

Temperatura

García, (2005) mencionó que el trabajador requiere de una mayor necesidad de oxígeno según incremente la proporción del área laboral, a través de los efectos de comprobación empírica. Y estas son las más convenientes para el colaborador:

Jornada acelerada 13 grados C.

Jornada normal 15 grados C.

Jornada estacionaria 18 grados C.

Asimismo, Niebel et al. (2009) argumentaron que llegaron a sentir los colaboradores un calor abrumador, debido a trabajan de forma artificial en ambientes calurosos, y el intercambio en su entorno puede llegar a un nivel de calor elevado.

Humedad

Chiavenato (2011) indicó que las situaciones trabajo conllevan fuertes condiciones de humedad; por lo que existe posibilidad de adquirir enfermedades respiratorias. Es por ello que deberían implementar sistemas de prevención usando ventilación natural y corrientes de eliminación de contaminantes atmosféricos.

Seguridad Laboral

Chiavenato (2011) define que la seguridad en el trabajo acciones estratégicas que trascienden claramente en la permanencia de producción y en la integridad de los trabajadores; como, por ejemplo: prevenir accidentes, genera un ambiente seguro y cómodo para el trabajador.

Prevención de accidentes

Según La organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) detalla “accidente” a la manera como una acción no planeada puede llegar a causar un perjuicio enorme.

Asimismo, García (2005) indicó que la mejor forma de enfrentar un accidente laboral es implementar un sistema de evaluación y prevención, donde se puedan evitar infortunios y daños en los trabajadores y la empresa.

Estadísticas de accidentes

Según Niebel et al. (2009) se refirieron al control numérico de accidentes con mayor frecuencia como una medida que debe implementarse para mejoras inmediatas y que corresponden ser implementadas por un especialista de seguridad.

Es por ello, que es crucial tener un control de los accidentes que son más reiterativos, y de sumo riesgo, que perturban las labores que se realizan en las organizaciones; ya que esto puede generar inasistencias injustificadas, frecuencia de accidentes en una misma área, horas perdidas, entre otros.

Prevención de robos

Según Chiavenato (2011) preciso que la organización tiene una manera particular en su sistema de vigilancia con propiedades únicas. Además, que se debe poseer un método de prevención de robos:

- Control a la entrada y finalización de la jornada laboral.
- Control a la entrada y salida de automóviles.

- Lugar al exterior de la empresa.
- Guardia en las áreas de la empresa.
- Leyenda de maquinaria, herramientas y equipos.
- Controles contables.

Prevención de incendios

Chiavenato (2011) indicó que los incendios se pueden evitar con un plan que junte además del elemento agua, extintores convenientes según el área de trabajo, y la capacitación constante del adecuado uso de estos medios de prevención.

Teorías sobre la variable dependiente productividad:

Al respecto, Pernaut et al. (2008) indican que la productividad logra concretar una relación entre el producto final y el número de elementos de producción utilizados para lograr ese bien final, estas acciones expresadas en un límite de tiempo establecido.

La productividad se trata de una determinada planificación con el fin de reducir los recursos utilizados para el desarrollo de las actividades. Chiavenato (2011).

García (2005) señaló la importancia de la productividad, una vez ubicada las causas que afectan, se puede analizar e implantar las bases para desarrollarlas.

Logrando un aumento en la producción de la organización; ya que esto genera una acción sucesiva en todas sus áreas, como consecuencia se puede analizar que la producción será de mejor calidad, permanencia de la organización, mínimos costos, aumento en las utilidades y felicidad por parte de los trabajadores.

Almeida et al. (2013) señalaron que en una organización están presentes 3 dimensiones en donde los trabajadores están expuestos a una evaluación de desempeño:

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

Eficiencia

Como bien se sabe es el uso correcto de los materiales en cada una de las áreas por los trabajadores de la organización, reduciendo los costos de producción y el tiempo, sin dejar de lado la calidad de los bienes, y el correcto manejo de la maquinaria y equipo. Así también la correcta capacitación e inducción del personal de trabajo, logrando un aumento en el interés.

Segun García, (2005) la eficiencia es la disposición de períodos hombre-máquina y el tiempo empleado en estas, para conseguir el objetivo de producción en un periodo de tiempo establecido.

Eficacia: García (2005) señalo que eficacia contiene el resultado de los esperados objetivos y se ve reflejada en la cantidad de producción entregada, es decir que siempre cumple con la estrega de pedidos de producción.

$$Productividad = \frac{eficacia}{eficiencia} = \frac{valor \rightarrow cliente}{costo \rightarrow productor}$$

Al respecto, Almeida et al. (2013) lo definen como el nivel de cumplimiento que la empresa se ha propuesto obtener; evaluando el volumen de producción que puede lograr cada colaborador, con el fin de cumplir los objetivos y metas.

$$Productividad = \frac{\text{número de docenas de zapato reales}}{\text{número de docenas de zapato programados}} \times 100$$

Efectividad: Para García (2005) efectividad llega a ser la relación armónica de la eficiencia y la eficacia.

Busca obtener un resultado perfecto; donde los resultados alcanzados y planteados tienen relación directa, y es posible evaluar los logros obtenidos por la organización. La efectividad se relaciona con la producción requerida donde los productos sean de mejor y mayor nivel.

Teniendo en cuenta estas bases teóricas se pudo concluir que es de suma importancia evaluar la calidad de vida que llevan los trabajadores dentro de la organización y más aún en su área de trabajo, debido a que existen varios aspectos que pueden generar un efecto positivo en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Hernández et al. (2014) indicaron que la investigación aplicada es el desarrollo de nuevos conocimientos actualizados con el fin de proporcionar una solución.

La presente investigación es de tipo aplicativo descriptivo, por lo que la variable calidad de vida laboral será observada, descrita y analizada sobre la realidad del sector zapatero, en sus diferentes dimensiones, conociendo así la percepción que se tiene de esta variable en las áreas de trabajo; de igual manera, con la variable dependiente, la productividad, en sus dimensiones se logró observar, describir y analizar los resultados que cada colaborador realiza en su área de trabajo, y la relación que guarda con la variable independiente, llegando así a cumplir con los objetivos de estudio.

Diseño de investigación

De igual forma Hernández et al. (2010) indicaron que la investigación no experimental de corte transversal.

Donde las variables de estudio no deben ser manipuladas deliberadamente por el investigador y se puede recolectar los datos necesarios para ser analizada en un tiempo único.

El diseño de este estudio es de tipo no experimental y se realizará sin hacer cambios intencionales a las variables de estudio, es decir, lo que se trata de hacer es ver la relación que tiene la variable independiente sin hacerla variar de forma intencional con la variable dependiente.

Es de corte transversal debido a que se recolectará datos en un periodo único, año 2020, a fin de poder describir las variables, para analizarlas en su incidencia e interrelación en ese periodo de tiempo.

