



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los
trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.**

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

AUTORES:

Arcondo Aucca, Oscar David (ORCID: 0000-0002-1840-6098)

Bernabe Machado, Linda Kesly (ORCID: 0000-0001-6681-4953)

ASESORA:

Dra. Rosales Domínguez, Edith G. (ORCID: 0000-0002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este esfuerzo y logro, es dedicado a mi madre Doña Delfina Machado Celadita, por el gran apoyo incondicional que me brinda día a día. Asimismo, se lo dedico a mi hijo Mariano Torres Bernabe, que es la fuerza que me impulsa a ser cada vez mejor.

De igual forma se lo dedico a Don Lucio Arcondo y Doña Zoila Aucca, mis padres que son el motivo de seguir adelante con mis proyectos personales y profesionales y por toda la confianza depositada para demostrarle que puedo cumplir mis metas.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento está dirigido a cada persona que pudo contribuir con alentarnos a lograr nuestras metas; en especial a nuestra docente – asesora, Edith Rosales Domínguez, quien con su perseverancia y su constante apoyo hemos logrado llevar a cabo la sustentación de la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSION	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1	Escala de Likert para el Cuestionario	19
Tabla 2	Juicio de Expertos	19
Tabla 3	Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach	18
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario	18
Tabla 5	Frecuencias de la variable Gestión Administrativa	23
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión 1 Planeación	24
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión 2 Organización	25
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión 3 Dirección	26
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión 4 Control	27
Tabla 10	Frecuencias de la variable calidad de vida laboral	28
Tabla 11	Frecuencias de la dimensión Desarrollo Profesional	29
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión Satisfacción en el Trabajo	30
Tabla 13	Frecuencias de la dimensión Beneficios socioeconómicos	31
Tabla 14	Frecuencias de la dimensión Medio ambiente de trabajo	32
Tabla 15	Valores de Estadístico Kolmogorov Smirnov	33
Tabla 16	Valoración para determinar el nivel de correlaciónn	34
Tabla 17	Prueba de correlación de las variables - Hipótesis General	35
Tabla 18	Prueba de correlación -Hipótesis Especifica 1	36
Tabla 19	Prueba de correlación -Hipótesis Especifica 2	37
Tabla 20	Prueba de correlación -Hipótesis Especifica 3	38
Tabla 21	Prueba de correlación -Hipótesis Especifica 4	39

Tabla 22	Frecuencias Ítem 1 Cuestionario	73
Tabla 23	Frecuencias Ítem 2 Cuestionario	74
Tabla 24	Frecuencias Ítem 3 Cuestionario	75
Tabla 25	Frecuencias Ítem 4 Cuestionario	76
Tabla 26	Frecuencias Ítem 5 Cuestionario	77
Tabla 27	Frecuencias Ítem 6 Cuestionario	78
Tabla 28	Frecuencias Ítem 7 Cuestionario	79
Tabla 29	Frecuencias Ítem 8 Cuestionario	80
Tabla 30	Frecuencias Ítem 9 Cuestionario	81
Tabla 31	Frecuencias Ítem 10 Cuestionario	82
Tabla 32	Frecuencias Ítem 11 Cuestionario	83
Tabla 33	Frecuencias Ítem 12 Cuestionario	84
Tabla 34	Frecuencias Ítem 13 Cuestionario	85
Tabla 35	Frecuencias Ítem 14 Cuestionario	86
Tabla 36	Frecuencias Ítem 15 Cuestionario	87
Tabla 37	Frecuencias Ítem 16 Cuestionario	88
Tabla 38	Frecuencias Ítem 17 Cuestionario	89
Tabla 39	Frecuencias Ítem 18 Cuestionario	90
Tabla 40	Frecuencias Ítem 19 Cuestionario	91
Tabla 41	Frecuencias Ítem 20 Cuestionario	92

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i>	Porcentaje de Frecuencia de Gestión Administrativa	23
<i>Figura 2</i>	Porcentaje de Frecuencia de Planeación	24
<i>Figura 3</i>	Porcentaje de Frecuencia de Organización	25
<i>Figura 4</i>	Porcentaje de Frecuencia de Dirección	26
<i>Figura 5</i>	Porcentaje de Frecuencia de Control	27
<i>Figura 6</i>	Porcentaje de Calidad de vida laboral.	28
<i>Figura 7</i>	Porcentaje de Desarrollo Profesional	29
<i>Figura 8</i>	Porcentaje de Satisfacción en el trabajo	30
<i>Figura 9</i>	<i>Porcentaje de Frecuencia de Beneficios Socioeconómicos</i>	31
<i>Figura 10</i>	<i>Porcentaje de Medio Ambiente de Trabajo</i>	32
<i>Figura 11</i>	Frecuencias ítem 1 Cuestionario	73
<i>Figura 12</i>	Frecuencias ítem 2 Cuestionario	74
<i>Figura 13</i>	Frecuencias ítem 3 Cuestionario	75
<i>Figura 14</i>	Frecuencias ítem 4 Cuestionario	76
<i>Figura 15</i>	Frecuencias ítem 5 Cuestionario	77
<i>Figura 16</i>	Frecuencias ítem 6 Cuestionario	78
<i>Figura 17</i>	Frecuencias ítem 7 Cuestionario	79
<i>Figura 18</i>	Frecuencias ítem 8 Cuestionario	80
<i>Figura 19</i>	Frecuencias ítem 9 Cuestionario	81
<i>Figura 20</i>	Frecuencias ítem 10 Cuestionario	82
<i>Figura 21</i>	Frecuencias ítem 11 Cuestionario	83
<i>Figura 22</i>	Frecuencias ítem 12 Cuestionario	84

<i>Figura 23</i>	Frecuencias ítem 13 Cuestionario	85
<i>Figura 24</i>	Frecuencias ítem 14 Cuestionario	86
<i>Figura 25</i>	Frecuencias ítem 15 Cuestionario	87
<i>Figura 26</i>	Frecuencias ítem 16 Cuestionario	88
<i>Figura 27</i>	Frecuencias ítem 17 Cuestionario	89
<i>Figura 28</i>	Frecuencias ítem 18 Cuestionario	90
<i>Figura 29</i>	Frecuencias ítem 19 Cuestionario	91
<i>Figura 30</i>	Frecuencias ítem 20 Cuestionario	92

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Distrito del Rímac, 2021. La metodología empleada fue de tipo aplicada, siendo el nivel de estudio descriptivo, correlacional, cuyo diseño es no experimental, transversal. La población fue de 100 trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de elaboración propia, así también se empleó el estadístico SPSS 25 y la fiabilidad del instrumento Alfa de Cronbach con un valor de 0,831 manteniendo un nivel aceptable, asimismo para deducir la relación de las variables se utilizó el estadígrafo Rho Spearman. La investigación concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, con un nivel de significación de $0,000 < 0,05$ y con un grado de correlación de 0,825 lo cual indica que dicha correlación es fuerte entre dichas variables, aunque actualmente se presenta inconformidad de un 18% en la satisfacción en el trabajo por parte de los trabajadores en cuanto no se les brinde una calidad de vida laboral.

Palabras clave: gestión administrativa, calidad de vida laboral, asociación.

Abstract

The present research had as general objective: To determine the relationship between administrative management and the quality of work life in the workers of an association of the District of Rímac, 2021. The methodology used was of an applied type, the level of study being descriptive, correlational, whose design is non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 100 workers from an association in the district of Rímac, using the survey as a technique and the self-elaborated questionnaire as an instrument, thus the SPSS 25 statistic was also used and the reliability of the instrument was determined by using the Alpha of Cronbach with a value of 0.831 maintaining an acceptable level, also to deduce the relationship of the variables the Rho Spearman statistician was used. The research concludes that there is a relationship between administrative management and the quality of work life in the workers of an association in the Rímac district, with a significance level of $0.000 < 0.05$ and with a degree of correlation of 0.825, which indicates that Said correlation is strong between said variables, although currently there is 18% disagreement (bad) in job satisfaction on the part of workers as soon as they are not provided with a quality of working life.

Keywords: administrative management, quality of working life, association.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial es un factor que se encuentra en constante crecimiento, y esto se evidencia por el incremento de la población y las necesidades de los habitantes. Por ello, la gestión administrativa es un factor predominante para el correcto desarrollo de las organizaciones con el fin de crecer dentro del mercado laboral. No obstante, la gestión administrativa se vincula con la calidad de vida laboral, porque dentro de ella existe un proceso (tareas) las cuales son desarrolladas por los trabajadores, a quienes se les deben otorgar condiciones que son conexas a sus derechos laborales con el solo fin de que permite a la empresa lograr alcanzar sus objetivos. Por ello, la planeación sobre la proyección de toda empresa debe estar enlazada en establecer mecanismos integrados con la relación a los trabajadores para sobrellevar una adecuada calidad de vida laboral inmersa a no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Es así que, se puede evidenciar dentro del ambiente empresarial internacional, según la revista Empresa Actual.com (2020) el 97,23% de las empresas en España son Pymes, España toma en cuenta tres criterios importantes para el uso adecuado de la gestión administrativa los cuales son; efectivos, que se refiere a los empleados; el volumen de negocio que se basa en los ingresos que obtiene la organización y por último el balance general anual refiriéndose al valor de los activos, reflejando lo positivo de la formalización de las diversas empresas que se preocupan en brindar una adecuada calidad de vida laboral a sus trabajadores, cuidando a su personal con el fin de incrementar las ventas y el crecimiento de la organización. Asimismo, en Argentina, según TyN Magazine (2020) señala que, en cuanto a la calidad de vida laboral en el trabajo, existe una concentración de mecanismos para tomar en cuenta a sus trabajadores, lo que se vio reflejado mediante una encuesta, que se realizó con el fin de ver si el trabajador se encuentra en un ambiente laboral donde se le brinde la calidad de vida laboral según sus propias perspectivas. A lo que mayoría de las encuestas siendo este el (70%) que indicaron sentirse cómodos y a gusto trabajando. (párr.6)

En esa misma dirección en el distrito del Rímac, se evidencia una problemática constante respecto a la gestión administrativa que se realiza en una asociación que la integran pequeñas y medianas empresas. Es así que, según el alcalde del distrito Pedro Rosario (2020) menciona para un diario del medio que;

los ambulantes informales retornaron a las calles, pero no solo ellos, sino también los comerciantes formales que prefieren trabajar en las calles, dado que, al no existir una buena gestión administrativa por parte de sus empresas, juegan a la competencia entre formales e informales, asimismo indica que, diversos negocios que no cumplían con el protocolo sanitario, como también que muchos de sus trabajadores no contaban con seguro de salud, y más que ello no contaban con un contrato por lo tanto no tenían ningún beneficio laboral. En consecuencia, a todo lo mencionado por el alcalde del distrito del Rímac, Se puede deducir que estas empresas en crecimiento no se preocupaban por brindar a sus trabajadores una adecuada calidad de vida laboral, lo cual está ligado a su administración, por lo tanto la gestión administrativa de una asociación tiene efectos negativos al no brindar la calidad de vida laboral a los trabajadores lo que puede acarrear sanciones drásticas para toda empresa que dentro de sus formalización busque seguir incumpliendo las normas.

Frente a la problemática descrita, se plantea la pregunta general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021? y las preguntas específicas son: (a) ¿Cuál es la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de asociación del distrito del Rímac, 2021?, (c) ¿Cuál es la relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?, (d) ¿Cuál es la relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?.

La investigación se justifica desde cuatro aspectos, la fundamentación teórica es en base a lo contemplado por los siguientes autores Mendoza, Delgado, García & Barreiro, que permitieron desarrollar la primera variable, que se enfocó en la problemática de estudio. Asimismo, Molina, et.al. (2018), señalan las bases de la calidad de vida laboral enmarcadas con las perspectivas de las empresas hacia sus propios objetivos. Ambas variables son justificadas por conocimientos idóneos que sustentan un trabajo de calidad. Se justifica metodológicamente porque desarrolla los alcances de una investigación aplicada, y de nivel correlacional ya que identifica la relación de las dos variables de estudio y con corte transversal, ya que, se realiza

en un tiempo y espacio específico con el fin de dar respuesta a nuestra problemática. Se justifica de forma práctica, porque busca proporcionar conocimientos para futuros emprendedores como también a la misma asociación, que está compuesta por pequeñas y medianas empresas; en la cual se espera desarrollar una gestión administrativa de forma eficiente para el cumplimiento de sus objetivos. y desde el aspecto social se justifica, ya que dicho estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a un grupo poblacional (Ñaupas *et al*, 2014, citado en Fernández, 2020, p.71)

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. Los objetivos específicos de la investigación son: (a) Determinar la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021, (b) Determinar la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021, (c) Determinar la relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021, (d) Determinar la relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.

La hipótesis general formulada es: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021; Existe relación significativa entre la organización y la calidad de vida laboral en trabajadores de asociación del Rímac, 2021, Existe relación significativa entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de asociación del Rímac, 2021, y Existe relación significativa entre el control y la dirección en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Finalmente, el alcance de la investigación en base a la gestión administrativa y la calidad de vida laboral permitirá determinar si se evidencia la relación desde una perspectiva socio laboral, ya que el capital humano es el eje fundamental de las organizaciones y cumple con el desarrollo de funciones de las diversas organizaciones, sin embargo, esto se llevará a cabo, a través de la correcta gestión administrativa que realicen las asociaciones del distrito del Rímac.

II.- MARCO TEÓRICO

Para la elaboración de la indagación se recolectaron como antecedentes las investigaciones internacionales de los siguientes autores:

Albarrasin (2017) cuya investigación tuvo como objetivo principal diseñar un programa de mejora referente a la calidad de vida laboral para implementarlo en el área de ventas de la empresa Sanofi, Ecuador. Dicha investigación fue de un diseño descriptivo, no experimental, transeccional debido a que no se manipulan ninguna de sus variables de investigación, sino todo lo contrario se recopila información y se presentan datos. La muestra estuvo conformada por 79 empleados, los datos fueron recolectados a través de un cuestionario, posteriormente se obtuvo como resultados que el 76% de los empleados de la empresa Sanofi en Ecuador ratifican el alto nivel de satisfacción que tienen los colaboradores en cuanto al apoyo que sienten por parte de sus supervisores. Finalmente se concluye que en Ecuador es un tema poco estudiado y que es confundida con satisfacción laboral, se expresa que este debe ser más entendible para poner en práctica en las organizaciones.

Leitão, et.al (2019) en Portugal desarrollaron una investigación cuyo objetivo revelar la satisfacción de los empleados con las oportunidades y condiciones que les brinda su empleador en seis países europeos, un estilo de vida más saludable, satisfactorio y feliz, asimismo cómo el lugar de trabajo les brinda oportunidades para mejorar la productividad. Aplicaron una encuesta a 514 empleados de empresas locales y organismos públicos en seis países europeos. Los resultados revelaron que el 80% de los encuestados se sienten físicamente seguros en el trabajo, más del 77% están satisfechos con las condiciones de higiene que les brindan y el 82% siente que su organización armoniza sus habilidades con sus necesidades laborales. Concluyeron determinando que el respeto profesional, un buen clima laboral y el apoyo de sus supervisores influyen mejorando la calidad de vida, y en la contribución de los trabajadores a la productividad.

Toscano et.al. (2019) establecieron como fin primordial de la indagación la determinación de la relación existente entre el engagement y la calidad de vida en el trabajo en Bogotá, Colombia. La muestra estuvo conformada por 221 empleados. Los resultados establecieron que existe relación entre el engagement y la calidad de vida laboral, con un efecto positivo de la primera variable sobre la segunda con una correlación moderada de 0.61. Concluyeron que es aporte de valor significativo

para las organizaciones, el conocer y brindar mayor calidad de vida a sus trabajadores, y el colaborador como el empleador obtienen mejores beneficios.

Carranza (2019) cuya investigación tuvo como fin primordial diseñar un plan de calidad de vida para los colaboradores de la empresa Qualisa de Ecuador, con el fin de disminuir el índice de rotación del personal y aumentar los niveles de productividad. Su diseño fue descriptivo, transeccional aplicado a una muestra de 179 empleados. Existe evidencia de un conflicto en la calidad de vida de los colaboradores administrativos que presentan como la alineación y la satisfacción en el trabajo; mientras que en el personal de campo la participación y control, no aportaron a una buena calidad de vida. Concluyó que es importante la implementación de un plan de desarrollo de calidad de vida laboral, según el giro del negocio de las empresas y las necesidades que tienen los colaboradores.

Pacheco et.al. (2018) cuya investigación fue dirigido a la determinación del nivel de gestión administrativa existente en instituciones educativas de Santa Marta en Colombia. La investigación es de diseño descriptivo, transversal aplicada a una muestra de 25 instituciones rurales. Los resultados no evidenciaron ningún enfoque sobresaliente dentro de las instituciones educativas, sin embargo, se apreció una presencia moderada en el uso de técnicas investigativas en la gestión administrativa de los colegios, identificando que un 72% de los directores educativos no cuentan con soportes para la toma de decisiones, y un 48% no visualiza ni utiliza referentes como son los teóricos. Concluyeron que no hay un enfoque administrativo predominante en las instituciones por lo cual se carece de ello, contribuyendo a que las organizaciones educativas sean deficientes.

Falconi et.al (2018), desarrollaron la investigación para definir la gestión administrativa como herramienta para gerencias procesos administrativo en una empresa automotor. Su diseño de investigación es descriptivo de enfoque cualitativo y cuya muestra estuvo conformada por 103 empleados. Los resultados evidenciaron una inadecuada gestión administrativa en los departamentos de la organización, la desorientación en las actividades hacia la optimización y se enfatiza en el bajo desenvolvimiento del personal, lo que motiva retrasos en los tiempos de entrega, generando ineficiencias en la productividad. Se identificaron falencias en el área administrativa llevando a la limitación de procesos por la falta

de comunicación entre los colaboradores. Concluyen que el desinterés de los trabajadores en laborar es consecuencia de la carencia de calidad de vida laboral.

Jabeen, F., Friesen, H., & Ghoudi, K. (2018) los presentes autores realizaron un estudio frente a la calidad de vida laboral que se les brinda a las trabajadoras de una empresa del país de Emiratos Árabes Unidos, lo cual dentro de la empresa evidenciaron un alto índice de rotación de personal, lo cual mediante la investigación realizada fue en base estudios para explorar las intenciones de la rotación de los 500 trabajadores, el cual se seleccionó por medio de un muestreo aleatorio, a quienes se les encuestó

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Córdova & Arévalo (2018) plantearon como objetivo el determinar relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidora Tulipán de Tarapoto en Perú. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 32 trabajadores de la organización. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario, evidenciando como resultado de su investigación, demostraron que existe una correlación de 0.782 con un sig. Bilateral de 0.000 siendo menor al 0.05 en consecuencia se demuestra que, si existe una relación positiva fuerte entre ambas variables, y por tal motivo se acepta que existe una relación significativa entre las dos variables. Finalmente, se concluye que la empresa carece de implementación en el área de la gestión administrativa para la mejora de brindar satisfacción y calidad de vida laboral a sus colaboradores para que estos puedan ser eficientes y cumplir con las metas que la organización les proponga.

Esquivel & Huamaní (2016) su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio educativo en los diferentes centros educativos privados de nivel inicial en la ciudad de Cusco. Dicha investigación es de diseño descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 45 instituciones educativas del nivel inicial. Los datos para dar respuesta a su objetivo se basaron en una encuesta a los directores y promotores, de la que se obtuvo como resultado, que sí existe relación entre las variables gestión administrativa y la calidad de servicio, por lo cual obtuvieron un sig. Bilateral de 0.000 menor al 0.05 con un grado de relación de un 34.8% por lo cual se evidencia una relación positiva. Finalmente se logró concluir que el 28.9%

de los participantes en dicha encuesta realizada afirmaron que el nivel de la gestión administrativa es adecuada y favorable ya que genera una calidad de servicio en una óptima organización administrativa, por lo tanto se puede observar que esto conlleva a tener una calidad de servicio con resultados eficientes dentro de las instituciones educativas y así también es de buen uso poder aplicarlas otras organizaciones con el fin de poder ser eficientes en el mercado laboral.

