



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Página del jurado

Dr. José Perales Vidarte
Presidente

Dra. Jessica Palacios Garay
Secretario

Dr. Sotelo W. Estacio, Carlos
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mí querida esposa Judyth y a mi hijo Samuel, quienes han sido una inspiración durante el desarrollo del presente trabajo y me han brindado un apoyo incondicional en todo tiempo.

A mis queridos padres, que han sentado una base con principios y valores.

Agradecimiento

A Dios, por darme la sabiduría, paciencia y amor, para alcanzar mis objetivos, mediante la salud y vida que me ha dado.

A mis maestros quienes han sido un apoyo en el desarrollo de la tesis en el momento que se ha requerido.

Declaratoria de autoría

Yo, Urías Maguid Chambilla Quispe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de talento humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016**”, presentada, en 184 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de talento humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de agosto del 2017

.....

Urías Maguid Chambilla Quispe

DNI: 01321917

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo y productividad en la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. Lima - Perú, 2016”, con la finalidad de determinar cómo la Calidad de Vida se relaciona con la Productividad en el área de operaciones, la misma que consta de VII capítulos y que someto a vuestra consideración en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de Talento Humano. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Urías Maguid Chambilla Quispe

Índice

	Pág.
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación teórica y organizacional	22
1.3. Justificación	41
1.4. Problema	43
1.5. Hipótesis	45
1.6. Objetivos de la investigación	45
II. MARCO METODOLÓGICO.	
2.1. Variables	47
2.2. Operacionalización de variables	48
2.3. Metodología	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño de investigación	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de Análisis de datos	59
2.9. Aspectos éticos	60

III. RESULTADOS.	61
IV. DISCUSIÓN	72
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
VIII APENDICE	87

Lista de tablas

		Pág
Tabla 1	Operacionalización de la variable Calidad de vida en el trabajo.	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable productividad.	48
Tabla 3	Distribución de la población del área de Operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	51
Tabla 4	Trabajadores área de producción de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016	52
Tabla 5	Validación de instrumento calidad de vida en el trabajo	54
Tabla 6	Datos estadísticos de la prueba piloto calidad de vida en el trabajo.	55
Tabla 7	Validación de confiabilidad de instrumento productividad.	55
Tabla 8	Datos estadísticos de la prueba piloto productividad.	56
Tabla 9	Análisis de consistencia interna de calidad de vida en el trabajo y productividad. Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	56
Tabla 10	Validación de instrumento calidad de vida en el trabajo – juicio de expertos de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	57
Tabla 11	Validación de instrumento productividad – juicio de expertos de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	57
Tabla 12	Análisis de ítems-test de variables calidad de vida en el trabajo y productividad.	58
Tabla 13	Baremos de la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	58
Tabla 14	Baremos de la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	59
Tabla 15	Nivel de calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	62

Tabla 16	Nivel de productividad en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	63
Tabla 17	Nivel de higiene laboral en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	64
Tabla 18	Nivel de condiciones ambientales en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	66
Tabla 19	Nivel de seguridad laboral en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	66
Tabla 20	Correlación entre calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	67
Tabla 21	Correlación entre higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	68
Tabla 22	Correlación entre condiciones ambientales y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	70
Tabla 23	Correlación entre seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	71

Lista de figuras.

		Pág.
Figura 1	Diagrama de diseño correlacional.	50
Figura 2	Barras de calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	62
Figura 3	Barras de productividad en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	63
Figura 4	Barras de higiene en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	64
Figura 5	Barras de condición laboral en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	65
Figura 6	Barras de seguridad laboral en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	66

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito de identificar la relación que existe entre La calidad de vida en el trabajo y productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016, según la hipótesis planteada; se halló una relación significativa entre las dos variables.

La investigación ha recurrido al empleo del método hipotético deductivo y el diseño es no experimental y de corte transversal. En relación a la metodología, nos encontramos frente a una investigación de enfoque de tipo cuantitativa. Para el estudio, la muestra fue 38 personas, no probabilística de una población de 40 personas según criterios de inclusión y exclusión, para recabar los datos requeridos se ha recurrido a la encuesta mediante un cuestionario desarrollado; el proceso de validación de juicio pasó por los expertos en la materia, se ha determinado su fiabilidad mediante la información obtenida le permitió procesar (Rho de Spearman), aplicando el paquete estadístico SPSS 22.

Los resultados fueron significativos de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo y productividad.

Abstract

The present research aimed to identify the relationship between the Quality of life in the work and productivity, in the company Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016, according to the hypothesis proposed; a significant relationship was found between the two variables.

The research has resorted to the use of the deductive hypothetical method and the design is non-experimental and cross-sectional. In relation to the methodology, we are facing a quantitative type of research. For the study, the sample was 38 people, non-probabilistic of a population of 40 people according to inclusion and exclusion criteria, to collect the required data, a questionnaire was developed using the questionnaire; The process of validation of judgment passed by experts in the matter, has been determined its reliability through the information obtained allowed it to process (Rho de Spearman), applying the statistical package SPSS 22.

The results were significant correlation between the variables determined by Spearman's Rho 0.542 means that there is a moderate positive relationship between the variables, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$, so we reject the null hypothesis and accept The alternative hypothesis (H1); That is to say: There is a significant relationship between the quality of life at work and the productivity of the Company Cranes & Negotiations South S.C.R.L.

Keywords: Quality of life at work, productivity, safety, hygiene and labor.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

La conexión mundial es hoy con celeridad por efecto de la tecnología y la competitividad de mercados promoviéndose la necesidad de buscar mejorar la productividad y sin considerar las condiciones dadas al talento humano que es el motor para el avance y crecimiento de las organizaciones. No obstante la importancia del estudio de la calidad de vida en el trabajo y su relación con la productividad, el presente estudio de investigación se inicia con la vital importancia de encontrar mediante un análisis la relación que tiene la calidad de vida en el trabajo y la productividad, para mejorar la productividad eficientemente en todas las áreas que se traduce en rentabilidad. Mejorar la productividad es posible tomando en cuenta las dimensiones que se alcanza en la calidad de vida en el trabajo, el personal tiene muchas necesidades dentro de las cuales tomamos en cuenta el valor de la seguridad y lo fisiológico dentro de su centro de labor que muy poco es tomado en cuenta por los directivos de las empresas de nuestro país. Sin embargo reconociendo la importancia de las dos variables objeto de estudio, es fundamental de que el trabajador tenga un grado de satisfacción de sus necesidades personales para mejorar el nivel de productividad.

Antecedentes internacionales

Los prototipos modernos del campo científico sustentan que esta investigación necesita de aportes previos en la exploración y análisis de estudio, de allí que para ahondar la investigación propuesta, motivo por el cual la importancia de citar, aquellos autores que contribuyeron con información complementario en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Así tenemos: Pérez y Zurita (2014), en su tesis "*Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile*" la variable está asociado a la experiencia subjetiva, afilia a los factores internos y factores objetivos del propio contenido del ambiente laboral, la investigación tuvo como objetivo determinar la asociación de las variables, de si la calidad de vida laboral está asociado a la satisfacción laboral y al síndrome de burnout, para encontrar si existen asociación significativa entre las variables, se ha llegado a analizar, la calidad de vida laboral entre los estamentos de la

organización. El método aplicado fue de un diseño no experimental, analítico transversal, se ha trabajado con una muestra de 72 trabajadores del organismo de salud pública de Chile, utilizando como instrumento un cuestionario de satisfacción laboral de Melia et al. (1990), Calidad de vida laboral de Da Silva (2006) y para evaluar de Bournout mediante un inventario, los resultados nos muestra una asociación significativa de la Calidad de Vida Laboral con la satisfacción laboral y síndrome de bournout, asimismo se hallaron diferencias en la evaluación de la calidad de vida laboral y el estamento técnico y directivo con resultado ($p < 0.048$). Concluyendo que las tres variables están estrechamente asociadas en los entornos laborales a la salud, que se debe tener una consideración general de abordar el tema en todas las organizaciones en un sistema global. El objeto de la investigación previa, el autor menciona que La calidad de vida laboral se asoció significativamente la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. En relación con nuestra primera variable Calidad de Vida en el Trabajo, dicho aporte ayuda a tomar en cuenta al trabajador para una mejor productividad, se requiere una Calidad de Vida dentro de la organización como estrategia productiva.

Quintana, (2014) en su tesis "*Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo - México*" El objetivo de estudio fue conocer la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los trabajadores de Enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, Sonora, México del primer, segundo y tercer nivel de atención y las características biosociodemográficas y factores del trabajo con las que se relaciona. Las ideas y criterios han sido adaptados González, Hidalgo, Salazar y Preciado, que validaron a este estudio. La población incorporó a los trabajadores de enfermería: enfermeros (a) no profesionales y profesionales. El tipo de diseño fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. La muestra que ha sido aplicada ha sido probabilística, estratificada por el grado de atención y calidad de enfermeras, valorando un error del 5% y un 10% de pérdida, 345 personas ha sido el tamaño de la población. Para conocer la variables biosociodemograficas y los factores de trabajo del personal de enfermería, se ha utilizado el cuestionario y para este estudio el instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo "CVT –

GOHISALO” Para el análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 15. Validado en población mexicana, con Alpha de Cronbach para este estudio de 0.957. La técnica que se utilizaron fue estadística descriptiva e inferencial, la pruebas que se realizaron fueron la estadísticas de homogeneidad utilizando el estadístico Chi-cuadrado; para el orden de los datos se ha considerado a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se cotejaron medias empleando un enfoque paramétrico como no-paramétrico. Resultados: El promedio global de CVT de los trabajadores de enfermería es de 207.31 (DE=41.74) que nos indica un grado medio de CVT. Con respecto a los promedios de las dimensiones de CVT, en cuanto a Soporte institucional para el trabajo se encontró $\bar{x}=36.94$ (DE=12.47), Seguridad en el trabajo $\bar{x}=30.74$ (DE=11.53), Integración al puesto de trabajo $\bar{x}=30.74$ (DE=6.56), Satisfacción por el trabajo $\bar{x}=35.10$ (DE=6.65), Desarrollo personal del trabajador $\bar{x}=22.86$ (DE=6.43) Bienestar logrado a través del trabajo $\bar{x}=35.62$ (DE=6.09) y Administración del tiempo libre $\bar{x}=15.91$ (DE=3.90), las dimensiones nos han demostrado un grado medio de calidad, con excepción el desarrollo personal del trabajador que han sido evaluados como bajo. Con respecto al grado de atención de salud hubo diferencias significativas estadísticamente en las dimensiones de Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre. En relación a la Satisfacción por el trabajo 53% y 40.3% del personal de primer y segundo grado respectivamente, poseen alta satisfacción por el trabajo, entretanto el 60.2% del personal que trabaja en el segundo grado de atención evalúan su satisfacción laboral como baja ($p \leq 0.001$). con respecto al Bienestar logrado a través del trabajo, 47% de los que trabajan en el primer nivel de atención, el bienestar logrado alcanza un alto nivel a través del trabajo, opuesto a los que trabajan en el segundo y tercer nivel donde 66.0% y 60.4% contestaron según bienestar logrado un nivel bajo a través del trabajo respectivamente ($p \leq 0.001$) con respecto al Desarrollo personal del colaborador que dentro del primer nivel de atención se ha observado que el 43.2% se estiman con un alto desarrollo personal, entretanto el 54.4% del segundo nivel y 44.7% resultan con un bajo desarrollo personal ($p \leq 0.001$). Posición semejante se halló respecto a la dimensión de Administración del tiempo libre donde 60.2% del personal de primer nivel de atención determinan la

administración del tiempo libre como alta, entretanto el 42.7% del segundo nivel de atención y 37.1% del tercer nivel de atención determinan la dimensión como baja ($p \leq 0.001$). se llega la siguiente conclusión: los trabajadores que laboran en la Secretaría de Salud Pública en la ciudad de Hermosillo, Sonora, México, se encuentran medianamente satisfecho con su CVT en general. Con respecto a la variable biosociodemográficas hay diversas variables y del trabajo que se relacionan significativamente con las dimensiones de la CVT y se hallan diferencias estadísticamente significativas entre CVT global según variables biosociodemograficas y los factores del trabajo de los trabajadores de enfermería.