Es un estudio descriptivo porque se observó e identificó la participación de cada variable, se observó las características y los perfiles que mostraron las personas y los procesos que se vean sometidos a este estudio de análisis.

Por último, es un estudio correlacional porque su propósito fue conocer la relación o nivel de cooperación que viva entre las variables de estudio que se presentan en estos talleres de calzado.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la Calidad de vida Laboral: Se muestra en una idea subjetiva que se relaciona con los colaboradores de una empresa sobre su nivel de complacencia en relación al entorno en el que trabajan, y como resultado se tiene un óptimo rendimiento, Baitul (2012, p. 68).

Definición operacional: la variable fue medida a través de un cuestionario, que se aplicó a los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Chiavenato (2011)

Indicadores: en higiene laboral se tiene como indicadores el nivel de servicios médicos adecuados y el nivel de prevención de riesgos para la salud; en condiciones ambientales se midió a través del nivel de Iluminación, nivel de ruido y el nivel de temperatura; y por último en seguridad laboral sus indicadores fueron nivel de prevención de accidentes, estadísticas de accidentes y nivel de prevención de incendios.

Escala de medición: Ordinal.

Definición conceptual de la Productividad: En realidad la productividad debería delimitarse como el indicador de guía para la eficiencia que se ve relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Lagos (2014, p.30).

Definición operacional: la variable fue medida a través de un cuestionario, que se aplicó a los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Indicadores: la eficiencia de los trabajadores se midió a través de la cantidad de recursos utilizados para la realización del trabajo; con respecto a la eficacia el indicador fue el número de pedidos atendidos al tiempo indicado, y por el último la efectividad el indicador de medición fue el nivel de la calidad de producción.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Un conjunto poblacional es la unión de una sucesión de características que comparten algo en común (Hernández *et al*, 2014, p.210).

En esta tesis de investigación, la población de estudio estuvo compuesta por los colaboradores administrativos y los de producción de las empresas Samira y Lupita S.A.C. de El Porvenir - Trujillo, en el año 2020, siendo un total de 55 colaboradores; siguiendo criterios de inclusión y exclusión.

De esta manera, se tomó en cuenta para determinar la unidad de análisis algunos criterios de inclusión tal como que el trabajador que tengan mínimo 3 meses laborando, y tengan ganas de participar; de igual manera, en criterios que se tomaron para la exclusión de investigación son aquellos trabajadores que se encuentren en descanso médico, o estén laborando solo por campaña temporal.

Muestra:

La muestra fue constituida por 31 colaboradores de la empresa Samira S.A.C., de los cuales 3 son del área administrativa y 28 del área productiva, además estuvo compuesta por 24 colaboradores del taller de calzado Lupita S.A.C., de los cuales 3 son del área administrativa y 21 del área productiva.

Muestreo:

El muestreo es no probabilístico al escoger las unidades de estudio, ya que no dependerá de fórmulas estadísticas, sino de las condiciones que se relacionan con el estudio, y otros criterios que establecen los investigadores (Hernández *et al*, 2010, p.176).

Unidad de análisis:

La unidad de análisis cada trabajador de las áreas administrativas y productivas de las empresas de calzado Samira S.A.C. y Lupita S.A.C., tomando en cuenta los criterios inclusión y exclusión.

Tabla 1. Colaboradores Samira S.A.C.:

Área Administrativa	
Puestos	Número
<i>Gerente General</i>	1
<i>Administradora</i>	1
<i>Asistente</i>	1
Área Productiva	
<i>Jefe de Producción</i>	1
<i>Almacenero</i>	2
<i>Armadores</i>	8
<i>Perfiladores</i>	9
<i>Cortadores</i>	4
<i>Diseñadores</i>	1
<i>Alistadores</i>	3
Total	31

Tabla 2. Colaboradores Lupita S.A.C.

Área Administrativa	
Puestos	Número
<i>Gerente General</i>	1
<i>Administradora</i>	1
<i>Asistente</i>	1
Área Productiva	
<i>Jefe de Producción</i>	1
<i>Almacenero</i>	2
<i>Armadores</i>	6
<i>Perfiladores</i>	5
<i>Cortadores</i>	3
<i>Diseñadores</i>	1
<i>Alistadores</i>	3
Total	24

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto al instrumento de investigación, se empleó la técnica de la encuesta para recopilar información de manera escrita por parte de nuestra muestra establecida en ambas empresas en estudio.

Instrumento 1: Calidad de Vida en el Trabajo; se empleó la escala tipo Likert (Adaptada); de igual modo, productividad; se empleó la escala tipo Likert (Adaptada).

Autor: Chiavenato

Año: 2011

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2017)

Significación: La escala calidad de vida en el trabajo (adaptada) posee 3 dimensiones; su extensión del grado calidad de vida en el trabajo consta de 20 preguntas y el adaptado consta de 13 preguntas. Mientras. La escala de productividad (adaptada) posee 3 dimensiones; su extensión del grado productividad consta de 20 preguntas y el adaptado consta de 16 preguntas.

Ámbito de Aplicación: colaboradores de las empresas Samira y Lupita S.A.C.

Duración: se estima que la duración será de 15 minutos

Puntuación: mediante la escala de Likert. Dónde: 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; y 5= Siempre.

Interpretación de la variable Calidad de vida Laboral: A partir 48 hasta 65 = Alto; a partir 31 hasta 47 = Moderado; y a partir 13 hasta 30 = Bajo

Interpretación de la variable Productividad: A partir 59 a 80 = Alto; a partir 38 a 58 = Moderado; y a partir 16 a 37 = Bajo

Validez

Es el nivel en el que un instrumento puede evaluar de manera eficaz a una variable. Que se han definido en las bases teóricas. (Hernández et al, 2010, p.201)

Para esta investigación se utilizó un instrumento que cumple con todas las dimensiones y tiene el enfoque que se desea llegar; es por ello, que en el Anexo 4 y 5 se muestra la caratula de la tesis y la ficha técnica del instrumento de calidad de vida en el trabajo y productividad que se ha utilizado, con el fin de dar veracidad a nuestro instrumento de evaluación.

Confiabilidad

Para valorar la fiabilidad del instrumento a utilizar, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, y para ello, se aplicó en una muestra piloto mediante el cuestionario a los trabajadores de Samira y Lupita S.A.C., logrando el Alfa de Cronbach de 0,983 y 0.986, en las variables de estudio respectivamente.

3.5. Procedimiento

Después de haber establecido el instrumento que se empleó para la investigación y aplicado los respectivos procedimientos para dar validación y confiabilidad al instrumento, se deberán considerar las siguientes etapas:

Preparación: se tuvo que identificar de manera virtual y presencial a cada trabajador, y se estableció el tiempo que tomó realizar cada evaluación para cada colaborador con su respectivo puesto.