Sayago (2017) el siguiente autor desarrollo una investigación la cual busca determinar relación de la gestión administrativa y motivación laboral, este objetivo se logra cumplir por parte del autor, con la recolección de datos y la problemática evidenciada entre la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Ica, donde emplearon un cuestionario para medir la motivación que brinda la empresa a través de los planes que realiza para lograr objetivos todo tipo de empresa, es por ello que el autor logra indicar que los factores determinantes como la eficiencia y la satisfacción del personal está ligado a la óptima gestión que realicen los empleadores, lo cual repercutirá para beneficio de la empresa.

Cajo (2018) propusieron como fin primordial identificar si la gestión administrativa tiene efectos en el desempeño laboral de los servidores de un Ministerio peruano. La muestra fueron 52 trabajadores. Los resultados obtenidos arrojaron un nivel de significancia de 0.05 y un Chi – cuadrado de 31.94 de esta manera se corrobora que la gestión administrativa repercute de forma positiva en el desempeño de sus trabajadores de forma correcta, dado que una adecuada gestión ogra propiciar un buen ambiente laboral cual se conlleva a una mejor calidad de vida en el trabajo con un equipo eficiente lo cual será evidenciado en la productividad de la empresa, favoreciéndose los trabajadores y la organización.

Cruz (2018) cuya investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el estrés de los servidores públicos de una municipalidad provincial limeña. La muestra fueron 141 trabajadores ediles. Al utilizar el Rho de Spearman se identificó un sig. Bilateral de 0.000, que es menor al establecido en la regla de decisión, y el coeficiente de correlación de 0.802 aceptando una correlación entre las dos variables positivamente fuertes. Finalmente se concluye que la calidad de vida laboral tiene resultados favorables en la situación psicológica por parte de los trabajadores ya que al no ejecutarse una adecuada calidad de vida este se repercutirá con el estado de ánimo y el

desempeño de los colaboradores, el cual conlleva al estrés laboral y lamentablemente refleja malos resultados en la organización.

Esquivel & Huamaní (2016) en su investigación se propusieron como fin primordial establecer si la gestión administrativa se relaciona con la calidad del servicio educativo en colegios privados del Cusco. Dicha investigación es de diseño descriptivo correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 45 instituciones educativas. Y cuyos resultados permitieron establecer que existe relación entre gestión administrativa y la calidad de servicio, por lo cual obtuvieron un sig. Bilateral de 0.000 menor al establecido en la regla de decisión con un grado de relación de un 34.8% por lo cual se evidencia una relación positiva. Finalmente se logró concluir que el 28.9% de los participantes en dicha encuesta realizada afirmaron que el nivel de la gestión administrativa es adecuada y favorable ya que genera una calidad de servicio en una óptima organización administrativa, por lo tanto, conlleva a tener una calidad de servicio con resultados eficientes dentro de las instituciones educativas y así también es de buen uso poder aplicarlas otras organizaciones con el fin de ser eficientes en el mercado laboral.

Asimismo es muy importante enfatizar sobre los modelos de gestión administrativa la cual, cumple con un rol importante en las organizaciones, porque sirve para encaminar a la empresa hacia el crecimiento, a ser más competitivas en el mercado empresarial, hoy en día se ha visto que para toda organización ya sea en crecimiento o estable en el mercado, es de suma importancia el proceso administrativo, el cual esta ramificado para todas las áreas y para que se cumplan los objetivos de la empresa, pero sin embargo, el recurso humano de una empresa es considerado como el punto de quiebre de muchas de ellas, puesto que muchas organizaciones no lo consideran de esa forma, y ven al personal como una herramienta a quienes no le brindan una calidad de vida laboral. Por lo tanto se ha visto prudente mencionar sobre la teoría humanista de la Administración que menciona Restrepo y Patiño (2018), donde señalan que, el proceso de los estudios por alcanzar conocimientos para el mejoramiento de la ciencia administrativa, se ha visto que cada vez la comprensión de la misma es más holística porque tanto los profesionales buscan el impacto de dicha ciencia para el adecuado proceso en las gestiones administrativas, es decir está dirigido que el empresario brinde ese valor que merecen los trabajadores, que si bien es cierto la población en estudio

muchas veces son forzados a trabajar cuando se encuentran mal de salud, entonces estamos frente a la deshumanización del trabajo, lo cual no debe ser así, por lo contrario su esfuerzo debe ser recompensado, el trabajador tiene derechos y como tal deben ser respetados. Es importante resaltar esta teoría, la cual busca hacer énfasis a la importancia del valor humano que poseen los trabajadores.

En ese sentido, la primera variable en estudio se sustenta en los conocimientos aportados por, Mendoza (2017) ya que nos menciona que la gestión administrativa es de carácter sistémico, porque incluye actos coherentes afianzados al cumplimiento del objetivo sobre las funciones básicas de la gestión del proceso que tiene la empresa, por lo cual considera como siguientes dimensiones: el planeamiento, la organización, la dirección y el control. Coque (2016) sostiene que la gestión administrativa se conforma por un grupo de factores que ayudan a direccionar a una organización a dar cumplimiento de sus tareas en cada fase del proceso administrativo, haciendo el uso correcto de las mismas.

Por otro lado, según Bernal y Sierra citado por Torres (2018) definen que la gestión administrativa es la fortaleza del ser humano que lo plasma en el desarrollo de las diferentes opciones de emplear los recursos de las organizaciones como de las labores administrativas. Y que las gestiones deben realizarse en base a la forma de trabajar y elegir las mejores decisiones de cada organización.

A continuación, se presentan los enfoques que ayudan a alcanzar una buena gestión administrativa en las organizaciones, para lo cual se definen de la siguiente manera según Mendoza (2017): Planeación, sirve para tener una respuesta a hechos que puedan pasar en un futuro y que las organizaciones puedan estar preparadas para afrontar cualquier adversidad. La organización que se encarga de coordinar y lograr colocar los recursos necesarios para las organizaciones con el fin de lograr lo propuesto, de esta manera se define responsabilidades en las diferentes áreas de la organización, mediante la organización de las tareas, asimismo se logra trabajar en equipo y se mantiene una adecuada comunicación efectiva. La dirección por medio de esta brinda y realiza la dirección correcta, los colaboradores se sentirán mucho más motivados, mejorando el clima laboral y lograrán tener un mejor equipo de trabajo. Y por último el control que se emplea para la evaluación de cada una de las funciones de un departamento determinado, según el cargo o las actividades que realicen, asimismo se considera para la

retroalimentación, con la finalidad de mejorar las contingencias que pueden ser encontradas y así mismo brindar las soluciones necesarias (p.31), por tal motivo el control es el último paso que debe tener en cuenta la organización, ya que es dónde se observa las funciones que se ha delegado, considerado como la prioridad para que se logren los resultados lo cual va en dirección a los objetivos que espera.

Cruz (2018) indica que, es importante el vínculo que existía entre el modelo administrativo y el de la productividad, las cuales se daban mediante la economía capitalista. Este enfoque basado en las teorías de Taylor porque buscó la división de tareas según las especialidades para lograr resultados eficientes (p.60).

Según Castellano & López (2021) la calidad de vida laboral se originó a través de conferencias patrocinadas entre los años 60 y los años 70 visto por el Ministerio de Trabajo norteamericano, y la Fundación Ford, teniendo como objetivo determinar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de las personas (p.77). Según Sehnbruch & Aplabaza (2019) ellos definen la calidad de vida laboral como capacidades y funcionamientos generados por un trabajo (p. 41). Consideraron 3 dimensiones: a) Ingreso, b) Estabilidad Laboral y c) condiciones laborales.

A continuación, se presentan las dimensiones que ayudan a alcanzar en las organizaciones una adecuada calidad de vida laboral, los cuales son los siguientes según Sehnbruch & Aplazaba (2019): Ingreso, estabilidad y Condición Laboral.

La calidad de vida profesional es utilizada por Louis Davis por primera vez en 1970 con el objetivo de promover las preocupaciones que las organizaciones tienen felicidad y salud en el trabajo, con el fin de mantener un alto rendimiento. Se han realizado muchos estudios para facilitar la definición de términos (Velásquez, et.al.,2017). El desarrollo profesional de la calidad de vida regresó a fines de 1960, donde se enfocaron en la calidad de la relación entre los trabajadores y el entorno laboral, que son factores fundamentales en la organización para asumir la responsabilidad y ser participe en contribuciones valiosas (Argüelles et.al. 2017).

En los últimos años, la calidad de vida es el personaje principal del mundo porque está relacionado con la productividad y la competitividad económica, enfatizando la mejora y el respeto en la organización por las condiciones de los empleados, los factores que desmejoran la calidad de los empleos son: condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones económicas; Condiciones ambientales: refiriéndose a la satisfacción, riesgos y cargas de trabajo; Condiciones

relacionadas con sitios de construcción; Condiciones económicas: sobre el respeto de la recaudación salarial recibida (Martínez et.al., 2015).

En América Latina, la calidad de la calidad de vida profesional no siempre lo hace porque, según un estudio realizado por el BID, la mayoría de los países están por debajo del promedio en la aplicación de las prácticas, dejando a los clientes internos y simplemente velando el bienestar de los buenos clientes externos (Frías y Acuña, 2020). La calidad de vida profesional es un proceso dinámico y continuo para la felicidad y el medio ambiente de sus empleados, enfatizando la toma de decisiones, la participación, la responsabilidad de asignar y garantizar el trabajo. La importancia de trabajar en el desarrollo de la calidad de vida profesional está relacionada con aspectos profesionales, organizaciones, salud, felicidad y todo relacionado con el entorno laboral (Chaves et.al., 2017). La calidad del trabajo está relacionada con las emociones positivas que los individuos tienen su trabajo, dando paso a la estabilidad entre la privacidad y la vida profesional, lo que puede destacar los aspectos de la vida profesional de la calidad: sentimiento positivo en el trabajo y trabajos personales significativos (Velásquez, et.al., 2017). La calidad de vida óptima está vinculada al área del talento humano, que r dirigido por los gerentes cambian la forma estratégica de trabajar al enfocar sus esfuerzos en desarrollo de habilidades personales. Para lograr los objetivos organizacionales, es necesario dividir la gestión de talentos humanos en subsistemas: reclutamiento y selección, capacitación y capacitación, personal, salud y salud en el lugar de trabajo, compensación y beneficios (Alvarez, et.al., 2018).

La productividad y los resultados de la empresa se ven afectados por la calidad de vida de los empleados; por la correspondencia entre la competencia del trabajador y el contenido de su trabajo para que su calidad de vida en el lugar de trabajo sea satisfactoria (Molina et.al., 2018). En el trabajo la calidad de vida se evidencia en la felicidad y satisfacción de los empleados, siendo uno de los factores organizacionales más importantes (Cruz, 2018). Calidad significa una asociación positiva como resultado de una situación, es importante para el desarrollo económico de una empresa vinculado a una mayor productividad. La calidad de vida abarca la satisfacción con el entorno físico de trabajo, la salud ocupacional y otros factores relacionados (Martínez et al. 2015).

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada

El tipo de la presente investigación fue de tipo aplicada ya que utilizó los diversos conocimientos adquiridos por las investigaciones básicas o teóricas para el conocimiento y se manifiesta a través de soluciones o problemas constantes que existen en la sociedad, Asimismo, se tiene como objetivo el conocimiento de la realidad para contribuir al cambio de manera práctica con la finalidad de generar nuevos conocimientos o ratificar otras antiguas investigaciones (Sánchez et.al., 2018, p.79).

Diseño de la investigación: No experimental

El diseño fue no experimental, porque no se influenció directamente sobre las variables de estudio, es decir sobre nuestras variables de gestión empresarial y calidad de vida laboral por tal motivo todos los fenómenos fueron percibidos en su forma natural durante toda la investigación (Neill & Cortez, 2018, p.34).

Nivel descriptivo – correlacional

Descriptivo La investigación se realizó en nivel descriptiva ya que la misma se efectúa cuando se busca describir los diversos aspectos que influyen en las variables de investigación principales de estudio, por tal motivo se procede a describir nuestras variables de estudio con la finalidad de poder dar respuesta y alcanzar nuestros objetivos de investigación (Guevara et.al., 2020, p.165)

Correlacional Según Andrade y Torres (2018) mencionan que un alcance correlacional, tiene por finalidad poder la evaluación de una relación existente entre dos variables, con el uso de métodos estadísticos y asimismo a través de sus resultados dar a conocer la relación entre las variables estudiadas (Arias et al, 2020, p.240). De modo que, este análisis tiene como finalidad cuantificar las categorías de correspondencia que existe entre dos o más nociones o también denominadas variables como es el caso de nuestra investigación, asimismo tiene la finalidad de encontrar relación entre las variables de estudio, y de esta manera poder conocer con certeza a través de los resultados estadísticas si se evidencian relación entre dichas variables.

Corte transversal

Fue de corte transversal ya que la obtención de los datos de la investigación se recabaron en un espacio/periodo específico, permitiendo su evaluación en el momento establecido del proceso histórico (Neill & Cortez, 2018, p.34), es decir la investigación se realizó en un tiempo determinado por el investigador, llegando a dar los debidos resultados, como las conclusiones y recomendaciones mediante ese tiempo investigado.

3.2 Variables y operacionalización

Los autores elegidos como referentes teóricos para las variables gestión administrativa con Mendoza et.al. (2018) y calidad de vida laboral con los autores Molina et.al. (2018), en consecuencia, se otorga un adecuado direccionamiento para el estudio ya que las dimensiones que ofrecen los autores en mención se aplican en los objetivos de la investigación, los resultados obtenidos serán de utilidad para las organizaciones.

Variable 1: Gestión administrativa

Según Mendoza et.al. (2018) mencionan que la gestión administrativa se trata de un proceso con el fin de realizar las tareas básicas, asimismo se entiende como un conjunto de acciones que permite a la dirección empresarial el desarrollo de actividades mediante las fases del proceso administrativo, siendo estas: el planeamiento, la organización, la dirección y el control. (p.228). En ese sentido, se ha visto conveniente el definir cada dimensión y asimismo cada indicador los cuales se disgregan de las dimensiones.

Dimensión 1: Planeación: Hace referencia a un proceso estratégico, para lograr alcanzar los objetivos a través de las metas que se trazan las empresas con el fin de obtener resultados favorables (Jaramillo, 2019, p.70).

Es así como, la planeación, sirve o es útil, para tener una respuesta a hechos que puedan pasar en un futuro y así la organización se encuentre preparada para afrontar posibles situaciones complejas, brindando alternativas de solución. Asimismo, la planeación sirve para tener una respuesta a hechos de un futuro y la organización se encuentre preparada y pueda resolverlos exitosamente.

Indicador 1- Los objetivos: Se caracterizan por ser claros, realistas y sobre todo estos deben ser alcanzables, así como también debe tener un lugar definido dónde se logre realizar dicho estudio y finalmente lograr cumplir con los objetivos

planteados (Bastidas, 2019, p.2), Es por ello por lo que toda organización tiene que contar con objetivos fijos y realistas y así lograrlos y poder medirlos y encontrar las soluciones para alcanzarlos.

Indicador 2: Estrategias. Se definen como planes que interfieren en la toma de decisiones de las organizaciones, siendo así en dónde se toma las estrategias correctas para poder cumplir con el objetivo que se tenga planteado (Maldonado et al, 2019, p.418). Es decir, las estrategias sirven para la mejora de toda organización, en dónde se analizan los puntos débiles para crear y plantear nuevas ideas que sean eficaces y ejecutables con el fin de alcanzar el objetivo planteado.

Dimensión 2: Organización: Se conceptualiza como un conjunto de actividades mediante el cual con el apoyo de una buena coordinación y control basados en la planificación ayuda al progreso de toda empresa (Wenzel, et al, p. 1446) Es decir, al organizar se planifica para lograr lo propuesto, de esta manera también se define responsabilidades, se organiza funciones, se trabaja en equipo y se mantiene una comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.

Indicador 1: División del trabajo: Para dividir el trabajo es necesario seguir una respectiva secuencia, como lo es la jerarquización, quién divide el trabajo a realizar por un orden de importancia. (Mendoza et.al. 2020, p. 230). La división del trabajo debe considerarse según el orden de importancia de las actividades que se han de realizar, y es importante realizar esta distribución según el número de personas encargadas de una actividad, para que no genere doble trabajo.

Indicador 2: Coordinación: Se identifica a través de la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr eficiencia, eficacia en el planteamiento de lograr los objetivos (Mendoza et.al.,2020, p. 230). Este último indicador se relaciona a las actividades que son realizadas bajo los alcances de la organización que se realiza en la planeación, lo que permitirá que se logre los objetivos planteados a través de la eficiencia desarrollada para alcanzar los resultados, serán eficaces porque lograrán los objetivos de forma satisfactoria.

Dimensión 3: Dirección: Se adoptan sistemas para lograr mejorar la coordinación de las empresas como también la mejora de la dirección de la organización ya que, a mejor interacción entre los empleados y la dirección organizacional, mayores resultados favorables se obtendrá (González, 2017, p.4).

Por tal motivo podemos decir que, brindando la dirección correcta, se evidencia una coordinación entre los colaboradores sintiéndose más motivados, lo cual conlleva a la mejora del ambiente y asimismo podrán tener un mejor equipo de trabajo.

Indicador 1: Toma de decisiones: siempre es de suma importancia poder evaluar las alternativas y poder analizar los problemas, con el fin de que se pueda brindar la mejor solución posible (Mendoza et.al.,2020, p. 230)

Indicador 2: Motivación: es un indicador fundamental y el más importante de la dirección dado que a través de la motivación se logra la respectiva ejecución del trabajo (Mendoza et.sl.,2020, p. 230)

Dimensión 4: Control: Es toda actividad de comprobación, así como de fiscalización que es autorizado por la misma organización con el fin de verificar y controlar que todo marche en el debido orden (Antúñez et.al., 2017, p. 179)Por tal motivo el control es el último paso que debe tomar en cuenta una organización, ya que es dónde tiene que estar en constante observación y control todo lo realizado, ya que se tiene que considerar de prioridad porque si la organización se confía, podría perder todo lo que logró alcanzar, caso contrario con un debido control las organizaciones serán cada vez más competitivas en el mercado laboral y asimismo se ven el control administrativo y financiero.

Indicador 1: Retroalimentación: Es el establecimiento de medidas de ajustes y correcciones que conducen a la retroalimentación, es donde se identifica la estrecha relación de la planeación y el control (Mendoza et.al.,2020, p. 23)

Indicador 2: Medición de resultados: Es la acción de identificar los resultados de la ejecución, pudiendo modificar la unidad de medida y brindar mejores soluciones (Mendoza et.al., 2020, p. 23)

Variable 2: Calidad de vida laboral

Según Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga (2018) la calidad de vida laboral son las capacidades y funcionamientos generados por un trabajo. (p.7). Es decir, es un proceso que permite a las organizaciones poder responder a las necesidades de los trabajadores para mejorar la calidad de vida laboral, presentan las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Desarrollo profesional: Se define como un proceso de entretenimiento, de formación, de crecimiento de una persona, que forma parte del aprendizaje (Loaiza & Andrade, 2021, p.165) Esta dimensión nos representa que

la finalidad de que el trabajador se sienta comprometido en cumplir todas sus labores productivamente y asimismo sintiéndose capaz de ascender y poder cumplir con nuevas responsabilidades.

Indicador 1: Capacitación: Se definen como el conjunto de actividades didácticas, destinadas a la ampliación de conocimientos, aptitudes y habilidades de los colaboradores de una empresa (Molina et.al., 2018, p.11). Se puede mencionar que el desarrollo de capacitaciones direccionados a los trabajadores traerá una mayor productividad asimismo que se pueda retroalimentar a los trabajadores para que puedan desenvolverse a la solución de problemas. Asimismo, debe estar enfocada a que el trabajador se sienta identificado con la empresa.

Indicador 2: Planes de carrera: Es el fin de hacer sentir que los trabajadores se sientan cómodos y seguros en la organización donde se encuentren (Molina, et.al, 2018, p.11). La empresa dentro de su gestión empresarial debe desarrollar un plan de carrera para sus trabajadores ofreciéndoles guiarlos para una vida laboral integrada a lo personal, logrando que desarrolle sus funciones enmarcadas tanto a sus objetivos que guardaran relación a sus planes de carrera.

Dimensión 2: Satisfacción en el trabajo: Es el grado en que a los trabajadores les agrade su trabajo, como también es un juicio evaluativo que puede ser positivo o negativo de acuerdo a la perspectiva de cada trabajador dentro de la organización (Pujol & Dabos, 2018, p.5). Es recomendable que todas las organizaciones puedan medir que tan satisfechos se encuentren sus colaboradores, caso contrario esta debe ser asumida y buscar las soluciones correctas y necesarias a tomar para poder tener un buen clima laboral.