Delgado, Inzulza y Delgado (2012), en su tesis “Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas” Chile. La investigación realizada tuvo como Objetivo: la tarea de identificar un constructo acerca de la variable calidad de vida en el trabajo de los médicos/as y enfermeros/as de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. El Método y Materiales utilizados fue el Estudio transversal y analítico. El cuestionario aplicado fue por 10 ítems de los datos socio-laborales y el instrumento CVT-GOHISALO, que mide la Calidad de Vida en el Trabajo, que es integrado por 74 ítems, que contiene siete dimensiones. Los Resultados obtenidos muestran que el 40% cuenta con 2 trabajos, con respecto al ausentismo tiene una representación del 20% por enfermedad durante el periodo previo. Y el desempeño mixto representa el 60%. Con respecto a los colaboradores de más de 2 a 5 años de antigüedad representa el 40%, y con menos de 2 años representa el 30%. Y el número de horas que dedican al descanso durante la semana es menor a 20 horas del 50% de los colaboradores, de un total de muestra de 20 trabajadores médicos y enfermeras (ras). El resultado del análisis mediante la evaluación que se tuvo de las siete dimensiones, revelan el nivel de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Conclusiones: Los colaboradores evaluados de la salud nos muestran una serie de apreciaciones personales que revelan una realidad de su centro de trabajo.

Según los autores, los resultados muestran ausentismos laboral por enfermedades, insatisfacción salarial, insatisfacción a diferentes necesidades que

tiene el trabajador. La gran importancia de dar calidad de vida en el trabajo, donde podemos suplir sus necesidades psicológicas y fisiológicas para elevar su rendimiento en la productividad.

Para, García, González, Aldrete, Acosta y León (2014) “Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario” de Ecuador. Tuvo como objetivo: encontrar mediante un estudio la existencia de la relación de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), con los síntomas de estrés del personal administrativo de la Universidad pública de Ecuador. Métodos y material utilizados: el diseño fue transversal, analítico, relacional y cuantitativo de una muestra de 447 trabajadores administrativos de la universidad pública. Se aplicó cuestionarios de “CVT-GOGISALO” el análisis fue descriptivo. De la evaluación realizada tuvo como Resultados: que el 76% de los colaboradores aconsejan la presencia de síntomas fisiológicos de estrés de nivel medio, alto y muy alto. Y también presentan niveles bajos de estrés con indicios de comportamientos intelectuales, sociales, laborales y psicoemocionales. Afirmando que más del 50% de la población simulada sería vulnerables al desequilibrio que es un riesgo latente en la CVT; existe una alta satisfacción en el trabajo de una tercera parte de los trabajadores, en Conclusión: esta investigación ha demostrado la existencia de una asociación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés. Los resultados nos han proporcionado proponer estrategias preventivas para desarrollar mejoras en la CVT en el entorno universitario; promoviendo “el buen vivir” que se han alineado a las políticas de Estado.

Para, (Chiang y Krausse p. 024) en su “Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores Privado y Público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento” el estudio realizado tuvo por objeto elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa. La muestra de esta investigación ha incluido a 128 trabajadores de los sectores privado y público. El instrumento que se aplicó para medir la calidad de vida laboral consiste en 118 ítems que se han dividido en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicadores

globales. Se concluye que las escalas, han sido validadas para la muestra que pueden ser utilizadas para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas de diferentes sectores y públicas, y dar un aporte significativo para corregir las estrategias aplicadas en las empresas implantando una estrategia de mejora a todas las organizaciones con políticas internas y externas que son de mucho interés (stakeholders).

Antecedentes nacionales

Encalada, (2016) en su Tesis “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016”; la productividad es el resultado de estado de satisfacción de los trabajadores, la presente investigación tuvo como objetivo: definir la relación existente entre la variable satisfacción laboral con la variable productividad, de los colaboradores del servicio de nutrición del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren. Según el planteamiento de la hipótesis fue de hallar la significancia de la relación de las dos variables. El método: utilizado fue básica y diseño no experimental, correlacional, transversal, cuantitativo e hipotético deductivo. La muestra estuvo constituida por los colaboradores del área de servicios de nutrición, y el muestreo utilizado fue el de tipo censal. El instrumento que se adoptó fue un cuestionario de 32 ítems, y para el recojo de datos se empleó la encuesta. Para el procesamiento de los resultados obtenidos se usó el programa IBM SPSS STATISTICS versión 22 y para comparar la hipótesis se ha aplicado la prueba de Rho Spearman. Tuvo como resultados: la alta relación significativa de confianza con un 95% entre Satisfacción Laboral y productividad ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$) como resultado una correlación directa y de nivel moderado ($\text{Rho Spearman} = 0.521$) llegando a la conclusión: la relación significativa de la variable Calidad de Vida Laboral y la productividad de los colaboradores del servicio de nutrición.

Godoy, (2012) en su tesis “la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica” en la empresas muchas veces no entendemos importancia la cultura organizacional, la presente investigación tuvo como Objetivo: verificar la

relación directa que existe en la variable Cultura Organizacional y Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de la universidad “San Luis Gonzaga” de Ica. El instrumento que se ha utilizado fue un cuestionario de una muestra integrada de 358 trabajadores. Y tuvo como Resultados: al efectuar la prueba de hipótesis de acuerdo a la tabulación de datos, con un valor de $X^2 = 1731,013$ que supera al valor crítico de 68,66, seguido de un grado de confianza de 95% y un grado de significancia de $\alpha = 0.05$, teniendo en consideración el nivel de libertad, confirmando la hipótesis general planteada, según los indicadores sugeridos. Teniendo como conclusiones: la relación directa entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

Alfaro, Leyton, Meza y Saenz. (2012) en su tesis “Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” debido a la gran necesidad del desarrollo de la economía en el país es importante conocer el papel que juega las municipalidades distritales y gobiernos locales, es primordial garantizar el éxito de los objetivos planteados, para lo cual se requiere colaboradores motivados y satisfechos según sus necesidades, dicha investigación tuvo como objetivo: Consiste en encontrar la relación mediante la medición de la variable Satisfacción laboral y las variables ocupacionales: (a) Condición laboral, (b) Género y (c) Tiempo de servicio en cada uno de las 03 municipalidades que integran y la comparación del grado de satisfacción medio. El método que se aplicó en el estudio fue del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Se llegaron a los siguientes resultados, no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas. Se concluye que hay

En la muestra de municipalidades, el factor Reconocimiento Personal y/o Social a nivel general y de las variables ocupacionales, presenta el menor nivel que es Insatisfecho con mayor frecuencia que los otros factores; y por tanto, al que debería prestarse mayor atención.

1.2. Fundamentación teórica y organizacional

Variable Calidad de vida en el trabajo

Definición de calidad de vida en el trabajo

Chiavenato, (2011, p.289) mencionó que “La calidad de Vida en el Trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo”

Según Chiavenato, (2011, p. 289) mencionó que la satisfacción de las necesidades representa el nivel de la Calidad de Vida en el trabajo, donde responsabiliza los diversos factores que afecta la satisfacción en el trabajo.

Teorías fundamentadas

El objetivo de cada organización es lograr la calidad de vida en el trabajo, hay mucho camino por transitar, las organizaciones deben tomar lo importante que es este tema y los trabajadores entender que no siempre la empresa los va a facilitar todo.

Baguer, (2009, p.171) mencionó que la calidad de vida en el trabajo debe ser un pensamiento claro, no exagerando lo extremo. Se deben dar las condiciones adecuadas de trabajo que guíen a un grado de satisfacción del trabajador. A la vez el personal deberá tener en cuenta el concepto de la CVT que tiene limitaciones lógicas que son de sentido común.

Para mejorar la productividad debe existir la calidad de vida en el trabajo en las organizaciones mejorando las condiciones del ambiente laboral que motive a

mejorar sus habilidades y el aspecto emocional. Razón por el cual la importancia del estudio de la calidad de vida en el trabajo que tiene un efecto en la productividad.

Lawler, (1975, p.133) propuso tratar con un solo aspecto de la calidad de vida en el trabajo; este es, el componente psicológico que la organización provee a sus empleados. Este componente debe ser relacionado, primero con la satisfacción en el trabajo. Luego, algunas perspectivas para analizar la calidad de vida en el trabajo son analizadas por Lawler en términos de su impacto y utilidad para los gerentes, inversionistas y el público en general.

Francis, (1980, p.112) resaltó que la calidad de vida en el trabajo es una concepción que guía forzosamente a comentarios subjetivos de toda naturaleza. A pesar de ello, se da una significativa consideración al factor implicación en el trabajo, sin la presencia del mismo, no es probable alcanzar una mejor efectividad en su desempeño ni alcanzar los objetivos comunes.

Davis, (1977, p. 61) usó la expresión calidad de vida en el trabajo, para referirse a la calidad entre la ligación del trabajador con el medio ambiente, valorando lo asociación que existe como absoluto. Resalta la dimensión del talento humano que muchas organizaciones son olvidadas en los factores económicos y técnicos, cuando se plantean los trabajos. Según Davis, el concepto de la calidad de vida en el trabajo en su ambiente de labor se considera muy importante y adecuada.

Camacaro, (2010) consideró a la calidad de vida en el trabajo como un compuesto de valores, creencias y filosofía que constituyen todos los esfuerzos direccionados a elevar el nivel de productividad y mejorar la moral de los trabajadores de las empresas, resaltando el reconocimiento del valor del ser humano así como su nivel intelectual, donde se busca involucrar a todo el personal en la filosofía de trabajo.

Dimensiones de calidad de vida

Dimensión higiene laboral

Para, García, (2005, p.24) “El personal debe tener a su disposición un abastecimiento adecuado de agua potable, limpia y fresca, proviene de una fuente segura y controlada regularmente”

Según García, (2005, p.24) comenta sobre la importancia de un abastecimiento de agua potable, en condiciones salubres y fresca, que se debe de tener a disposición, y que se debe conocer el origen y deberá ser controlado periódicamente.

Según Chiavenato, (2011, p.276) Desde la perspectiva del talento humano la salud y la seguridad representan una de los fundamentos primordiales para preservarla fortaleza laboral idónea.

La higiene y la seguridad son dos dimensiones estrechamente relacionadas que avalan en el trabajo exista condiciones personales y materiales capacitados para sostener cierto grado de salud de los trabajadores por lo general. (Chiavenato, 2011, p.276)

Según el concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de males y enfermedades. (p. 276)

Al respecto Chiavenato (2011) El trabajador es el capital humano de una organización, es fundamental tener la debida atención, para conservar la salud física, emocional y social a fin de garantizar el alto nivel de salud. La salud nos garantiza productividad. (p.276)

De acuerdo Chiavenato, (2011 p.276) el conjunto de normas y procedimientos de la higiene laboral procuran resguardar la integridad física y

mental del trabajador, al protegerlo de los riesgos existente en las zonas de trabajo del ambiente físico que lo rodea.

Puntos del plan de higiene laboral.

Plan organizado

Servicios médicos adecuados

Prevención de riesgos para la salud

Servicios adicionales

Objetivos de la higiene laboral

El objetivo es la salud y el bienestar del trabajador, ya que la higiene laboral es de naturaleza netamente preventivo, donde busca prever o impedir que el trabajador se enferme y que se ausente temporal o definitivo a su centro de labor. (Chiavenato, 2011, p.276)

La higiene laboral es importante no solo en empresas industriales y en el área de producción, sino en todos los sectores y áreas de las empresas, todo trabajador produce y por ende debemos de velar por la salud y bienestar mediante la prevención. Las empresas deberán de implementar los procedimientos adecuados para una correcta prevención de accidentes y enfermedades, que acarrean costos y pérdidas para las empresas, preservar la salud de la fuerza laboral será más eficaz para incrementar la productividad en la organización. (Chiavenato et al, 2011, p.276).

Principales objetivos

Las causas que generen las enfermedades profesionales se deberán erradicar.

Los efectos perjudiciales se deberán reducir aquellos que son provocados por la labor en personas enfermas o con discapacidades físicas.

Las enfermedades y lesiones se deberán de prever que se empeoren.

Preservar la salud de los colaboradores e incrementar la productividad mediante el control del ambiente de trabajo. (Chiavenato et al, 2011, p. 276).

Dimensión: Condiciones ambientales de trabajo

Para Chiavenato, (2011) Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo:

Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etcétera.

Condiciones de tiempo: duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera.

Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etcétera. (p.227)

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aunque no se desentiende por completo de los otros dos grupos.

Según, Chiavenato, (2011) “Mencionó que al hablar de las condiciones ambientales de trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función”(p.277)

Según Chiavenato, (2011)

Dio énfasis al estado físico de las condiciones laborales del trabajador, la experiencia en el trabajo nos ha mostrado que las condiciones de los ambientes influyen considerablemente en el rendimiento del hombre. Cambia su estado de ánimo durante el desarrollo de su labor generando una distracción por ende su rendimiento disminuye, concentrándose en las condiciones como: la iluminación, el color de las paredes, la humedad, ruido y temperatura. (p. 277)

Iluminación

Chiavenato, (2011) “Se entiende como iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de iluminación en general, sino de la cantidad de la luz en el punto focal del trabajo” (p. 277).