Sensibilización: en esta etapa los colaboradores (evaluados) entendieron que la evaluación se realizó con el fin de mejorar como organización, asimismo comprenden qué impacto tendrá esta evaluación en el sector calzado.

Ejecución: en esta etapa se procede a enviar el instrumento con el que se evaluó la calidad de vida laboral y productividad de manera virtual, indicándoles que deben llenar sus nombres correspondientes y explicando al detalle la forma en la que deben responder a cada interrogante.

Recolección de datos: una vez hecha la evaluación se procedió a recopilar, procesar y analizar todos los datos obtenidos.

El reporte: en esta etapa se interpretó y se sintetizó los datos obtenidos, para después ser mostrados a través de cuadros estadísticos (gráficos de barras, circulares, etc.) que permitan observar los resultados de los evaluados.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento que se manejó para el estudio de datos fue estadístico, al ser esta una investigación descriptiva, para analizar la información sobre la relación que posee la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores del sector calzado, de este modo todos los datos obtenidos en la investigación fueron ingresados y procesados por el programa Excel 2013, para de esa forma poder ser tabulados y organizar la información recaudada que se consignaran en tablas y figuras, de donde se puede dar lectura claramente las frecuencias y porcentajes de las variables que están en esta investigación.

Finalmente se interpreten los resultados obtenidos y se acepta o se rechaza la hipótesis del presente estudio; y de esa forma poder generar conclusiones y brindar recomendaciones para la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Según Cotrina (2005) toda investigación científica debe tener delineado una propuesta de requerimientos para valorar la ética, para hacer más coherentes y sistemáticos sobre la investigación en los sujetos de estudio.

El presente trabajo se basó en los principales valores éticos, empleando en cada instante de la investigación la confidencialidad de la administración e interpretación de la información seguida.

Validez: se busca la validez del instrumento mediante la validación por expertos, para tener resultados más confiables, coherentes con la problemática; por lo que se busca tener un lenguaje cuidadoso y entendible

Consentimiento: a cada uno se le informó de la finalidad del estudio y si estaban de acuerdo en participar de tal estudio; y este no vaya en contra de sus valores, intereses y preferencias.

Objetividad: los resultados obtenidos de ambas empresas se analizaron y se compararon bajo criterios de imparcialidad.

Originalidad: toda la información que se mostró estaba citada bibliográficamente según las normas APA, con el fin de descartar que haya existido plagio en la investigación.

Confidencialidad y respeto: la información brindada estuvo bien protegida, no se publicarán y solo será utilizada para los fines que persigue la investigación. Y cuando el sujeto cambie de opinión y decida retirarse; la decisión debe ser respetada, con reglas explícitas de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico N° 01: Analizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Tabla 3. *Calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.*

CALIDAD DE VIDA LABORAL		
RANGOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	20	36%
MEDIO	34	62%
BAJO	1	2%
Total	55	100%

En la tabla 3, se observa que el 62% de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., cuentan con una calidad de vida laboral de rango medio. Las razones que muestran estos resultados son por la falta de seguridad de los trabajadores. Actualmente trabajan bien, pero se sienten muy expuestos, asimismo las condiciones higiénicas no son óptimas.

Objetivo específico N° 02: Evaluar la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Tabla 4. Productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

PRODUCTIVIDAD		
RANGOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	30	55%
MEDIO	24	44%
BAJO	1	2%
Total	55	100%

En la tabla 4, se observa que, de acuerdo a la evaluación, el 55% de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., muestran una productividad alta, la cual se ve reflejada en la eficacia al momento de cumplir sus funciones, por otro lado, un 44% muestran una productividad media debido a que existe una incertidumbre en la eficiencia del trabajo dentro de las empresas.

Objetivo específico N° 03: Determinar la relación que existe entre higiene laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Tabla 5. *Correlación que existe entre higiene laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.*

		Higiene laboral	Productividad
Higiene laboral	Correlación de Pearson	1	,940
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
Productividad	Correlación de Pearson	,940	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

En la tabla 5, determinada a través del Rho de Spearman 0,940 se observa una correlación directa, de grado buena y altamente significativa (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la higiene laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a lo que los trabajadores mencionaron, la óptima higiene laboral brindada a los trabajadores resulta ser importante en la productividad de los trabajadores dentro de su centro de trabajo.

Objetivo específico N° 04: Determinar la relación que existe entre condiciones ambientales y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Tabla 6. *Correlación que existe entre condiciones ambientales y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.*

		Condiciones ambientales	Productividad
Condiciones ambientales	Correlación de Pearson	1	,940
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
Productividad	Correlación de Pearson	,940	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

En la tabla 6, determinada a través del Rho de Spearman 0,940 se observa una correlación directa, buena y altamente significativa (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre las condiciones ambientales y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a lo que los trabajadores, trabajar en las mejores condiciones ambientales resulta ser fundamental en la productividad dentro de su centro de trabajo.

Objetivo específico N° 05: Determinar la relación que existe entre seguridad laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.

Tabla 7. *Correlación que existe entre seguridad laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.*

		Seguridad laboral	Productividad
Seguridad laboral	Correlación de Pearson	1	,860
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
Productividad	Correlación de Pearson	,860	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

En la tabla 7, determinada a través del Rho de Spearman 0,860 se observa una correlación directa, de grado moderadamente significativo (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la seguridad laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, trabajar en confianza provoca que se sientan seguros, mientras cumplen sus funciones, por lo que resulta beneficioso con respecto a la productividad en su centro de trabajo.

Objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020

Tabla 8. *Correlación de Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020*

		Calidad de vida laboral	Productividad
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	55	55
Productividad	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	55	55

En la tabla 8, determinada a través del Rho de Spearman 0,975 se observa una correlación directa, buena y altamente significativa (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a los trabajadores, la mejora continua de la calidad de vida laboral en su centro de trabajo es un factor relevante para el incremento de su productividad.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis planteada:

Hi: La calidad de vida laboral se relaciona positivamente en la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir – Trujillo – 2020.

Tabla 9. Prueba Kolmogorov-Smirnov de las variables calidad de vida laboral y productividad.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	.114	55	.071
Productividad	.057	55	,200

En la tabla 9, se observa un valor de significancia de $p > 0.05$ por tanto, se acepta la hipótesis del investigador (Hi) debido a que si existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir – Trujillo – 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación denominado calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020 tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre dichas variables.