Indicador 1: Incentivos: Sirven para que los colaboradores se encuentren más motivados y sean más productivos y así lograr sus objetivos para que puedan ser beneficiados recibiendo los respectivos incentivos que brinde la organización (Molina et.al, 2018, p.11). El integrar incentivos a los trabajadores deben estar enmarcados al desarrollo óptimo de los trabajadores, logrando agradecer el desempeño que realizan ellos hacia con la empresa.

Indicador 2: Clima organizacional: Se encarga del sentir de los colaboradores, ya que depende del ambiente laboral, lo cual se evidenciará en la productividad de la empresa. (Molina et.al., 2018, p.11). Es por ello por lo que, en un ambiente donde exista un buen clima organizacional es claro ejemplo que existe

una buena división de funciones, una comunicación efectiva por ende todo ello dará resultado a que existe un buen trabajo en equipo.

Dimensión 3: Beneficios socioeconómicos: Se definen como ciertas regalías y ventajas que las organizaciones brindan a sus trabajadores, como también los pagos adicionales a los salarios (Torres et.al., 2019, p.11), Es decir, son todos los derechos que se le otorgan al trabajador con el fin de que estas puedan satisfacer sus necesidades.

Indicador 1: Salarios: Se define como el dinero entregado por una prestación de servicio entre el empleador y el colaborador, donde ambas partes ganan por un determinado trabajo (p.11).

Este indicador guarda una relación con las normativas del estado, el cual, en el Perú, el salario mínimo vital es de S/ 930.00. Pero con diversas excepciones entre ellas que, se debe remunerar el doble de tu día, si trabajas un día que fuese feriado, y también que tus horas extras deben ser compensadas.

Indicador 2: Atención médica: Se define como la seguridad fundamental que toda organización debe brindar y ofrecer a los colaboradores, con el fin de ante cualquier emergencia el trabajador no tenga que preocuparse por gastos médicos, si no que la organización pueda encargarse de ello (p.11).

De trabajar para cualquier tipo de empresa, estas deben otorgarte un seguro el cual es exigido por el estado a su cumplimiento por cada empresa.

Dimensión 4: Medio ambiente de trabajo: Se define como condiciones determinantes contemplando la participación de los trabajadores como la protección de estos, otorgando un adecuado medio ambiente de trabajo (Antonietti et al, 2020, p. 5) De esta manera se logra incorporar la prevención de los accidentes y enfermedades en el centro laboral, dado que, al contar con todos los implementos necesarios, teniendo una prevención de riesgos, estos se ajustan y contribuyen a la productividad de cada trabajador.

Indicador 1: Seguridad: Se define a través de la entrega de los implementos de seguridad que dependerá de acuerdo al rubro en la que se dedique la organización (p.11) Depende de la actividad realizada por el trabajador para que puedan brindarle un protocolo para el desarrollo de sus funciones el cual la empresa debe supervisar que lo emplee, en caso contrario si la empresa no se lo otorga al empleado estaría incumpliendo normativas de seguridad por Defensa Civil.

Indicador 2: Orden: Es el uso correcto de las cosas que tienen que encontrarse en su respectivo lugar y de esa manera lograr encontrarlas en el momento que se necesiten utilizar sin ningún retraso en el tiempo (p.11). El orden ayuda al trabajador a optimizar el tiempo de producción o de atención.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población es un conjunto de organizaciones (empresas) o de individuos los cuales poseen aspectos en común los cuales son objetos de investigación, también es considerada como un grupo de personas directamente sin exclusión alguna del lugar a ser investigado. (Rodas & Santillán, 2019, p.175). En consecuencia, nuestra población está conformada por los 95 trabajadores de una asociación del distrito Rímac, lo cual tuvimos que verificarlo de forma directa, esto a consecuencia que dicha organización no cumple con mandar un registro actualizado a la Sunat, sobre la cantidad de trabajadores que existen en dicha asociación, es así como pudimos realizar un conteo de todas las personas que laboran en dicho establecimiento, llegando a contabilizar la cantidad antes

Criterios de inclusión: Hernández, et al. (2014) definen los criterios de inclusión como las características o atributos particulares que debe contar un sujeto u objeto de estudio con la finalidad de que esta forme parte de la investigación (p.204), en consecuencia, se brinda los criterios de inclusión que aborda la investigación con el fin de brindar los resultados veraces y oportunos. A continuación, se presentan los criterios:

- Trabajadores de una asociación del distrito Rímac.
- Trabajadores varones y mujeres entre 25 años – 35 años.
- Trabajadores de nacionalidad peruana.
- Todos los trabajadores de atención al público, estiba y ventas.

Criterios de exclusión: Según Rienzo (2015) define a los criterios de exclusión como las características que pueden alterar o modificar los resultados que pretende alcanzar la investigación, por tal motivo los criterios de exclusión, los convierte a todo lo que no es elegible para alcanzar los objetivos (p.204). En consecuencia, se presentan los criterios de exclusión:

- Trabajadores de otras asociaciones del distrito Rímac.
- Trabajadores del área administrativo

- Trabajadores de nacionalidad extranjera.
- Propietarios de los diversos comercios que forman parte de la asociación.

Los mencionados anteriormente no se encuentran dentro del campo de estudio por el mismo hecho que son muy pocos para ser materia de análisis.

Muestra: Según Rodas & Santillán (2019) considera que la muestra es el grupo de participantes con quiénes el investigador se encarga de poder analizar, examinar un estudio empírico para obtener los resultados más relevantes (p.175). En consecuencia, para la presente investigación se utilizará la muestra de 95 trabajadores al igual que el de la población, con la finalidad de otorgarle calidad y sentido a la investigación.

Muestra Censal: Se define como el 100% de la población, en donde este tipo de muestra es utilizado para conocer todas las opiniones de los trabajadores o también al tener una base de datos accesibles (Taípe & Rojas, 2019, p.71, según Hayes, 1999), en consecuencia, en nuestra investigación se toma como muestra censal el total de 95 trabajadores a ser encuestados para obtener resultados más precisos.

Muestreo: Según Otzen & Manterola (2017) un muestreo puede ser definido por dos tipos, siendo probabilístico y no probabilístico, el muestreo probabilístico, a través de los cuales se conoce la probabilidad que tiene cada elemento o individuo de ser considerado en la muestra a través de una elección aleatoria. Por otra parte, en las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas, la selección de los elementos de estudio o sujetos a estudio estará en función a determinadas características (p.228). En este caso la muestra es censal, en ese sentido no se ha optado por desarrollar un muestreo.

Unidad de análisis: Según Hernández et al. (2014) mencionan que la unidad de análisis se define como la entidad representativa del objeto de estudio a ser estudiado con el fin de brindar respuesta al problema general de la investigación y de obtener un resultado objetivo (p.12). En consecuencia, la unidad de análisis de la investigación es un trabajador de la asociación objeto del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La técnica utilizada fue la encuesta a los trabajadores de una asociación del distrito Rímac. Según Alan y Cortez (2018) definen a la encuesta como una recolección de información sistemática de información obtenida a través de una muestra (p.74), en

consecuencia, para la realización de las encuestas se procedió a formular las preguntas según los indicadores de las variables de investigación como gestión administrativa y calidad de vida laboral con el fin de desarrollar el uso correcto de la encuesta.

Instrumento: Cuestionario

Según Cabezas, Andrade & Torres (2018) el cuestionario se define como una forma objetiva de la técnica de observación, con el fin de lograr que el investigador concentre su atención en ciertos aspectos importantes del cuestionario, asimismo el cuestionario debe tener sentido, debe ser coherente, organizado, secuenciado y estructurado (p.123-124), con el fin de hacerlo comprensible para el lector, y asimismo obtener respuestas precisas, veraces y eficaces para la investigación, por tal motivo se muestra la escala de Likert para la realización del cuestionario.

Tabla 1

Escala de Likert para el cuestionario

ESCALA	VALOR
Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Fuente: Elaboración propia

Validez: Por juicio de expertos

Para la validez de la investigación se utilizará mediante el juicio de expertos, asimismo según Galicia *et al* (2017) se conceptúa como la opinión informada de personas con dominio temático, siendo los que pueden brindar información y dar a conocer si el instrumento a utilizar es aplicable o no es aplicable para la investigación (p.44). Por tal motivo se solicitó las opiniones de profesionales, con la finalidad de la validación del presente instrumento que se visualizará en el anexo, en consecuencia la validación fue presentada por 3 docentes expertos.

Tabla 2

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Dictamen
Edith G. Rosales Domínguez	Doctora	Aplicable
Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi	Magister	Aplicable
Ricardo Iban Vertíz Osóres	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Para la confiabilidad se utilizará el método estadístico de Alfa de Cronbach para la veracidad y calidad de la investigación, según Sánchez et.al. (2018) define la confiabilidad como la estabilidad, exactitud de los instrumentos, datos y las técnicas de investigación (p.35), como también el alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que se utiliza para determinar el nivel de confianza del instrumento, finalmente se manifiesta en términos de correlaciones, es decir que van desde -1 al +1 (p.16). En consecuencia, se procedió a realizar el alfa de Cronbach a través del sistema estadístico SPSS y se obtuvo los siguientes resultados en base a la primera variable llamada Gestión Administrativa, como también de la segunda variable Calidad de vida laboral y finalmente un resultado de la encuesta general.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Valores de:	Nivel
-1.00 a Cero	Confiabilidad Nula
0,01 a 0,49	Confiabilidad Baja
0,50 a 0,75	Confiabilidad Moderada
0,76 a 0,89	Confiabilidad Fuerte
0,90 a 1.00	Confiabilidad Alta

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, se procede a presentar la confiabilidad de Alfa de Cronbach por cada variable para luego presentar ambas de manera conjunta.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,831	20

Fuente: SPSS 28.0

En consecuencia, para la investigación se encuentra una encuesta de alto nivel dado que los resultados obtenidos a través del Alfa de Cronbach brindan un resultado positivo de 0,831 a través de las 20 preguntas utilizadas en el cuestionario otorgando un resultado considerado según la tabla 3 de fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para el procedimiento se estableció a realizar la escala de Likert para la encuesta, mediante el cual se procedió a ser validada a través del juicio de expertos con el fin de ser aprobado y se otorgó las encuestas a una parte de los trabajadores (muestra) de una asociación del distrito del Rímac, posteriormente se utilizó los datos obtenidos de la encuesta para establecer la confiabilidad de esta. Y así fueron procesados por el programa SPSS con la información recolectada. Posteriormente se procederá a realizar la encuesta a toda la muestra y con ella generar las tablas cruzadas, la prueba de normalidad y el coeficiente de correlación de Spearman o Pearson, para obtener mejores resultados de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para nuestro método de análisis de datos se utilizó tanto el análisis estadístico de tipo descriptivo como el análisis estadístico inferencial:

- Análisis estadístico descriptivo: Se encarga de la debida presentación de datos brindados estadísticamente, es quién organiza y logra describir toda la información obtenida de manera sencilla, así como también se aplica a todas las investigaciones que son cuantitativas (Mayorga et al, 2020, p.94) Se presenta a través de las tablas de frecuencia por dimensiones y variables, y pruebas de normalidad.

Análisis estadístico inferencial: El análisis inferencial es parte de los protocolos que cuenta una investigación con la finalidad de lograr recabar conclusiones inferidas de la muestra de estudio y generalizada hacia la población (Ramírez & Polack, 2020, p.193) es decir obtener los resultados veraces para ser presentados estadísticamente, este análisis presentará el uso de correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La presente indagación contiene todos los requisitos solicitados por la universidad con el fin de brindar los resultados veraces a través de las encuestas realizadas, así como también mantener en reserva los nombres de los colaboradores de una asociación del distrito del Rímac. Asimismo, el desarrollo de la encuesta no fue coaccionada, debido que fue una participación de forma voluntaria. Finalmente se aplicó la estructura realizada de acuerdos a las normas APA, la investigación es auténtica y confiable para el uso de otros investigadores, como también para llegar a los empresarios de una asociación del distrito Rímac con la finalidad de que puedan utilizar las recomendaciones viables y honestas.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Variable 1: Gestión Administrativa

Tabla 5

Frecuencias de la Variable Gestión Administrativa

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	17	17.0	17.0	17.0
	Regular	72	72.0	72.0	89.0
	Bueno	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

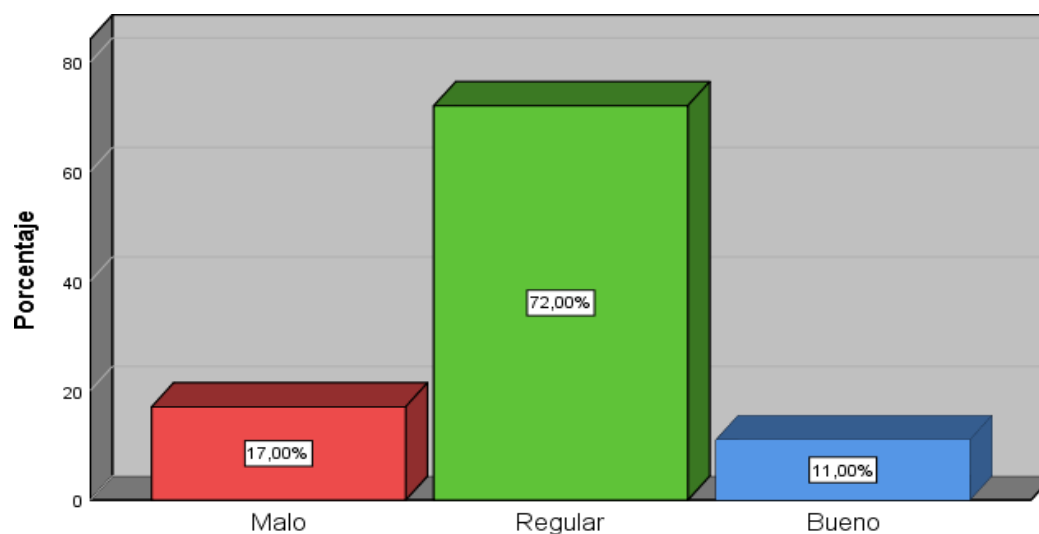


Figura 1 Porcentaje de Frecuencia de Gestión Administrativa

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 5 y la Figura 1 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde los resultados indican que la Gestión administrativa de la asociación es malo en un 17%, en 72% es regular y que 11% es buena.

Dimensión 1: Planeación

Tabla 6

Frecuencias de la dimensión 1 Planeación

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	17	17.0	17.0	17.0
	Regular	71	71.0	71.0	88.0
	Bueno	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

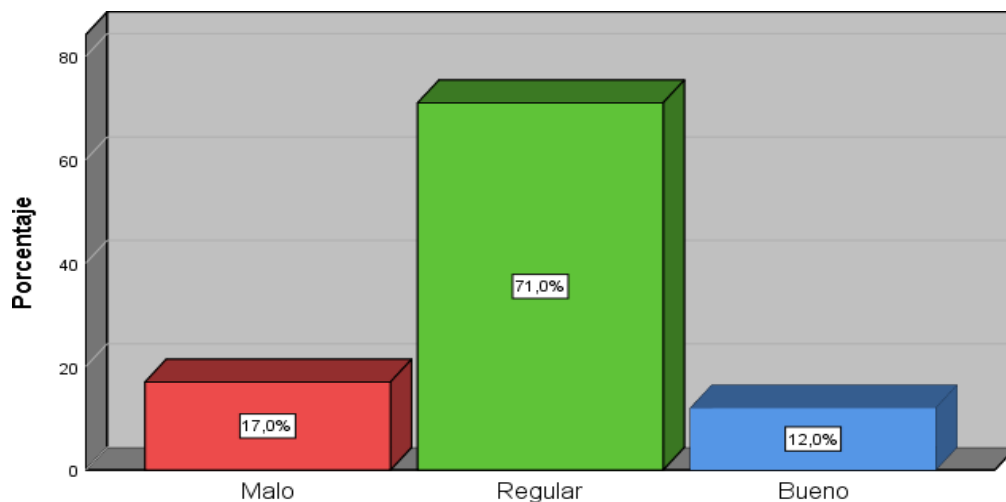


Figura 2 Porcentaje de Frecuencia de Planeación

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 6 y la Figura 2 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde los resultados indican que la planeación de la asociación es mala en un 17%, en 71% es regular y que 12% es buena.

Dimensión 2: Organización

Tabla 7

Frecuencias de la dimensión 2 Organización

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	17	17.0	17.0	17.0
	Regular	56	56.0	56.0	73.0
	Bueno	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

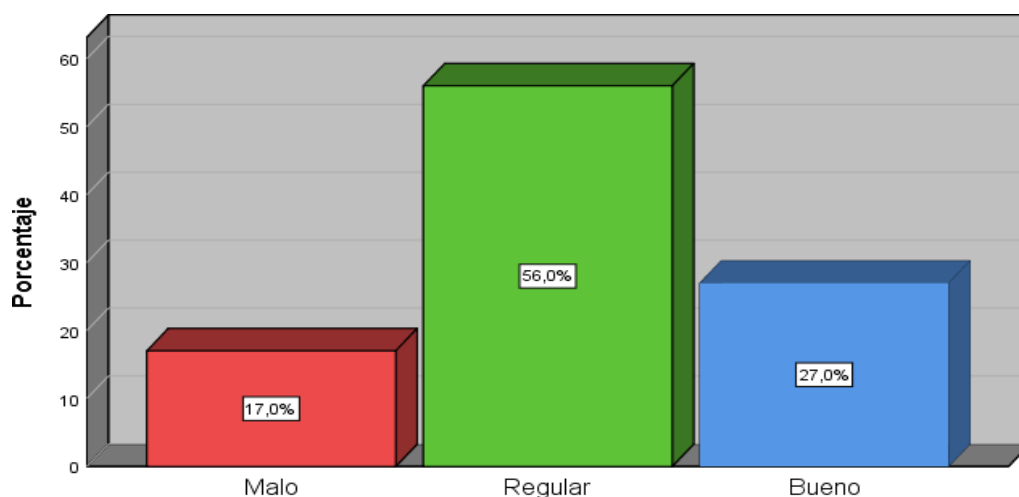


Figura 3 Porcentaje de Frecuencia de Organización

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 7 y la Figura 3 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde los resultados indican que la Organización de la asociación es malo en un 17%, en 56% es regular y que 27% es buena.

Dimensión 3: Dirección

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión 3 Dirección

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	24	24.0	24.0	24.0
	Regular	51	51.0	51.0	75.0
	Bueno	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

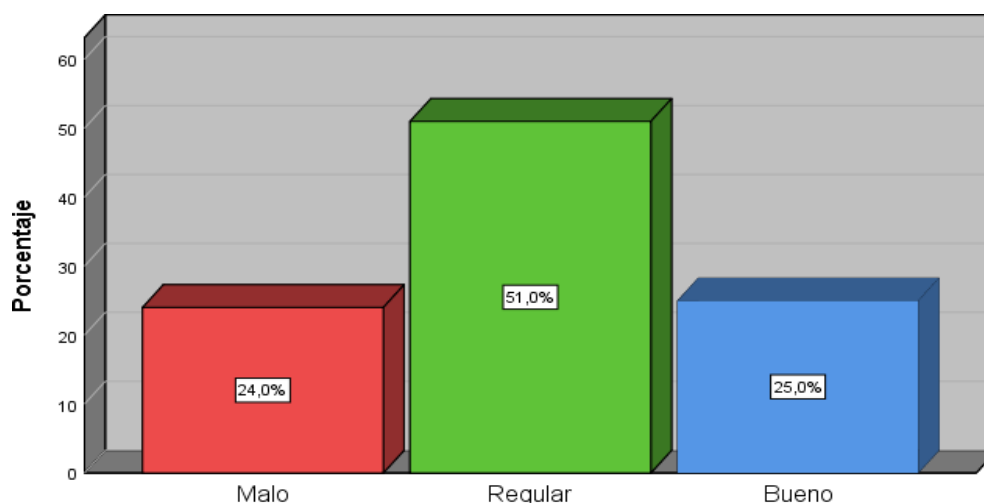


Figura 4 Porcentaje de Frecuencia de Dirección

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 8 y la Figura 4 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde los resultados indican que la Dirección de la asociación es malo en un 24%, en 51% es regular y que 25% es buena.