Con respecto a la iluminación el autor mencionó al número de luz que cae en el área de trabajo del colaborador. Reafirma que no se menciona el alumbrado absoluto de la empresa, sino se concentra a un punto focal de área de trabajo. Chiavenato, 2011, (p. 277)

Chiavenato, (2011) mencionó que

La mayor cantidad de accidentes es por la mala distribución de luz en la zona de trabajo que altera el sistema nervioso, cansa la vista, y ayuda a la mala calidad de trabajo. Para una buena iluminación se debe cumplir con los siguientes requisitos. (p. 277).

Ser suficiente

Distribuir la luz de forma constante y uniforme.

Según García, (2005) mencionó que la adecuada distribución de luz incrementa la producción. Es importante para el bienestar, la seguridad, la salud y eficiencia de los colaboradores. Sin embargo una mala iluminación afectará la vista de los colaboradores, disminuirá la producción y habrá más despilfarros.

La iluminación es importante en todo lugar donde la persona se encuentre y tiene una función principal en el área de trabajo, es ayudar en la labor del trabajador para una excelente productividad, más aun cuando la actividad requiera de mayor precisión, inclusive evita accidentes y malestares que perjudicaría, elevando el costo y el ausentismo del trabajador, afectando la salud y productividad. Las empresas deberán de invertir en el diseño de la iluminación que la distribución sea uniforme en las zonas de trabajo para ser más efectivo y competitivo. (p.25).

Para Nievel y Freivalds, (2009, p.186) citó con respecto a la asignación de luz, dando importancia a la eficiencia asociando con el costo; los orígenes lumínicos eficientes reducen el consumo de energía.

Nievel y Freivalds, (2009) Relacionó al procesamiento de color con la proximidad de la percepción de los colores de los objetos contemplados

armonizan con los colores percibidos del mismo objeto cuando se encuentre iluminado este, mediante fuentes de luz estándar. Las fuentes de luz más eficientes (sodio a alta y baja presión) tienen características apropiadas para ciertas operaciones. (p.186)

Ruido

Para García, (2005, p.29) citó que otro elemento que debe ser reducido o eliminado oportunamente es el ruido para poder elevar la eficacia del colaborador. La disminución de la producción es por causa frecuente de fatiga e irritación.

Según García, (2005) consideró que el ruido debe ser eliminado en la zona de trabajo ya que reduce la eficacia del trabajador, se debe tener en consideración y aislar los espacios que tienen mucho ruido, facilitando al trabajador los implementos necesarios ser más efectivos. (p.29)

Para Chiavenato, (2011) mencionó que:

Se entiende como un barrullo o sonido indeseable al ruido que tiene dos particularidades principales: intensidad y frecuencia. La intensidad del sonido se mide en decibelios (db). La frecuencia del ruido es medido por el número de vibraciones por segundo que es emitido la fuente del sonido y es medido por ciclos en segundos (cps). (p.278)

Se concluye con respecto al aporte dado por el autor, el ruido es indeseable y tiene efecto en el comportamiento de las personas originando alteraciones psicológicas fisiológicas. Los ruidos son percibidos como extrínsecos y que afectan intrínsecamente con la reacción de las personas y el estado de salud que tiene consecuencias negativas dentro de una familia u organización.

Para Nievel y Freivalds, (2009)

el ruido consiste en uno de los sonidos peligrosos no deseados que se producen a partir de la vibración de algún objeto, donde forman ondas de expansión y compresión a través del medio de transporte (aire, agua, etc.) el ruido no solo puede transmitirse a través del aire y los

líquidos, sino también de los sólidos como son las estructuras de la herramientas máquinas. (p.190)

Nievel y Freivalds, (2009) consideró

La probabilidad del perjuicio del oído, que trae como resultado la sordera del “nervio”, incrementa a medida de la frecuencia que se aproxima al nivel de 2400 a 4800 Hz. Esta pérdida es a causa de la pérdida de los receptores en lo interno del oído, que origina el problema de transmitir las ondas sonoras al cerebro, si es que no se toma precauciones se llega hasta sordera del nervio

La sordera del “nervio” es producto del ruido existente según las probabilidades existentes, crece al volumen de la constancia a medida que se aproxima al grado 2400 a 4800 Hz. Y la pérdida de los receptores en lo interno del oído es a causa de la pérdida, que causa el problema de la transmisión de las ondas sonoras al cerebro, hasta llegar a la sordera si es que no se toma medidas de prevención. p.192).

La norma OSHA nos muestra la dosis de ruido. Así la exposición a cualquier nivel de ruido que se encuentre por encima de 80 dBA provoca que quien sea escucha sea afectado por una dosis parcial.

$$D = 100 \times \left(\frac{C_1}{T_1} + \frac{C_2}{T_2} + \dots + \frac{C_n}{T_n} \right) \leq 100$$

Dónde: D= Dosis de ruido

C= Tiempo de permanencia bajo los efectos de un ruido específico.

T= Tiempo permitido bajo los efectos de un nivel de ruido accesible.

Se concluyó que se deben de tener equipos en buen estado, estructuras diseñadas para asimilar el sonido para evitar su medio de transmisión, buscar equipos que puedan reemplazar a los más usuales, tener áreas aislados y térmicas para evitar su traslado y sonidos indeseables que afectan al trabajador y disminuyen la productividad.

Temperatura

Para Chiavenato, (2011) citó

La importancia de una buena condición ambiental es la temperatura. Existen zonas de trabajo que tienen por particularidad altas temperaturas – la cercanía a los hornos de una siderúrgica de una empresa de cerámica, o de una herrería, etc. – donde el trabajador debe tener ropa idónea para proteger su salud”.

Cuando se trata de la temperatura en la zona de trabajo empezamos a tocar el tema en dos perspectivas diferentes, temperatura media o adecuada y extremos que son el exceso de calor y exceso de frío. Donde nuestros colaboradores están expuestos de acuerdo a la actividad que realizan.

Es preciso tener con consideración la indumentaria del trabajador si están diseñados o no de acuerdo a la zona de trabajo, con la finalidad de proteger la salud y el estado psicológico y fisiológico del trabajador, cuando se trata de temperatura como contaminante físico da como resultado el estrés térmico. Las empresas deben de reunir las condiciones mínimas de seguridad y salud en los centros de trabajo de acuerdo a la ley y centrándose en el capital humano productivo. (p.279).

El cuerpo del ser humano es homeotermo cabe señalar que necesitamos mantener una temperatura constante de (36° C) sin considerar lo exterior, las mínimas variaciones pueden ocasionar efectos negativos de salud que nuestro cuerpo no tolera.

Según García, (2005, p.27) mencionó que las necesidades de oxígeno para la respiración del hombre se incrementan en forma proporcional de acuerdo a la magnitud de trabajo, según los resultados de comprobación experimental.

Las temperaturas más adecuadas para el trabajo son:

Trabajo intenso	13 grados C.
Trabajo moderado	15 grados C.
Trabajo sedentario	18 grados C.

A medida que la temperatura se aleja de las indicadas disminuye el rendimiento del trabajador.

Para Niebel y Freivalds. (2009), argumentó que:

El mayor porcentaje de los trabajadores tarde o temprano, están expuestas al calor exagerado. En muchas oportunidades, se trabajan de manera artificial en ambientes cálidos debido a los requerimientos de una industria en particular. Los intercambios de calor entre el cuerpo y su medio ambiente puede representarse mediante la ecuación de balance de calor como (p.198)

$$S = M \pm C \pm R - E$$

Donde

- M = ganancia de calor del metabolismo.
- C = calor ganado (o perdido) por convección.
- R = calor ganado (o perdido) por radiación.
- E = pérdida de calor a través de la evaporación del sudor.
- S = almacenamiento de calor (o pérdida) en el cuerpo.

Para Niebel y Freivalds, (2009) dijo que para conseguir el medio térmica, S debe ser cero. Si sumamos los diferentes cambios de calor a través del cuerpo da como resultado una ganancia de calor, el resultado del calor obtenido se acumulará en los tejidos del cuerpo, producto del incremento de la temperatura del núcleo y un problema potencial de estrés por calor. (p.198).

Desde luego, la carga de trabajo, la ropa y la carga de calor radiante afectan el sentido de confort del individuo dentro de la zona de confort.

Se concluye según comprobación experimental de la necesidad de oxígeno se incrementa en relación a la magnitud de aumento de trabajo, esto muestra que es importante tener pleno conocimiento de la labor y las condiciones expuestas a su trabajo. Las empresas deben de implementar métodos de control a través de implantar procedimientos, modificando ambientes y administrativamente mediante controles por personas especialistas para lograr un adecuado ambiente de trabajo. Podemos mencionar que todos estamos expuestos a diferentes temperaturas en diferentes lugares de vivencia y de trabajo, donde nuestro cuerpo tiene resultados y reacciones por frío y calor que dan como consecuencia el estrés por: exceso de calor (deshidratación, desmayos y pérdidas de conciencia) y exceso de frío (crónicos, somnolencias y congelación) para lo cual necesitamos controlar y prevenir.

Humedad

Chiavenato, (2011, p.279) mencionó que existen zonas de trabajo con condiciones ambientales de alta humedad como en la gran mayoría de industrias textiles. Que es efecto del alto contenido higrométrico del aire. Demandan un alto nivel higrométrico para el tratamiento.

Efectos sobre la salud

Disminuye la humedad relativa a medida que la temperatura aumenta. El clima seco puede tener consecuencias sobre la salud. Tal como la nariz y la garganta es consecuencia de la sequedad. Esto puede estimular una considerable suspicacia a los patógenos tales como virus.

Se asemeja el clima para el desarrollo de las bacterias es deficiente cuando se encuentra entre el 40 y el 60% de la humedad relativa. Cuando la humedad relativa está entre un 47 y un 70% hay una menor probabilidad de que los virus pueden sobrevivir. La humedad relativa entre 45 y el 55% es más agradable para las personas.

Existe la probabilidad de aumentar la adquisición de enfermedades respiratorias cuando hay un exceso de humedad ambiental, tales como sinusitis,

el asma, e infecciones pulmonares como la bronquitis. Se puede tener la sensación de malestar, escalofríos, dificultad al respirar, cansancios, pies frío, malos olores, dolor de cabeza, etc.

El incremento de dolor en algunas personas con enfermedades reumáticas es a causa del frío y la humedad, en los músculos, como ser en los huesos y articulaciones.

Se concluye que se debe buscar medidas preventivas para contrarrestar los daños que puede ocasionar la existencia de humedad, evitar el alto nivel de humedad usando ventilaciones naturales y aquellas que pueda generar corrientes de energía para eliminar contaminantes en la atmósfera. La humedad es la cantidad de vapor de agua en el aire, no es visible pero podemos percibir por lo que es necesario medir con un instrumento llamado higrómetro. La humedad tiene efectos para el personal (contraer enfermedades) y recursos materiales que generan pérdidas en las empresas.

Dimensión Seguridad Laboral

Chiavenato, (2011, p.280) La seguridad laboral es para prevenir accidentes donde se toman un conjunto de medidas educativas, médicas, técnicas y psicológicas, una vez ubicado las causas eliminar las zonas inseguras de la zona de trabajo, convencer y capacitar a los trabajadores para que pongan que acción las prácticas preventivas, que nos permitirán alcanzar un adecuado desempeño.

Según Chiavenato, (2011, p.279) dijo que “la seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente de la continuidad de la producción y en la moral de los empleados”

Para Niebel y Freivalds, (2009, p.255) propuso generar y proporcionar un ambiente de trabajo agradable, seguro y cómodo al trabajador, mediante la divulgación de la seguridad en la zona de trabajo.

Según Niebel y Freivalds, (2009, p.255) dijo que el objetivo específico no es incrementar productividad si no disminuir accidentes a través de deseables condiciones de trabajo o de la moral del trabajador, que generan la presencia de pérdida de bienes y lesiones del trabajador.

Se concluye considerar la importancia de la seguridad laboral que está directamente relacionado con la productividad y tiene como objetivo de prevenir accidentes que puedan ocasionar daños a los colaboradores, eliminar todo aquello que es peligroso y sustituir. Instruir al personal y brindar seguridad en su centro de labor, donde pueda desarrollar óptimamente su trabajo, evitando inasistencias a su centro de trabajo que son ocasionadas por accidentes que afectan su salud, costo laboral, y disminución productividad en la empresa y la de su familia.

Prevención de accidentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “accidente” como un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable”.

Chiavenato, (2011, p.281) mencionó al “accidente laboral” como un hecho que proviene del trabajo que ocasiona, directa o indirectamente, un daño físico, un mal que conduce a la muerte, una alteración funcional, como la pérdida parcial, temporal, permanente o total, para trabajar.

Tener accidentes sin ausencia es cuando el colaborador después del accidente sigue trabajando, dicho accidente no se considera en los cálculos de coeficiente.

Accidentes con ausencia es el resultado que después del accidente el empleado puede tener un resultado si es temporal, parcial y permanente e incapacidad total y permanente. (p.281).

Las empresas deben de contar con un plan organizado de seguridad para prevenir accidentes laborales, deberán ser implementados dentro de la organización con todos los procedimientos necesarios con la finalidad de reducir

accidentes y costos. Con respecto a los implementos deberán ser renovados cada cierto tiempo de acuerdo a la vida útil de cada producto y la frecuencia de uso y el tipo de actividad que se desarrolla.

Según García, (2005, p.167) mencionó que lo más significativo para la prevención de accidentes es adoptar medidas y poner en marcha las acciones correctivas, con base según los motivos han llevado a la producción de los contratiempos.

La importancia de mencionar en el siguiente orden.

Apropiada selección del personal

Instrucción sistemática.

Reclutamiento del trabajador.

Verificación periódica y técnica.

Tratamiento médico.

Orientación psíquica

Disciplina.

El autor mencionó acerca de la importancia de la prevención de accidentes en tomar medidas correctivas, previo análisis de causas. Es de gran importancia detectar a tiempo las zonas de riesgo mediante la información obtenida, analizarlas, desarrollarlas e implantarlas.

Niebel y Freivalds, (2009, p.256) sostuvo que es un método sistemático de prevención de accidentes que se debe tomar en cuenta siempre en corto plazo para direccionar a los colaboradores, equipos, materiales y herramientas, con el objetivo de disminuir y evadir ocurrencia de accidentes”

Estadísticas de accidentes

Chiavenato, (2011, p.282) citó que “La VI Conferencia Internacional de Estadísticas Laborales estableció el coeficiente de frecuencia y el coeficiente de gravedad como medidas para el control y evaluación de accidentes. Los dos coeficientes se utilizan en casi todos los países y ello permite comparaciones internacionales, así como en diferentes países”

Niebel y Freivalds, (2009), Los apuntes numéricos en absoluto nos proporcionan un punto de comentario para controlar cualquier cambio. No solo es llevar simples registros y controlar la tasa de incidentes a medida que varía cada mes, los principios de graficado para la supervisión estadístico y las tendencias obtenidas mediante un cálculo a largo plazo deben ser aplicados por el ingeniero de seguridad. (p.267)

Se concluye que es importante tener datos estadísticos de accidentes, ya que nos permite tener resultados mediante coeficiente de frecuencia y de gravedad, de actividades y hechos que ocurre dentro de las empresas, nos permite tener resultados mediante un control establecido según los indicadores establecidos. Podemos mencionar número de accidentes con resultados de inasistencia en su centro de labor, número de accidentes por cada periodo, horas trabajadas por cada trabajador, días perdidos, días trasladados y otros.

Prevención de robos (vigilancia)

Para Chiavenato, (2011, p.285) citó que cada empresa posee en forma general sus servicios de vigilancia con propiedades únicas. Así también se deben de supervisar con frecuencia las medidas preventivas para prever que el hábito deje estos planes anticuados. En el cual se tendrá que poseer el plan de robo.

Se incluye en un plan de prevención de robos (vigilancia) lo siguiente:

Supervisión al ingreso y salida del personal.

Supervisión de ingreso y salida de vehículos.

Aparcamiento fuera de la zona de fábrica.

Vigilancia al interior y las zonas de la fábrica.

Inscripción de máquinas, herramientas y equipos.

Supervisiones contables.

La importancia de supervisar con frecuencia los planes preventivos para evitar la rutina de los planes anticuados que no ayudan, es importante que las organizaciones posean un servicio de vigilancia. (Chiavenato, 2009, p.285)

Prevención de incendios

Según Chiavenato, (2011), indicó que

Cuando se trata de resguardar los equipos valiosos y las instalaciones, La prevención y el combate de incendios, demandan una planificación diligente que incorpore no solo las dimensiones de agua, sistemas medios de detección y alarma sino también extintores adecuados. Así también la instrucción del personal que conozca los puntos clave. (p.286)

El fuego que provoca un incendio es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, quema de oxígeno con liberación de calor.

Combustible (sólido, líquido o gaseoso)

Carburante (en lo general, el oxígeno de la atmósfera)

Catalizador (temperatura)

La importancia de resguardar las instalaciones y los equipos valiosos requiere de un plan diligente de sistema contra incendios, así como la instrucción del personal para la puesta en acción. (Chiavenato, 20011, p.286).

1.2.1. Productividad

Definición de Productividad

Según Pernaut y Ortiz, (2008) “Productividad puede definirse como “la relación entre el producto de una empresa y la cantidad de factores de producción empleados para obtener ese producto, referida a una unidad de tiempo” (p.221).

Tener una unidad de tiempo siempre es importante ya que mediante ello podemos encontrar la relación que existe entre la elaboración de un producto y la cantidad de elementos empleados para alcanzar el producto deseado en el tiempo establecido.

D’Alessio, (2002) “Es el planeamiento específico (producto, proceso, planta y trabajo) busca conseguir una adecuada gestión de la productividad, concepto ya

definido, que hoy es el indicador de mayor importancia en la administración moderna, al ser la base de la competitividad” (p.222)

La productividad busca conseguir un manejo eficiente de los recursos mediante un planeamiento específico mediante una correcta gestión de la productividad. Chiavenato, (2011 p.222).

García, (2005):

Es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados. Cuando buscamos alcanzar un buen rendimiento, requerimos del uso adecuado de los recursos que están disponibles para lograr los objetivos en un tiempo determinado” (p.9)

“Es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o factores de la producción que intervinieron” García, (2011, p.17).

“La productividad es el mejoramiento continuo de un sistema más que producir rápido, se trata de producir mejor” Gutiérrez, (2014, p.21).

Concluimos que en el presente estudio se busca encontrar la relación entre productividad y calidad de vida en el trabajo y uno de los factores de la producción es las condiciones de trabajo que afectan a la productividad. Producir mejor es lo que toda organización requiere, mediante la política de mejora continua que te permite hacer cada vez mejor y más eficiente.

Teorías fundamentales de productividad

Según García, (2005) citó que el motivo primordial para el estudio de la productividad en las organizaciones es descubrir las causas que afectan y, una vez ubicadas, analizarlas e implantar las bases para desarrollarlas (p.9).

Gutiérrez, (2014),

La productividad son los resultados generados durante un proceso o un sistema. Mejorar y aumentar la productividad es alcanzar los resultados

deseados considerando los recursos utilizados para producirlos. En general la productividad se puede medir por las unidades producidas y los recursos empleados. (p.61)

Ramírez, (2011, p.224), la productividad es la relación entre productos e insumos, en términos generales y a nivel de estado. En tal sentido es considerado el trabajo como insumo, es la suma total de horas laboradas en el sector privado, medido por áreas en niveles salariales.

La ventaja que se logra con estudio de la productividad, es el crecimiento del nivel de productividad, porque ésta provoca un “efecto en cadena” en el entorno de la organización, resultado que se interpreta en productos de la mejor calidad, crecimiento en el mercado, estabilidad de empleo, permanencia de la empresa, menores costos, mayores utilidades y bienestar general. García, (2005, p.18)

Para el incremento de la productividad el factor importante es el capital humano, que debe estar en condiciones óptimas.

Dimensiones de productividad laboral.

Según Almeida y Olivares, (2013, p.31) existen tres factores o dimensiones empleados para la medición del desempeño, los cuales están relacionados con la productividad:

Eficiencia

Queda resumido esta dimensión como el empleo óptimo de los recursos por parte de los colaboradores, por lo general debe ser utilizada eficientemente los recursos evitando el despilfarro de los bienes y tiempos, sin descuidar la calidad del producto, con una correcta racionalización de los recursos hídricos, energéticos, combustibles, y el uso adecuado de las máquinas, equipos y herramientas. Para la estandarización de nivel de productividad es muy importante la intervención del factor humano, alcanzando el mayor involucramiento y compromiso del personal.

Para García, (2005, p.9) dijo que es la disponibilidad de la capacidad de horas hombre-máquina y horas máquina para alcanzar el meta de la productividad en un determinado tiempo según los turnos programados.

La productividad es la disposición de horas hombre y horas máquina para así lograr los objetivos de las organizaciones según lo planeado, hacer las cosas correctas desde el primer momento. García, (2005, p.19).

García, (2005), dijo que “cuando se obtiene un resultado es un logro, con el mínimo de insumos, recursos, quiere decir, crece la productividad cuando se genera cantidad y calidad, es decir hacer las cosas correctas con el mínimo uso de recursos” (p.19)

El problema de la asignación de los recursos en un entorno de escasez alude directamente al problema del uso eficiente de los recursos. La eficiencia es una de las proposiciones normativas para evaluar los resultados de la actividad del mercado y los intentos de corrección de los mismos por parte del sector público.

(Gutiérrez et al, 2014, p.) Mencionó que son los resultados logrados a través de la relación de los recursos utilizados.

Eficacia

Para García, (2005, p.19) “La eficacia incluye el logro de los resultados anhelados y puede ser percibida entre el resultado de cantidades y calidad. Es decir el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares, etc.”

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Eficacia}}{\text{Eficiencia}} = \frac{\text{Valor} \Rightarrow \text{Cliente}}{\text{Costo} \Rightarrow \text{Productor}}$$

Grado de cumplimiento de los objetivos, metas o estándares y/o grado de cumplimiento de los programas de producción o de ventas.

Gutiérrez, (2014, p.30) Es el nivel en que se desarrollan las actividades planificadas y se logran los resultados propuestos.

Almeida y Olivares, (2013, p.32) esta dimensión de la productividad hace referencia al grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestos por la organización; midiendo la capacidad de obtener o lograr resultados por parte del trabajador. El término eficacia se centra en los fines, en la estrategia y los objetivos.

Según García, (2011, p.17) “es la relación entre los productos logrados y las metas que se tienen fijadas”

Cruelles, (2013, p.11) acotó, “es el grado en el que logran los objetivos. Se identifican con el logro de las metas (hacer las cosas correctas)”

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Número de Muebles Reales}}{\text{Número de muebles programados}} \times 100$$

Efectividad

Según García, (2011), “es la relación entre la eficiencia y la eficacia. La efectividad es la armonía entre eficacia y eficiencia, es decir, ser efectivo es ser eficaz. Busca obtener un resultado perfecto.” (p.17).

Gutiérrez et al, (2014, p.30) Importancia de los objetivos propuestos que deben ser logrados en un determinado tiempo.

Según García, (2014, p.20), “trascendencia de los objetivos planteados que deben ser alcanzados”

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se

vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

La efectividad se entiende en dos vertientes: la primera referida al grado de consecución de una habilidad que más se acerca al punto de la máxima calidad. La segunda se refiere al porcentaje de logros (% de efectividad), es decir, ¿Cuántos han llegado o lo han conseguido? La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas. (Díaz, 1999 p.56).

1.3. Justificación

Justificación teórica

En el entorno de trabajo, existen diversos factores que afectan la productividad del trabajador, que tienen un efecto negativo en el desarrollo de la organización. Se ha buscado variables para estudiar como la calidad de vida en el trabajo y productividad. Estas cuentan con dimensiones importantes que nos permite mejorar la productividad. Chiavenato, (2011, p.289).

La presente investigación se justifica a razón que en la actualidad las organizaciones operan en un mercado muy competitivo por el ingreso de empresas internacionales lo cual es un peligro latente, es por esa razón donde se tiene que aplicar diferentes estrategias para obtener ventajas competitivas, uno de los factores es el capital humano donde se debe dar mayor importancia para mejorar en el nivel de productividad. El objetivo es determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad, que son materias de estudio, donde nos permitió profundizar y ampliar con respecto a la higiene laboral, las condiciones ambientales, seguridad, que se relacionan con la productividad. Chiavenato, (2011, p.289)

El capital humano forma parte importante en las instituciones privadas. Existe la necesidad de evaluar el nivel de calidad, el grado de calidad de vida en

el trabajo y la productividad de los trabajadores del sector privado, en cuanto a los factores que la generan, analizarlos y tomar las medidas correctivas.

Por lo general con respecto al ambiente de los trabajadores ha avanzado en el Perú, las personas motivadas tienden a dar mayor productividad, no siempre prima el factor económico, si no se ha visto que el ambiente y la seguridad son factores muy importantes, la organizaciones ha visto por conveniente satisfacer al cliente interno y que por efecto los resultados se reflejan en el cliente externo y la productividad.

Justificación metodológica

“Se justifica la presente investigación Metodológica, donde se sugiere los metas más importantes en el desarrollo de ambas variables a través del método científico, desde la contrastación de la hipótesis propuesta hasta la observación, a razón de un enfoque cuantitativo” la construcción del instrumento será tipo escala Likert que se enriquecerá con el aporte metodológico y se determinará su fiabilidad mediante el proceso de Rho de Spearman y la tabla estadística, la validez de juicio de expertos, respetando las diferentes etapas: normalidad, homogeneidad, tablas de contraste, y el análisis de varianza entre las variables en estudio. Se mostraran gráficos de barras lineales para una mejor comprensión. Servirán de mención para los posteriores estudios sobre el tema, estos elementos que son de mucho aporte al método científico. Cabe mencionar, que la investigación tiene su justificación metódica en cuanto se aplicará el método de investigación hipotético-deductivo, haciendo énfasis en la observación, descripción de las teorías y hechos, los cuales se interpretarán de la manera más objetiva.

Justificación práctica

“Existe una plena justificación práctica el desarrollo de esta investigación. El estudio nos permitió obtener resultados mediante el control operativo con indicadores de gestión., esta investigación permitió como aporte que es uno de los factores para la mejora de la productividad. Los resultados dados nos permitirá aplicar estrategias para mejorar la productividad en la empresa Grúas &

Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. La información que se alcanza a través de encuestas, mediante un proceso de los datos, las conclusiones se transformarán en conocimiento de primera mano, que beneficia a la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L., con el objeto de fortalecer y retroalimentar la presente teoría”.

1.4. Problema

Descripción de la realidad problemática.

La empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. es una empresa dedicado a la actividad de servicios (alquiler de camiones grúas y telescópicas). La realidad actual de la empresa presenta muchos inconvenientes en el desarrollo del proceso que afecta en el rendimiento de la productividad, que tiene como resultado efectos negativos en el aspecto financiero y una gran desventaja frente a los competidores.

Para Chiavenato, (2011, P.289) mencionó acerca de la importancia de la calidad de vida en el trabajo para las empresas, asimila dos posiciones por un lado el bienestar y satisfacción de los empleados y por otra parte el gran interés de las organizaciones el efecto maximizar la productividad.

Según García, (2005, p.9) dijo que la causa principal para estudiar la productividad, en las organizaciones es detectar los posibles orígenes que afectan, establecer bases y estrategias para incrementar la productividad una vez conocidos los problemas.

Se han encontrado deficiencias en: las condiciones ambientales que son inadecuadas para el personal, la higiene laboral están en pésimas condiciones a esto la falta de los servicios médicos y que no efectivos, riesgos químicos y la falta de información no permiten un buen desempeño al trabajador generando problemas de salud que genera ausencias y retrasa la producción, los sistemas de seguridad no están bien implementados que ocasionan accidentes, robos e incendios donde ocurre por falta de comunicación, la falta de participación y la

inconformidad de la remuneración. Todo esto tiene efectos negativos en la productividad por bajo rendimiento y afectan al entorno de la organización. García, (2005, p.9)

Frente a la creciente demanda y la apertura de nuevos mercados en el mundo y el ingreso de competidores al mercado nacional, la empresa se ha encontrado en una situación muy difícil, donde es necesario e imprescindible implementar mejoras en los aspectos mencionados que le permitirán reducir costos, elevar el rendimiento del personal en la productividad que se traducen en rentabilidad de la empresa. La excelente calidad de vida en el trabajo en las empresas permitirán a los trabajadores a ser más eficientes, eficaces y efectivos en la producción.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación de las Condiciones Ambientales de Trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la Higiene Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación de la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre La Calidad de Vida en el Trabajo y la Productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

Existe una relación significativa entre La Calidad de Vida en el Trabajo y la Productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Hipótesis específicas.

H1. Existe una relación significativa entre la Higiene Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

H2. Existe una relación significativa entre las Condiciones Ambientales y la Productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

H3. Existe una relación significativa entre la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la Calidad de Vida y el Trabajo en la Productividad de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las Condiciones Ambientales y la Productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

Objetivo específico 2

Determinar su la relación de la Higiene Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

Objetivo específico 3

Determinar la Relación de la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Definición de las variables.

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo.

“La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidad de futuro en la organización, reconocimiento por resultado, salario, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente físico y psicológico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares. Chiavenato, (2011, p.289).

Variable 2: Productividad

Según García, (2005, p.9) manifiesta que la productividad es el nivel de rendimiento como se hacen uso de los recursos disponibles para lograr objetivos deseados.

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Definición operacional

Es la descomposición de una variable desde el concepto en la operacionalización.

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización: Calidad de vida en el trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles e intervalo
Higiene Laboral	Un plan organizado	1-2	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Bajo
	Servicios médicos adecuados	3-4		
	Prevención de riesgos para la salud	5-6		Moderado
	Servicios adicionales	7		
Condiciones ambientales	Iluminación	9-10		Alto
	Ruido	11-12		
	Temperatura	13		
	Humedad	14-15		
Seguridad laboral	Prevención de accidentes.	16-17		
	Estadística de accidentes.	18		
	Prevención de robos.	19		
	Prevención de incendios.	20		

Nota: Chiavenato, (2011).

Tabla 2

Operacionalización: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
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-	Nunca	Bajo
		11-12	Casi nunca	Moderado
Efectividad	Crecimiento de la productividad en el trabajo.	12-13-14-15-16	A veces	Alto
	Mejora de la calidad de producción.	17-18-19-	Casi siempre	
		20	Siempre	

Nota: Chiavenato, (2011).

2.3. Metodología

El método que utilizó la presente investigación fue hipotético – deductivo, porque luego de la observación del fenómeno se contrastó la hipótesis con una prueba estadística para la explicación del fenómeno observado, para luego deducir los resultados de la hipótesis planteada y afirmar o rechazar la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.46)

Utilizó un enfoque cuantitativo porque se hizo la recolección y el análisis de datos para responder interrogantes de tema de estudio y comprobar hipótesis planteadas preliminarmente confiando mediante la aplicación de la estadística para establecer con exactitud el nivel de confiabilidad del comportamiento de una población.

2.4. Tipo de estudio

El estudio pertenece al tipo básico, porque se desarrolló a fin de conseguir conocimientos actualizados sin un objetivo específico o próximo. "Busca la resolución de problemas extensos de valor general y se orienta a conocer" Hernández, Fernández y Batista, (2014, p.136).

En tal sentido, "busca especificar las propiedades porque es una investigación descriptiva, las particularidades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis" Hernández, (2014, p.13).

El tipo de estudio citado proporciona observar y medir las variables Calidad de vida en el trabajo y productividad.

2.5. Diseño

El diseño de la investigación ha sido de tipo no experimental: de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

La investigación que se realizó fue no experimental porque no se manipulan datos deliberadamente variables. Cabe mencionar, que se trata de estudios donde no se varía en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p.149).

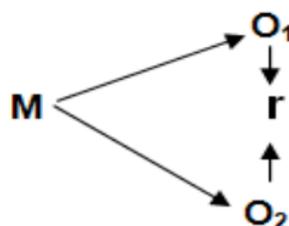


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional.

Donde

M: Muestra

O₁: Variable 1

O₂: Variable 2

r: Relación entre las variables

2.6. Población y muestra

Población

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández *et al*, 2014, p.210)

Para fines de la presente investigación, la población objeto de estudio estuvo constituida por los trabajadores del área de operaciones según los criterios de inclusión y exclusión, con un total de 40 trabajadores de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. de la Provincia de Lima.

Tabla 3

Distribución de la población del área de operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

N°	Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	Sub-Total
01	Jefe de Operaciones	1
02	Supervisores	4
04	Producción	35
Total		40

Nota: Oficina de Recursos Humanos Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

El universo poblacional estuvo formado según el criterio de inclusión y exclusión de los colaboradores del área de producción que laboran en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Muestra

Es un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido de sus características al que llamamos población. Del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta.

La muestra es no probabilística o dirigida a un Sub grupo de la población en la elección de los elementos, no depende de la probabilidad mecánica ni a fórmulas sino de las causas relacionadas con las características y otros criterios que establece la investigación y que depende del proceso de la toma de decisiones de un investigador (Hernández et al, 2010, p.176)

En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población.

Tabla 4

Trabajadores área de producción de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016

N°	Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	Sub-total
01	Jefe de Operaciones	1
02	Supervisores	3
03	Producción	34
Total		38

Nota: Oficina de Recursos Humanos Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Muestreo

Es la elección de un conjunto de personas, considerados como representativos del grupo al que corresponden, con el simple propósito de estudiar y las particularidades del grupo.

El muestreo será no probabilístico porque la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de fuentes vinculados con las particularidades de la investigación, unidad de análisis: personal de área de operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016, fue aplicado según los criterios tomados por el investigador en proceso de toma de decisiones de un grupo de trabajadores.

Unidad de análisis

Cada colaborador encuestado se determina como unidad de análisis.

Criterios de selección

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión.

Trabajadores que tengan máximo 5 meses laborando en la empresa.

Trabajadores de sexo masculino.

Criterios de Exclusión.

Trabajadores de áreas distintas.

Trabajadores de sexo femenino.

Trabajadores que se encuentre laborando por suplencia.

En este método, es el investigador toma las decisiones de la muestra e intenta que sea representativa del área de estudio, por lo tanto, la representatividad depende de su las características de la investigación. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En tal sentido, de acuerdo con (Hernández *et al*, 2014) para la recolección de datos a considerables muestras en un solo instante la encuesta es el procedimiento apropiado, es ahí donde en este estudio se admite dicha técnica y que con la cantidad de 38 sujetos se trabajará dicha muestra.

Técnica: encuesta

Instrumentos.

Instrumento 1: Calidad de Vida en el Trabajo; aplicará la escala tipo Likert

Instrumento: escala Calidad de vida en el trabajo (adaptado)

Autor: Chiavenato

Año: 2011

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2017)

Significación: la escala Calidad de vida en el trabajo. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: Higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral

Extensión: la escala calidad de vida en el trabajo consta de 20 preguntas y el adaptado consta de 20 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: trabajadores del área de producción y operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016.

Duración: El tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos

Puntuación: La escala compromiso institucional utiliza la escala de Likert.

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

Interpretación

De la variable de Calidad de vida

Desde 73 hasta 100 = Alto

Desde 39 hasta 72 = Moderado

Desde 20 hasta 38 = Bajo

Productividad

Desde 59 a 100 = Alto

Desde 31 a 58 = Moderado

Desde 20 a 31 = Bajo

Validación y confiabilidad de instrumento

Validez.

Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (Hernández *et al*, 2010, p.201)

Validez de contenido.

Se refiere al nivel en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida. Está definido o establecido por la literatura (teoría y estudios antecedentes). (Hernández *et al*, 2010, p.201)

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Validación de fiabilidad de calidad de vida en el trabajo.

Calidad de vida en el trabajo	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	20

Nota: El instrumento que mide la calidad de vida en el trabajo es altamente confiable que ha conestado de 20 preguntas, con un alfa de Cronbach total de 0,833

Tabla 6

Datos estadísticos de la prueba piloto calidad de vida en el trabajo.

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
T1	59,94	67,938	,624	,814
T2	60,17	69,794	,452	,824
T3	60,06	71,350	,426	,825
T4	60,17	74,735	,390	,827
T5	60,44	69,320	,566	,818
T6	60,56	71,320	,624	,818
T7	60,28	70,330	,572	,818
T8	60,44	69,203	,469	,823
T9	60,28	73,742	,270	,833
T10	60,56	74,379	,423	,826
T11	60,50	76,971	,137	,836
T12	60,72	74,212	,271	,832
T13	60,89	71,634	,528	,821
T14	61,06	69,350	,455	,824
T15	61,22	71,595	,437	,824
T16	60,56	71,320	,552	,820
T17	60,67	73,647	,475	,824
T18	60,83	77,324	,041	,846
T19	60,78	70,065	,382	,828
T20	60,61	75,193	,309	,830

Tabla 7

Validación de fiabilidad de productividad

Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	20

Nota: El instrumento que mide la productividad es altamente confiable que ha constado de 20 preguntas, con un alfa de Cronbach total de 0,786.

Tabla 8

Datos estadísticos de la prueba piloto productividad.

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
D1	58,33	56,118	,080	,734
D2	57,28	53,271	,391	,700
D3	57,33	55,882	,237	,713
D4	57,33	54,353	,418	,701
D5	57,72	55,977	,188	,717
D6	58,06	49,232	,541	,681
D7	57,94	56,761	,201	,715
D8	57,78	54,065	,282	,709
D9	58,22	58,889	-,006	,729
D10	58,39	54,840	,214	,716
D11	58,22	53,948	,251	,713
D12	58,06	52,173	,513	,690
D13	58,39	55,193	,210	,716
D14	58,17	55,324	,255	,711
D15	58,22	56,183	,202	,715
D16	58,39	55,193	,231	,713
D17	58,17	51,912	,535	,689
D18	58,44	49,791	,489	,687
D19	58,50	51,912	,400	,697
D20	58,17	56,971	,127	,721

Tabla 9

Análisis de consistencia interna de calidad de vida en el trabajo y productividad.

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Calidad de vida en el trabajo	20	0.833
Productividad	20	0.786

Nota: El instrumento que mide calidad de vida en el trabajo en su versión ha sido de 20 preguntas, es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach total de 0,833 y productividad Es altamente confiable, con un Alfa de Cronbach total de 0,786

Validez

Validez de contenido: Se utilizó la validez de contenido de los instrumentos: calidad de vida en el trabajo y productividad, a través del juicio de expertos.

Tabla 10

Validación de instrumento calidad de vida en el trabajo – Juicio de expertos.

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Validador	Carlos Sotelo E.	Teresa Gonzales	Alicia Cántaro P.	
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Nota: validación del instrumento por juicio de expertos; manual APA

Tabla 11

Validación de instrumento productividad – juicio de expertos.

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Validador	Carlos Sotelo E.	Teresa Gonzales	Alicia Cántaro P.	
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Nota: validación del instrumento por juicio de expertos; manual APA

Validez de constructo: La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse. (Mejía, 2005)

En la Tabla 7, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio: calidad de vida en el trabajo y productividad. Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,32, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

Tabla 12

Análisis de ítems-test de variables calidad de vida en el trabajo y productividad.

Calidad de vida en el trabajo				Productividad			
Ítems	R Pearson	Ítems	R Pearson	Ítems	R Pearson	Ítems	R Pearson
1	,389	11	,439	1	,583	11	,583
2	,352	12	,493	2	,412	12	,412
3	,383	13	,322	3	,322	13	,322
4	,416	14	,474	4	,398	14	,398
5	,473	15	,500	5	,453	15	,453
6	,349	16	,578	6	,540	16	,540
7	,423	17	,406	7	,365	17	,365
8	,374	18	,409	8	,475	18	,475
9	,273	19	,510	9	,542	19	,542
10	,556	20	,488	10	,415	20	,415

Nota: Validación en la construcción del instrumento a través de la relación ítem instrumento a través de r Pearson.

Seguidamente se procedió a crear el baremo para ambas variables. En las tablas 13 y 14 se presentan los baremos de las variables Calidad de vida en el trabajo y productividad, encontramos los valores mínimo y máximo de las puntuaciones obtenidas por el personal, para construir un baremo mediante cuartiles, y así interpretar los niveles.

Tabla 13

Baremos de calidad de vida en el trabajo

Calidad de vida en el trabajo		Niveles y rangos	
Percentiles	25	37	Bajo : 20 a 38
	50	51	Moderado: 39 a 72
	72	83	Alto : 73 a 100

Tabla 14

Baremos de la productividad

Productividad		Niveles y rangos	
Percentiles	25	39	Bajo : 20 a 31
	50	53	Moderado: 31 a 58
	72	87	Alto : 59 a 100

Técnicas de recojo de información

Entre las otras técnicas que se han utilizado para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El análisis documental; nos permitió seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. También porque permitió identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

Sotelo, (2013). El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables de la tesis; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones.

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional. Los datos obtenidos mediante los dos

cuestionarios de acuerdo a las variables calidad de vida en el trabajo y productividad; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis sostenidos en la tesis.

2.8. Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativa categórica y no siendo necesario la prueba de normalidad.

Finalmente se consigna los gráficos de barras, los cuales confirman la correlación existente entre las variables en estudio.

2.9. Aspectos éticos

El estudio del presente trabajo se basó en los principios éticos de la práctica profesional, respetando las normas fijadas por la universidad, aplicando en todo momento de la investigación la confidencialidad en el manejo e interpretación de los resultados obtenidos.

III. Resultados

3.1 Descripción de las variables

Tabla 15

Nivel de calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	10	26,3
	Moderada	19	50,0
	Alta	9	23,7
	Total	38	100,0

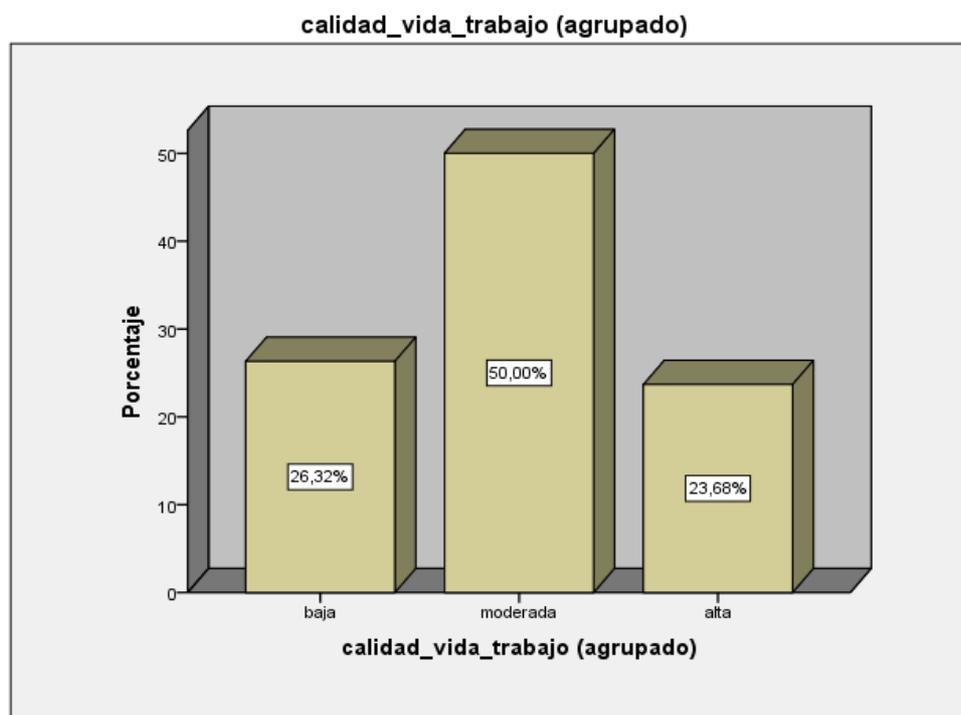


Figura 2. Barras de calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

En el presente capítulo se describe la información recogida en el personal que labora en la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. Se puede observar que el 50.0% del personal citado manifiestan un nivel moderado de

calidad de vida en el trabajo, el 26.3% nivel bajo y 23.7% un nivel alto de calidad de vida en el trabajo.

Tabla 16

Nivel de productividad en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	10	26,3
	Moderada	20	52,6
	Alta	8	21,1
	Total	38	100,0

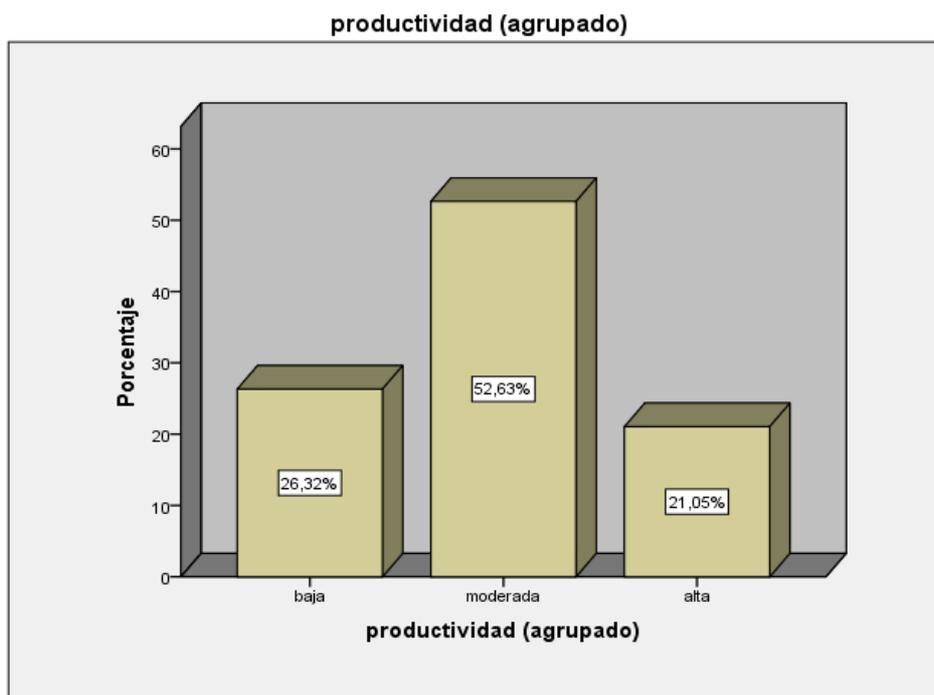


Figura 3. Barras de productividad en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Se puede observar que el 52.6% del personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L manifiestan un nivel moderado de productividad, el 26.3% nivel bajo y 21.1% un nivel alto de productividad.

Tabla 17

Nivel de higiene laboral en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	39,5
	Moderado	16	42,1
	Alto	7	18,4
	Total	38	100,0

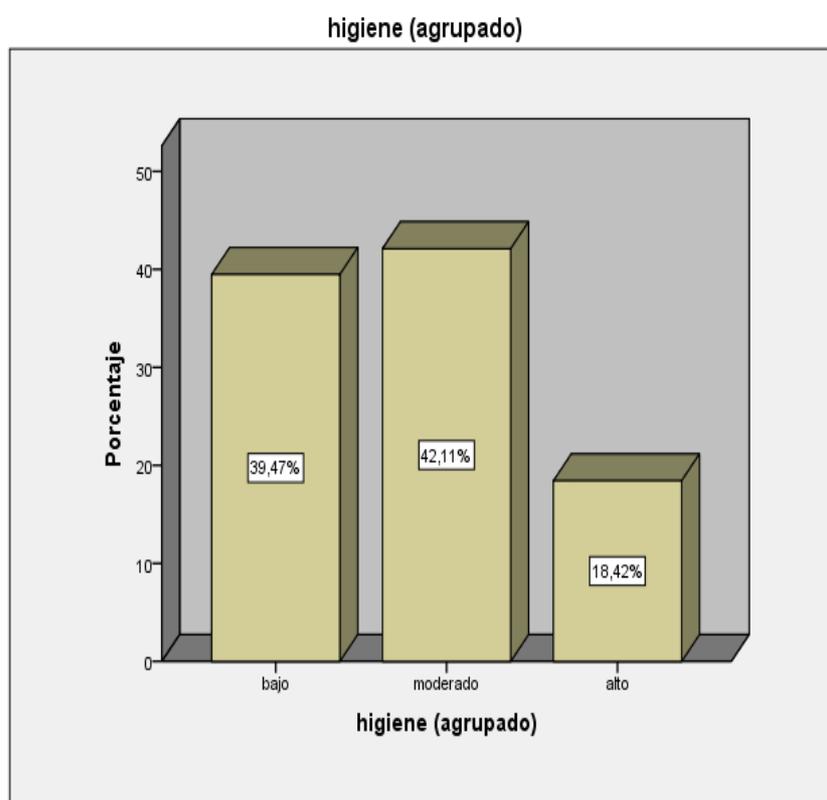


Figura 4. Barras de higiene en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Se puede observar que el 42.1% del personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L manifiestan un nivel moderado de higiene en la calidad de vida en el trabajo, el 39.5% nivel bajo y 18.4% un nivel alto de higiene en la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 18

Nivel de condiciones ambientales en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	34,2
	Moderado	14	36,8
	Alto	11	28,9
	Total	38	100,0

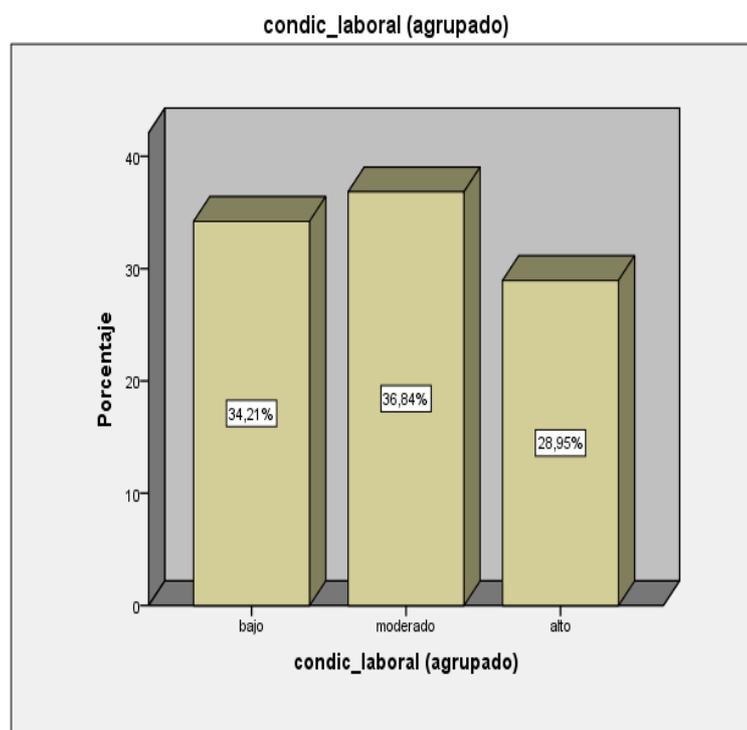


Figura 5. Barras de condiciones ambientales en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Se puede observar que el 36.8% del personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L manifiestan un nivel moderado de condiciones ambientales en la calidad de vida en el trabajo, el 34.2% nivel bajo y 28.9% un nivel alto de condición laboral en la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 19

Nivel de seguridad laboral en la calidad de vida en el trabajo en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	34,2
	Moderado	15	39,5
	Alto	10	26,3
	Total	38	100,0

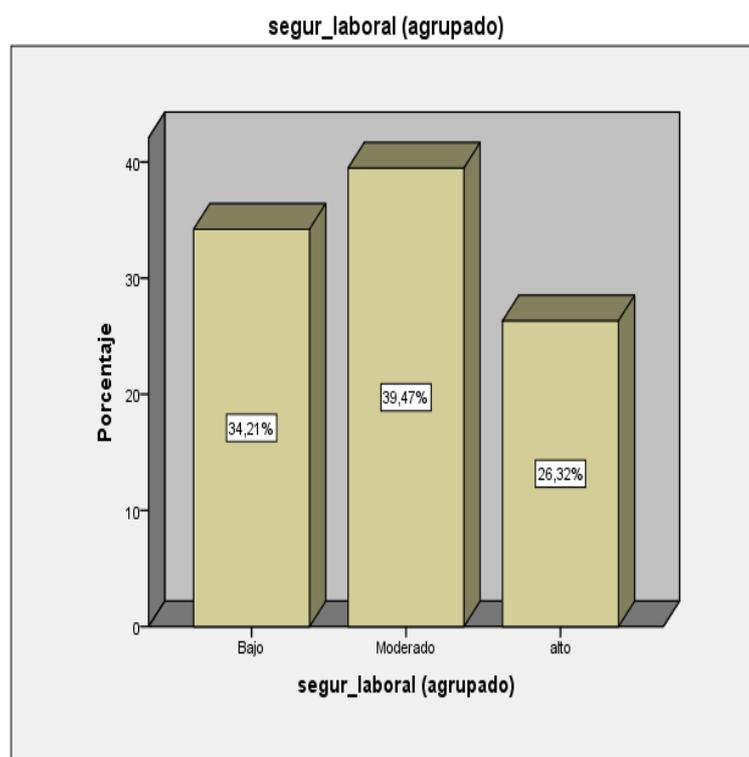


Figura 6. Barras de seguridad laboral en el personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Se puede observar que el 39.5% del personal de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. manifiestan un nivel moderado de seguridad laboral en la calidad de vida en el trabajo, el 34.2% nivel bajo y 26.3% un nivel alto de seguridad laboral en la calidad de vida en el trabajo.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

H_1 : Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 20

Correlación entre calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

			calidad_vida_ trabajo	productivida d
Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Productividad	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta H_0

Sig < 0.05: Se rechaza H_0

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L

H₁: Existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 21

Correlación entre higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

			productividad	higiene
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	38	38
	Higiene	Coeficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta H_0

Sig < 0.05: Se rechaza H_0

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,332 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H_1); es decir: Existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Hipótesis específica 2.

H_0 : No existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

H_1 : Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 22

Correlación entre condiciones ambientales y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

			productividad	Condiciones ambientales
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38
	Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

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

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ho

Sig < 0.05: Se rechaza Ho

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,525 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

H₁: Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 23

Correlación entre seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

			Productividad	Seguridad laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	38	38
	Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	38	38

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

Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta H_0

Sig < 0.05: Se rechaza H_0

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,482 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H_1); es decir: Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

IV. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo de identificar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y productividad, en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016, según la hipótesis planteada; se halló una correlación significativa entre las variables Calidad de vida en el trabajo y productividad determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2019. De igual forma; Encalada, (2016) nos muestra como resultado: la alta relación significativa de confianza con un 95% entre Satisfacción Laboral y productividad (Sig = 0.000 < 0.05) como resultado una correlación directa y de nivel moderado (Rho Spearman = 0.521) llegando a la conclusión: la relación significativa de la variable Calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores del servicio de nutrición. Así mismo Chiavenato, (2011) enfatiza la implicancia de la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos intrínsecos y extrínsecos a la zona de trabajo, afectando las actitudes personales y conductas para la productividad. Asumiendo la calidad de vida en el trabajo en dos posiciones; el bienestar y la satisfacción laboral. Ambos tienen un efecto potencial en la productividad. Donde hay que tomar medidas para incrementar la satisfacción en el trabajo evitando la mala voluntad que conlleva al descenso de la productividad.

Con respecto a la primera hipótesis específica en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,332 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. No se ha encontrado estudios que tengan relación esta dimensión de higiene laboral, de los cuales se tiene que el 15.8% de los evaluados, están en un bajo nivel de higiene en el trabajo, presentan un nivel bajo en la productividad, el 21.1% que se encuentra en el nivel moderado de higiene en el trabajo, presentan

un nivel moderado de productividad y solo el 5.3% de quienes se encuentran el nivel alto de higiene en el trabajo, presentan un nivel alto de productividad; de acuerdo a la información recogida en el personal de la Empresa. Según Delgado, Inzulza y Delgado (2012) mencionaron con respecto a los salud laboral han tenido una efecto ya que dieron como resultado con respecto al ausentismo tiene una representación del 20% por enfermedad durante el periodo previo. Y el desempeño mixto representa el 60%. Con respecto a los colaboradores de más de 2 a 5 años de antigüedad representa el 40%, y con menos de 2 años representa el 30%. Y el número de horas que dedican al descanso durante la semana es menor a 20 horas del 50% de los colaboradores que afecta en el rendimiento del trabajador. De igual forma Chiavenato, (2011, p. 276) menciona la importancia de la dimensión, la salud de los trabajadores y la seguridad representan una de las bases primordiales para preservar la fuerza laboral, nos dice que debe de existir condiciones laborales adecuadas para garantizar el trabajo y el nivel de productividad.

De acuerdo a la segunda hipótesis los resultados de la hipótesis específica que se muestra en cuanto al nivel de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,525 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. No se ha encontrado estudios que tengan relación esta dimensión, de los cuales se tiene que el 13.2% de los evaluados que se encuentran en un bajo nivel de condición laboral, presentan un nivel bajo de productividad, el 13.2% que se encuentra en el nivel moderado de condición laboral, presentan un nivel bajo de productividad presenta un nivel moderado de productividad y solo el 10.5% de quienes se encuentran el nivel alto de condición laboral, presentan un nivel alto de productividad; de acuerdo a la información recogida en el personal de la Empresa. De igual modo García *et al* (2014) citó en el estudio realizado buscando encontrar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y lo síntomas de estrés teniendo como resultado: que el 76% de los colaboradores aconsejan la presencia

de síntomas fisiológicos de estrés de nivel medio, alto y muy alto. Y también presentan niveles bajos de estrés con indicios de comportamientos intelectuales, sociales, laborales y psicoemocionales. Afirmando que más del 50% de la población simulada sería vulnerable al desequilibrio que es un riesgo latente en la CVT llegando a la conclusión que esta investigación ha demostrado la existencia de una asociación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés. Y propone implementar medidas preventivas para mejorar las condiciones ambientales. Según Chiavenato (2011) muestra la importancia de las condiciones ambientales, mencionando el aspecto físico en el que rodea al trabajador en su puesto de trabajo mientras labora, al como la iluminación, ruido, temperatura y humedad. Dicha dimensión e indicadores están estrechamente relacionados con la productividad.

Según los resultados de la hipótesis específica que se muestra con respecto al nivel de correlación entre las variables definido por el Rho de Spearman 0,482 evidencia que hay relación moderada positiva entre las variables, con respecto al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa. Así mismo no se encuentra estudios con esta dimensión, se muestra el resultado que se tiene que el 18.4% de los evaluados que se encuentran en un bajo nivel de seguridad laboral, presentan un nivel bajo de productividad, el 23.7% que se encuentra en el nivel moderado de seguridad laboral, presentan un nivel bajo de productividad presenta un nivel moderado de productividad y solo el 7.9% de quienes se encuentran el nivel alto de seguridad laboral, presentan un nivel alto de productividad; de acuerdo a la información recogida en el personal de la Empresa. Al respecto Quintana (2014) mencionó que la calidad de vida en el trabajo tuvo como promedio global de los trabajadores de enfermería es 207.3 (De = 41.74) que nos señala un grado medio de calidad de vida en el trabajo y con respecto a la satisfacción laboral muestra un grado bajo y la dimensión Percepción de seguridad en el trabajo nivel alto, se encontró solo en una tercera parte de los miembros del equipo de enfermería participantes en este estudio, niveles de baja a media seguridad en el trabajo, se observaron en los otros dos

tercios de la muestra. La seguridad en el trabajo se relaciona de forma significativa con las variables. De igual modo Chiavenato (2011) considera que la seguridad y la higiene son actividades entrelazadas que trascienden con el proceso de la producción y la moral del personal. Se deben aplicar conjunto de medidas educativas, técnicas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes. Eliminando el foco inseguro del ambiente, instruir y convencer a los trabajadores la puesta en acción de las prácticas preventivas para cumplir con las políticas de seguridad de la empresa.

V. Conclusiones

Según la investigación realizada de la Calidad de vida en el trabajo y productividad de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016, se llegaron a las siguientes conclusiones.

Primera: Según el resultado de la hipótesis general en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Segunda: De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,332 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Tercera: De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica que se aprecia en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,525 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Cuarta: De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica que se aprecia en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,482 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)

$p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

VI Recomendaciones

En base a los resultados y conclusiones que se han obtenido en la presente investigación, planteamos las siguientes recomendaciones a los responsables de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Primera: Para mejorar la Calidad de Vida en el trabajo y la productividad, en principio debemos mejorar la higiene laboral de la empresa, se recomienda al gerente general, coordinar con el jefe de operaciones, la puesta en acción a la solución del problema, se debe tener un plan organizado que permita prevenir la salud de los colaboradores, los servicios médicos deberán ser adecuados, la prevención de riesgos de la salud es importante para evitar ausencia en el centro de labor que le general un alto costo y tener servicios adicionales, todos con el único fin de mejorar la productividad.

Segunda: Para ser más eficientes se recomienda al jefe de operaciones mejorar las condiciones ambientales en el centro de labor, mejorando la iluminación para una buena calidad de producto, disminuir los ruidos que no permite desarrollar un buen trabajo, la temperatura deberá ser adecuado y evitar tener ambientes húmedos que afecta tanto en la salud física del personal y los bienes materiales, a fin de que pueda cumplir con la estrategia de la empresa.

Tercera: Para alcanzar los objetivos deseados hay que ser más efectivos, razón por el cual se recomienda al gerente general coordinar y organizar con el jefe de seguridad, la implementación de la seguridad laboral a fin de prever accidentes que perjudican a la empresa, es importante tener los datos estadísticos que nos permiten datos frecuentes, causas y acciones, debemos dar tranquilidad a los trabajadores y a la empresa mediante prevención de robos y prevención de incendios. Ya que tienen una significancia con la productividad.

VII Referencias Bibliográficas

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., Saenz, I., (2012) en su tesis "*Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*" PUCP - Perú
- 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.
- Bauer, T. (1984) *La Segunda Reforma Económica y las Relaciones de Propiedad, en Imperativos de la Reforma Húngara*, Rudolph L. Tokes, (Editor), Hungría.
- Bizquera, A, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*, Madrid: La Muralla.
- Camacaro, P,R. (2010). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana (Caso: aviación militar venezolana)*. (Tesis Doctoral). Recuperada de: www.eumed.net/tesis/2010/prc/
- Chiang, M. y Krausse, K., (2010) en su "*Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores Privado y Público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*" Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9^{na} ed.) México D.F. Mc GRAW-HILL.
- Davis, Louis, E. y Albert B. Cherno.(1975) *Defining and Measuring the Quality of Working Life.*, en *The Quality of Working Life* , Cherno, (Editores),Vol.One, New York, The FreePress.
- Delgado, P., Inzulza, M., y Delgado, F., (2012). *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*". (Tesis Magister). Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300006.

- Encalada, R. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*. (Tesis Magister)
- Francis, B. (1980) *Calidad de vida y condiciones de trabajo para el Proyecto Paraná Medio*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=q35EAAAAYAAJ&dq=Francis%2C+%281980%29+calidad+de+vida+en+el+trabajo&focus=searchwithinvolume&q=Francis%2C+%281980%29+calidad+de+vida+en+el+trabajo>
- García C., R. (2005) *Estudio del trabajo - Ingeniería de métodos y medición del trabajo* (2.ª ed.) México, McGraw Hill.
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., y León, S., (2014) *Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario*” (Tesis magister) Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007
- Godoy, Y. (2012). *La Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga de Ica* (Tesis Magister) Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/168618518/Tesis-Para-Optar-El-Grado-de-Magister-en-Educacion-Yrma-Godoy-Pereyra-29-10-2012>.
- Gutiérrez, M., (1989) *Administrar para la Calidad*, (Conceptos Administrativos del Control Total de Calidad), México, Centro de Calidad IIESM, Noriega Editores, Editorial Limusa
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. D.F.; Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-n.html>.

- Lawler, E. (1975) *Measuring the Psychological Quality of Working Life. The Way and How of It*, en *The Quality of Working Life*, Louis E. Davis y Albert B. Cherns, (Editores), Vol. One, New York, TheFree Press.
- Lawler, E. (1975) *Relationship of job characteristic to job involvement, satisfactcion and intrinsic motivation* – of Applied Psychology – Mc Graw – Hill. Los Ángeles - USA
- Likert, R. (2003). *Escalas de medición del comportamiento organizacional*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf.
- Marquina, V. (2011). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*. Revista científica de Ciencias de la Salud.
- Mejía M. E. (2005). *Metodología de investigación*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Niebel, B., y Freivalds (2009) *Métodos Estándares y diseño del trabajo*. Ingeniería industrial MC-Graw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V. – México, D. F.
- Pérez, D. y Zurita R. (2014). *Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile*. Recuperado de <http://www.saludysociedad.cl/index.php/main/article/viewFile/179/179>.
- Pernaut, M. & Ortiz, E. (2008). *Introducción a la Teoría Económica*. Caracas: Editorial
- Quintana, M. (2014) en su tesis “*Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo - México*” Recuperado: <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/1603>
- Sotelo, C. (2013) *Estadística básica y aplicación de programa SPSS*. Juan Gutemberg editores impresores E.I.R.L. Lima - Perú
- Stanley E. Seashore (1975) *Calidad de Vida en el Trabajo*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/14271495/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>.

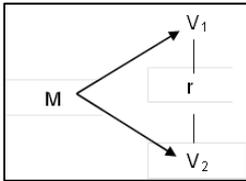
Tamayo. M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa, Mexico.

VIII Apéndices

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA GRÚAS & NEGOCIACIONES DEL SUR S.C.R.L.

PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL								
¿De qué manera La Calidad de vida en el trabajo se relaciona con la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.?	Determinar la relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y Productividad de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	Existe una relación significativa entre La Calidad de Vida en el Trabajo y la Productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Chiavenato, (2011, p. 289)	Higiene Laboral	Un plan organizado	1, 2			
						Servicios médicos adecuados	3, 4			
						Prevención de riesgos para la salud	5, 6	1. Nunca		
						Servicios adicionales	7,8			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO								
¿Cuál es la relación de la Higiene Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.R.L.?C.	Determinar la relación entre la Higiene Laboral y la Productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	H1. Existe una relación significativa entre la Higiene Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.			Condiciones Ambientales	Iluminación	9, 10	2. Casi nunca		
						Ruido	11, 12			
						Temperatura	13	3. A veces		
						Humedad	14, 15			
¿Cuál es la relación entre las Condiciones Ambientales del trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.?	Determinar su la relación de las Condiciones Ambientales de Trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	H2. Existe una relación significativa entre las Condiciones Ambientales y la Productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.			Seguridad Laboral	Prevención de Accidentes	16, 17	4. Casi siempre		
						Estadística de accidentes	18			
						Prevención de robos	19	5. Siempre		
						Prevención de Incendios	20			
¿Cuál es la relación de la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.?	Determinar la Relación de la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	H3. Existe una relación significativa entre la Seguridad Laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.	PRODUCTIVIDAD	La productividad es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos. García, (2005, p. 33)	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	Crecimiento de la productividad del trabajo.	13, 14, 15, 16	
					Mejora de la calidad de producción.	17, 18, 19, 20				

<p>TIPO: (2011), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido. Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M = Muestra de estudio O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables</p>	<p>Población El universo poblacional está constituido por 40 trabajadores que labora en el área de operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.</p> <table border="1" data-bbox="571 343 996 502"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>ARFMPL</th> <th>Sub-total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01</td> <td>Jefe de operaciones</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>02</td> <td>Supervisores</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>03</td> <td>Producción</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra. Muestra final: 38 Tipo de muestreo: El muestreo será no probabilístico. Porque la elección de la unidad de análisis: trabajadores que labora en el área de operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L., fue aplicada según el criterio de inclusión y exclusión por parte de la investigadora. 38 trabajadores, a quienes era accesible la encuesta. En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión. (Mejía, 2005).</p>	N°	ARFMPL	Sub-total	01	Jefe de operaciones	1	02	Supervisores	3	03	Producción	34	Total		38	<p>Técnica: encuesta Instrumentos: Instrumento 1: calidad de vida en el trabajo; aplicará la escala tipo Lickert calidad de vida en el trabajo, adaptado por Chiavenato, I. (2011) Instrumento 2: escala productividad (adaptado) Autor: Chiavenato (2011) Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016) Significación: la escala calidad de vida en el trabajo. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral. Extensión: la escala calidad de vida en el trabajo consta de 20 preguntas y el adaptado consta de 20 preguntas. Administración: Ámbito de Aplicación: colaboradores del área de operaciones de la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. Duración: para resolver el cuestionario es aproximadamente de 15 minutos. Puntuación: La escala compromiso institucional utiliza la escala de Likert. 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p> <p>Interpretación De la variable de Calidad de vida Desde 73 hasta 100 = Alto Desde 39 hasta 72 = Moderado Desde 20 hasta 38 = Bajo</p> <p>Productividad Desde 59 a 100 = Alto Desde 31 a 58 = Moderado Desde 20 a 31 = Bajo</p>	<p>DESCRIPTIVA: La estadística que se utilizará es la descriptiva para hacer las tablas de frecuencia y figuras con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Que se procesara en SPSS22.</p> <p>Medidas de Coherencia Interna: el coeficiente que se utilizará es de alfa Crombach para acreditar los resultados obtenidos son confiables se realizará un estudio piloto con un 20% de la muestra.</p> <p>NIVEL DE RELACIÓN De los resultados que se aprecian se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.</p> <p>Nivel de Significancia: Se asume el nivel de significancia del 5%; es decir del 0.05. Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1. Estadístico de prueba: Rho de Spearman</p>
N°	ARFMPL	Sub-total																
01	Jefe de operaciones	1																
02	Supervisores	3																
03	Producción	34																
Total		38																

Apéndice b

**CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE ESTUDIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LA
EMPRESA GRÚAS & NEGOCIACIONES DEL SUR S.C.R.L.**

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, las respuestas 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	Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
HIGIENE LABORAL	UN PLAN ORGANIZADO						
	1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar por la continuidad de la actividad?					
	2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales?					
	SERVICIOS MÉDICOS ADECUADOS						
	3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?					
	4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?					
	PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA LA SALUD						
	5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?					
	6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?					
	SERVICIOS ADICIONALES						
7	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?						
8	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa?						
CONDICIONES AMBIENTALES	ILUMINACIÓN						
	9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?					

	10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?					
	RUIDO						
	11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia de trabajo?					
	12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?					
	TEMPERATURA						
	13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?					
	HUMEDAD						
	14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?					
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?						
SEGURIDAD LABORAL	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES						
	16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?					
	17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?					
	ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES						
	18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?					
	PREVENCIÓN DE ROBOS						
	19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?					
	PREVENCIÓN DE INCENDIOS						
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo?						

**CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE ESTUDIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA GRÚAS & NEGOCIACIONES DEL SUR S.C.R.L.**

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, las respuestas 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 racionalizado de los recursos durante el proceso de manufactura en su área					
	2	¿Los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?					
	3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?					
	4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?					
	5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?					
	6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no es la adecuada?					
EFICACIA	CUMPLIMIENTO DE METAS AL TIEMPO INDICADO						
	7	¿La empresa conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?					
	8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?					
	9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con una mejor en la empresa?					
	10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?					
	11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales desfavorables?					
	12	¿La infraestructura de la empresa limita los procedimientos laborales pues los espacios son					

		reducidos para la manipulación de las maquinarias?					
EFFECTIVIDAD	CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO						
	13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad?					
	14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?					
	15	¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?					
	16	¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?					
	MEJORA DE LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN						
	17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?					
	18	¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?					
	19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
	20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HIGIENE LABORAL								
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar por la continuidad de la actividad?	X		X		X		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales?	X		X		X		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	X		X		X		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	X		X		X		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	X		X		X		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	X		X		X		
7	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la organización?	X		X		X		
8	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	X		X		X		
CONDICIONES AMBIENTALES								
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	X		X		X		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	X		X		X		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia de trabajo?	X		X		X		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?	X		X		X		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	X		X		X		
14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	X		X		X		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	X		X		X		
SEGURIDAD LABORAL								
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	X		X		X		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?	X		X		X		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	X		X		X		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?	X		X		X		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para prevenir y eliminar todo objeto que genere riesgo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 22 de 02 del 2011

Apellidos y nombres del juez evaluador: Conjales Menéndez Teese DNI: 25728455

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto informante

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EFICIENCIA								
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el proceso de manufactura en su área?	X		X		X		
2	¿Los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	X		X		X		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?	X		X		X		
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	X		X		X		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?	X		X		X		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no es la adecuada?	X		X		X		
EFICACIA								
7	¿La empresa conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?	X		X		X		
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?	X		X		X		
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con una mejor en la empresa?	X		X		X		
10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?	X		X		X		
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales desfavorables?	X		X		X		
12	¿La infraestructura de la empresa limita los procedimientos laborales pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?	X		X		X		
EFFECTIVIDAD								
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad?	X		X		X		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	X		X		X		
15	¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?	X		X		X		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	X		X		X		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	X		X		X		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	X		X		X		
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	X		X		X		
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 22 de 02 del 2014

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Camacho Monada Teresa DNI: 25728455

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto informante

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HIGIENE LABORAL								
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar por la continuidad de la actividad?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	✓		✓		✓		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	✓		✓		✓		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	✓		✓		✓		
7	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la organización?	✓		✓		✓		
8	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	✓		✓		✓		
CONDICIONES AMBIENTALES								
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	✓		✓		✓		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
SEGURIDAD LABORAL								
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	✓		✓		✓		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?	✓		✓		✓		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para prevenir y eliminar todo objeto que genere riesgo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

.....de.....del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador:

Sotelo Esteban, Reales

DNI: *18468818*

Especialidad del evaluador:

Metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del experto informante

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EFICIENCIA								
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el proceso de manufactura en su área?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	✓		✓		✓		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?	✓		✓		✓		
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	✓		✓		✓		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?	✓		✓		✓		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectan por que la infraestructura no es la adecuada?							
EFICACIA								
7	¿La empresa conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?							
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con una mejor en la empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?	✓		✓		✓		
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales desfavorables?	✓		✓		✓		
12	¿La infraestructura de la empresa limita los procedimientos laborales pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?							
EFFECTIVIDAD								
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad?	✓		✓		✓		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	✓		✓		✓		
15	¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?	✓		✓		✓		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	✓		✓		✓		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	✓		✓		✓		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	✓		✓		✓		
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	✓		✓		✓		
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [LY] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] de del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Doñelo Estuardo, Carlos DNI: 88168816

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HIGIENE LABORAL								
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar por la continuidad de la actividad?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidencias laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensario para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	✓		✓		✓		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	✓		✓		✓		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	✓		✓		✓		
7	¿Existen programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la organización?	✓		✓		✓		
8	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	✓		✓		✓		
CONDICIONES AMBIENTALES								
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	✓		✓		✓		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
SEGURIDAD LABORAL								
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	✓		✓		✓		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?	✓		✓		✓		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para prevenir y eliminar todo objeto que genere riesgo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] 25 de enero del 2017.Apellidos y nombres del juez evaluador: *Cántara Popayán Alicia* DNI: 32041119Especialidad del evaluador: *docente metodóloga*¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
EFICIENCIA								
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el proceso de manufactura en su área?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	✓		✓		✓		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?	✓		✓		✓		
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	✓		✓		✓		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?	✓		✓		✓		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no es la adecuada?	✓		✓		✓		
EFICACIA								
7	¿La empresa conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?	✓		✓		✓		
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con una mejor en la empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?	✓		✓		✓		
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales desfavorables?	✓		✓		✓		
12	¿La infraestructura de la empresa limita los procedimientos laborales pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias?	✓		✓		✓		
EFFECTIVIDAD								
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad?	✓		✓		✓		
14	¿Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	✓		✓		✓		
15	¿La empresa incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?	✓		✓		✓		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento?	✓		✓		✓		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	✓		✓		✓		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	✓		✓		✓		
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	✓		✓		✓		
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] 25 de enero del 2017.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cántaro Popayan Alicia DNI: 3204119

Especialidad del evaluador: docente metodóloga

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del experto informante