En función al primer objetivo específico, se observó que los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., cuentan con una calidad de vida laboral con un rango medio. Las razones que muestran estos resultados son por la falta de seguridad de los trabajadores. Actualmente trabajan bien, pero se sienten muy expuestos, asimismo las condiciones higiénicas no son óptimas. Lo cual se corrobora con lo que Orgambidez, et al. (2019) muestran en su artículo “Antecedentes de calidad de vida laboral en una muestra de profesionales sanitarios del sur de España”, que hay una relación entre calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores, evidenciando como la seguridad y la higiene en el centro de trabajo llegan a ser relevantes en calidad de vida laboral y la productividad laboral.

Para el segundo objetivo específico, en la tabla 4 se muestra los niveles de productividad, donde un 44% muestran un nivel medio y un 55% muestran un nivel de productividad alto en las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir – Trujillo, lo cual nos muestra que los trabajadores desarrollan sus funciones de manera consiente a fin de lograr sus objetivos planteados pese a no poder llegar a ser eficientes en todos los aspectos. Lo cual se corrobora con lo que López (2018) muestra en su estudio de “Calidad de vida y productividad del profesional de enfermería del servicio laboral de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”, donde se obtuvo como resultados que estas variables guardan gran relación en los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima - 2018” debido a que se mostró un incremento considerable en su productividad cuando estos cuentan con un nivel de vida mucho mejor, concluyendo así, que la relación es ampliamente positiva. Por lo tanto, las empresas Samira y Lupita S.A.C., deben de evolucionar y no mostrar una actitud conformista, que el hecho de cumplir con sus objetivos actuales no los limite a apuntar a más y crecer mucho más como organización.

En cuanto al tercer objetivo específico, en la tabla 5, se observa una correlación directa, de grado buena y altamente significativa entre la higiene laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a lo que los trabajadores mencionaron, la óptima higiene laboral brindada a los trabajadores resulta ser importante en la productividad de los trabajadores dentro de su centro de trabajo. Lo cual corrobora lo que Vargas et al. (2018) en su estudio de investigación sobre “La calidad de vida laboral y su influencia en la productividad”. Mostraron a través de un estudio exploratorio la presencia de una correlación específica entre calidad de vida laboral y productividad; donde demuestra que aspectos relevantes como la higiene laboral influyen de forma importante en la productividad. Es por ello que resulta primordial tomarle la importancia suficiente a esta dimensión debido a lo influyente que es para la productividad.

Para el cuarto objetivo específico, en la tabla 6, se observa una correlación directa, buena y altamente significativa entre las condiciones ambientales y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Lo cual corrobora lo Lumbreras et al. (2020) en su artículo “Influencia de la calidad de vida laboral sobre la productividad de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva”. Mostraron una conforme gestión directiva enfocada en mejorar las condiciones ambientales del centro de trabajo logro mejorar en gran escala la productividad de los trabajadores en su puesto de trabajo. Es por ello que las empresas Samira y Lupita S.A.C., debe también poner más énfasis en esta dimensión, más aún debido al rubro al que se dedican porque el trabajo que realizan amerita más atención en estos puntos.

En el quinto objetivo específico, en la tabla 7, se observa una correlación directa, de grado moderadamente significativo entre la seguridad laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, trabajar en confianza provoca que se sientan seguros, mientras cumplen sus funciones, por lo que resulta beneficioso con respecto a la productividad en su centro de trabajo. Lo cual corrobora lo que García (2018) menciona en su tesis “Seguridad y salud ocupacional y calidad de vida laboral de los colaboradores del terminal pesquero de Buenos Aires, Trujillo, 2018”.

Concluyendo que la Seguridad y salud ocupacional tiene relación positiva frente a la productividad en sus puestos de trabajo. Esto confirma la importancia de que los trabajadores se sientan seguros en su área de trabajo y lo productivo que resulta para la empresa.

Finalmente, los resultados para el objetivo general determinan la relación entre calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., en El Porvenir – Trujillo. Se pudo observar que la prueba de Kolmogorov-Smirnov demuestra la existencia de una relación positiva entre estas dos variables en estudio, mostrando que el nivel de significancia es mayor al nivel que se esperaba ($p\text{-valor } 0.07 > 0.05$). Vargas et al. (2018) corroboran estos resultados en su trabajo de investigación “Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017”. Mostrando resultados donde se confirma la hipótesis en la afinidad entre la calidad de vida laboral y productividad es positiva; a través del manejo de la prueba Chi Cuadrado. Es por ello que las empresas deben de empezar a cambiar esa mentalidad conformista y empezar a invertir en brindarle una mejor calidad de vida laboral a sus trabajadores la cual se verá reflejada en su productividad y posteriormente en el desarrollo de sus respectivas empresas.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados obtenidos del primer objetivo específico de calidad de vida laboral, se logró observar que los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., cuentan con una calidad de vida laboral con un rango medio. Las razones que muestran estos resultados son por la falta de seguridad de los trabajadores. Actualmente trabajan bien, pero se sienten muy expuestos, asimismo las condiciones higiénicas no son óptimas.

De igual manera de los resultados obtenidos del segundo objetivo específico en cuanto al nivel de la variable productividad, se logra apreciar que existe un 55% de los trabajadores que se encuentran en un nivel alto; la cual evidencia según el instrumento aplicado que se ve reflejada en la eficacia de su trabajo; sin embargo existe una cantidad considerable de 44% que se encuentra en un nivel medio y se muestra a través de los resultados que hay incertidumbre en cuanto a eficiencia, debido a que existe poco personal y es insuficiente poder generar mayor producción lo que ocasiona que hayan tiempos muertos en las empresas.

Según los resultados del tercer objetivo específico en cuanto al grado de correlación entre la higiene laboral y la productividad; determinada a través del Rho de Spearman 0,940 se observa una correlación directa, de grado buena y altamente significativa (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la higiene laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a lo que los trabajadores mencionaron, la óptima higiene laboral brindada a los trabajadores resulta ser importante en la productividad de los trabajadores dentro de su centro de trabajo. Esto se ve evidenciado en lo positivo que es tener un buen plan de prevención de incidentes o accidentes para reducir y/o eliminar riesgos en la salud del colaborador dentro de las empresas y así poder aumentar su capacidad de trabajo.

De acuerdo al resultado del cuarto objetivo específico en cuanto al grado de correlación entre las condiciones ambientales y la productividad; determinada a través del Rho de Spearman 0,940 se observa una correlación directa, buena y altamente significativa (grado de significación

estadística $p > 0.01$) entre las condiciones ambientales y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a lo que los trabajadores, trabajar en las mejores condiciones ambientales resulta ser fundamental en la productividad dentro de su centro de trabajo. Ciertamente al mejorar o acondicionar cada posible escenario de trabajo ayudas al colaborador a ampliar la productividad.