Dimensión 4: Control

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión Control

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	20	20.0	20.0	20.0
	Regular	51	51.0	51.0	71.0
	Bueno	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

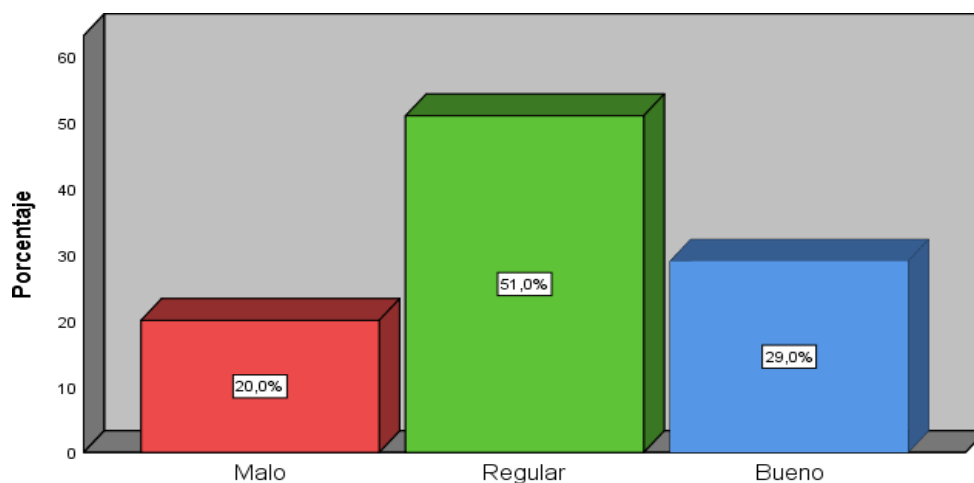


Figura 5 Porcentaje de Frecuencia de Control

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Tabla 9 y la Figura 5 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde los resultados indican que la Organización de la asociación es malo en un 20%, en 51% es regular y que 29% es buena.

VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla 10

Frecuencia de Calidad de Vida Laboral

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	18	18.0	18.0	18.0
	Regular	68	68.0	68.0	86.0
	Bueno	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

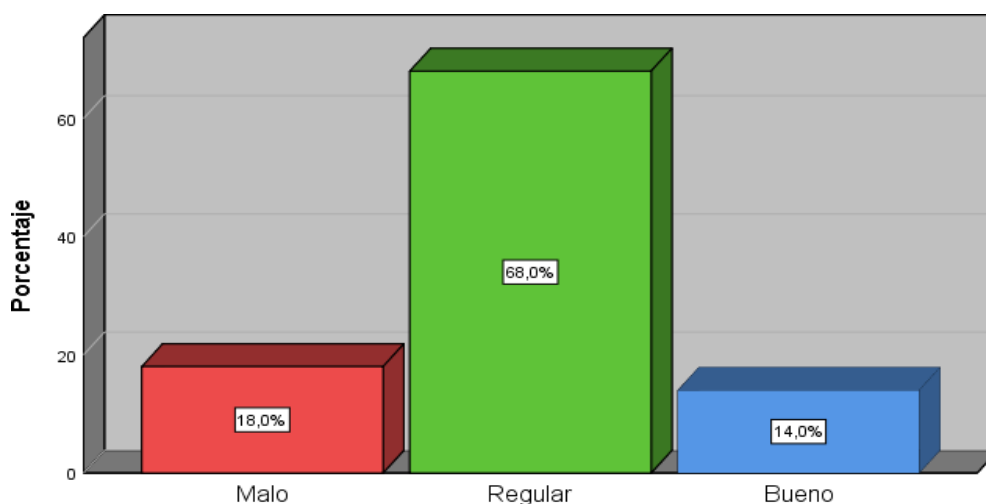


Figura 6 Porcentaje de Calidad de vida laboral.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 10 y la Figura 6 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados. Donde indican que la Calidad de Vida Laboral de la asociación es malo en un 18%, en 68% es regular y que 14% es buena.

Dimensión 5: Desarrollo Profesional

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión Desarrollo Profesional

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	21	21.0	21.0	21.0
	Regular	57	57.0	57.0	78.0
	Bueno	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

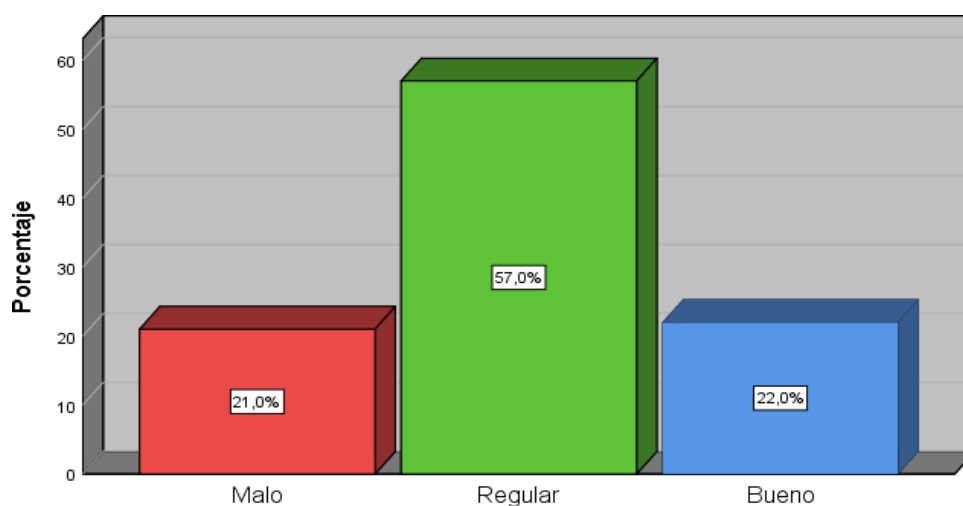


Figura 7 Porcentaje de Desarrollo Profesional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 11 y la Figura 7 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde indican que el Desarrollo Profesional dentro de la asociación es malo en un 21%, en 57% es regular y que 22% es buena.

Dimensión 6: Satisfacción en el trabajo

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión Satisfacción en el Trabajo

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	18	18.0	18.0	18.0
	Regular	64	64.0	64.0	82.0
	Bueno	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

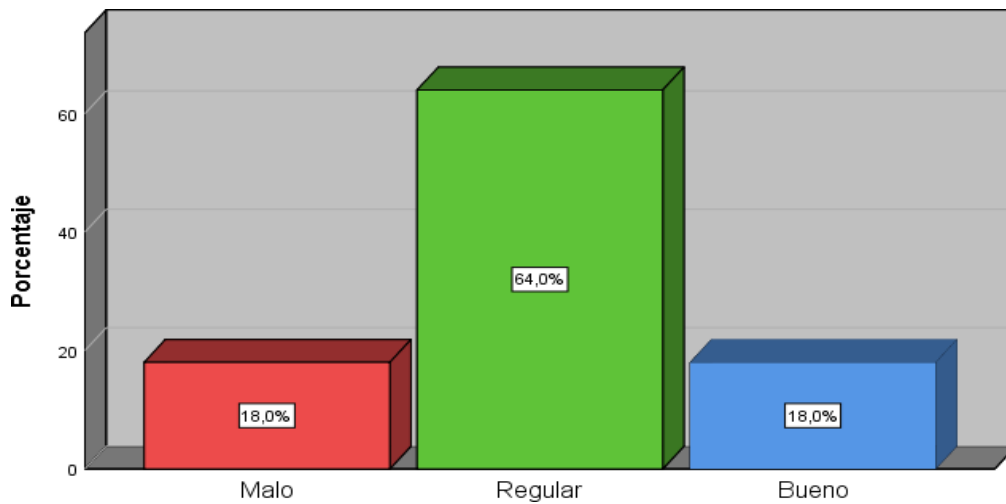


Figura 8 Porcentaje de Satisfacción en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 12 y la Figura 8 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde indican que la Satisfacción en el trabajo dentro de la asociación es malo en un 18%, en 64% es regular y que 18% es buena.

Dimensión 7: Beneficios socioeconómicos

Tabla 13

Frecuencias de la dimensión Beneficios socioeconómicos

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	24	24.0	24.0	24.0
	Regular	51	51.0	51.0	75.0
	Bueno	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

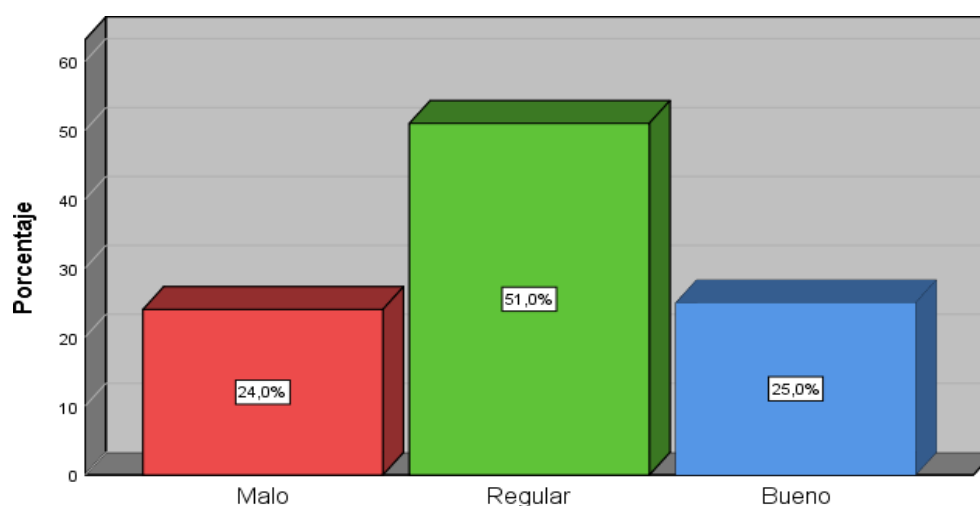


Figura 9 Porcentaje de Frecuencia de Beneficios Socioeconómicos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla 13 y la Figura 9 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde indicaron que los Beneficios económicos dentro de la asociación es malo en un 24%, en 51% es regular y que 25% es buena.

Dimensión 8: Medio ambiente de trabajo

Tabla 14

Frecuencias de la dimensión Medio Ambiente de Trabajo

		<i>f</i>	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Malo	20	20.0	20.0	20.0
	Regular	51	51.0	51.0	51.0
	Bueno	29	29.0	29.0	29.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

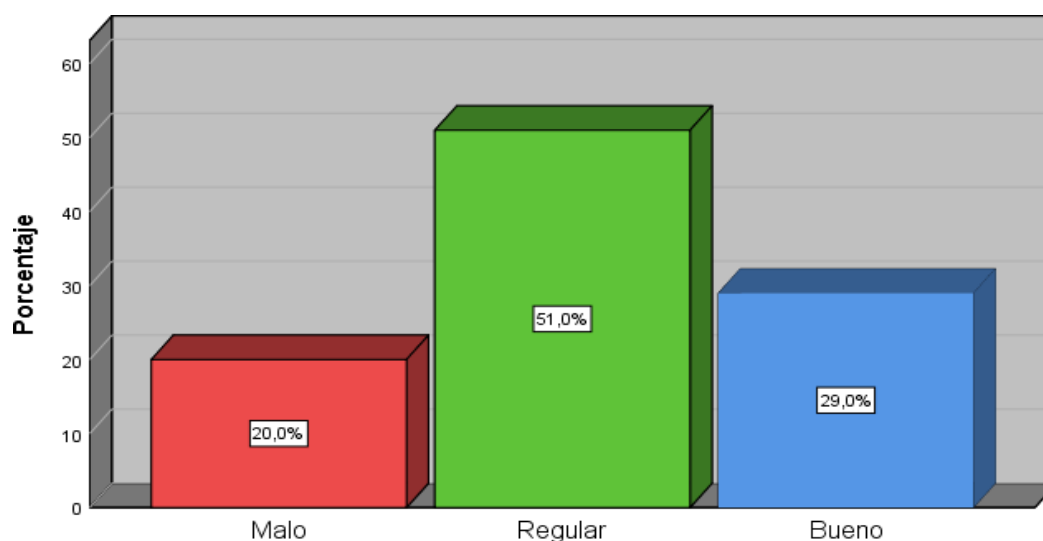


Figura 10 Porcentaje de Medio Ambiente de Trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Según la Tabla 14 y la Figura 10 se evidencia que 100 trabajadores fueron encuestados, donde indicaron que el Medio ambiente de trabajo dentro de la asociación es malo en un 20%, en 51% es regular y que 29% es buena

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Almeida (2020), considero en los resultados de su investigación aplicar la prueba de normalidad con la cantidad de su muestra, la misma que fue de 60 trabajadores, es entonces por ser una cantidad mayor a 50, hizo viable considerar el estadígrafo Kolmogorov” (p. 22)

En ese sentido, resulta prudente que verifiquemos los datos procesados son paramétricos y no paramétricos, con la finalidad de señalar el estadígrafo a emplear.

Hipótesis de normalidad:

Ho: Los datos de la muestra de la variable gestión administrativa y la calidad de vida laboral tienen una distribución normal

Ha: Los datos de la muestra de la variable gestión administrativa y la calidad de vida laboral no tienen una distribución normal

Significación:

A. Sig. $p=0.05$ o 5%

Regla de decisión:

- Sig. E menor Sig. p (0.05) entonces se rechaza Ho
- Sig. E mayor Sig. p (0.05) entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

N=100

- Tamaño de la muestra N menor igual que 50 se aplicará el estadístico Shapiro – Wilk.
- Tamaño de la muestra N mayor que 50 se aplicara el estadístico Kolgomorov Smirnov.

Tabla 15

Valores de Estadístico Kolmogorov Smirnov

	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión administrativa	.234	100.	.000
Calidad de vida Laboral	.143	100	.000

Interpretación:

Respecto a lo que se puede evidenciar en la tabla 15, respecto al procesamiento de datos según la muestra censal de 100 trabajadores encuestados, lo mismo que se procesó en la prueba de normalidad considerándose el tamaño de la muestra correspondería tomar en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. En ese sentido se obtuvo que la variable 1 que es la gestión administrativa, posee una Significancia de 0,000 que corresponde ser menor que 0,05 y con respecto a la variable 2 que es la calidad de vida laboral posee una Significancia de 0,000 la misma que es menor que 0,005; por lo tanto, según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la alterna, ya que los datos de la muestra de ambas variables no poseen una distribución normal.

Contrastación de hipótesis:

De acuerdo a los resultados ya antes mencionados, la presente investigación se empleó la estadística no paramétrica, en la cual el estadígrafo Rho de Spearman nos permite medir la relación establecida y la prueba de hipótesis, asimismo, Almeida (2020), señala “que la contratación de hipótesis permite verificar la relación entre ambas variables”. (p. 40)

Tabla 16

Valoración para determinar el nivel de correlación

Correlación / Coefficient		Dancey & Reidy
+1.000	-1.000	Perfecta Correlación
+0,900	-0,900	Fuerte Correlación
+0,800	-0,800	Fuerte Correlación
+0,700	-0,700	Fuerte Correlación
+0,600	-0,600	Moderado Correlación
+0,500	-0,500	Moderado Correlación
+0,400	-0,400	Moderado Correlación
+0,300	-0,300	Débil Correlación
+0,200	-0,200	Débil Correlación
+0,100	-0,100	Débil Correlación
0	0	Cero Correlación

Fuente: Haldun Akoglu (2018, p.92)

4.3 Hipótesis General

Hipótesis de trabajo:

Existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Significación:

A. Sig. $p = 0.05$ o 5%

Regla de decisión

- Sig. $E < \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- Sig. $E > \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 17

Prueba de correlación de las variables - Hipótesis General

		Gestión administrativa	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1.000	0.841**
	Coeficiente de Asociación		
	Significancia	.	.000
	Núm. muestra	100	100
	Calidad de vida laboral	0.841**	1.000
	Coeficiente de Asociación		
	Significancia	.000	.
	Núm. muestra	100	100

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

Interpretación:

En la tabla 17, se observa que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ en ese sentido se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que, si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. El presente resultado obtenido del análisis estadístico Rho Spearman es 0,841, lo que significa según la tabla acoplada del autor Haldun Akoglu (2018) es que la correlación es fuerte.

Hipótesis de Específica 1:

Existe relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Significación:

A. Sig. $p = 0.05$ o 5%

Regla de decisión

a. Sig. $E < \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se rechaza H_0

b. Sig. $E > \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 18

Prueba de correlación -Hipótesis Especifica 1

		Planeación	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Planeación	1.000	0.735**
	Coeficiente de Asociación		
	Significancia	.	.000
	Núm. muestra	100	100
	Calidad de vida laboral	0.735**	1.000
	Coeficiente de Asociación		
	Significancia	.000	.
	Núm. muestra	100	100

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

Interpretación: En la tabla 18, se observa que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ en ese sentido se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que, si existe relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. El presente resultado obtenido del análisis estadístico Rho Spearman es 0,735, lo que significa según la tabla acoplada del autor Haldun Akoglu (2018) es que la correlación es fuerte

Hipótesis Especifica 2:

Existe relación entre la Organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la Organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre la Organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Significación:

A. Sig. $p = 0.05$ o 5%

Regla de decisión

- Sig. $E < \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- Sig. $E > \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 19

Prueba de correlación - Hipótesis Especifica 2

		Organización	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman de Organización	Coeficiente de Asociación	1.000	0.486**
	Significancia	.	.000
	Núm. muestra	100	100
Calidad de vida laboral	Coeficiente de Asociación	0.486**	1.000
	Significancia	.000	.
	Núm. muestra	100	100

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

Interpretación: En la tabla 19, se observa que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ en ese sentido se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que, si existe relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. El presente resultado obtenido del análisis estadístico Rho Spearman es 0,486, lo que significa según la tabla acoplada del autor Haldun Akoglu (2018) es que la correlación es moderada.

Hipótesis Especifica 3:

Existe relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Significación:

A. Sig. $p = 0.05$ o 5%

Regla de decisión

a. Sig. $E < \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se rechaza Ho

b. Sig. $E > \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se acepta Ho

Tabla 20

Prueba de correlación de la Hipótesis Especifica 3

		Dirección	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Dirección	1.000	0.716**
	Coeficiente de Asociación		
	Significancia	.	.000
	Núm. muestra	100	100
Calidad de vida laboral	Coeficiente de Asociación	0.716**	1.000
	Significancia	.000	.
	Núm. muestra	100	100

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

Interpretación: En la tabla 20, se observa que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ en ese sentido se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que, si existe relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. El presente resultado obtenido del análisis estadístico Rho Spearman es 0,716, lo que significa según la tabla acoplada del autor Haldun Akoglu (2018) es que la correlación es fuerte.

Hipótesis Específica 4:

Existe relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del Rímac, 2021.

Significación:

A. Sig. $p = 0.05$ o 5%

Regla de decisión

- Sig. $E < \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- Sig. $E > \text{Sig. } p (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 21

Prueba de correlación de las variables - Hipótesis 4

	Control	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman de Control	1.000	0.731**
Coeficiente de Asociación		
Significancia	.	.000
Núm. muestra	100	100
Calidad de vida laboral	0.731**	1.000
Coeficiente de Asociación		
Significancia	.000	.
Núm. muestra	100	100

Interpretación: En la tabla 21, se observa que la significancia bilateral es $0,000 < 0,05$ en ese sentido se desestima la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose que, si existe relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. El presente resultado obtenido del análisis estadístico Rho Spearman es 0,486, lo que significa según la tabla acoplada del autor Haldun Akoglu (2018) es que la correlación es fuerte.

V. DISCUSIÓN

Se procede a desarrollar la discusión, para ello se tiene presente que el objetivo general planteado es determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021; en ese sentido, en los hallazgos de la estadística descriptiva se pudo evidenciar que según la Tabla 7 y Figura 1 se aprecia que de los 100 encuestados, respondieron que la gestión administrativa es regular en un 56 %, lo cual guarda relación con Córdova, J., & Arévalo, L (2019) que comprobaron que la gestión administrativa está en un nivel regular, lo que conlleva que las actividades que plantea la empresa no resultan eficaces, porque no está bien organizadas por ende no pueden ser controladas por dicha gestión, asimismo indica que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de 0% a nivel malo y en 9% en nivel bueno, lo cual nos muestra claramente que no se está dando mucho énfasis en el desarrollo óptimo de la gestión administrativa, siendo esto casi similar a los resultados de la presente investigación. Asimismo, continuando con la variable 2, la calidad de vida laboral, la misma que se encuentra en la Tabla 12 Figura 7, se aprecia que de los resultados la calidad de vida laboral es malo en un 18%, regular en 68% y bueno en 14%, lo cual para contractar este resultado presentamos la tesis de Carranza, A. (2019), quien en su investigación difiere y señala que la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de campo de la empresa materia de estudio, se encuentra en un nivel bajo en un porcentaje 59.12%, en conclusión indican que dentro de dicha organización existe una alta satisfacción laboral por ende la calidad laboral de los trabajadores no permite que exista la rotación del personal. Por consiguiente, de acuerdo con los resultados inferenciales se obtuvo el valor de Sig. (bilateral) es $0.000 < 0,05$ mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, evidenciando que existe relación entre las variables con un valor de $Rho = 0,841$, lo cual según la Tabla 16, se comprueba una correlación Fuerte entre las dos variables, dicho esto se logra rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual prueba que existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en una asociación del distrito del Rímac, 2021. Según estos resultados podemos traer a la actualidad la Teoría Científica de Taylor y la

Teoría clásica de Fayol, ambas se centran en que todos los procesos debe centrarse al individuo (trabajador), a quien se le debe brindar equidad dentro de las gestiones administrativas que realice toda empresa u organización, la misma que guarda relación con la Teoría humanista, la cual busca dicha calidad de vida laboral sea la más óptima para lograr que todo trabajador mantenga un buen desempeño laboral, con lo cual se logre cumplir los objetivos de toda empresa u organización. Asimismo, Coque (2017), indica que la gestión administrativa está relacionada con diversos factores que buscan direccionar a una organización para cumplir con los objetivos y metas de la empresa y de quienes son participes. Además, Castellano & López (2021) señala que la calidad de vida laboral repercute en la vida de la persona, debido a diversas expresiones que suscitan en su ambiente de trabajo. Con respecto, al objetivo específico 1 es determinar la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. En lo cual los hallazgos de la estadística descriptiva se pueden evidencia en la Tabla 8 y la Figura 2, se aprecia que los 100 encuestados manifestaron con respecto a la planeación que malo en un 17%, 71% es regular y que 12% es buena. En ese sentido Sayago (2017), señala que la planeación en dicha entidad de estudio es deficiente en un 62%, por lo que indica que una buena planeación repercute en los resultados que dan los trabajadores; así lo respalda Cruz (2018) quien señala que la calidad de vida laboral está relacionada con la responsabilidad social de las empresas, donde el éxito organizacional actual se basa en la percepción positiva de los empleados. Por consiguiente, el valor de Sig. (bilateral) es $0,000 < 0,05$ realizo por medio de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, comprueba que existe la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. Asimismo, se obtuvo un valor de $Rho = 0,735$ y de acuerdo a la Tabla 16, se interpreta que existe una correlación Fuerte, lo que nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Estos datos son corroborados por la investigación de Olivera (2020). Que la calidad de vida laboral mantiene correlaciones leves con la productividad de los trabajadores pero que existe significación entre la calidad de vida laboral y la motivación a los trabajadores. De manera contraria Pacheco, Robles & Ospino (2018), indica que la gestión administrativa no se lleva a cabo como un proceso formal dentro de las entidades,

esto hace que exista una falta de calidad de vida laboral ante los trabajadores. Es así como confirmando los resultados inferenciales se puede precisar que mientras la planeación de una empresa no siga los lineamientos formales va a resultar que no se le brinde una adecuada calidad de vida laboral a los trabajadores. Jaramillo (2019), señala que la planeación es un proceso estratégico por lo tanto va a permitir a las empresas lograr sus objetivos planteados.

Ahora, continuamos con el objetivo específico 2 determinar la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. En lo cual los hallazgos de la estadística descriptiva se pueden evidencia en la Tabla 9 y la Figura 3 se aprecia que los 100 encuestados manifestaron con respecto a la organización que malo en un 17%, en 56% es regular y que 27% es buena. Lo cual se puede contrastar con Esquivel, N. & Huamani, D. (2016). que señala que las instituciones no tienen definido su estructura orgánica por ende las funciones que se le menciona a cada trabajador no distribuidas no se cumplen según el reglamento interno de trabajo. Sin embargo Albarracín, A. (2017) indica que al 76 % de empleados sienten un nivel alto de satisfacción de sus superiores, debido a que sienten que si se les brindan un estilo de distribución de sus funciones de forma correcta. Frente a lo mencionado, el valor de Sig.(bilateral) es $0,000 < 0,05$ la cual se aprecia en la prueba no paramétrica Rho de Spearman, comprobándose que, si existe la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. y se obtuvo un valor de $Rho = 0,486$ y de acuerdo con la Tabla 16 se puede constatar que tiene una correlación Moderado. Frente a este resultado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. No obstante, de ello, tenemos a Falconi, Luna, Sarmiento & Andrade (2018) quienes en el artículo científico que desarrollaron, arrojaron un resultado exacto siendo que el 100% de sus encuestados indicaron que la gestión administrativa NO es óptimo debido que los proceso y procedimientos que se les hace entrega a los trabajadores no está acorde a lo que ellos realizan en sus puestos de trabajos. por lo contrario según los autores Fauzia, Kilani & Heather (2018), en su investigación se centraron en ver la calidad de vida laboral de las mujeres emiratíes, obteniendo como resultado una calidad laboral positiva la misma que no permite que los índices de rotación de personal puedan elevarse, encontrándose con 0,75 de correlación y 0,001 de

significancia mediante la prueba no paramétrica, pero asimismo nos indica que la satisfacción laboral es un mediador parcial de la calidad de vida y la rotación. Frente a estos resultados es importante señalar el enfoque de Wenzel (2018) que la organización debe mantener una buena coordinación para lograr resultados eficientes.

Con respecto al objetivo específico 3 determinar la relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. En lo cual los hallazgos de la estadística descriptiva se pueden evidencia en la Tabla 10 y la Figura 4 se aprecia que los 100 encuestados manifestaron con respecto a la dirección que malo en un 24%, en 51% es regular y que 29% es buena. Lo cual concuerda con Toscano, Vesga & Avendaño (2018), donde su objetivo general fue relacionar la calidad de vida en el trabajo con el compromiso organizacional, y de sus resultados inferenciales arrojó un valor significativo 0,023 lo cual evidencia que si existe una relación entre las variables esto debido a que las condiciones que brinda una empresa a sus trabajadores facilitan el desarrollo del personal. A esto se puede añadir el enfoque de Gonzales (2017) que indica que toda organización debe adoptar sistemas que permitan direccionar a la empresa a mantener las áreas de esta interactuadas logrando una buena comunicación entre jefe y trabajadores. Frente a lo mencionado se encontró que la Sig.(bilateral) es $0,000 < 0,05$ entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. Y se obtuvo un valor de Rho = 0,716, el cual según a la Tabla 16 se tiene que la correlación es fuerte. Es entonces que estos resultados pueden ser corroborados con Esquivel & Huamani (2016) donde el proceso de dirección a una empresa también repercute en la satisfacción de los empleados y asimismo va a resultar que sean ellos quienes brinden una óptima calidad de servicio a los clientes, por lo que en dicha investigación se obtuvo al 95% de confiabilidad esto guarda relación entre la dirección y la gestión administrativa que se realiza para lograr buenos resultados. Albarracín (2017) señala que la motivación que consiga por parte de sus jefes hará que se sientan identificados con su empresa, por ello se debe buscar que la organización busque motivarlos para así direccionar a la empresa hacia los objetivos propuestos.

Por último, el objetivo específico 4 determinar la relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. En lo cual los hallazgos de la estadística descriptiva se pueden evidencia en la Tabla 11 y la Figura 5 se aprecia que los 100 encuestados manifestaron con respecto a la organización que malo en un 20%, en 51% es regular y que 29% es buena. Lo cual no concuerda con Cajo E. (2018) indicando que del su resultado Chi cuadrada se observa que X^2 calculada es mayor a la tabular (26.296), lo cual nos manifiesta que se acepta la hipótesis alternativa donde el control administrativo apoyara en el desempeño laboral a los trabajadores, lo cual eleva la calidad de vida laboral de los mismo. Asimismo, tenemos a N. A. Ebrahim (2016) donde se evidencia que la relación de la calidad de vida laboral tiene una correlación es de 0,517 con la cultura organizacional de toda empresa, debido que la insatisfacción con la calidad de vida laboral es un problema fundamental que afecta a todos los empleados independientemente de sus puestos, y el defecto principal está en la gestión administrativa que ignora el valor humano. Frente a lo mencionado se encontró que la Sig. (bilateral) es $0,000 < 0,05$ entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021. Y se obtuvo un valor de $Rho = 0,731$ y de acuerdo con la Tabla 16 se tiene una correlación fuerte. Frente a ello rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados son corroborados por los enfoques de Antúnez, Ramírez & Díaz (2017) que indica que el control es lo más indispensable en la gestión administrativa ya que logra la comprobación de todos los procesos anteriormente planteados, ya que se fiscaliza si se está cumpliendo con ellos o si existe algún punto a retroalimentar. Lo cual guarda relación con la Teoría Humanista de Maslow, donde la organización en un conjunto que opera a través de sistemas los mismo que deben mantener una interacción con el todo, y es ahí donde el control va a descubrir si una de las partes involucradas en la organización se siente afectada, retroalimentara o se buscara tomar decisiones donde no se afecte el interés de la empresa ni tampoco se dañe la calidad de vida laboral de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se procede a señalar las siguientes conclusiones:

Primera: En referencia a los resultados obtenidos se logró cumplir con el objetivo general y a la vez contrastar la hipótesis general, donde el 17% indican que la gestión administrativa es malo y un 18% es malo la calidad de vida laboral, asimismo los resultados inferenciales mostraron que las variables de estudio mantienen un nivel de significancia $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, lo cual permite que se concluya que existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral con un valor 0,841 de grado de correlación lo cual está dentro de un nivel fuerte entre ambas variables. En ese sentido, mientras una organización cumple con un proceso eficiente de la gestión administrativa se verá reflejado en la calidad de vida laboral que el empleador entrega a sus empleados (trabajadores), lo cual en la actualidad está presentando valores malos de 17% (gestión administrativa) y 18% (calidad de vida laboral) en relación al cumplimiento.

Segunda: Por consiguiente, los resultados obtenidos se llegó a cumplir con el objetivo específico 1 y a la vez con la hipótesis específica 1, donde el 17% es malo y bueno en un 12% en cuanto a la planeación de una asociación, asimismo los resultados inferenciales mostraron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, por lo cual se concluye que existe relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores en 0,735 de grado de correlación siendo de forma fuerte. En ese sentido, la asociación materia de estudio no planifica de forma correcto sus objetivos o asimismo las estrategias planteadas no son las adecuadas en un 100% esto desde la perspectiva del trabajador, lo cual se ve reflejado en el 17% de empleados que indican que no son tomados en cuenta, en ese sentido se concluye que mientras la planeación de una empresa no tiene claro sus objetivos, no se brinda una óptima calidad de vida a los trabajadores.

Tercera: De los resultados obtenidos se llegó a cumplir con el objetivo específico 2 y a la vez con la hipótesis específica 2, donde el 17% es malo y bueno en un 27% en cuanto a la organización de una asociación, asimismo los resultados inferenciales mostraron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, por lo cual se concluye que existe relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores con un valor de 0,486 de grado de

correlación siendo de forma moderada. Por lo cual, se concluye que la asociación materia de estudio, mientras su organización y coordinación de sus actividades o las labores de sus trabajadores no se encuentren establecidas de forma claras y concisa traerá consigo que perjudique el clima organizacional de los mismos lo que acarrea que la calidad de vida laboral tampoco se brinde de forma correcta, lo cual será optimo en beneficio de los trabajadores de la asociación del distrito del Rímac.

Cuarta: De acuerdo con los resultados obtenidos se llegó a cumplir con el objetivo específico 3 y a la vez con la hipótesis específica 3, donde el 24% es malo y bueno en un 25% en cuanto a la dirección de una asociación, asimismo los resultados inferenciales mostraron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, por lo cual se concluye que existe relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores con un valor de 0,687 de grado de correlación siendo de forma fuerte, esto debido que el 51% de los trabajadores indican que la dirección de la empresa no esta buena ni mala sino que esta de forma regular, esto se puede concluir que en el proceso de gestión administrativa de la asociación, no se enfocan en la toma decisiones la motivación que brindan a sus trabajadores no es la cual mantenga satisfecho a los mismos, permite concluir que mientras el direccionar una asociación implique gestionar la toma de decisiones, la cual se realice de forma óptima se podrá brindar una adecuada calidad de vida laboral lo cual será en beneficio de los trabajadores de la asociación.

Quinta: De acuerdo con los resultados obtenidos se llegó a cumplir con el objetivo específico 4 y a la vez con la hipótesis específica 4, donde el 20% es malo y bueno en un 29% en cuanto al control dentro de una asociación, asimismo los resultados inferenciales mostraron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula, por lo cual se concluye que existe relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores con un valor de 0,731 de grado de correlación siendo de forma fuerte, esto debido que el 51% de los trabajadores indican que el control que brinda la empresa no es del más óptimo, ya que este último e indica que es la mitad de los trabajadores que indican que el control está en un nivel regular. En ese sentido, se concluye en la asociación que no existe al 100% una eficiente medición de los resultados y una retroalimentación lo cual implica en la calidad de vida laboral de los trabajadores porque se genera una discriminación entre los trabajadores de la asociación del Rímac.

VII. RECOMENDACIONES

En relación de las conclusiones brindadas a consecuencias de los resultados los cuales están enfocados con los objetivos planteados en la presente investigación, se pretende de recomendar lo siguiente:

Primera: En relación al objetivo general, se recomienda que al determinar una gestión administrativa dichos procesos que la integran debe tomar énfasis en priorizar el capital humano formalizando el vínculo laboral con el trabajador, porque de ello depende el crecimiento de las asociaciones, debido a que esto contribuye a brindar una calidad de vida laboral en sus trabajadores la misma que se encuentra enlazada a tener a un trabajador satisfecho lo cual permite que tengan un alto desempeño laboral no solo ello sino que los objetivos planteados puedan cumplirse a cabalidad.

Segunda: Siguiendo con las recomendaciones, es importante resaltar que la planeación es el primer proceso de toda gestión administrativa es por ello que dentro de este campo se debe determinar los objetivos y las estrategias para cumplirlas, pero estas no solo se deben planteadas desde una perspectiva de que el factor humano le produzca dinero, sino que sean las más óptimas, las cuales valoren al trabajador como tal, y no sea visto como una herramienta que debe producir sino que dicho proceso sea tan favorable para la empresa pero no discriminando al valor humano para una óptima calidad de vida laboral en los trabajadores.

Tercera: Es recomendable una mejor organización dentro de la gestión administrativa de la asociación materia de estudios o como para todo tipo de empresas, para que pueda emplearse una coordinación entre todos los involucrados tanto empleador y empleado, puesto que se podrá establecer una división de trabajo de forma equitativa y justa según cada perfil de cada área. Lo cual permite que se cumplan con las metas establecidas, lo cual coopera a cumplir los objetivos de la empresa y que el trabajador también cumpla sus metas personales lo cual va alineado a la calidad de vida laboral.

Cuarta: Asimismo, se recomienda que a la dirección una empresa como uno de los procesos de gran magnitud por parte del empleador, se busque no sobré ponderar

las decisiones sin tomar en cuenta las consecuencias negativas que están repercuten en el capital humano. No se trata de tomar decisiones al azar se trata direccionar toman decisiones que resulten eficaces, sin dejar de motivar al trabajador para que brinde un buen desempeño laboral, ya que trata de ello saber direccionar con un liderazgo sin discriminar las acciones del trabajador y valorarlo.

Quinta: Por último, de tener presente los procesos anteriores descritos, este último llamado control es donde se debe tomar en cuenta las ocurrencias y resultados que se van dando día a día dentro de la asociación, para verificar cuales son los errores y que se debe realizar ante ello. Es así como, la medición de resultados cumple un papel fundamental porque permitirá retroalimentar ante los errores que se evidencia y no solo ello, sino que también se podrá dar uso a la capacitación lo cual ayuda a que la asociación brinde un servicio de calidad. Es así como manteniendo a un trabajador dentro de un clima organizacional optimo debido a que existirá una preocupación por los resultados que brindan, entonces la asociación estará cooperando con la calidad de vida laboral.

REFERENCIAS

- Alan, D & Cortez, L. (2017) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Machala – Ecuador. *Universidad técnica de Machala*: Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Albarrasin, A. (2017). Diseño de un programa de mejoramiento de calidad de vida laboral para el departamento de ventas de la empresa Sanofi Ecuador en el año 2016. Published. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13074>
- Alvarez, L., Estrella, B., & Rosas, S. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la Gestión del Talento Humano. *Revista Pódium*, 79-89. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6741904.pdf>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M., Duré, I., & Cho, M. (2020). Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2020.111>
- Antúnez, A., Ramírez, A., & Díaz, E. (2017). El control administrativo. La Contraloría General de la República. *Misión Jurídica*, 10(12). <https://doi.org/10.25058/1794600x.150>
- Argüelles, L., Quijano, & Alberto. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 81-93. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n1-2017/RIAF-V10N1-2017-7.pdf>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 237–247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Bastidas, A. (2019). Fundamento para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *Mextesol*, 43(1)

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas*.
- Cajo, L. (2018). Influence of administrative management on the work performance of workers of the Ministry of Agriculture and Irrigation, 2018. Recuperado de <http://168.121.45.184/handle/20.500.11818/2392>
- Carranza, A. (2019). Design of a Quality of Work Life Plan for the QUALISA Company in 2018. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16004>
- Castellano, N., & López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25, No 1, 75–91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chaves, L., Grijalba, M., Bárcenas, D., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencia*, 69-85 <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n2/v18n2a05.pdf>
- Córdova, J., & Arévalo, L. (2019). Administrative management and its relationship in the job satisfaction of the workers of the Distribuidora Tulipan S.A.C. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3015>
- Coque, D. (2016). Administrative management and its impact on the profitability of the company megamicro s.a. from the city of Ambato. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cruz, O. (2018). Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1922>
- El Comercio (2018). Calidad laboral: Los problemas que no permiten alcanzarla. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia->

[1/calidad-laboral-problemas-permiten-alcanzarla-noticia-508898-noticia/?ref=ecr](https://www.empresaactual.com/tipos-empresa-por-tamano/noticia/?ref=ecr)

Empresa Actual (2020). Las pymes reinan en España. Recuperado de <https://www.empresaactual.com/tipos-empresa-por-tamano/>

Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Administrative management: Study from the administration of the processes in a motorcycle and assembly company. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

Frías, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. 593 Digital Publisher, 184-190. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Content validity by experts' judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

González, R. (2017). La implementación de los sistemas de control de gestión en las empresas de nueva creación: Una revisión de la literatura. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 78–95. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.006>

Gonzalez, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., & Aldrete, M. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Psicogente*, 52-65. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372015000100005&script=sci_abstract&tlng=es

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Jabeen, F., Friesen, H., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/jocm-01-2017-0016>
- Jaramillo, S. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Espíritu Emprendedor TES*, 3(1), 64–73. <https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127>
- Jaramillo, K. (2017). Diseño de un programa de mejoramiento de calidad de vida laboral para el departamento de ventas de la empresa Sanofi Ecuador en el año 2016. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13074>.
- Leitão, J., Pereira, D. y Gonçalves, Â. (2019). Calidad de vida laboral y desempeño organizacional: Sentimiento de los trabajadores de contribuir o no a la productividad de la organización. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 16 (20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Loaiza, M., & Andrade, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 63, 161–195. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a7>
- Mayorga, R., Sillis, K., Martínez, A., Salazar, D., & Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93–95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- Maldonado, M., Aguinaga, D., Nieto, J., Fonseca, F., Shardin, L., & Cadenillas, V. (2019). Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de la autonomía de los estudiantes de secundaria. *Propósitos y Representaciones Published*. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.290>
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso sector manufacturero de la región Caribe Colombiana. *Universitas psychological*, 339-348. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a26.pdf>

- Mendoza, A. (2017) Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial companies in the city of Manta. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 3, núm. 2, mayo, 2017, pp. 947-964
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Science Mastery*, 4(4), 206. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Mendoza, W., Loor, V., Salazar, G., & Nieto, D. (2018). The budget allocation and its impact on the Public Administration. *Science Mastery*, 4(3), 313. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i3.812>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Analysis of quality of working life and competitiveness in tourist service companies. *3C Company: Research and critical thinking*, 7(2), 44–67. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67>
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., & Vesga, C. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 108-125 <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. *Editorial UTMACH*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica>.
- Olivera, L. (2020). Calidad de vida y Motivación laborales en trabajadores de una empresa avícola peruana. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652398>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Zones. *Technological information*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>

- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramírez, A., & Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Restrepo de Peña, B. & Patino, F. (2018). Reflexiones sobre la administración humanista. *CITAS*, 4(1), 123-134. Recuperado a partir de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/citas/article/view/5310>
- Rodas, F., & Santillán, J. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 170–184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Rosario, P. (2020). Este año se formalizarán 30,000 micro y pequeñas empresas en el Perú. *Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-este-ano-se-formalizaran-30000-micro-y-pequenas-empresas-el-peru-818664.aspx>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. *Universidad Ricardo Palma*. Recuperado de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion>
- Sehnbruch & Aplabaza (2019) The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>.
- Soto, T., & Rojas, P. (2018) Los sistemas contables de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huancavelica-periodo 2016. *Universidad Nacional de Huancavelica, Perú*.
- TyN Magazine (2020). Futuro del trabajo: el 58% cree que mejorará su calidad de vida laboral. <https://www.tynmagazine.com/futuro-del-trabajo-el-58-cree-que-mejorara-su-calidad-de-vida-laboral/>
- Torres, A., Guerrero, F., & Paradas, M. (2017). Financing Used for Small and Medium Enterprises Ferreteras. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 14(2). / ISSN: 1856-6189

- Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.econ.1>
- Toscano, C., Vesga, J., & Avendaño, B. (2020). *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement*. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>
- Velásquez, A., Jaramillo, K., & Oquendo, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista PUCE*, 53-74. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/106>
- Wenzel, M., Krämer, H., Koch, J., & Reckwitz, A. (2020). Future and Organization Studies: On the rediscovery of a problematic temporal category in organizations. *Organization Studies*, 41(10), 1441–1455. <https://doi.org/10.1177/0170840620912977>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación en el distrito del Rímac

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la planeación y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la organización y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el control y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Variable 2: Calidad de vida laboral</p>	<p>Planeación Organización Dirección Control</p> <p>Desarrollo profesional Satisfacción en el trabajo Beneficios socioeconómicos Medio ambiente de trabajo</p>	<p>ENFOQUE. Cuantitativo TIPO: Aplicada. NIVEL: Descriptivo-correlacional DISEÑO: No Experimental.</p> <p>POBLACION:100 Trabajadores MUESTRA: 100 Trabajadores TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICION
VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa Según Mendoza, Delgado, García & Barrero (2018) mencionan que la gestión administrativa se trata de un proceso con el fin de realizar las tareas básicas, asimismo se entiende como un conjunto de acciones que permite a la dirección de una empresa desarrollar actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo, los cuales sin planear, organizar, dirigir y controlar (p. 228)	El mecanismo de una empresa va en torno a la gestión administrativa que se efectúa para que cada departamento o área sea interdependiente en la estructuralización de sus actividades para alcanzar las metas que se plantean.	Planeación	Objetivos Estrategias	1 2-3	Ordinal Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Organización	División del trabajo Coordinación	4 5	
			Dirección	Toma de decisiones Motivación	6 7-8	
			Control	Retroalimentación Medición de resultados	9 10	

Fuente: Adaptado de Mendoza, Delgado, García & Barreiro (2018)

Variable 2: Calidad de vida laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICION
VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>Según Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga (2018) es un proceso que permite a las organizaciones poder responder a las necesidades de los trabajadores con el fin de mejorar su calidad de vida laboral (p. 7). Por tal motivo, se dimensiona a través de dimensiones de gran importancia las cuales fueron desarrollo profesional, satisfacción en el trabajo, beneficios socioeconómicos y el medio ambiente de trabajo.</p>	<p>La calidad de vida laboral que le otorgue una organización dependerá del desempeño, es decir mientras las organizaciones ofrezcan los beneficios correspondientes a ley que ofrezca el trabajador, mejor calidad de vida tendrán los trabajadores y asimismo aumentará la productividad de las organizaciones</p>	Desarrollo profesional	Capacitación Planes de carrera	11 12	Ordinal Likert
			Satisfacción en el trabajo	Incentivos Clima organizacional	13 14-15	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Beneficios socioeconómicos	Salario Atención médica	16-17 18	
			Medio ambiente de trabajo	Seguridad Orden	19 20	

Fuente: Adaptado de Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga (2018)

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: A continuación, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES:

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	El equipo de trabajo alcanza los objetivos planificados en el ámbito laboral.	S	CS	AV	CN	N
2	Se cumplen las estrategias planificadas por la empresa.	S	CS	AV	CN	N
3	Las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión administrativa.	S	CS	AV	CN	N
4	La empresa tiene establecido de forma clara la división de trabajo del personal en las diferentes áreas.	S	CS	AV	CN	N
5	Se acostumbra coordinar las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos.	S	CS	AV	CN	N
6	Se permite eventualmente la toma de decisiones según el caso que se presente.	S	CS	AV	CN	N
7	El proceso de la gestión administrativa, considera factores motivacionales para los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N
8	Es motivado por los logros que alcanza en su puesto de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
9	Recibe retroalimentación cada vez que lo requiere.	S	CS	AV	CN	N
10	Su jefe inmediato mide sus resultados periódicamente de acuerdo a su desempeño.	S	CS	AV	CN	N
.11	Recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conlleven a mejorar su calidad de vida laboral	S	CS	AV	CN	N
12	Conoce usted de compañeros que realizan un plan de carrera en el centro de labores.	S	CS	AV	CN	N
.13	Se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa.	S	CS	AV	CN	N
.14	El clima organizacional es bueno para alcanzar calidad de vida en su trabajo.	S	CS	AV	CN	N
15	El clima organizacional de la empresa generalmente le permite sentir satisfacción en el puesto de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
16	Se siente satisfecho con el salario que percibe.	S	CS	AV	CN	N
17	Cumple la empresa con retribuir un salario acorde a Ley	S	CS	AV	CN	N
18	La empresa les brinda atención médica en caso de emergencia.	S	CS	AV	CN	N
19	Son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones.	S	CS	AV	CN	N
20	Existe orden en cada una de las áreas de la empresa.	S	CS	AV	CN	N

Anexo 4: Certificados de validez por juicios de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores en una asociación del distrito del Rímac, 2021**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: Gestión administrativa

Según Mendoza, Delgado, Garcia & Barreiro, La gestión administrativa se trata de un proceso con el fin de realizar las tareas básicas, asimismo se entiende como un conjunto de acciones que permite a la dirección de una empresa desarrollar actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo, los cuáles son: planear, organizar, dirigir y controlar (p.228).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planeación	Objetivos	El equipo de trabajo alcanza los objetivos planificados en el ámbito laboral.	1	1	1	1	
	Estrategias	Se cumplen las estrategias planificadas por la empresa.	1	1	1	1	
		Las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión administrativa.	1	1	1	1	
Organización	División de Trabajo	La empresa tiene establecido de forma clara la división de trabajo del personal en las diferentes áreas.	1	1	1	1	
	Coordinación	Se acostumbra coordinar las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos.	1	1	1	1	
Direccion	Toma de decisiones	Se permite eventualmente la toma de decisiones según el caso que se presente.	1	1	1	1	
	Motivación	El proceso de la gestión administrativa, considera factores motivacionales para los trabajadores	1	1	1	1	
		Es motivado por los logros que alcanza en su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	Recibe retroalimentación cada vez que lo requiere.	1	1	1	1	

Control	Medición de resultados	Su jefe inmediato mide sus resultados periódicamente de acuerdo a su desempeño.	1	1	1	1	
---------	------------------------	---	---	---	---	---	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Definición de la variable: Calidad de vida laboral

Según Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga (2018) Es un proceso que permite a las organizaciones poder responder a las necesidades de los trabajadores con el fin de mejorar su calidad de vida laboral (p.7). Por lo que la calidad de vida laboral se compone por el desarrollo profesional, la satisfacción en el trabajo, los beneficios socioeconómicos y el medio ambiente de trabajo. (p.7)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desarrollo profesional	Capacitación	Recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conlleven a mejorar su calidad de vida laboral.	1	1	1	1	
	Planes de carrera	Conoce usted de compañeros que realizan un plan de carrera en el centro de labores	1	1	1	1	
Satisfacción en el trabajo	Incentivos	Se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa.	1	1	1	1	
	Clima organizacional	El clima organizacional es bueno para alcanzar calidad de vida en su trabajo.	1	1	1	1	
		El clima organizacional de la empresa generalmente le permite sentir satisfacción en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Salario	Se siente satisfecho con el salario que percibe.	1	1	1	1	

Beneficios socioeconómicos		Cumple la empresa con retribuir un salario acorde a Ley					
	Atención médica	La empresa les brinda atención médica en caso de emergencia.	1	1	1	1	
Medio ambiente de trabajo	Seguridad	Son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones.	1	1	1	1	
	Orden	Existe orden en cada una de las áreas de la empresa.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Gestión administrativa

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Planeación	5	4	3	2	1
Alcanza sus objetivos establecidos mensualmente en el ámbito laboral					
La empresa le brinda estrategias para su desarrollo profesional.					
Las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión administrativa.					
Dimensión 2: Organización					
La empresa tiene establecido de forma clara la división de trabajo del personal en las diferentes áreas.					
Coordina las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos.					
Dimensión 3: Dirección					
Realiza eventualmente toma de decisiones según el caso que se le presente.					
El proceso de la gestión administrativa, considera factores motivacionales para los trabajadores.					
Es motivado por los logros que alcanza en su puesto de trabajo.					
Dimensión 4: Control					
Recibe retroalimentación cada vez que lo requiere.					
Su jefe inmediato mide sus resultados periódicamente de acuerdo a su desempeño.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Calidad de vida laboral


Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:


Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

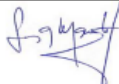
Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Desarrollo profesional	5	4	3	2	1
Recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conlleven a mejorar su calidad de vida laboral.					
Conoce usted de compañeros que realizan un plan de carrera en el centro de labores.					
Dimensión 2: Satisfacción en el trabajo					
Se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa.					
El clima organizacional es bueno para alcanzar calidad de vida en su trabajo.					
El clima organizacional de la empresa generalmente le permite sentir satisfacción en el puesto de trabajo.					
Dimensión 3: Beneficios socioeconómicos					
Se siente satisfecho con el salario que percibe.					
Cumple la empresa con retribuir un salario acorde a Ley					
La empresa les brinda atención médica en caso de emergencia.					
Dimensión 4: Medio ambiente de trabajo					
Son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones.					
Existe orden en cada una de las áreas de la empresa.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Iván Vertiz Osoreo
Documento de identidad	40841949
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente e investigador Renacytc P0113030
Número telefónico	961367409
Firma	
Fecha	25 /09 / 2021

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Ediht G. Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctora en ciencias administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955866716
Firma	 Es aplicable
Fecha	21 /09 / 2021

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACION	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una asociación del distrito del Rímac, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi
Documento de identidad	07379211
Años de experiencia en el área	03 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Asesora de Tesis
Número telefónico	987243929
Firma	
Fecha	21 /09/ 2021

Anexo: 5

Formato en Excel para la confiabilidad del cuestionario

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled "RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS (4) - Excel". The spreadsheet displays a reliability matrix with 20 columns labeled P1 through P20 and 50 rows numbered 1 through 50. The data is organized into a grid of cells, each containing a numerical value (1, 2, 3, or 4). The interface includes the Excel ribbon with tabs for Archivo, Inicio, Insertar, Disposición de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, and Ayuda. The ribbon also features various toolbars for formatting, alignment, and editing. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date 26/06/2021 and time 08:49.

Anexo 6: Formulario de base de datos llenado en el sistema Spss.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	Alcanza sus ob...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	La empresa le ...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	Las estrategias...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	La empresa tie...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	Coordina las la...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	Realiza eventua...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	El proceso de l...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	Es motivado po...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	Recibe retroali...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	Su jefe inmedia...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	Recibe capacit...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	Conoce usted d...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	Se siente satisf...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	El clima organi...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	El clima organi...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	Se siente satisf...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	Cumple la empr...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	La empresa les...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	Son seguras la...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	Existe orden en...	{1, S}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
17: P11 3 Visible: 20 de 20 variables																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	2	3	
2	3	1	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	
3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
4	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
5	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
6	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
7	1	1	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
8	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
9	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
10	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	
11	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	
12	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	
15	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
16	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	
17	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	
18	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
21	2	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	
22	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	
23	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



17: P11 3 Visible: 20 de 20 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
24	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2
25	2	3	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3
26	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2
27	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3
28	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
31	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	1	2	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3
33	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
34	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1
35	4	4	4	4	3	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1
36	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1
37	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
38	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
39	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
40	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2
41	1	4	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
42	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4
43	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4
44	3	1	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4
45	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
46	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2

Anexo 7: Resultados del Alfa de Cronbach obtenidos del sistema Spss.

V1: Gestión Administrativa

The screenshot shows the SPSS Reliability Analysis output for the variable 'Gestión Administrativa'. The output includes the following sections:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	98,0
	Excluido ^a	1	2,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
```

The interface also shows a tree view on the left with 'Resultado' expanded to 'Fiabilidad' and 'Escala: ALL VARIABLES'. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and the system clock shows '23:22 17/06/2021'.

V2: Calidad de vida laboral

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the output of a Reliability analysis for the variable 'Fiabilidad'. The analysis includes a list of variables (P11 to P20), a scale of 'ALL VARIABLES', and a model of 'ALPHA'. The results are summarized in a table and a smaller table below.

RELIABILITY
/VARIABLES=P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	50	98,0
	Excluido ^a	1	2,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	10

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | 23:20 17/06/2021

Cuestionario General

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The left sidebar shows a project tree with a hierarchy: Resultado > Registro > Fiabilidad > Escala: ALL VARIABLES. The main window shows the following content:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
P19 P20
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		50	98,0
	Excluido ^a	1	2,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	20

At the bottom of the window, the status bar indicates "IBM SPSS Statistics Processor está listo" and "Unicode: ON". The Windows taskbar at the very bottom shows the search bar, system tray, and taskbar icons, with the date and time "17/06/2021 23:23" displayed.

ANEXOS 8: Análisis frecuencias de cada pregunta.:

Tabla 22

Frecuencias Ítem 1 Cuestionario Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	33,0	33,0	33,0
	Casi nunca	45	45,0	45,0	78,0
	A veces	15	15,0	15,0	93,0
	Casi siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

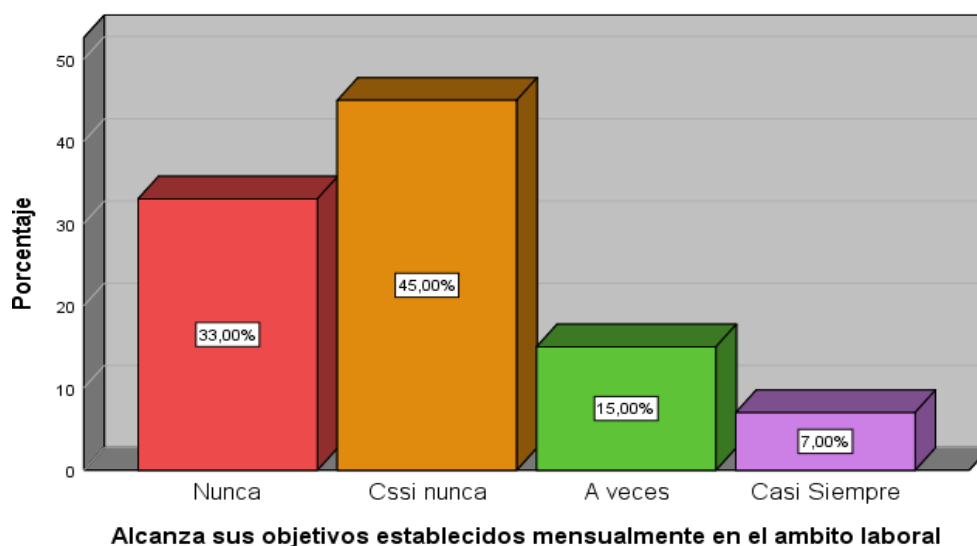


Figura 11. Frecuencias ítem 1 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 45% de ellos indican que casi nunca alcanzan sus objetivos establecidos mensualmente en el ámbito laboral, el 33 % señaló que nunca, el 15% respondió que a veces y el 7% respondió que casi siempre alcanza sus objetivos mensuales establecidos en el ámbito laboral.

Tabla 23

Frecuencias Ítem 2. La empresa le brinda estrategias para su desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	31,0	31,0	31,0
	Casi nunca	36	36,0	36,0	67,0
	A veces	26	26,0	26,0	93,0
	Casi siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

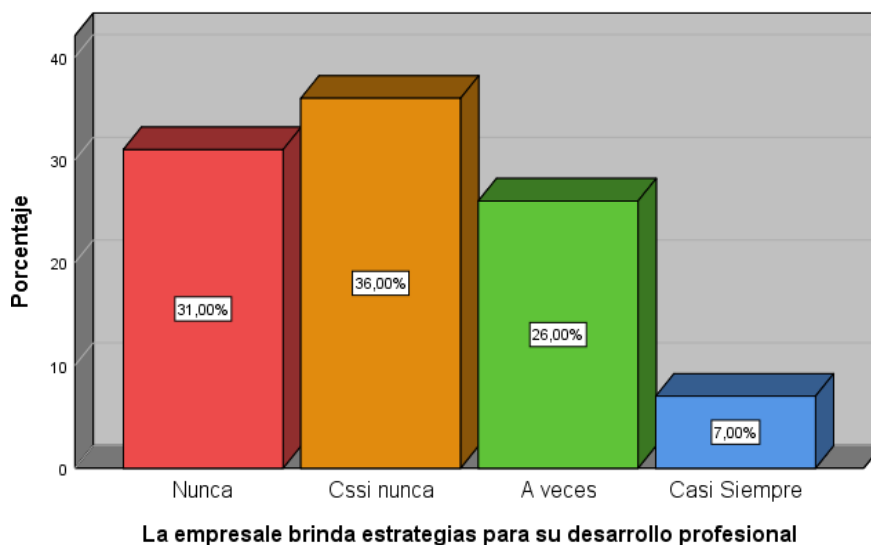


Figura 12. Frecuencias ítem 2 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 36% de ellos indican que casi nunca la empresa brinda estrategias para su desarrollo profesional, el 31 % señaló que nunca, el 26% respondió que a veces y el 7% respondió que casi siempre la empresa brinda estrategias para su desarrollo profesional.

Tabla 24

Frecuencias Ítem 3. Las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	28,0	28,0	28,0
	Casi nunca	51	51,0	51,0	79,0
	A veces	15	15,0	15,0	94,0
	Casi siempre	6	6,0	6,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

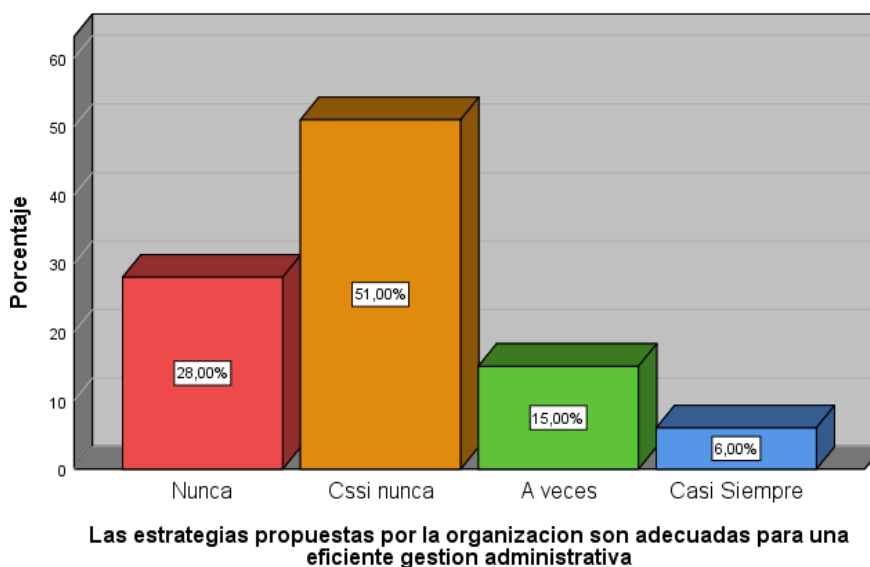


Figura 13. Frecuencias ítem 3 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 51% de ellos indican que casi nunca las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión, el 28 % señaló que nunca, el 15% respondió que a veces y el 6% respondió que casi siempre. las estrategias propuestas por la organización son adecuadas para una eficiente gestión administrativa.

Tabla 25

Frecuencias Ítem 4. La empresa tiene establecido de forma clara la división de trabajo del personal en las diferentes áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	29,0	29,0	29,0
	Casi nunca	42	42,0	42,0	71,0
	A veces	23	23,0	23,0	94,0
	Casi siempre	5	5,0	5,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

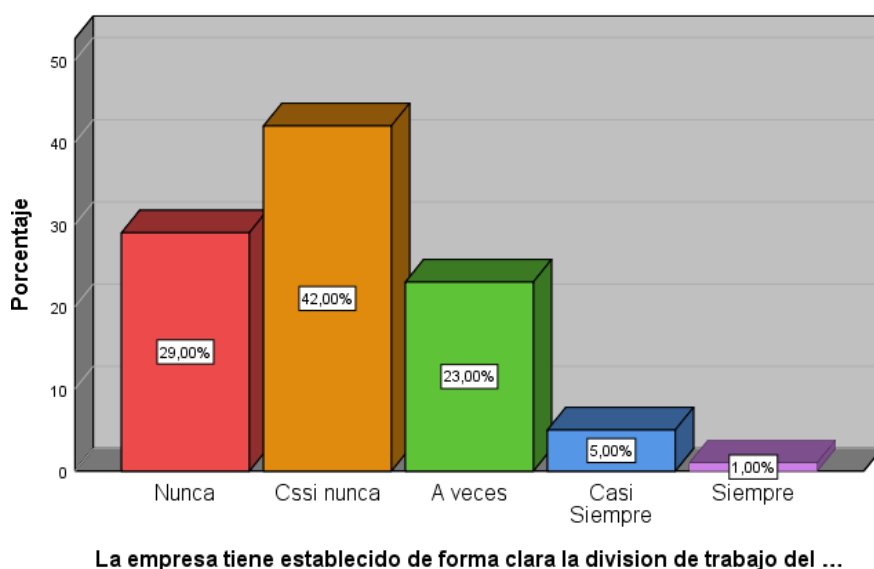


Figura 14. Frecuencias ítem 4 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 42% de ellos indican que casi nunca la empresa establece claramente la división de trabajo del personal en las diferentes áreas, el 29 % señaló que nunca, el 23% respondió que a veces y el 6% respondió que casi siempre la empresa establece claramente la división de trabajo del personal en las diferentes áreas.

Tabla 26

Frecuencias Ítem 5. Coordina las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	51	51,0	51,0	71,0
	A veces	21	21,0	21,0	92,0
	Casi siempre	8	8,0	8,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

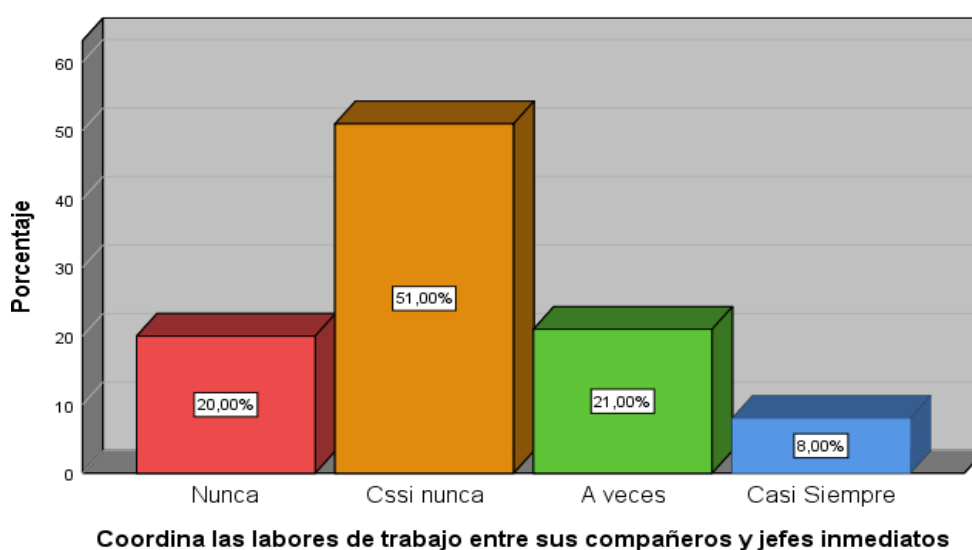


Figura 15. Frecuencias ítem 5 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 51% de ellos indican que casi coordina las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos, el 21 % señaló que a veces, el 20% respondió que nunca y el 8% respondió que casi coordina las labores de trabajo entre sus compañeros y jefes inmediatos.

Tabla 27

Frecuencias Ítem 6. Realiza eventualmente toma de decisiones según el caso que se le presente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	31,0	31,0	31,0
	Casi nunca	40	40,0	40,0	71,0
	A veces	24	24,0	24,0	95,0
	Casi siempre	3	3,0	3,0	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

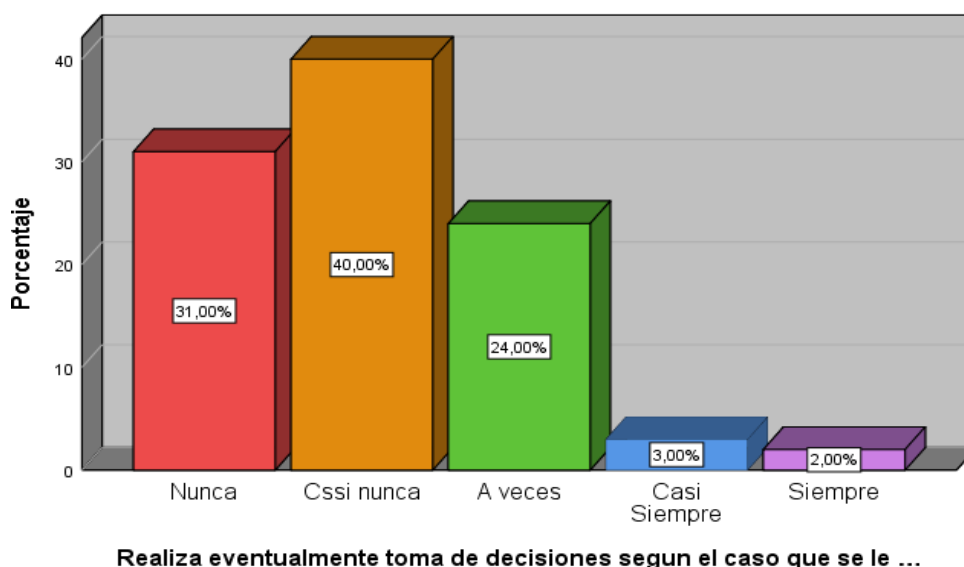


Figura 16. Frecuencias ítem 6 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 40% de ellos indican que casi nunca realiza toma de decisiones según el caso que se le presente, el 31 % señaló que nunca, el 24% respondió que a veces, el 3% respondió que casi siempre y el 2% respondió que siempre toma de decisiones según el caso que se le presente

Tabla 28

Frecuencias Ítem 7. El proceso de la gestión administrativa considera factores motivacionales para los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	32,0	32,0	32,0
	Casi nunca	45	45,0	45,0	77,0
	A veces	15	15,0	15,0	92,0
	Casi siempre	8	8,0	8,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

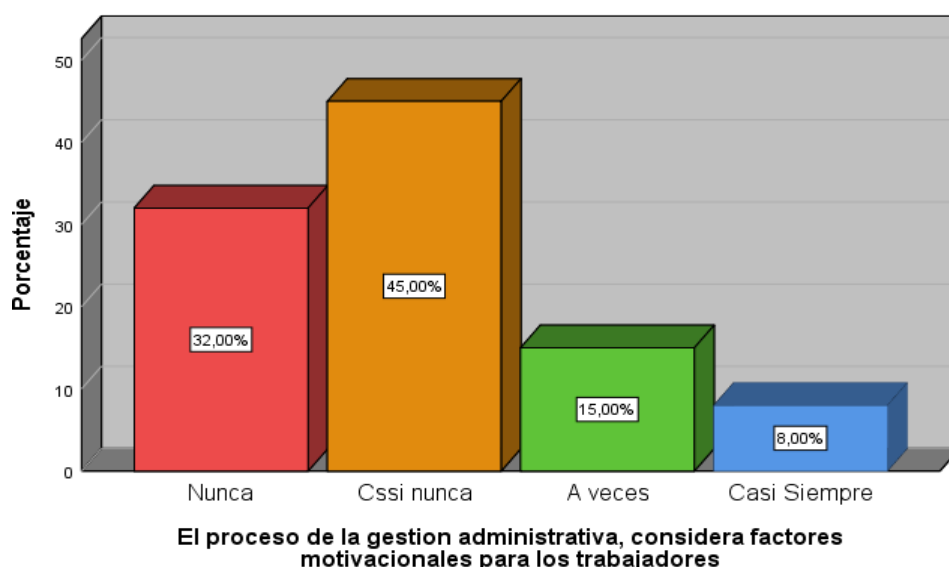


Figura 14. Frecuencias ítem 7 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 45% de ellos indican que casi nunca se considera factores motivacionales en el proceso de la gestión administrativa, el 32 % señaló que nunca, el 15% respondió que a veces y el 8% respondió que casi siempre se considera factores motivacionales en el proceso de la gestión administrativa.

Tabla 29

Frecuencias Ítem 8. Es motivado por los logros que alcanza en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	29,0	29,0	29,0
	Casi nunca	36	36,0	36,0	65,0
	A veces	29	29,0	29,0	94,0
	Casi siempre	5	5,0	5,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

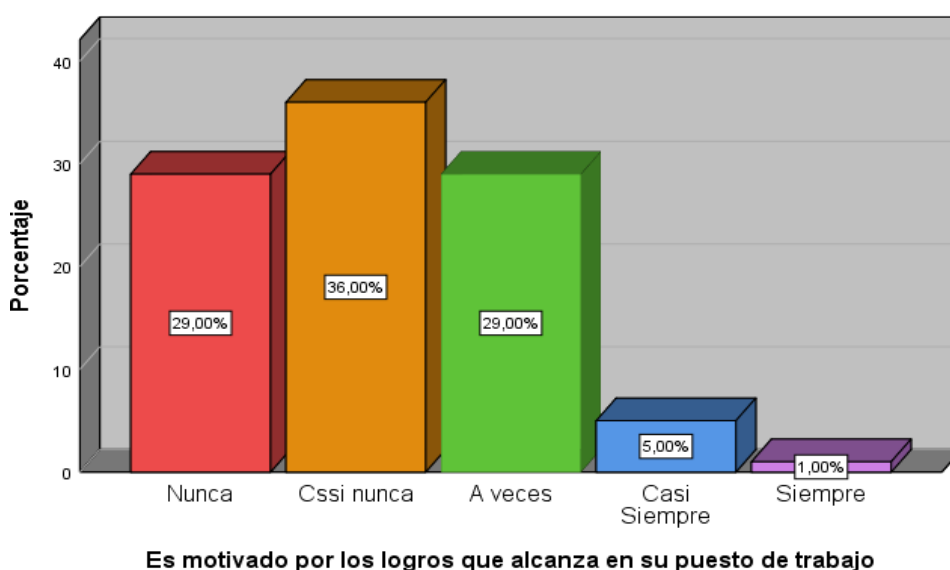


Figura 15. Frecuencias ítem 8 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 36% de ellos indican que casi nunca es motivado por los logros que alcanza en su trabajo, el 29 % señaló que nunca, otro 29% señaló que a veces, el 5% respondió que casi siempre y el 1% respondió que siempre es motivado por los logros que alcanza en su trabajo.

Tabla 30

Frecuencias Ítem 9. Recibe retroalimentación cada vez que lo requiere

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	24,0	24,0	32,0
	Casi nunca	55	55,0	55,0	77,0
	A veces	18	18,0	18,0	92,0
	Casi siempre	3	3,0	3,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

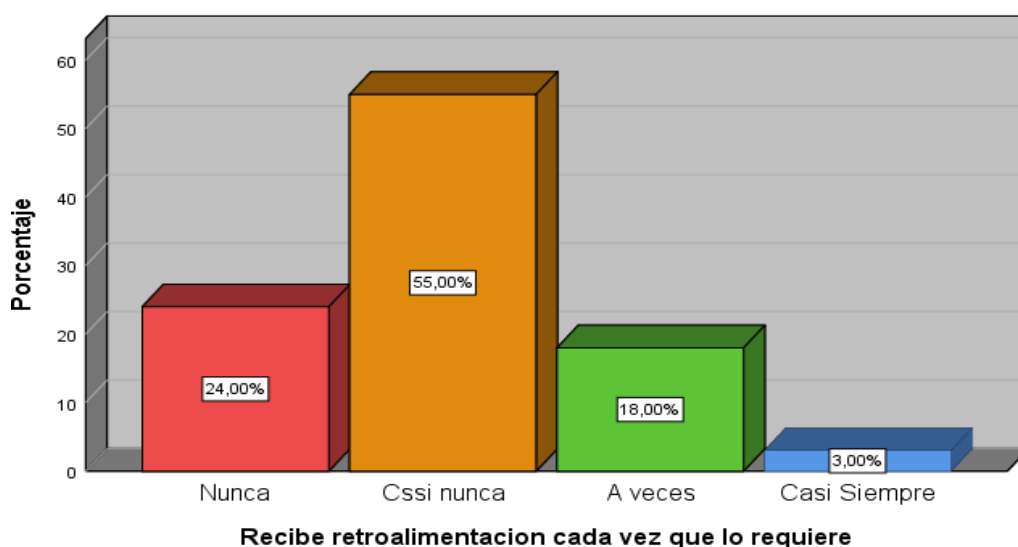


Figura 16. Frecuencias ítem 9 Cuestionario Gestión administrativa

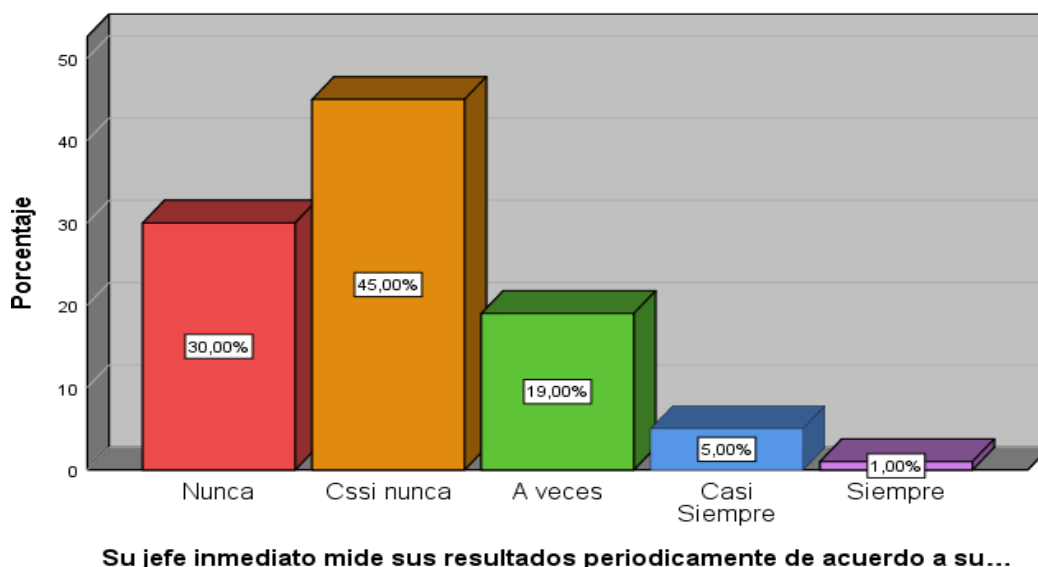
Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 55% de ellos indican que casi nunca recibe retroalimentación cada vez que lo requiere, el 24 % señaló que nunca, el 18% señaló que a veces y solo el 3% refiere que recibe retroalimentación cada vez que lo requiere en su trabajo.

Tabla 31

Frecuencias Ítem 10. Su jefe inmediato mide sus resultados periódicamente de acuerdo a su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	45	45,0	45,0	75,0
	A veces	19	19,0	19,0	94,0
	Casi siempre	5	5,0	5,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia



Su jefe inmediato mide sus resultados periodicamente de acuerdo a su...

Figura 17. Frecuencias ítem 10 Cuestionario Gestión administrativa

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 45% de ellos indican que casi nunca su jefe mide resultados ni su desempeño en el trabajo, el 30 % señaló que nunca, el 19% señaló que a veces y solo el 5% así como el 1% refieren que siempre su jefe mide los resultados de su desempeño.

Tabla 32

Frecuencias Ítem 11. Recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conlleven a mejorar su calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	60	60,0	60,0	80,0
	A veces	20	20,0	20,0	100,0
	Casi siempre	0	0,0	0,0	
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

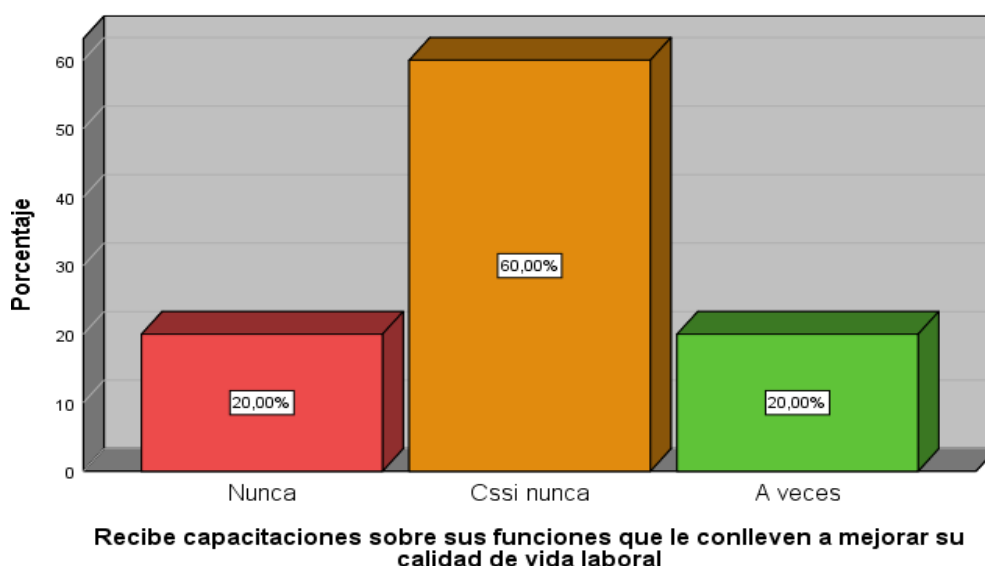


Figura 18. Frecuencias ítem 11 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 60% de ellos indican que casi nunca recibe capacitaciones sobre sus funciones, el 20% señaló que nunca y el 20% señaló que a veces recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conlleven a mejorar su calidad de vida laboral.

Tabla 33

Frecuencias Ítem 12. Conoce usted de compañeros que realizan un plan de carrera en el centro de labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	50	50,0	50,0	70,0
	A veces	28	28,0	28,0	98,0
	Casi siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

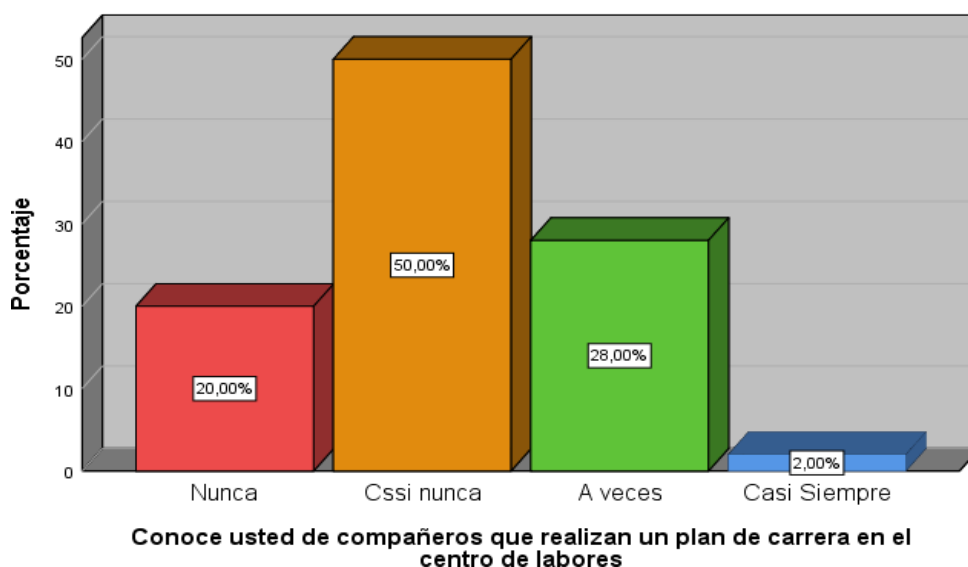


Figura 19. Frecuencias ítem 12 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 50% de ellos indican que casi nunca conoce de compañeros que realizan plan de carrera, el 28 % señaló que a veces, el 20% señaló que nunca y el 2% señaló que casi siempre conoces de compañeros que realizan plan de carrera en su centro de labores.

Tabla 34

Frecuencias Ítem 13. Se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	21,0	21,0	21,0
	Casi nunca	47	47,0	47,0	68,0
	A veces	30	30,0	30,0	98,0
	Casi siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

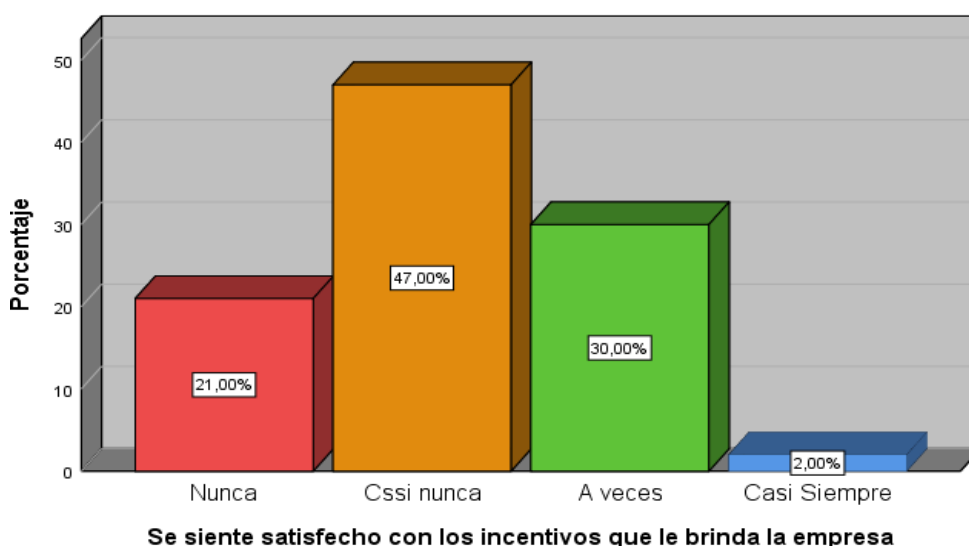


Figura 20. Frecuencias ítem 13 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 47% de ellos indican que casi nunca se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa, el 30 % señaló que a veces, el 21% respondió que nunca y el 2% refirió que casi siempre se siente satisfecho con los incentivos que le brinda la empresa.

Tabla 35

Frecuencias Ítem 14. El clima organizacional es bueno para alcanzar calidad de vida en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	18,0	18,0	18,0
	Casi nunca	42	42,0	42,0	60,0
	A veces	38	38,0	38,0	98,0
	Casi siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

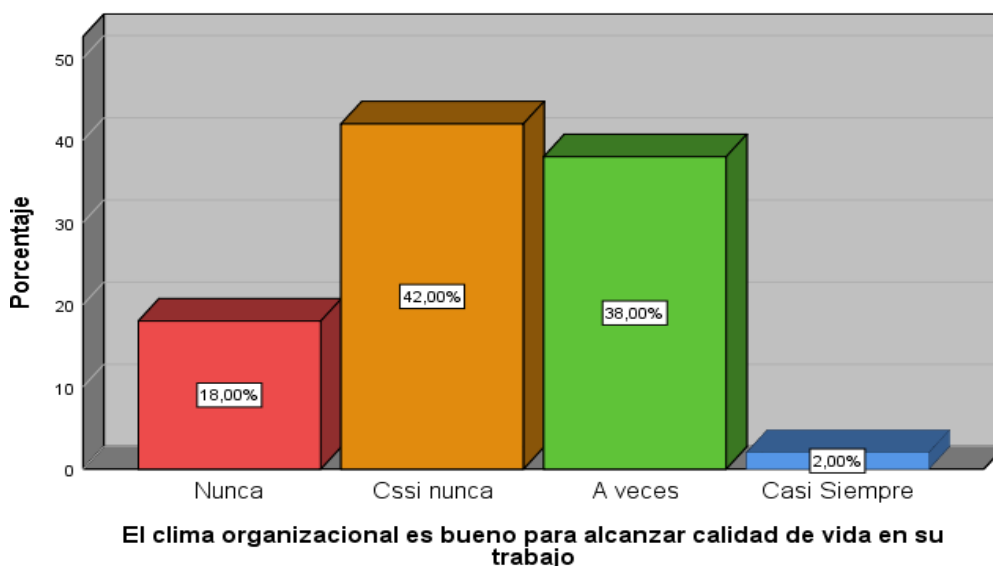


Figura 21. Frecuencias ítem 14 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 42% de ellos casi nunca consideran que el clima organizacional es bueno, el 38% a veces lo consideran bueno, el 18% afirma que nunca y el 2% señala que casi siempre consideran que el clima organizacional es bueno para alcanzar calidad de vida en el trabajo.

Tabla 36

Frecuencias Ítem 15. El clima organizacional de la empresa generalmente le permite sentir satisfacción en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	28,0	28,0	28,0
	Casi nunca	46	46,0	46,0	74,0
	A veces	22	22,0	22,0	96,0
	Casi siempre	4	4,0	4,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

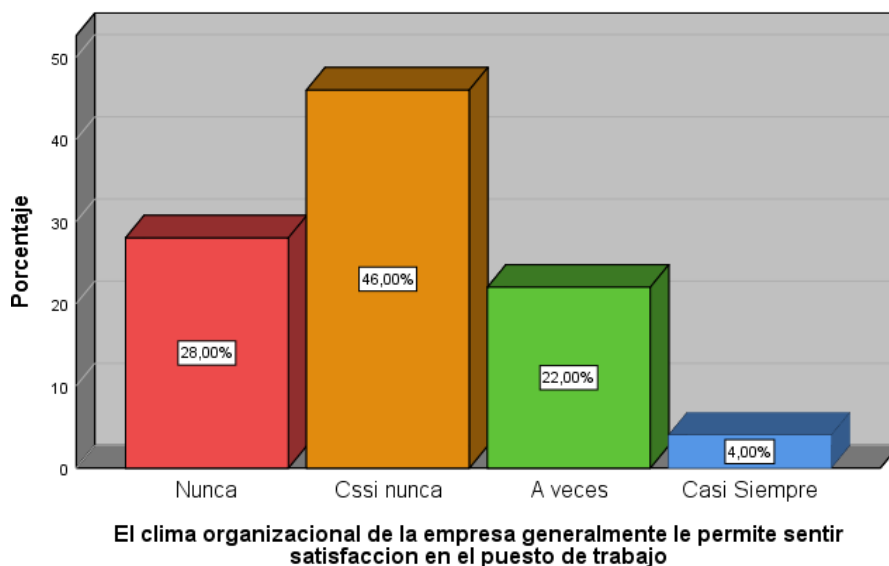


Figura 18. Frecuencias ítem 15 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 46% de ellos indican que casi nunca perciben que el clima organizacional les brinda satisfacciones en el trabajo, el 28% respondió que nunca, el 22% señala que a veces y el 4% respondieron que casi siempre perciben que el clima organizacional les brinda satisfacciones a los trabajadores de la Asociación.

Tabla 37

Frecuencias Ítem 16. Se siente satisfecho con el salario que percibe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	27,0	27,0	27,0
	Casi nunca	39	39,0	39,0	66,0
	A veces	26	26,0	26,0	92,0
	Casi siempre	8	8,0	8,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

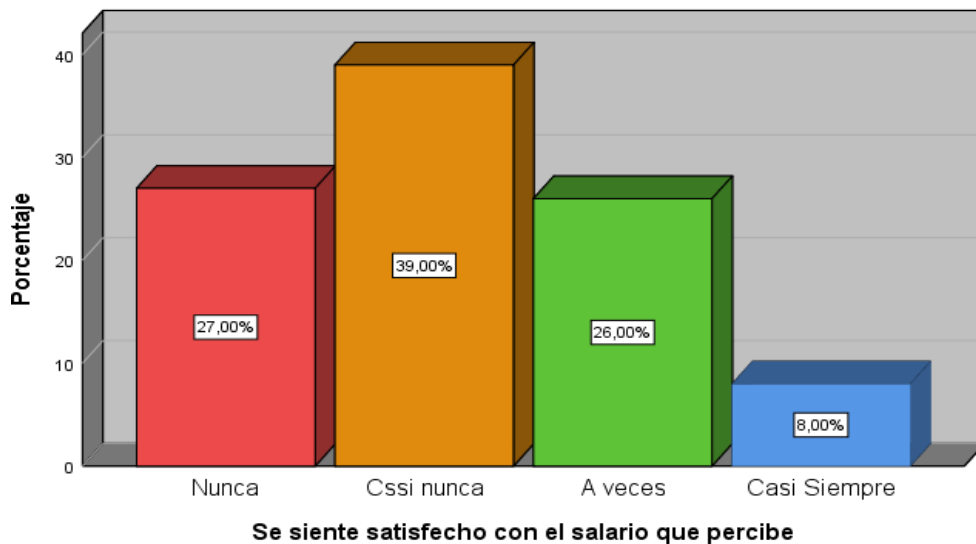


Figura 19. Frecuencias ítem 16 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 39% de ellos indican que casi nunca se sienten satisfechos con el sueldo recibido, el 27% reveló que nunca, el 26% señaló que a veces y el 8% refirió que casi siempre se sienten satisfechos con el salario que reciben.

Tabla 38

Frecuencias Ítem 17. Cumple la empresa con retribuir un salario acorde a Ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	27,0	27,0	27,0
	Casi nunca	51	51,0	51,0	78,0
	A veces	16	16,0	16,0	94,0
	Casi siempre	6	6,0	6,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

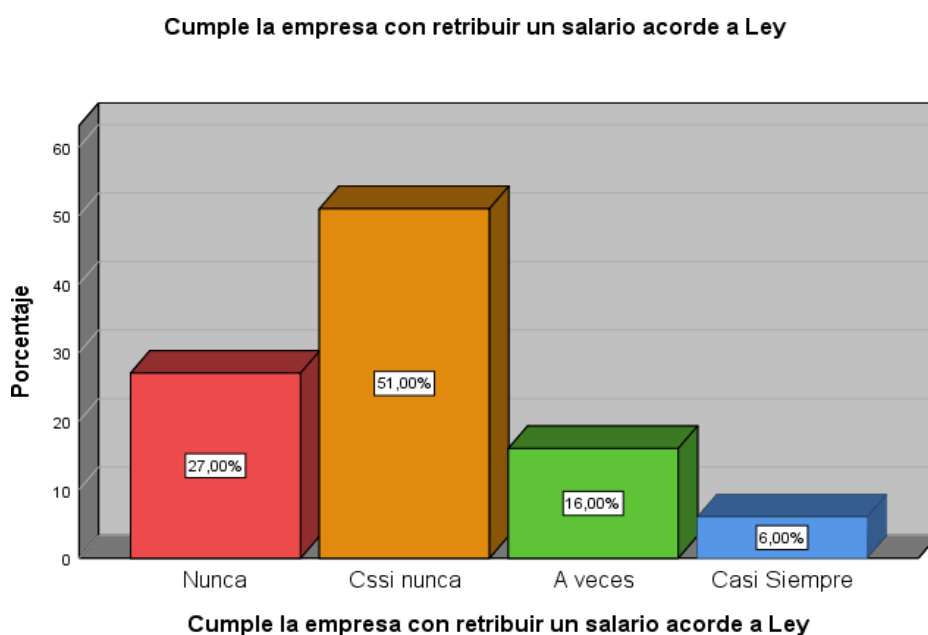


Figura 20. Frecuencias ítem 17 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 51% de ellos indican que casi nunca cumple la empresa con retribuir un salario acorde a Ley, el 27 % señaló que nunca, el 16% respondió que a veces y el 6% señaló que casi siempre recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conllevan a mejorar su calidad de vida laboral, la empresa con retribuir un salario acorde a Ley.

Tabla 39

Frecuencias Ítem 18. La empresa les brinda atención médica en caso de emergencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	23,0	23,0	23,0
	Casi nunca	46	46,0	46,0	69,0
	A veces	25	25,0	25,0	94,0
	Casi siempre	5	5,0	5,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

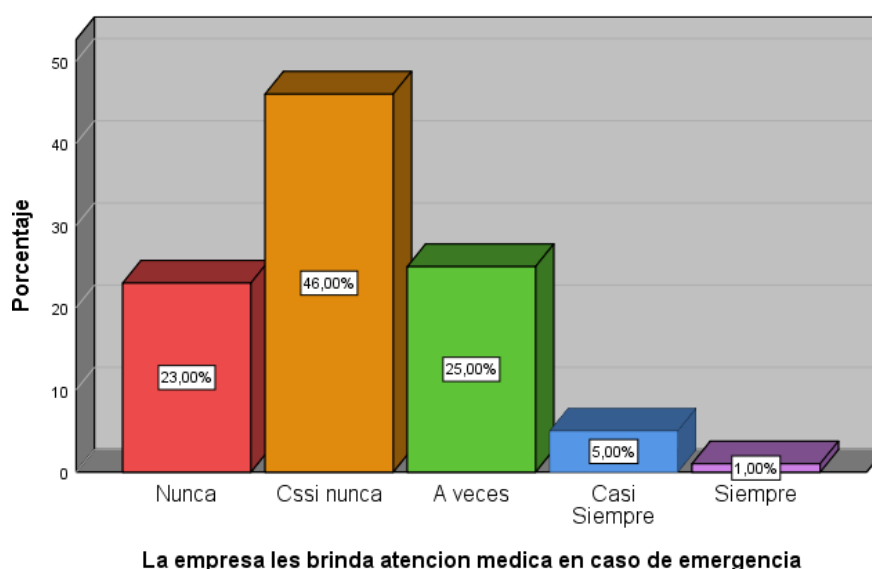


Figura 21. Frecuencias ítem 18 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 46% de ellos indican que casi nunca la empresa les brinda atención médica en casos de emergencia, el 25 % señaló que a veces; el 23% señalaron que nunca, y el 6% nunca señaló que casi siempre reciben atención de emergencia por parte de la empresa veces recibe capacitaciones sobre sus funciones que le conllevan a mejorar su calidad de vida laboral.

Tabla 40

Frecuencias Ítem 19. Son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	15,0	15,0	15,0
	Casi nunca	48	48,0	48,0	63,0
	A veces	29	29,0	29,0	92,0
	Casi siempre	8	8,0	8,0	100,0
	Siempre	0	0,0	0,0	
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

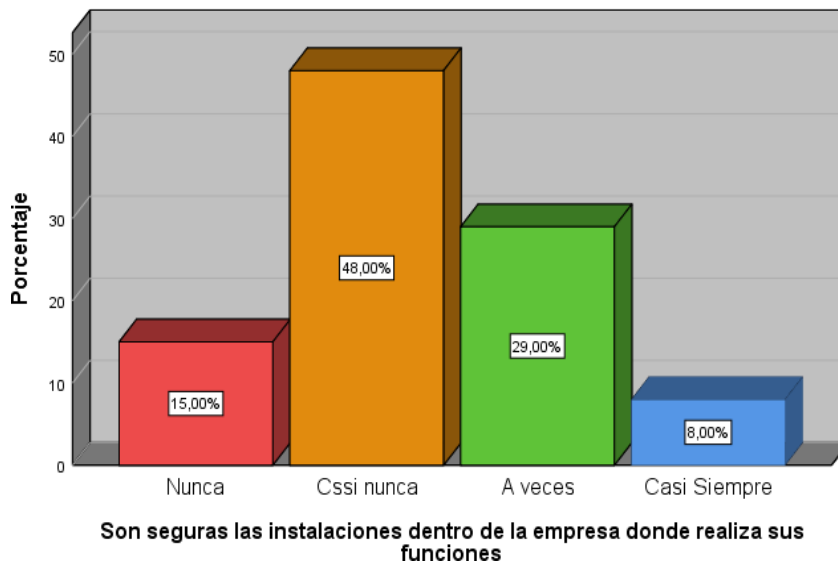


Figura 22. Frecuencias ítem 19 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores señalan que el 46% de ellos indican que casi nunca son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones, el 29 % señaló que a veces, el 15% refiere que nunca y el 8% señaló que casi siempre considera que son seguras las instalaciones dentro de la empresa donde realiza sus funciones.

Tabla 41

Frecuencias Ítem 20. Existe orden en cada una de las áreas de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	29,0	29,0	29,0
	Casi nunca	42	42,0	42,0	71,0
	A veces	24	24,0	24,0	95,0
	Casi siempre	3	3,0	3,0	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

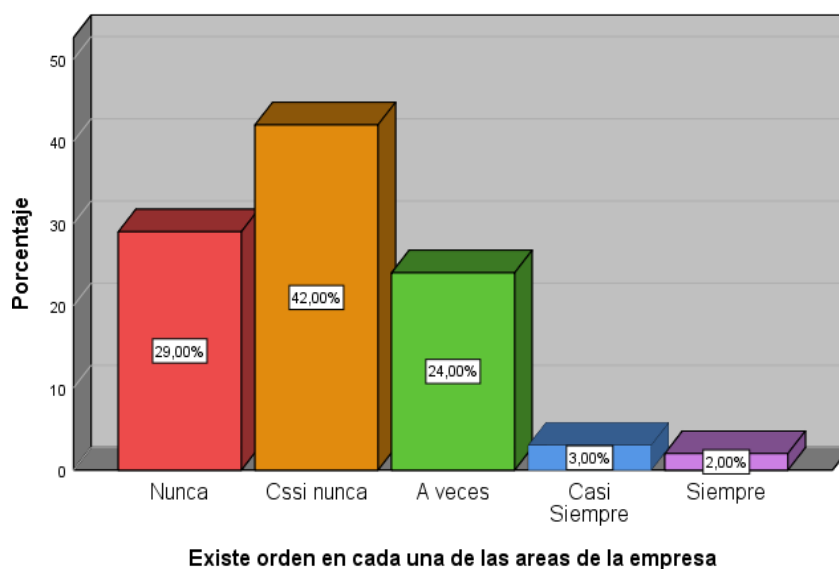


Figura 23. Frecuencias ítem 20 Cuestionario Calidad de vida laboral

Interpretación. Las apreciaciones de los trabajadores de la asociación señalan que el 42% de ellos indican que casi nunca existe orden en cada una de las áreas de la empresa, el 29 % señaló que nunca, el 24% señaló que a veces y el 2% refirió que siempre existe orden en cada una de las áreas de la empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARCONDO AUCCA OSCAR DAVID, BERNABE MACHADO LINDA KESLY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA ASOCIACIÓN DEL DISTRITO DEL RÍMAC, 2021.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BERNABE MACHADO LINDA KESLY DNI: 46676658 ORCID 0000-0001-6681-4953	Firmado digitalmente por: LBERNABEM1 el 21-12-2021 16:59:39
ARCONDO AUCCA OSCAR DAVID DNI: 42499339 ORCID 0000-0002-1840-6098	Firmado digitalmente por: OARCONDO el 21-12-2021 16:54:12

Código documento Trilce: INV - 0546424