De acuerdo el resultado del quinto objetivo específico en cuanto al grado de correlación entre la seguridad laboral y la productividad; determinada a través del Rho de Spearman 0,860 se observa una correlación directa, de grado moderadamente significativo (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la seguridad laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, trabajar en confianza provoca que se sientan seguros, mientras cumplen sus funciones, por lo que resulta beneficioso con respecto a la productividad en su centro de trabajo. El hacer un ambiente seguro y reconfortante para el trabajador puede evitar ausentismos por accidentes y así lograr generar mayor producción.

Finalmente, el resultado del objetivo general en cuanto al grado de correlación entre la calidad de vida laboral y la productividad; determinada a través del Rho de Spearman 0,975 se observa una correlación directa, buena y altamente significativa (grado de significación estadística $p > 0.01$) entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Por tanto, de acuerdo a los trabajadores, la mejora continua de la calidad de vida laboral en su centro de trabajo es un factor relevante para el incremento de su productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Basándose en los resultados y conclusiones alcanzados en el presente estudio de investigación, se plantea las siguientes recomendaciones a los responsables de las empresas Samira y Lupita S.A.C.

Para mejorar la calidad de vida laboral se recomienda a las administradoras poner más énfasis en las condiciones ambientales e higiénicas y de seguridad laboral. El jefe de producción debe rediseñar el layout, lo que se refiere a una óptima distribución del espacio de manera que las máquinas y equipos se encuentren en un ambiente donde se logre reducir los sonidos irritables, y así controlar la sobre exposición de los trabajadores, a estos ruidos, a un ambiente más seguro previniendo cualquier tipo de accidente.

Para mejorar la productividad se recomienda a los jefes de producción poner más atención en la cantidad de colaboradores que se cuenta en cada área de la producción, para aumentar el rendimiento de los armadores se requiere la contratación de por lo menos dos perfiladores más en cada una de las empresas.

En cuanto a la mejora de la higiene laboral se recomienda a las administradoras enfocarse en la puesta de acción mediante un plan organizado que permita brindarles hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa, esto con el único fin de reducir y/o eliminar riesgos en la salud al colaborador y así poder desarrollar su capacidad de trabajo sin inconveniente alguno.

Para perfeccionar las condiciones ambientales se recomienda a los Jefes de Producción observar las áreas de trabajo, a través de un cuaderno de apuntes y mediante la observación vaya evaluando cada área de trabajo; y del ser necesario y oportuno, acondicionar cada escenario de trabajo como proporcionar más iluminación, comprar accesorios de protección como dedales, lentes de protección, entre otros, todo ello para generar mayor efectividad en los colaboradores.

Para mejorar la seguridad laboral se recomienda a las administradoras coordinar y organizar con los Jefes de Producción un procedimiento

óptimo de seguridad laboral para prevenir accidentes a través de registros de accidentes que permitan tener datos frecuentes y tendencias. El hacer un ambiente seguro y reconfortante para el trabajador y poder evitar ausentismos por accidentes y así lograr generar mayor producción.

Finalmente, para lograr mejorar la calidad de vida laboral y la productividad se recomienda a los gerentes generales tener una actitud de inversión que genere mayor rendimiento, impulsando la calidad de vida en sus trabajadores

REFERENCIAS

- Almeida, J. & Olivares, N. (2013). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú
- Baitul, M. (2012). *Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Broncano, m. (2015). *La iluminación en el puesto de trabajo. Unidad de accesibilidad de cocemfe*. Recuperado de: <https://www.observatoriodelaaccessibilidad.es/espacio-divulgativo/articulos/la-iluminacion-puesto-trabajo.html>
- Cámara de comercio de lima 2019. *Importaciones de calzado perjudican a la industria nacional*. Recuperado de: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r908_2/comercio%20exterior.pdf
- Casas J. & Co. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Revista de administración sanitaria, Vol VI - No. 23.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9ª ed.) México D.F. Mc GRAW-HILL.
- Colás, P., & Ramírez, J. (2016). *Alfabetización informacional. Justificación del estudio*.
- Gallego, A. & Grisales, C. (2007). *Evaluación de la productividad del sector calzado en el área metropolitana centro occidente (AMCO) y propuesta de un plan estratégico de mejoramiento del factor más crítico*. Lima – Perú
- García, C. (2005). *Estudio del trabajo - Ingeniería de métodos y medición del trabajo* (2.ª ed.) México, McGraw Hill.
- García, H. (2018). *Seguridad Y Salud Ocupacional Y Calidad De Vida Laboral De Los Colaboradores Del Terminal Pesquero De Buenos Aires, Trujillo, Año 2018*.

- Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. Revista de Investigación en Psicología - Vol. 14, N. ° 2. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. D.F.; Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Lagos, E. (2014). *La motivación en la productividad laboral*. Voz Zootécnica, 4, pp. 25 – 30.
- Lobato, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*.
- López, I. (2018). *Calidad de vida y productividad laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Rodríguez, M., García, A., & Cortez, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. Salud Pública de México, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martínez, J. (2019). *Diseño y validación de la escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019*.
- Niebel, B., & Freivalds (2009). *Métodos Estándares y diseño del trabajo*. Ingeniería industrial MC-Graw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V. – México, D. F.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Grande, M. (2019). *Antecedentes de calidad de vida laboral en una muestra de profesionales sanitarios del sur de España*.

- Pérez, M. (31 de enero de 2020). *El bienestar laboral puede estar fuera del trabajo*. El Tiempo. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/de-que-depende-la-calidad-de-vida-y-bienestar-laboral-segun-investigacion-del-cesa-457404>
- Pernaut, M. & Ortiz, E. (2008). *Introducción a la Teoría Económica*. Caracas: Editorial
- Salvatierra, E. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo-2019*
- Sodexo (2019). *Conoce las seis dimensiones de Calidad de Vida Laboral*. Recuperado de: <https://blog.sodexo.co/blog/conoce-las-seis-dimensiones-de-calidad-de-vida-laboral>
- Sotelo, C. (2013) *Estadística básica y aplicación de programa SPSS*. Juan Gutemberg editores impresores E.I.R.L. Lima - Perú
- Vargas, T., Vizzuett, V., Montiel, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Teuken Bidikay: Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 9(13), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Vargas, O., & Lavallo, C. (2018). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 10. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	La calidad de vida en el trabajo se muestra en una idea subjetiva que se relaciona con los colaboradores de una empresa sobre su nivel de complacencia en relación al entorno en el que trabajan, y como efecto se tiene el rendimiento y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es positiva, la empresa puede funcionar óptimamente, Baitul (2012, p. 68)	La variable fue medida a través de un cuestionario, que se aplicó a los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Chiavenato (2011)	Higiene laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de servicios médicos adecuados. • Nivel de prevención de riesgos para la salud. 	Ordinal
			Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Iluminación. • Nivel de ruido. • Nivel de temperature. 	
			Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de prevención de accidentes. • Estadísticas de accidentes. • Nivel de prevención de incendios. 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD	En realidad la productividad debería definirse como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Lagos (2014, p.30)	La variable fue medida a través de un cuestionario, que se aplicó a los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de recursos utilizados para la realización del trabajo. 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Número de pedidos atendidos al tiempo indicado 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de la calidad de producción. 	

Tabla 11. Matriz de Consistencia

Título	Problema general	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C, El Porvenir, Trujillo - 2020	¿Cuál es la relación de la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir - Trujillo – 2020?	La calidad de vida laboral se relaciona positivamente en la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C. en El Porvenir - Trujillo – 2020	Calidad de vida laboral	La calidad de vida en el trabajo se muestra en una idea subjetiva que se relaciona con los colaboradores de una empresa sobre su nivel de complacencia en relación al entorno en el que trabajan, y como efecto se tiene el rendimiento y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es positiva, la empresa puede funcionar óptimamente, Baitul (2012, p. 68)	Higiene Laboral	Nivel de servicios médicos adecuados	1, 2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Objetivos Objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. Objetivos específicos: O1: Analizar la calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. O2: Evaluar la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. O3: Determinar la relación que existe entre higiene laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. O4: Determinar la relación que existe entre condiciones ambientales y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020. O5: Determinar la relación que existe entre seguridad laboral y la productividad en las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.	Condiciones Ambientales				Nivel de prevención de riesgos para la salud	3, 4	
					Nivel de iluminación	5,6		
						Nivel de ruido	7,8	
	Seguridad Laboral	Nivel de temperatura			9			
		Nivel de prevención de Accidentes	10,11					
		Estadística de accidentes	12					
	Productividad	En realidad, la productividad debería definirse como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Lagos (2014, p.30)	Eficiencia	Recursos Utilizados para la realización del trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6			
				Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7, 8, 9, 10, 11, 12		
					Efectividad	Mejora de la calidad de producción.	13, 14, 15, 16	

Anexo 2: Cuestionario de la variable “calidad de vida laboral”

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE ESTUDIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LA LAS EMPRESAS SAMIRA Y LUPITA S.A.C.

INSTRUCCIONES:

Mediante el presente cuestionario que tiene como finalidad de adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del trabajador con respecto a las preguntas elaboradas correspondiente a su área de labor.

Responda usted con la veracidad, la respuesta servirá para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer al área de operaciones una mejora.

SEXO: (M) (F)

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

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

DIMENSIONES	N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
HIGIENE LABORAL	NIVEL DE SERVICIOS MÉDICOS ADECUADOS						
	1	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados como un botiquín para urgencias y primeros auxilios?					
	2	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y personal capacitado para atender situaciones de riesgo?					
	NIVEL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD						
	3	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?					
	4	¿Se cuenta con señalización, que oriente a los trabajadores en función a su cuidado personal y garantizar la continuidad de sus funciones?					
CONDICIONES AMBIENTALES	NIVEL DE ILUMINACIÓN						
	5	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de sus actividades, en su área de trabajo?					
	6	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar su productividad?					
	NIVEL DE RUIDO						
	7	¿Existen sonidos insoportables en el área donde trabaja, lo que afecta la eficacia de sus funciones?					
	8						

		¿El ruido existente influye en su salud auditiva y limita la efectividad de su rendimiento?						
		NIVEL DE TEMPERATURA						
	9	¿La empresa cuenta con una buena ventilación para evitar un nivel de calor elevado?						
SEGURIDAD LABORAL		NIVEL DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES						
	10	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad para prevenir accidentes, como focos, máquinas y herramientas, entre otros?						
	11	¿Hay ausencia de los trabajadores a causa de los accidentes ocasionados?						
		ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES						
	12	¿La empresa informa sobre el número de accidentes e incidentes a la fecha?						
		PREVENCIÓN DE INCENDIOS						
	13	¿La empresa realiza una revisión constante a los extintores?						

Gracias por su participación...

Anexo 3: Cuestionario de la variable “productividad”

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE ESTUDIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LA LAS EMPRESAS SAMIRA Y LUPITA S.A.C.

INSTRUCCIONES:

Mediante el presente cuestionario de que tiene como finalidad de adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del trabajador con respecto a las preguntas elaboradas correspondiente a su área de labor.

Responda usted con la veracidad, la respuesta servirá para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer al área de operaciones una mejora.

SEXO: (M) (F)

Marca con (X) tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

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

DIMENSIONES	N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
EFICIENCIA	RECURSOS UTILIZADOS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO						
	1	¿Se hace el buen uso de los recursos para evitar desperdicios en su área de trabajo?					
	2	¿Los procedimientos son claros para entregar su trabajo a tiempo?					
	3	¿Se generan pérdidas de materiales en el desarrollo de las actividades laborales?					
	4	¿El área de almacén es eficiente en la entrega de los materiales?					
	5	¿Durante el desarrollo de las actividades, la productividad se limita por la carencia de materiales?					
	6	¿La infraestructura ayuda en el uso de recursos?					
EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS AL TIEMPO INDICADO						
	7	¿La empresa conoce el tiempo que toma cortar, perfilar, armar y alistar una docena de calzado?					
	8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan está accesible a su zona de trabajo?					
	9						

		¿La empresa supervisa los métodos de trabajo para simplificar actividades innecesarias?					
	10	¿Los trabajadores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?					
	11	¿Las condiciones ambientales desfavorecen la entrega a tiempo de las tareas?					
	12	¿La infraestructura cuenta con los espacios suficientes para el buen desenvolvimiento y manipulación de las maquinarias?					
EFFECTIVIDAD	MEJORA DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN						
	13	¿La empresa se ve comprometida con el mejoramiento continuo de la producción?					
	14	¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los trabajadores?					
	15	¿La empresa se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
	16	¿La producción se evalúa en periodos cortos para medir la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					

Gracias por su participación...

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 21/11/ 2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida	Docente - UCV	Cuestionario – Productividad	Vilchez Carrera, Rosmer Zevallos Carbajal, Antony
Título del estudio: Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo – 2020.			

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Escala: FIABILIDAD DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 13. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	13

Tabla 14. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
items1	37,850	117,608	,932	,981
items2	37,450	120,682	,767	,984
items3	37,750	118,513	,893	,982
items4	37,850	120,134	,916	,981
items5	37,800	119,853	,902	,981
items6	37,650	120,239	,875	,982
items7	37,550	115,839	,917	,981
items8	37,750	118,618	,941	,981
items9	37,500	121,947	,863	,982
items10	37,800	116,484	,962	,980
items11	37,750	115,566	,938	,981
items12	37,800	122,695	,810	,983
items13	37,700	118,116	,945	,981

Fuente: Elaborado en base a resultados de SPSS 22.

Escala: FIABILIDAD DE PRODUCTIVIDAD

Tabla 15. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 16. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	16

Tabla 17. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
items1	47,400	185,411	,938	,985
items2	47,000	189,579	,764	,987
items3	47,300	186,642	,896	,986
items4	47,400	188,779	,914	,985
items5	47,350	188,134	,913	,985
items6	47,200	188,695	,883	,986
items7	47,100	183,042	,929	,985
items8	47,300	186,958	,936	,985
items9	47,050	190,892	,869	,986
items10	47,350	184,239	,959	,985
items11	47,300	183,063	,936	,985
items12	47,350	191,818	,817	,986
items13	47,250	186,303	,941	,985
items14	47,350	188,134	,913	,985
items15	47,200	188,695	,883	,986
items16	47,100	183,042	,929	,985

Fuente: Elaborado en base a resultados de SPSS 22.

Anexo 6: Diagrama de diseño correlacional

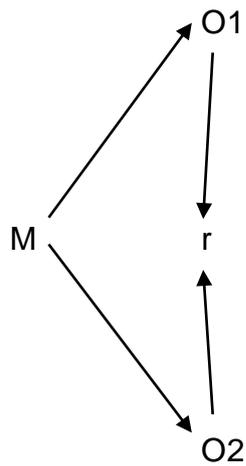


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional

Donde:

M: muestra

O1: variable independiente

O2: variable dependiente

r: relación de variables

Anexo 7: Dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Tabla 18. Estadísticas de las dimensiones de calidad de vida laboral

CALIDAD DE VIDA LABORAL			
DIEMENSION	ESCALA	FRECUENCIA	PROCENTAJE
HIGIENE LABORAL	ALTO	21	38%
	MEDIO	33	60%
	BAJO	1	2%
CONDICIONES AMBIENTALES	ALTO	20	36%
	MEDIO	32	58%
	BAJO	3	6%
SEGURIDAD LABORAL	ALTO	15	27%
	MEDIO	39	71%
	BAJO	1	2%
TOTAL		55	100%

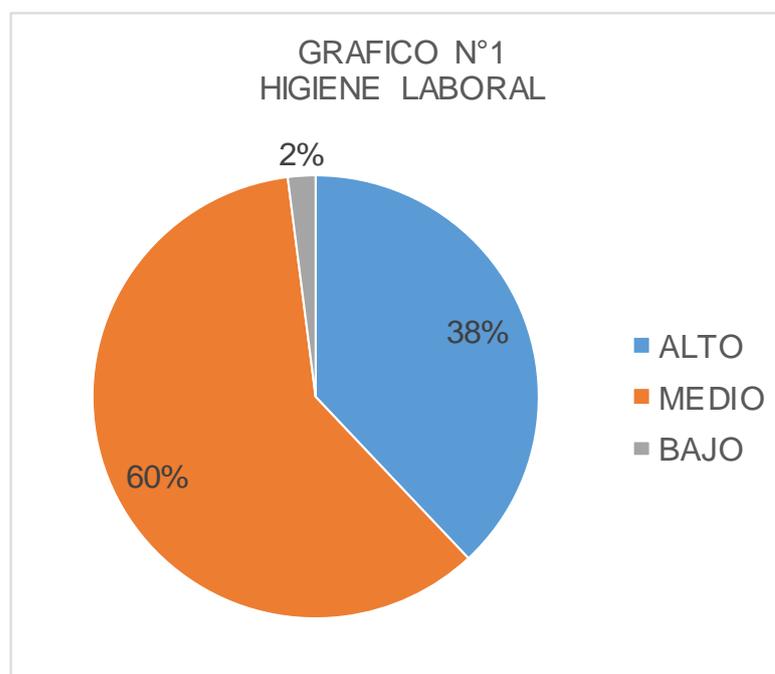


Figura 2. Dimensión higiene laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

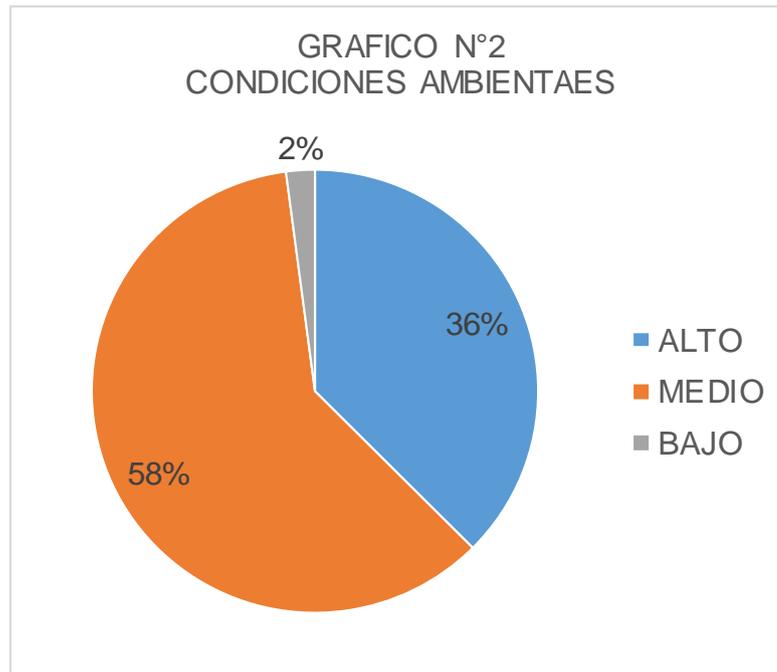


Figura 3. Dimensión condiciones ambientales de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

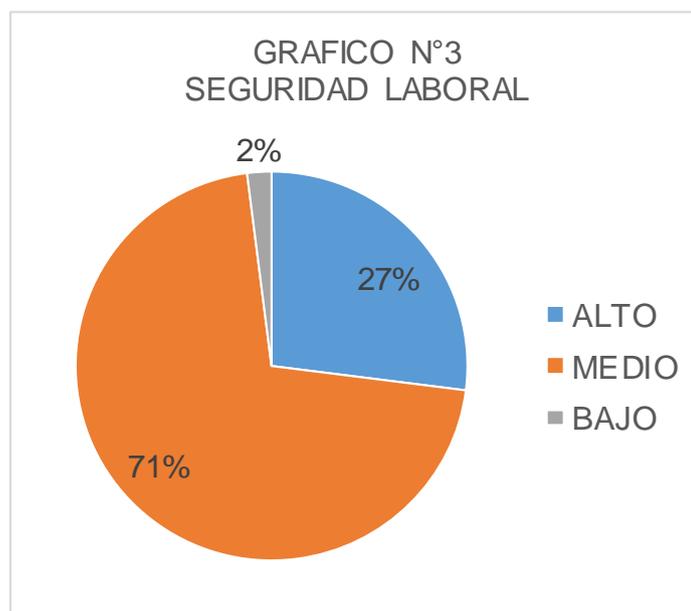


Figura 4. Dimensión seguridad laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

Anexo 8: Resultado de la variable calidad de vida laboral



Figura 5. Calidad de vida laboral de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

Anexo 9: Dimensiones de la variable productividad

Tabla 19. Estadísticas de las dimensiones de productividad

PRODUCTIVIDAD			
DIEMENSION	ESCALA	FRECUENCIA	PROCENTAJE
EFICACIA	ALTO	34	62%
	MEDIO	20	36%
	BAJO	1	2%
EFICIENCIA	ALTO	30	55%
	MEDIO	24	43%
	BAJO	1	2%
EFECTIVIDAD	ALTO	14	25%
	MEDIO	39	71%
	BAJO	2	4%
TOTAL		55	100%

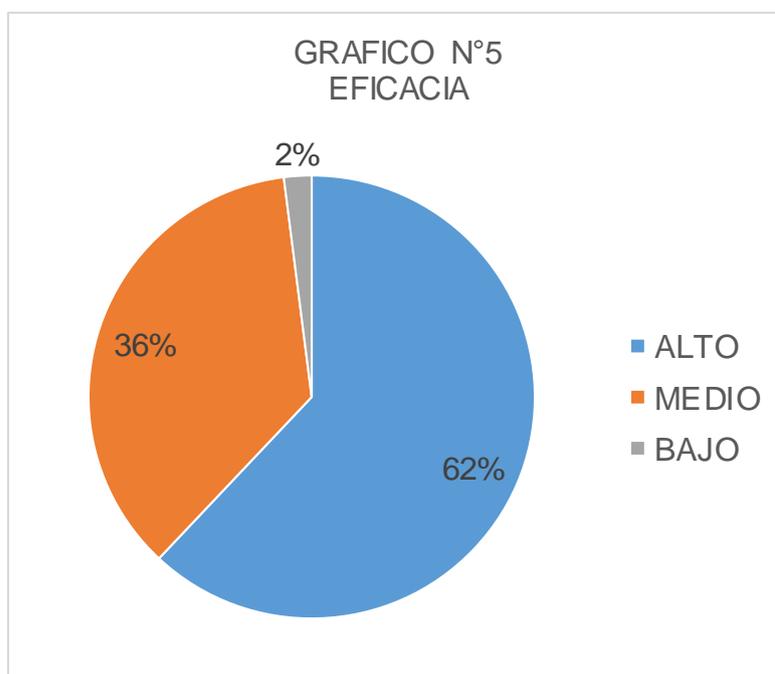


Figura 6. Dimensión eficacia de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

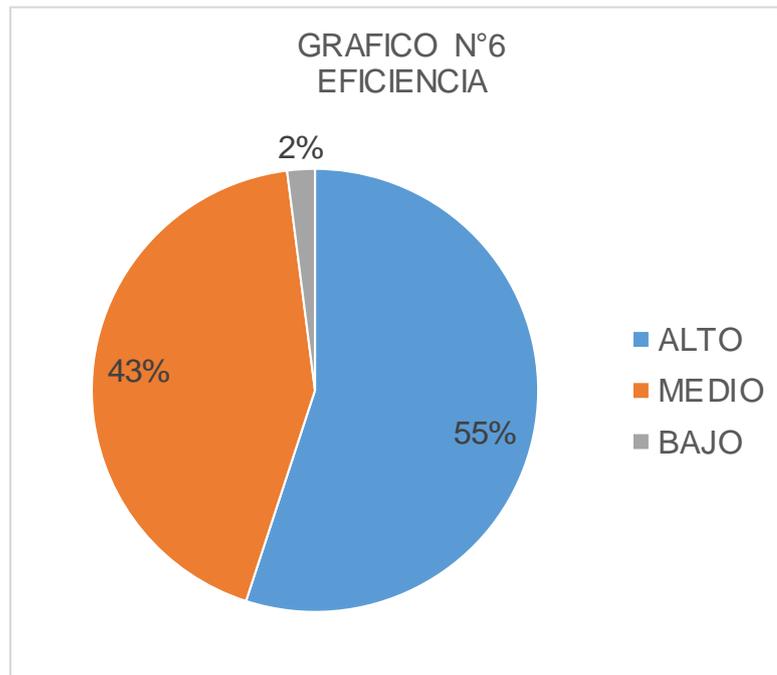


Figura 7. Dimensión eficiencia de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

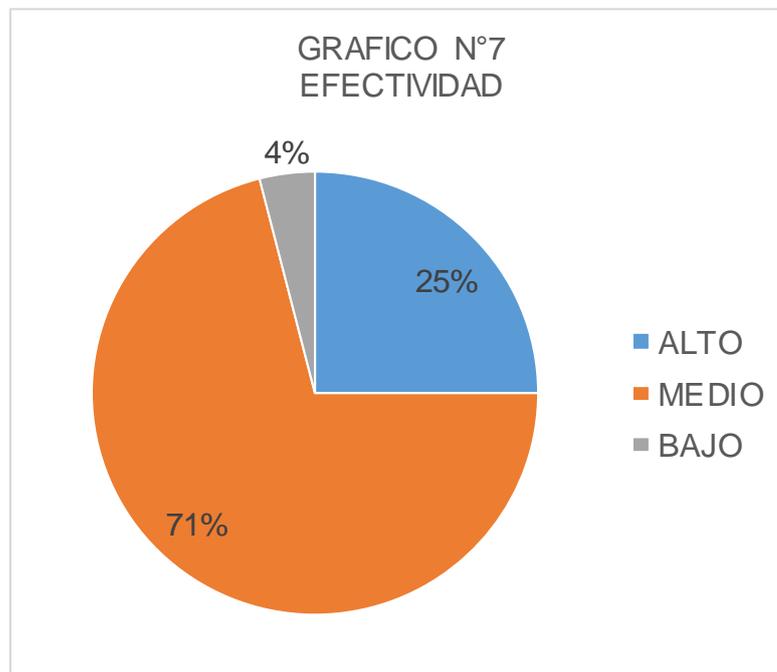


Figura 8. Dimensión efectividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

Anexo 10: Resultado de la variable productividad



Figura 9. Productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020.

Anexo 11: Caratula de tesis de donde se tomó el instrumento



Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa

Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de talento humano

AUTOR:

Br. Urías Maguid Chambilla Quispe

ASESOR:

Dr. Sotelo Estacio, Carlos

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2017

Anexo 12: Ficha técnica

Ficha Técnica

Autores: Br. Urías Maguid Chambilla Quispe

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

País: Perú

Año: 2017

Versión: Original en idioma español.

Administración: Individual

Duración: 10 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Identificar la relación que existe entre Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

Dimensiones:

Contiene:

- Higiene laboral
- Condiciones ambientales
- Seguridad laboral
- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad