



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Calidad de Vida Laboral y ; gestión 5 dministrativa en
una 8 irección del Gector Hransporte, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bustamante Cuenca, Mirtha Evelyn (orcid.org/0000-0003-0803-3379)

ASESOR:

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

CO!ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, que siempre ha sido mi pilar y me acompaña incondicionalmente en cada paso de mi vida.

Agradecimiento

Al Ministerio de Transportes y Comunicaciones que me ha brindado las facilidades para el trabajo de investigación, y a mis asesores de la maestría.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Resultados de la validación de expertos	11
Tabla 2	Resultados de la confiabilidad	12
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de la calidad de vida laboral en una dirección del sector transporte, 2022	14
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de calidad de vida laboral en una dirección del sector transporte, 2022	15
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.	17
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.	18
Tabla 7	Correlación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022	20
Tabla 8	Correlación entre bienestar material y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022	21
Tabla 9	Correlación de desarrollo personal y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022	22
Tabla 10	Correlación entre inclusión social y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022	23
Tabla 11	Correlación entre derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022	24

Resumen

La investigación se encuentra contemplada dentro de la línea de investigación Reforma y modernización del Estado, tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Los aspectos metodológicos de la investigación son: investigación de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por 130 colaboradores de una dirección del sector transporte de Lima. El muestreo fue de tipo probabilístico, se aplicó la Calculadora de muestra de Question pro, estableciéndose 95 integrantes. La técnica para recolectar información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable calidad de vida laboral y gestión administrativa tienen una relación positiva moderada, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.636, con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

Palabras clave: calidad de vida laboral, gestión administrativa, dirección del sector transporte.

Abstract

The research is contemplated within the line of research Reform and modernization of the State, its objective was to determine the relationship between quality of working life and administrative management in a direction of the transport sector, 2022. The methodological aspects of the research are: research of basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of 130 collaborators from a direction of the transport sector of Lima. The sampling was of the probabilistic type, the Question pro sample calculator was applied, establishing 95 members. The technique to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The results of the investigation determined that the variable quality of working life and administrative management have a moderate positive relationship, since a Spearman correlation coefficient of 0.636 was obtained, with a calculated p_value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis. raised concluding that the relationship between the variables is moderately positive.

Keywords: quality of working life, administrative management, management of the transport sector.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la valoración de los trabajadores por la parte empleadora, va en aumento y no solo desde una perspectiva jurídica, por la conquista de derechos que ha ido obteniendo, sino también desde la perspectiva empresarial, ha pasado de ser considerado como un simple aportante de fuerza de trabajo, a ser considerado un colaborador, esto es, si en el discurrir de las actividades en el cumplimiento de las funciones de las organizaciones empleadoras, gana la parte empleadora, entonces los trabajadores o colaboradores, también ganan. Este fenómeno ha cobrado vigor tanto en el sector público como en el privado, donde los colaboradores han ido ganando un rol protagónico, tal es así que ahora en la gestión pública se contempla el instituto de Calidad de Vida Laboral (CVL).

De tal forma, los aspectos como la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, son considerados relevantes en el ámbito laboral. La CVL implica dos aspectos una vinculada al entorno en que se presta el servicio (condiciones objetivas) y la otra relacionada con la experiencia del colaborador (condiciones subjetivas). En las diversas entidades del Estado, se espera que los trabajadores perciban que tienen una buena CVL, la misma que no se logra por la simple casualidad, sino que obedece a la gestión administrativa que los directivos realicen, por eso podemos referir que va más allá de organizar ocupaciones, pues siempre se persigue que en el desarrollo de las actividades los colaboradores propicien eficiencia, más producción, tengan iniciativa y se adecuen a las directrices de la gestión. Al respecto Carrillo (2020) sostiene que la gestión administrativa comprende procedimientos, fines, conformación, órganos, capacidades, reglas y técnicas, con la finalidad de lograr y desarrollar las metas de la organización.

En la gestión se verifica el desempeño de los gerentes, empresarios o quien desempeñe ese rol (Salazar et al., 2018) y no se agota en la organización, Ramírez et al. (2017) precisaban que ese conjunto de acciones necesarias para la gestión de los diversos puestos de trabajo en una organización, involucra la colaboración de todos los colaboradores y así también podrían alcanzar sus metas. La organización de una entidad es imprescindible para la motivación de los trabajadores (Bermúdez, 2016). Es justo en una dirección del sector transporte en la ciudad de Lima, donde la gestión administrativa se viene desarrollando

adoptando directrices con la finalidad de ver materializados los objetivos de la entidad, pero necesariamente la gestión desarrollada permite a los trabajadores obtener una mejor CVL., esta situación nos conlleva a estudiar la relación generada por la calidad de vida laboral junto a la gestión administrativa con el fin de determinar la relación entre las mismas.

Por lo mencionado anteriormente, como problemática principal me realicé la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022? Los interrogantes específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre bienestar material, desarrollo personal, inclusión social, derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022?

Respecto a la justificación teórica, porque la indagación se encuentra diseñada para brindar apoyo teórico a través de la información expuesta, para un mejor entendimiento de la calidad de vida laboral y gestión administrativa. Asimismo, justificación práctica, porque busca actuar como precedente o referencia para futuros estudios, debido a que las conclusiones y recomendaciones presentadas tienen la capacidad, en cierta medida, de servir de base para la solución de la problemática formulada. Justificación metodológica, porque las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, nos permitirá obtener datos para posteriormente procesarlas, como en otras investigaciones.

Para responder a la pregunta de investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Considerando también los aspectos específicos: Determinar la relación entre bienestar material, desarrollo personal, inclusión social, derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Las hipótesis de investigación a contrastar se enunciaron a nivel general y específico, siendo la hipótesis general: Existe relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Y las hipótesis específicas: Existe relación entre bienestar material, desarrollo personal, inclusión social, derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Hurgando en las diversas investigaciones realizadas dentro del ámbito internacional relativo a las variables de investigación, se encontró la realizada por Cervantes et al. (2017) cuyo objetivo fue dar una valoración a la calidad del servicio solicitado por los usuarios del instituto, encontraron que, entre la planificación de la gestión y el desempeño de la competencia laboral, existe una vinculación significativa alta, $r_s = 0,833$. Concluyeron que los estudiantes de esta institución tienen una alta opinión de los servicios prestados y que deben enfocarse no solo en los servicios o productos brindados, sino también considerar las condiciones del ambiente.

Moreno y Wong (2018) realizaron un estudio en Colombia para determinar el impacto y la relevancia de las destrezas de liderazgo en el desarrollo de las labores de empleados de entidad. Los resultados mostraron que, respecto al desempeño laboral; por un lado, los gerentes demostraron encontrarse en los niveles alto y medio, siendo este último el más frecuente; por otro lado, los colaboradores mostraron niveles bajo y muy bajo. Encontraron un alto vínculo $r_s = 0,832$ proveniente de las variables estudiadas. Concluyeron que es necesario adoptar una estrategia de gestión del talento que le permita obtener calidad, desarrollo y eficiencia en el desarrollo de las prestaciones de los trabajadores, para alcanzar las metas trazadas por los administradores.

A nivel nacional encontramos a Vega (2020) quien realizó una investigación en Lima, para precisar la conexión presente entre la gestión de la administración y el desempeño generado por los trabajadores. El resultado fue una correlación lineal simple positiva significativa ($r_s = 0,781$), y así también entre las dimensiones administración ($r_s = 0,709$), liderazgo ($r_s = 0,754$) y comunicación ($r_s = 0,701$). Concluyendo que un mejoramiento en el desarrollo de habilidades gerenciales, evidencian una mejora en el desenvolvimiento laboral.

Asimismo, el estudio de Terreros (2020) realizó una investigación en Tacna con la finalidad de establecer la relación entre las destrezas de los funcionarios y el desenvolvimiento de los trabajadores. Como resultado obtuvo la correlación directa entre el desenvolvimiento de los trabajadores y las habilidades gerenciales, técnicas y humanas, se determinó que existe una relación del tipo directa moderada

entre el desempeño laboral si se mejoran las habilidades de trabajo en equipo, valor $Rho = 0.657$, valor $p = 0.000$. Concluyendo que si se mejoran las habilidades para gerenciar entonces aumenta la satisfacción de los trabajadores.

Se suma la investigación de Rojas (2019) que buscó precisar el vínculo dado por la gestión de la administración relacionado al desempeño de los trabajadores que se encuentran en una institución educativa de Santa Anita, determinando que las variables de investigación se encontraban altamente relacionados ($r_s = .923$, $p = .000 < 0,05$).

Así también la investigación realizada por Crispín (2015) buscó precisar la vinculación generada por la gestión administrativa al relacionarse con la satisfacción laboral por parte los proveedores de la oficina de tesorería. Como resultado de las estadísticas correspondientes a Rho de Spearman, existe una relación entre el manejo administrativo humano y la satisfacción laboral, y en el caso del valor significativo es la correlación media (0.632). Concluyendo que, entre las variables de investigación, se presenta una notable correlación.

Por su parte, Peña (2014) realizó un estudio con el fin de precisar, entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción en el trabajo, una relación. Los resultados revelaron que el 50% de los colaboradores consideró que la gestión administrativa es insuficiente y el 55% consideró que la satisfacción laboral era regular. La correlación demostrada, entre las variables, fue muy alta y resultado de la prueba de r Spearman ($r = 0,945$). Concluyó que la gestión de la administración junto con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores estaba correlacionada positivamente.

Respecto al desarrollo teórico de la variable, Robbins & Coulter (2005) conceptualizan a la gestión como aquella acción y consecuencia de administrar o dirigir algo, o sea, concretar actividades que faciliten la resolución de algún escollo o llevar a cabo un proyecto, y guarda relación con las acciones que se toman dentro y fuera de una institución para conseguir resultados específicos que justifiquen el ejercicio de sus actividades.

Las organizaciones estatales o privadas, se gestionan mediante su personal y distintos procedimientos asumidos para alcanzar ciertos resultados anhelados. Estos deben ser claramente pertenecientes de la institución de acuerdo a las

particularidades de los servicios o productos de la misma, donde se debe enfatizar la coordinación interna. Facilitará la actuación si hay relaciones buenas entre sus socios y las agencias.

Sobre esto Chiavenato (2011) sostiene que es una ciencia que unifica técnicas, prácticas y principios que se utilizan sobre un grupo selecto de personas con el fin de optimizar la cooperación y el trabajo grupal para alcanzar las metas y poder llevar el beneficio más provechoso, sin decir que, a pesar de que son conocidos, es deficiente su aplicación.

Entonces, a la gestión administrativa se la entiende como los procedimientos que habilitan que una institución desarrolle sus objetivos con eficacia y eficiencia, reflejada en los recursos financieros, humanos y de cualquier otra índole. En la empresa que fuere, la capacidad de controlar y coordinar el rendimiento de cada empleado puede analizar y evitar problemas, además de lograr resultados favorables y positivos, que evitarán aquellos que son perjudiciales para la organización.

Por su parte, Manrique (2018) sostiene que, para exhibir éxito y buena gestión, se deben seguir algunos procedimientos: planificar, organizar, dirigir y controlar, sin dejar de lado a los profesionales que tiene que estar formados en los conocimientos idóneos para realizar sus tareas según lo que se necesite para el cargo, dejando claro que la actitud y voluntad de los trabajadores son los que generan el cambio. Entonces, la gestión administrativa prepara a la organización en la correcta toma de medidas y prevenciones para evitar problemas futuros a través del cumplimiento de los procedimientos necesarios para lograr sus objetivos.

Con respecto a las dimensiones de gestión administrativa precisamos que contiene las siguientes:

Dimensión 1: Planificación. Al respecto Robbins y Coulter (2005) indican que es un proceso realizado al comienzo de la gestión, que va de acuerdo con sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la organización, para plantear ciertas tácticas, lo que conlleva a que se deben evaluar factores externos e internos para buscar a largo, mediano o corto plazo los resultados previstos. Chiavenato (2014) alega que es la planificación donde se anhela el desempeño más eficaz de la organización en pro del desarrollo e identificación de recursos y

pasos para conseguir las condiciones acordes.

Dimensión 2: Organización. Es donde a cada integrante de la cadena de actividades del proceso se le asigna responsabilidades por delegación, la asignación de tiempo a realizar y el tiempo disponible desarrollar cada pendiente, lo que se plasma en un organigrama. La ruta contendrá una jerarquía de responsabilidades para ejecutar sus actividades de la mejor manera posible, buscando evitar que la solidaridad organizacional y el desgaste de esfuerzos se pierdan (Luna, 2014).

Dimensión 3: Dirección. Es el elemento encargado de la gestión de recursos humanos pertenecientes a la organización, o sea, orienta, motiva, instruye a las personas a fin de que actúen cabal y responsablemente las actividades que se les designen. Estas acciones van junto a correcciones y se hallan representadas por una autoridad que vigilará y guiará a la agencia mediante su autoridad, liderazgo, comunicación permanente, incentivos, estrategias para aplicar planes y mecanismos para examinar permanentemente el logro de todo esto. Es la presencia de la inteligencia y no de las máquinas por lo que usualmente utilizamos nuestros instintos para realizar nuestros desobedeciendo las pautas establecidas, por lo que existe, nuevamente, necesidad de intervención y guía de la autoridad, tal como se definen estos deberes y el desempeño de estos las funciones tienen que ser recompensadas, generando motivación a los empleados para continuar con su trabajo y alcanzar las metas de la organización; según Koontz y Weihrich (2013).

Dimensión 4: control. Al respecto Luna (2014) postula que no podemos olvidar el elemento más trascendental de la administración, pues este será el encargado de analizar que la estrategia propuesta se realice de acuerdo a los lineamientos establecidos y de cerciorar la idoneidad de las decisiones que se tomen con base en los resultados. En caso no se consiga el resultado previsto, pueden establecerse ciertas actividades, pueden moverse y, si es imperativo, ajustarse para alcanzar mejoras. Koontz, (2012) desarrolló que el cálculo y los ajustes para consolidar que el plan se concrete dentro de los servicios, metas y objetivos específicos y organizacionales, coadyuve a identificar si existen desviaciones de la norma y ayuda a advertirlas.

Respecto a la variable Calidad de Vida en el Trabajo, es nuestra obligación

el concientizarlo que, en su entendimiento más amplio, acapara aspectos vinculados al trabajo: la remuneración, horas de trabajo, ambiente laboral, beneficios percibidos, los ascensos, los beneficios, las relaciones interpersonales, la seguridad en el centro de labores, entre otros. Autores precisan que consiste en mezclarse aspectos del trabajo y objetivos organizacionales, como es el caso de Jenkins (1983). Es decir, este concepto se relaciona con lo recibido por el empleado en su experiencia laboral, incluyendo aspectos objetivos: la seguridad, la remuneración, el soporte físico del centro de labores y los beneficios. Y aspectos del ámbito interno como son la motivación, el trato con los compañeros de labores, la distinción por el trabajo realizados, entre otros.

Sobre Calidad de Vida en el Trabajo se han brindado distintas y amplias definiciones, es durante la década de los setenta donde se esbozan las más interesantes (Nadler, y Lawler, 1983) un primer grupo el que entiende la CVL, desde una perspectiva individual o como las consecuencias que le acarrearán directamente al trabajador, pone énfasis en la satisfacción laboral y en la injerencia del trabajo en el trabajador. Un segundo grupo, las definiciones que conciben la CVL como parte de una dualidad integrada por los trabajadores y administradores. Un tercer grupo, consideran la Calidad de Vida Laboral como el agrupamiento de las diversas formas que mejoran el entorno laboral, para que brinde compensaciones y satisfacción, esto es que permita el enriquecimiento y, al mismo tiempo, amplíe los puestos de trabajo. Un cuarto grupo prescribe que la CVL está vinculado con la perspectiva social involucran las ideologías respecto a la naturaleza del trabajo y la relación con los trabajadores. El quinto grupo que concibe a la CVL como la cura para solucionar problemas en la organización, desde esta perspectiva, el desarrollo organizacional y calidad de vida están directamente vinculados.

El término de Calidad de Vida Laboral, dependiendo del rol que desempeña, varía de significado entre sus muchos que posee; a un trabajador la remuneración que percibe puede catalogarla como justa, a un supervisor el hecho que sus subordinados le reconozcan, a un recién egresado el trabajo significa una oportunidad, esto es por los roles que desarrolla.

El cuestionario CVT-GOHISALO se utiliza para medir la calidad de vida laboral, el que se sustenta en la teoría de la motivación de Maslow, tomando en

cuenta la autoestima, la pertenencia y la realización, por el énfasis que le otorga a la satisfacción de las necesidades humanas. La CVL involucra la repercusión de los procesos desarrollados en las entidades, en la conducta, actitudes y expectativas del trabajador, entre demás aspectos (de la Rosa et al., 2001).

La definición observada en el constructo del instrumento, posee varias dimensiones: soporte institucional, seguridad e integración al puesto laboral, además de satisfacción por el mismo, señalando el bienestar obtenido mediante el quehacer propio laboral y el desarrollo personal logrado, así como la organización de su tiempo libre. Se ven implicadas la apreciación objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a conocer: desarrollo personal del empleado, soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a partir del trabajo y administración del tiempo libre.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Al ser basada en desarrollos teóricos sobre la calidad de vida laboral y la gestión administrativa, la investigación realizada es clasificada como básica; además, no se realizó manipulación de las variables, para estudiar cómo se relacionan y en base a ello profundizar en el entendimiento de las mismas

El enfoque del trabajo fue cuantitativo, según Valderrama (2019) reúne información para analizarla y de esa forma dar respuesta a las interrogantes que presenta la investigación, buscando comprender previamente las hipótesis propuestas, y se basa en estadísticas para precisar estilos de comportamiento.

El diseño fue no experimental, transaccional, correlacional; toda vez que en la ejecución de la investigación no se realizó práctica alguna, solo estudió los hechos tal como fueron; es transaccional porque la información que se recabó corresponde a un solo periodo de tiempo; y correlacional porque estudió la relación de las variables de investigación (Valderrama, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual

La calidad de vida se refiere al estado de bienestar una persona cuando vive situaciones laborales. Las condiciones de trabajo juegan un papel importante en la calidad de vida general de una persona. Esto incluye: la solidez institucional, seguridad e incorporación al cargo, la valoración de sí mismos, reconociendo su progreso debido a su trabajo, su desarrollo personal y la disposición del tiempo que no labora (Jaramillo et al., 2021).

Definición operacional

Para medir la variable se consideraron las dimensiones e indicadores considerados, elaborándose un cuestionario de 25 ítems, que, sobre la muestra de la investigación, será aplicado. (Ver anexo 2)

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Involucra una secuencia de acciones que incorpora fines, fundamentos, herramientas, actividades reguladas, procesos, personal, recursos económicos y tangibles, que buscan materializar los mandatos y decisiones de los directivos de una entidad organizada políticamente (Carrillo, 2018).

Definición operacional:

La variable gestión administrativa, se encuentra sujeta a medición que se realizará aplicando un cuestionario con 29 ítems, distribuidos entre las dimensiones acotadas en la matriz de operacionalización (Ver Anexo 2)

3.3. Población, muestra y muestreo

Al conglomerado con características similares, posibles de ser medidas, se le conoce como población (Ventura-León, 2017). En nuestra investigación, estuvo constituida por 133 colaboradores de una dirección del sector transporte de Lima.

Asimismo; la muestra es definida como una parte de la población, siendo ésta una parte representativa de dicha población por las características que representa (Ventura-León, 2017), la muestra estuvo constituida por 100 colaboradores pertenecientes a la dirección en estudio, para la determinación de la misma se utilizó la calculadora de tamaño de muestras para tu investigación.

El muestreo es la técnica que utiliza la estadística y la matemática para extraer la muestra (Ñaupas, 2014). En la investigación el muestreo fue de tipo probabilístico, se aplicó la Calculadora de muestra de Question pro, arrojó el resultado de 100 integrantes con un nivel de confianza de 95%.

Las unidades de trabajo fueron el personal que labora bajo la modalidad de orden de servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las variables fueron medidas pues se trató de una investigación que se realizó bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta, según Valderrama (2019), son la secuencia de fases para recolectar datos, el instrumento es el cuestionario, que permite recolectar data con gran precisión. Se procedió a elaborar dos

cuestionarios, los mismos que observaron las dimensiones de cada una de las variables investigadas (Ver anexo 3).

Validez

Valderrama (2019) precisa el contenido de los instrumentos, es evaluado por especialistas, expertos profesionales de acuerdo a criterios que permiten garantizar la idoneidad de las herramientas para lograr medir las variables de investigación. (Ver anexo 4).

En el estudio se realizó la validez de contenido en base a juicio de especialistas, quienes encontraron que los cuestionarios estuvieron conformados por ítems que eran relevantes, claros y pertinentes para medir a las variables. En la tabla 1 se muestra el consolidado de la validación.

Tabla 1

Resumen de la evaluación de expertos

Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Gamaniel Allende Freddy	Estadística e investigación científica	Aplicable
Dr. Vicente Garay German	Metodólogo	Aplicable
Mg. Ochoa Santos Lenmy	Metodóloga	Aplicable

Los expertos determinaron la aplicabilidad de los cuestionarios por tanto, se procedió a aplicarlos en la muestra de estudio.

Confiabilidad

Para tener la certeza que el instrumento empleado en la medición de una variable es confiable, debe someterse a procedimientos y aplicarse fórmulas que arrojen coeficientes de fiabilidad para su aplicación (Valderrama 2019).

Al considerar que las variables poseían escalas valorativas politómicas, se decidió aplicar la prueba rho de Spearman en el estudio; los resultados de esta decisión se muestran dentro de la tabla 2.

Tabla 2*Resultados de la confiabilidad*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Calidad de vida laboral	0.941	25
Cuestionario de Gestión administrativa	0.962	29

Los coeficientes obtenidos por cada instrumento fueron: 0.941 y 0.962 lo que significó que los cuestionarios son confiables en un nivel alto.

3.5. Procedimientos

Estuvieron integrados por la secuencia de actividades desarrolladas para la materialización de la investigación. Primero, la carta de presentación emitida por la universidad se acompañó a la solicitud cursada al director de la dirección del sector transporte, para que autorice el empleo de los instrumentos de investigación a los integrantes que se encuentran en la muestra. Segundo, se realizó un proceso de sensibilización para convocar la participación de los trabajadores, quienes fueron informados sobre los fines de la misma. Tercero, se entregó a cada integrante de la muestra, los cuestionarios, se resolvieron dudas de ser el caso. Cuarto, recabada la información se procedió a constituir nuestra base de datos para luego proceder a su análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Respecto a los tipos de análisis realizados en la pesquisa, estos fueron de distintos: el descriptivo y el inferencial.

El descriptivo fue presentado en tabulaciones y gráficos luego de analizarse la información esbozada por los integrantes de la muestra. Con el inferencial se logró comprobar positivamente las hipótesis, la prueba estadística Rho Spearman permitirá determinar, respecto a las variables, su vinculación.

3.7. Aspectos éticos

Primó una conducta responsable durante la ejecución de la investigación, esto se observó mediante los estándares previstos en el Código de ética de la UCV.

Tal como lo manifiestan Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) no se puede

formular proyecto que perjudique, cause daño o que tenga algún efecto negativo. Es por ello que los datos que se recolectaron, así como el nombre de la entidad se mantuvieron en el anonimato. También se respetaron plenamente los derechos de autor, dado que se aplicaron rigurosamente la normativa internacional APA en la redacción del informe de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

El proceso de operacionalización contemplado para medir las variables, guió la obtención de los resultados que a continuación se exponen:

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la calidad de vida laboral en una dirección del sector transporte, 2022.

Variable	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Calidad de vida laboral	Alta	[92 – 125]	42	42
	Media	[58 – 91]	55	55
	Baja	[25 – 57]	3	3
Total			100	100.00

La Tabla 3 muestra los resultados descriptivos de lo manifestado por los colaboradores respecto a la calidad de vida en el trabajo en una dirección del sector transporte en el año 2022, siendo estos: 42% de los encuestado manifiestan que la posicionan en el nivel de alta, el 55% en el nivel de media y tan solo el 3% de los encuestados se pronunciaron por el nivel de baja.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la calidad de vida laboral en una dirección del sector transporte, 2022

Dimensión	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bienestar material	Alta	[92 – 125]	30	30.00
	Media	[58 – 91]	65	65.00
	Baja	[25 – 57]	5	5.00
	Total		100	100.00
Desarrollo personal	Alta	[92 – 125]	17	17.00
	Media	[58 – 91]	74	74.00
	Baja	[25 – 57]	9	9.00
	Total		100	100.00
Inclusión social	Alta	[92 – 125]	37	37.00
	Media	[58 – 91]	56	56.00
	Baja	[25 – 57]	7	7.00
	Total		100	100.00
Derechos	Alta	[92 – 125]	70	70.00
	Media	[58 – 91]	27	27.00
	Baja	[25 – 57]	3	3.00
	Total		100	100.00

Acerca de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, la distribución de sus frecuencias y porcentajes son plasmados en la Tabla 4. Respecto a la dimensión Bienestar material, 30% de los trabajadores manifestó encontrarse en el nivel de alta, el 65% percibió a la dimensión en el nivel media y tan solo el 5% opinó se encuentra en el nivel baja. Respecto a la dimensión desarrollo personal, el 17% indicó que la perciben en el nivel de alta, el 74% opinó por el de media y el 9% indicó que se encuentra en el nivel de baja. En cuanto a la dimensión inclusión social, los encuestados dividieron su opinión de la siguiente manera el 37% opinó por el nivel de alta, el 56% la percibe en el nivel de media y el 7% refiere que la

percibe en el nivel de baja. Respecto a la dimensión final, derechos: el mayoritario 70% manifestó que la dimensión ha de encontrarse en el nivel de alta, mientras que un minoritario 27% opinó que seguro se encuentra en el nivel de media, y el restante 3% se decidió por el nivel de baja.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Variable	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje (%)
Gestión administrativa	Eficiente	[108 – 145]	71	71%
	Regular	[68 – 107]	26	26%
	Deficiente	[29 – 67]	3	3%
Total			100	100.00

El contenido de la Tabla 5 son los cálculos estadísticos de la frecuencia y porcentaje de la percepción de los colaboradores en una dirección del sector transporte, 2022, en lo que concierne a los niveles en que es percibida la gestión administrativa, preciso: 71% opinó por el nivel eficiente, 26% por el regular y el 3% por el deficiente.

Tabla 6

La división de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

	Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Planeación	Eficiente	[108 – 145]	68	68.00
	Regular	[68 – 107]	29	29.00
	Deficiente	[29 – 67]	3	3.00
	Total		100	100.00
Organización	Eficiente	[108 – 145]	68	68.00
	Regular	[68 – 107]	26	26.00
	Deficiente	[29 – 67]	6	6.00
	Total		100	100.00
Dirección	Eficiente	[108 – 145]	73	73.00
	Regular	[68 – 107]	26	26.00
	Deficiente	[29 – 67]	1	1.00
	Total		100	100.00
Control	Eficiente	[108 – 145]	49	49.00
	Regular	[68 – 107]	44	44.00
	Deficiente	[29 – 67]	7	7.00
	Total		100	100.00

Tal como se aprecia en la tabla 6 se aprecian, relacionadas a las cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa, sus frecuencias y porcentajes. Respecto a la primera dimensión, planeación: un mayoritario 68% de los encuestados percibe que la gestión se desenvuelve eficientemente, mientras que un considerable 29% opinó por el nivel regular y un minúsculo 3% refirió a la deficiencia de la gestión. Respecto a la segunda dimensión, organización: la mayoría, es decir el 68%, eligió el nivel eficiente, mientras que la minoría, es decir el 26%, el nivel regular y el restante 6% el nivel deficiente. Respecto a la siguiente dimensión, dirección: un exorbitante 73% percibió que la dirección es eficiente,

mientras que el 26% consideró el nivel regular y tan solo el 1% en el nivel deficiente. En cuanto a la última dimensión, control: el 49% la ubica en el nivel eficiente, el 44% en el nivel regular y el 7% en el nivel deficiente.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: La calidad de vida laboral se relaciona con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 7

Correlación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,636*
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

** La correlación es positiva moderada.

El determinar la relación entre la calidad de vida laboral y gestión administrativa ha sido el objetivo general de esta investigación, todo llevado a cabo en una dirección del sector transporte, 2022. Explicando la Tabla 7, el $p_valor=0.000 < 0.05$ nos da a entender que las variables están relacionadas de forma significativa, inferencia de esto es la afirmación de la vinculación de calidad de vida laboral y gestión administrativa; además, el coeficiente de Spearman obtenido es $\rho = 0.636$, lo cual significa que la relación es categorizada como positiva moderada (media), que es caracterizada por una relación directamente proporcional.

Hipótesis específica primera

H₁: El bienestar material se relaciona con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 8

Correlación entre bienestar material y gestión administrativa

		Variable gestión administrativa	
Rho de Spearman	Bienestar material	Coefficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

El estudio contempló como primer objetivo específico establecer la relación entre bienestar material y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022, de acuerdo a lo consignado en la Tabla 8, se obtuvieron los coeficientes rho=0.526 y p_valor=0.000<0.05 demostrando la existencia de una relación significativa, positiva y moderada entre bienestar material y gestión administrativa, corroborándose de esa manera la hipótesis formulada.

Hipótesis específica segunda

H₂: El desarrollo personal se relaciona con gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 9

Correlación entre desarrollo personal y gestión administrativa

		Variable gestión administrativa
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,604**
		,000
		100

El estudio contempló como segundo objetivo específico establecer la relación entre desarrollo personal y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022, de acuerdo a lo consignado en la Tabla 9, se obtuvieron los coeficientes rho=0.604 y p_valor=0.000<0.05 demostrando la existencia de una relación significativa, positiva y moderada entre desarrollo personal y gestión administrativa, corroborándose de esa manera la hipótesis formulada.

Hipótesis específica tercera

H₃: La inclusión social se relaciona con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 10

Correlación entre inclusión social y gestión administrativa

		Variable gestión administrativa	
Rho de Spearman	Inclusión social	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

El estudio contempló como tercer objetivo específico establecer la relación entre inclusión social y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022, de acuerdo a lo consignado en la Tabla 10, se obtuvieron los coeficientes $\rho=0.585$ y $p_valor=0.000<0.05$ demostrando la existencia de una relación significativa, positiva y moderada entre inclusión social y gestión administrativa, corroborándose de esa manera la hipótesis formulada.

Hipótesis específica cuarta

H₄: El derecho se relaciona con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.

Tabla 11

Correlación entre derecho y gestión

		Variable gestión administrativa	
Rho de Spearman	Derecho	Coefficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

El estudio contempló como cuarto objetivo específico establecer la relación entre derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022, de acuerdo a lo consignado en la Tabla 11, se obtuvieron los coeficientes $\rho=0.574$ y $p_valor=0.000 < 0.05$ demostrando la existencia de una relación significativa, positiva y moderada entre derecho y gestión administrativa, corroborándose de esa manera la hipótesis formulada.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación describe la vinculación de las variables de estudio (calidad de vida laboral y gestión administrativa) en una dirección del sector transporte, 2022, mediante la cantidad porcentual conseguida en los cuestionarios que fueron aplicados en aras de comparar los resultados obtenidos en otras investigaciones. También, se tiene presente el análisis de cuatro dimensiones correspondientes a la calidad de vida de trabajo, que son las siguientes: bienestar material, desarrollo personal, inclusión social y derechos. Asimismo, se toma en cuenta el estudio de la gestión administrativa en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control.

En ese mismo orden de ideas, las particularidades comentadas poseen resguardo en otras investigaciones. Primero, en el trabajo concretado por de la Rosa et al., (2001), quienes fijaron las dimensiones que posee la variable de Calidad de Vida Laboral (soporte institucional, seguridad e integración al puesto laboral y satisfacción por el mismo, bienestar logrado a través de la realización de la labor encomendada así como su evolución personal, también incorpora la disposición de su tiempo libre), de los cuales se tomó para el presente estudio a las siguientes: bienestar material, desarrollo personal, inclusión social y derechos. Segundo, en lo investigado por Manrique (2018), quien sostuvo que para lograr éxito y una óptima gestión son necesarios los procedimientos planear, ordenar, dirigir y fiscalizar, resaltando la formación de conocimientos del personal, por lo cual las dimensiones: planeación, organización, dirección y control, fueron las consideradas en la variable Gestión Administrativa.

La realización de esta tesis tuvo como finalidad el establecer la vinculación entre calidad de vida de trabajo y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Valderrama (2019) indicó que la encuesta es una serie de etapas para recabar dato, siendo el cuestionario el instrumento, de los cuales se sirvió esta investigación en dos oportunidades para ambas variables de estudio.

Y en lo que respecta a la valoración de los cuestionarios, estos fueron dotados de validez por profesionales que, por su especialidad, señalaron que las preguntas estaban dotadas de claridad, eran pertinentes y relevantes para medir las variables (véase tabla 1). Por otro lado, para verificar la confiabilidad de los

formularios se usó la prueba rho de Spearman, obteniendo coeficientes de 0.941 y 0.962, es decir, una confiabilidad elevada, pudiendo ser empleados en este estudio (tabla 2 de Metodología).

Ahora bien, el fin medular de la investigación fue determinar la vinculación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Los hallazgos obtenidos, conforme la Tabla 7 de Resultados, es que existe una vinculación significativa ($p_valor=0.000 < 0.05$). O sea, que calidad de vida de trabajo incide en la gestión administrativa de dirección del sector transporte. Esto se ampara en un coeficiente de Spearman rho = 0.636, que indica que la vinculación es positiva moderada.

Es posible hallar resultados similares en Crispín (2015), quien buscó determinar la vinculación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los proveedores de la oficina de tesorería, obteniendo como resultados que existe una relación entre el manejo administrativo humano y la satisfacción laboral, con una correlación media (0.632), muy similar al porcentaje conseguido en el estudio presente. En adición, se considera al trabajo concretado por Terreros (2020), quien realizó una investigación en la ciudad de Tacna en aras de establecer el vínculo entre destrezas de los funcionarios y el desenvolvimiento de los trabajadores, consiguiendo una correlación directa entre variables con un valor rho = 0.657, terminando en que, si se optimizan las habilidades para gerenciar, se elevará la satisfacción de los trabajadores.

Por otro lado, no se encontraron resultados contrarios al conseguido en la presente investigación en el trabajo de Cervantes et al. (2017) en su trabajo llevado a cabo con la intención de brindar una valoración a la calidad del servicio solicitado por parte de los usuarios del instituto, hallando una vinculación alta y significativa entre las variables de estudio ($r_s = 0.833$). Tampoco se encontraron resultados contradictorios en el estudio de Moreno y Wong (2018) para determinar la forma como influye y porque son importantes las habilidades de liderazgo en el desenvolvimiento de las labores de trabajadores de Chicken King, Trujillo ($r_s = 0.832$). En el primero de los estudios citados en este párrafo se concluyó que la relevancia de las condiciones del ambiente en donde se presta el servicio, y en el segundo, que es relevante incorporar tácticas de gestión de talento para optimizar la calidad, desarrollo y eficiencia en los quehaceres de los empleados.

También hay similitudes en el trabajo de Vega (2020), quien llevó a cabo su estudio para fijar el entrelazamiento de gestión administrativa y desempeño de los trabajadores, consiguiendo una correlación lineal simple positiva significativa ($r_s=0,781$), y así también entre las dimensiones administración ($r_s=0,709$), liderazgo ($r_s=0,754$) y comunicación ($r_s=0,701$). Concluyendo que un mejoramiento en el desarrollo de habilidades gerenciales, evidencian una mejora en el desenvolvimiento laboral. En añadidura, hay convergencia en los resultados obtenidos por Rojas (2019), quien estableció la relación entre la gestión de la administración y el desempeño de los trabajadores en una entidad pedagógica de Santa Anita, obteniendo una correlación elevada ($r_s=, 923$, $p= .000 < 0,05$). Lo mismo ocurre con Peña (2014), quien con el objetivo de hallar el vínculo entre gestión administrativa y satisfacción en el trabajo halló una correlación positiva muy elevada entre variables ($r = 0.945$).

En ese sentido, en atención a lo expuesto anteriormente, donde no se hallaron discrepancias con los antecedentes de esta investigación, queda claro que existe una vinculación entre las variables de calidad de vida laboral y gestión administrativa. Estas están con diferentes denominaciones en los párrafos que preceden a este, pero hacen alusión a lo mismo que se está estudiando en la presente investigación. Así, en el marco de una dirección del sector transporte, la calidad de vida laboral, entendida como aquella que involucra la repercusión de los procesos desarrollados en las entidades, en la conducta, actitudes y expectativas del trabajador, etc. (de la Rosa et al., 2001), y la gestión administrativa, comprendida como los procedimientos habilitadores a que una institución consiga sus objetivos con eficacia y eficiencia, reflejada en los recursos humanos, financieros y de otra índole (Chiavenato, 2001), existe una vinculación positiva y moderada, en la comprensión de que mientras haya mayores niveles de calidad de vida laboral, entonces habrá mayores niveles de gestión administrativa.

Y como se muestra en la Tabla 3 de Resultados, la mayor parte de los encuestados indican que la percepción de los colaboradores sobre la calidad de vida laboral de una dirección del sector transporte de Lima es de nivel medio (55 %), menos encuestados señalan que hay un nivel alto (42 %) y unos pocos, nivel bajo (3 %). En el caso de la Tabla 5 de Resultados, esta indica que la mayor parte de encuestados (71 %) percibe que la gestión administrativa de una dirección del

sector de transporte de Lima es de nivel eficiente, un porcentaje menor (26 %) indica que es de nivel regular y un porcentaje casi inexistente (3 %) señala que es de nivel deficiente. Del mismo modo, las dimensiones de la variable gestión administrativa se presentan en grados óptimos, destacando, en conformidad a la Tabla 6 de Resultados, que la planeación es percibida por los encuestados como desarrollada de manera eficiente (68.00 %), la organización se halla en el mismo nivel (68.00 %), la dirección se encuentra también en un nivel eficiente (73.00 %), y el control, también en el mismo nivel (49.00 %) aunque con un poco de competencia con el nivel regular. Así, la presencia de gestión administrativa en las condiciones citadas de una dirección del sector de transporte de Lima ha hecho posible que la calidad de vida laboral sea considerada regular, dejando en evidencia un factor positivo, pero que puede seguir siendo mejorado en el aspecto de la calidad de vida laboral, y así beneficiar a ambas variables y su reflejo en lo fáctico.

Los resultados con relación a los objetivos específicos tienen que ver con determinar la relación entre bienestar material, desarrollo personal, inclusión social, derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. Primera dimensión de “bienestar material”, en atención a la Tabla 4 de Resultados, señala que la mayoría de trabajadores (65.00 %) la percibe en un nivel medio, un porcentaje menor (30.00 %) la percibe en nivel alto y un porcentaje nimio (5.00 %) la considera en nivel bajo. En esta dimensión, los resultados indican que la remuneración, el estado del centro de trabajo y la seguridad en la actividad laboral (Jenkins, 1983) tiene un nivel medio en atención a la percepción de los colaboradores, es decir, que pueden ser mejoradas o que no se encuentran conformes con los mismos, solicitando optimización de esos factores. En ese orden de ideas, se exhibe una vinculación elevadamente significativa entre el bienestar material y la gestión administrativa, un $\rho=0.526$, indicador de una correlación positiva moderada. Lo que permite afirmar que mientras haya mayor nivel de bienestar material, tendrá mayores niveles de gestión administrativa.

Segunda dimensión de “desarrollo personal” indica, en atención a la Tabla 4 de Resultados, que gran parte de colaboradores en una dirección del sector transporte (74.00 %) la perciben en un nivel medio, un porcentaje mejor (17.00 %) la perciben en nivel alto, y unos pocos (9.00 %), en nivel bajo. En la dimensión bajo análisis, los resultados indican que la motivación en el trabajo, el trato con los

demás, las distinciones por el trabajo realizado (Jenkins, 1983) están presentes en un grado regular en una dirección del sector transporte, por lo que se observa, al igual que en la primera dimensión, que es una dimensión pendiente de mejora. Asimismo, la tabla 9 de Resultados exhibe un $p_valor=0.000$ o sea, una asociación altamente significativa entre el desarrollo personal y gestión administrativa, en añadidura a un coeficiente $\rho = 0.604$ que señala una correlación positiva moderada. Lo cual significa que, a más nivel de desarrollo personal, habrá mayores niveles de gestión administrativa; en otras palabras, se presencia una relación directamente proporcional.

Tercera dimensión de “inclusión social”, según lo presente en Tabla 4 de Resultados, señala que la mayor parte de encuestados (56.00 %) percibe que se halla en un nivel medio, un porcentaje menor (37.00 %) considera que está en nivel alto, y pocos encuestados (7.00 %) la aprecien en un nivel bajo. En esa ilación, los resultados de esta dimensión quieren decir que los colaboradores encuestados sienten que el nivel de estimulación a la ampliación de puestos de trabajo para que más personas tengan chance de trabajar (Jenkins, 1983) es regular, por lo que es una cuestión que puede ser mejorada en aras de que se optimice el rubro de transporte en Lima. Bajo ese panorama, la Tabla 10 de Resultados muestra un $p_valor=0.000$, señalando una asociación significativa entre la inclusión social y gestión administrativa, en adición de un coeficiente $\rho = 0.585$, que indica una correlación positiva moderada (media). Por lo que se tiene que a mayor nivel de inclusión en el trabajo, mayores niveles de gestión administrativa.

Respecto a la cuarta dimensión, la Tabla 4 de Resultados, muestra que un 70% de los colaboradores percibe que se encuentra en un nivel alto, un porcentaje mejor (27.00 %) percibe un nivel medio, y uno muy menor (3.00 %), un nivel bajo. Asimismo, muestra una calificación óptima en la administración de tiempo libre y los beneficios reconocidos a los trabajadores (Jenkins, 1983), es decir, los colaboradores perciben que se les respeta y compensa en los términos citados. Luego, en la Tabla 11, se muestra un $p_valor=0.000$ que enseña un entrelazamiento significativo entre la dimensión derecho y gestión administrativa, además $\rho=0.574$ exhibe de una correlación positiva moderada. En otros términos, a más nivel de derecho, será que habrá mayores niveles de gestión administrativa.

Así también se encontraron coincidencias con las investigaciones de Crispín

(2015), Terreros (2020), Cervantes et al. (2017), Moreno y Wong (2018), Vega (2020), Rojas (2019) y Peña (2014), quienes en sus respectivos trabajos dejaron por sentado que existe un entrelazamiento entre las variables de estudio. Así pues, las contrastaciones quedan comprobadas en atención a lo hallado en este informe. Se hace la precisión de que en las dimensiones “bienestar material”, “desarrollo personal” y “inclusión social” es necesario un fortalecimiento en la gestión administrativa para que exista mayor calidad de vida laboral en una dirección del sector transporte en Lima.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se concluyó que la calidad de vida laboral se vincula de forma positiva y en un grado moderado con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, como evidencian los valores $\rho=0.636$ y $p<0.05$.
- Segunda: Se concluyó que el bienestar material se vincula de forma positiva y en un grado moderado con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, como evidencian los valores $\rho=0.526$ y $p<0.05$.
- Tercera: Se concluyó que el desarrollo personal se vincula de forma positiva y en un grado moderado con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, como evidencian los valores $\rho=0.604$ y $p<0.05$.
- Cuarta: Se concluyó que la inclusión social se vincula de forma positiva y en un grado moderado con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, como evidencian los valores $\rho=0.585$ y $p<0.05$.
- Quinta: Se concluyó que el derecho se vincula de forma positiva y en un grado moderado con la gestión administrativa en una dirección del sector transporte, como evidencian los valores $\rho=0.574$ y $p<0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se sugiere compartir con otros gestores los hallazgos del presente estudio; con el propósito de, no solo conocer, si no también utilizar la relación que se hace presente en las asociaciones de las dimensiones de la calidad de vida laboral con la gestión administrativa.
- Segunda. Se recomienda poner énfasis en las acciones destinadas a recabar información de aquellos aspectos de la calidad de vida laboral que deben ser mejorados y alcanzar en cada una de sus dimensiones una correlación positiva alta.
- Tercera. Se recomienda que los trabajadores de la dirección del sector transporte reciban capacitación sobre calidad de vida laboral y los beneficios que otorga a cada uno de ellos.

REFERENCIAS

- Aguilar, P., y Guerrero, A. (2014). "Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04, 2013". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Ar Bermúdez, R. (2016). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37- 44. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo*. Colombia: Editorial Marisa de Anta.
- Bernal, C., (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., Martín, A. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. Barcelona. Editorial UOC.
- Burke, W., (1982). *Organization Development: Principles and Practices*. Boston. Editorial Little Brown.
- Calderón I, M. E. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola Perú. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8478>
- Carlson, H., (1980). *A model of quality of work life as a developmental process*. San Diego. University Associates Inc.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Cervantes A., Ítala C.; Peralta, Artículo (2017) *Calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barraquilla— Argentina*,
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW.

- Chiavenato I. (2014) Definición del desempeño Laboral. México: Mc Graw Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Donnelly, J., Gibson, J., Ivancevich, J. (1995), Fundamentos de dirección y administración de empresas. Irwin, 8va. Edición.
- Gonzales R. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO. Rev. Ciencia y trabajo. 36(12):332-340
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, M (2014) Metodología de la investigación (6° Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación científica. México: Mc. Graw Hill.
- Huerta P. (2011) Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales, 2011:17(4).
- Jaramillo, O., Martínez, L. y Gamarra, O. (2021). *Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes*. Editorial Universidad del Norte. Colombia.
<https://books.google.com.pe/books?id=w61YEAAAQBAJ&pg=PA9&dq=libros+calidad+de+vida+laboral+2020&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwia07mZ2sD8AhWQH7kGHSpCcx8Q6wF6BAgQEAE#v=onepage&q=libros%20calidad%20de%20vida%20laboral%202020&f=false>
- Killian, R. (2001). Dirección en la Administración. México: Reverte.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación. 8va edición. México: McGraw-Hill/interamericana editores s.a. de C.V.
- Koontz, H. (2012). Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación. 8va edición. México: McGraw- Hill/interamericana editores s.a. de C.V.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración una Perspectiva Global y Empresarial. 14ª edición. México: Mcgraw- Hill/interamericana

editores s.a. de C.V.

- López, J. (2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima (maestría en gestión empresarial. Universidad Ricardo palma –Lima, Perú.
- Luna, A. (2014). Proceso administrativo. Grupo editorial patria SA. Obtenido de <https://bit.ly/2sASVuz>
- Manrique, J (2018) “La administración de las organizaciones”. Editorial Limusa. BuenosAires. Argentina.
- Millan C., Córdoba S. y Ávila L. (2019) “Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz” (Tesis de maestría) Universidad Distrital Francisco José de Caldas.<https://es.slideshare.net/gerenciaproy/gestion-administrativa-para-el-mejoramiento-de-la-calidad-educativa-en-las-instituciones-distrita>
- Moreno, M.J. & Wong, H.G. (2018). Habilidades directivas y la satisfacción laboral en la e empresa Chicken King de Trujillo, Universidad El Bosque, Colombia <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132011>This.
- OMS. Manual de seguimiento y Evaluación de los Recursos Humanos para la salud con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. ; 2009.
- Raffino, M.E. (2020). Gestión Pública, recuperado de <https://concepto.de/gestion-publica>
- Restrepo L y Ravagli X. (2009). Modelo organizacional tendiente a potencializar el talento humano y mejorar su productividad. *Scientia et Technica*. 2009, 14(41):147-152
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) Administración. 12a edición. Prentice Hall.
- Robbins, S. y De Cenco, D. (1996). Fundamentos de Administración. (1ra. Edición) México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Ramírez, P., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017) La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía, 1. Recuperado de

<http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. México: Mc. Graw Hill.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005) Administración. 12a edición. Prentice Hall.

Salazar, D., Díaz, V., Benalcázar, L., Acuña, J. (2018) Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). Revista interamericana de ambiente y turismo.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718235X2018000100002&lang=es.

Terreros, C. N. (2020). Relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna

Valeriano, L. (2008). *La administración como ciencia, técnica y arte*. Perú: UNMSM.

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación*. Editorial San Marcos, Lima. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>

Vega, CR. (2021). Habilidades del gerente y satisfacción en el trabajo en la dirección de Salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, Universidad Privada Norbert Wiener

Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. México: Mc. Graw Hill

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima, 2022							
AUTORA: Mirtha Evelyn Bustamante Cuenca							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre bienestar material y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022? PE2. ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022? PE3. ¿Cuál es la relación entre</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022</p> <p>Objetivos específicos OE1. Determinar la relación entre bienestar material y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. OE2. Determinar la relación entre desarrollo personal y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. OE3. Determinar la relación entre</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1. Existe relación entre bienestar material y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. H2. Existe relación entre desarrollo personal y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. HE3. Existe relación entre inclusión social y gestión administrativa en</p>	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Bienestar material	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de vida saludable ▪ Bienes materiales que necesita. ▪ Descontento con el lugar donde vive. ▪ Lugar donde vive está limpio ▪ Recursos económicos. ▪ Ingresos suficientes ▪ Adaptación a las necesidades 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alta 92-125 Media 58-91 Baja 25-57
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones que permita adaptarse a los cambios ▪ Acceso a tecnologías ▪ Aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades ▪ Resolver problemas ▪ Competente y responsable ▪ Toma de decisiones 	8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15					

<p>inclusión social y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022? PE4. ¿Cuál es la relación entre derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022?</p>	<p>inclusión social y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022. OE4. Determinar la relación entre derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.</p>	<p>una dirección del sector transporte, 2022. HE4. Existe relación entre derecho y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, 2022.</p>	<p>Inclusión social</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucra familia ▪ Desarrollo de la comunidad ▪ Participación del trabajador en la comunidad ▪ Trabajadores con discapacidad 	<p>16, 17, 18, 19, 20, 21</p>					
			<p>Derecho</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el respeto ▪ Derechos fundamentales de los ciudadanos ▪ Disminuir la explotación ▪ Violencia familiar ▪ Abusos en el ámbito 	<p>22, 23, 24, 25</p>					
			Variable 2: Gestión administrativa						
			Dimensiones	Indicadores			Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de estrategias ▪ Liderazgo ▪ Establecimiento de metas y objetivos 			1 – 6	<p>Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Eficiente 108-145 Regular 68-107 Deficiente 29-67</p>
Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División del trabajo ▪ Toma de decisiones ▪ Coordinación interorganizacional 	7 – 16							
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación del personal ▪ Compromiso institucional ▪ Formación y capacitación constante 	17– 24							

			Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias de control ▪ Sistemas de control ▪ Patrones de control ▪ Evaluación de desempeño ▪ Mecanismos de control 	25 – 29		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica. Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 133 trabajadores de una dirección del sector transporte de Lima.</p> <p>Muestra: 100 trabajadores de una dirección del sector transporte de Lima.</p> <p>Muestreo: Probabilístico.</p>		<p>Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Evelyn Bustamante</p> <p>Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Evelyn Bustamante</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del SPSS versión 25.</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 12

Operacionalización de la variable 1: Calidad de vida

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>“La calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional; seguridad e integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado; así como la administración de su tiempo libre”. (Donelly et al., 1995)</p>	<p>La escala de medición de la variable calidad de vida será medida a través de un cuestionario de 25 ítems, tomando en cuenta las dimensiones precisadas en este cuadro</p>	Bienestar material	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de vida saludable ▪ Bienes materiales que necesita. ▪ Descontento con el lugar donde vive. ▪ Lugar donde vive está limpio ▪ Recursos económicos. ▪ Ingresos suficientes <p>Adaptación a las necesidades</p>	<p>Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
		Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones que permita adaptarse a los cambios ▪ Acceso a tecnologías ▪ Aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades ▪ Resolver problemas ▪ Competente y responsable <p>Toma de decisiones</p>	
		Inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucra familia ▪ Desarrollo de la comunidad ▪ Participación del trabajador en la comunidad ▪ Trabajadores con discapacidad 	
		Derecho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta el respeto ▪ Derechos fundamentales de los ciudadanos ▪ Disminuir la explotación ▪ Violencia familiar ▪ Abusos en el ámbito 	

Tabla 13*Operacionalización de la variable 2: Gestión administrativa*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Es un procedimiento activo, conformado por metas, bases, instrumentos, funciones, procesos, recursos humanos, económicos y tangibles, mediante los cuales se llevan a cabo las directivas y juicios de los representantes de una comunidad organizada políticamente (Carrillo, 2018).	La medición de la variable gestión administrativa se realizará aplicando un cuestionario con 29 ítems, distribuidos entre las dimensiones suscritas en la siguiente columna.	Planeación	Toma de decisiones Elaboración de planes Administración estratégica	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Organización	Estructura Diseño organizacional Comunicación Tecnología Recursos humanos	
		Dirección	Comportamiento organizacional Equipos de trabajo Motivación Liderazgo	
		Control	Evaluación del desempeño real Estándares Medidas de control administrativo.	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Estimado(a) trabajador(a):

El presente cuestionario tiene por objetivo de recabar datos necesarios para elaboración en la investigación de la tesis “Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima, 2022” con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa, se le pide responder cada una de las preguntas de acuerdo a la realidad en que usted ha tenido a bien en experimentar.

Instrucciones: Marque con una (X) una de las alternativas siguientes

ESCALA DE MEDICIÓN				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

CALIDAD DE VIDA LABORAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1: Bienestar material	1	2	3	4	5
1	La entidad fomenta que los trabajadores lleven un estilo de vida saludable.	1	2	3	4	5
2	Realiza capacitación para llevar un estilo de vida saludable.	1	2	3	4	5
3	Promueve actividades deportivas, culturales y de esparcimiento.	1	2	3	4	5
4	Efectúa mejoras del lugar donde trabaja.	1	2	3	4	5
5	Promueve un adecuado tratamiento de residuos.	1	2	3	4	5
6	Se brinda los recursos materiales necesarios para un buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5
7	La remuneración permite cubrir sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal					
8	Se realizan actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.	1	2	3	4	5
9	El desempeño es competente y responsable frente a los cambios.	1	2	3	4	5
10	Genera aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades con nuevas tecnologías.	1	2	3	4	5
11	Permite resolver problemas de los trabajadores con eficiencia.	1	2	3	4	5
12	La entidad toma decisiones frente a contingencias que requiera el desarrollo de nuevas habilidades.	1	2	3	4	5

13	Promueve el uso de TIC y el acceso a tecnologías.	1	2	3	4	5
14	Desarrolla capacitaciones en las TIC.	1	2	3	4	5
15	La entidad facilita el acceso a internet.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Inclusión social						
16	Se desarrolla actividades de responsabilidad social, en la entidad.	1	2	3	4	5
17	Fomenta la participación del trabajador en las actividades organizadas.	1	2	3	4	5
18	Realiza actividades de integración.	1	2	3	4	5
19	La entidad se caracteriza por ser inclusiva evitando el rechazo y la discriminado a algún trabajador por alguna discapacidad.	1	2	3	4	5
20	Promueve actividades de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad.	1	2	3	4	5
21	La entidad habilita zonas de acceso para personas con discapacidad.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Derechos						
22	La entidad desarrolla sus funciones en el marco de sus derechos fundamentales.	1	2	3	4	5
23	Fomenta el respeto en el entorno laboral.	1	2	3	4	5
24	Contribuye al respeto de las autoridades.	1	2	3	4	5
25	Eres respetado en tus opiniones y defiendes tus derechos cuando estos son vulnerados.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaborado Tomado de Rojas (2012), adaptado por Mirtha Evelyn Bustamante Cuenca

Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado(a) trabajador(a)

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar datos necesarios para elaboración en la investigación de la tesis “Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima, 2022” con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa, se le pide responder cada una de las preguntas de acuerdo a la realidad en que usted ha tenido a bien en experimentar.

Instrucciones: Marque con una (X) una de las alternativas siguientes

ESCALA DE MEDICIÓN				
Nomenclatura				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valoración				
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN 1: Planeación						
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.	1	2	3	4	5
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	1	2	3	4	5
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora.	1	2	3	4	5
4	Trabaja en base a metas establecidas.	1	2	3	4	5
5	Se aplica la administración estratégica en su área donde labora.	1	2	3	4	5
6	Participa del análisis interno realizado en el departamento donde trabaja.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Organización						
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.	1	2	3	4	5
8	El organigrama donde labora está actualizado.	1	2	3	4	5
9	Los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.	1	2	3	4	5
10	Existen políticas generales bien definidas.	1	2	3	4	5
11	La comunicación en el área donde labora es óptima.	1	2	3	4	5
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la entidad.	1	2	3	4	5
13	Existen sistemas informáticos actualizados.	1	2	3	4	5
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área donde labora.	1	2	3	4	5
15	Cuenta con personal calificado el área que trabaja.	1	2	3	4	5

16	El reclutamiento del personal administrativo es de acuerdo a las necesidades de la entidad.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Dirección						
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.	1	2	3	4	5
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Existen equipos de trabajo en su área.	1	2	3	4	5
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo	1	2	3	4	5
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
22	Está satisfecho con su trabajo.	1	2	3	4	5
23	Demuestra liderazgo su jefe.	1	2	3	4	5
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Control						
25	Se aplican estrategias de control anticipado para prevenir la comisión de faltas en el ámbito laboral.	1	2	3	4	5
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.	1	2	3	4	5
27	Para el desarrollo de ciertas actividades existen modelos de procedimientos.	1	2	3	4	5
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	1	2	3	4	5
29	Al momento de presentarse problemas existen mecanismo de control basado en casuísticas.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Certificados de validez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Calidad de Vida Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar material							
1	La entidad fomenta que los trabajadores lleven un estilo de vida saludable.	X		X		X		
2	Realiza capacitación para llevar un estilo de vida saludable.	X		X		X		
3	Promueve actividades deportivas, culturales y de esparcimiento.	X		X		X		
4	Efectúa mejoras del lugar donde trabaja.	X		X		X		
5	Promueve un adecuado tratamiento de residuos.	X		X		X		
6	Se brinda los recursos materiales necesarios para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	La remuneración permite cubrir sus necesidades básicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal							
8	Se realizan actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
9	El desempeño es competente y responsable frente a los cambios.	X		X		X		

10	Genera aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades con nuevas tecnologías.	X		X		X		
11	Permite resolver problemas de los trabajadores con eficiencia.	X		X		X		
12	La entidad toma decisiones frente a contingencias que requiera el desarrollo de nuevas habilidades.	X		X		X		
13	Promueve el uso de TIC y el acceso a tecnologías.	X		X		X		
14	Desarrolla capacitaciones en las TIC.	X		X		X		
15	La entidad facilita el acceso a internet.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Inclusión social							
16	Se desarrolla actividades de responsabilidad social, en la entidad.	X		X		X		
17	Fomenta la participación del trabajador en las actividades organizadas.	X		X		X		
18	Realiza actividades de integración.	X		X		X		
19	La entidad se caracteriza por ser inclusiva evitando el rechazo y la discriminado a algún trabajador por alguna discapacidad.	X		X		X		
20	Promueve actividades de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad.	X		X		X		
21	La entidad habilita zonas de acceso para personas con discapacidad.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Derechos						
22	La entidad desarrolla sus funciones en el marco de sus derechos fundamentales.	X		X		X	
23	Fomenta el respeto en el entorno laboral.	X		X		X	
24	Contribuye al respeto de las autoridades.	X		X		X	
25	Eres respetado en tus opiniones y defiendes tus derechos cuando estos son vulnerados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

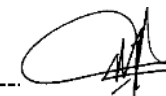
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 29 de octubre del 2022



**Mg Freddy Gamaniel Romaní
Allende**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.	X		X		X		
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	X		X		X		
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora.	X		X		X		
4	Trabaja en base a metas establecidas.	X		X		X		
5	Se aplica la administración estratégica en su área donde labora.	X		X		X		
6	Participa del análisis interno realizado en el departamento donde trabaja.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.	X		X		X		
8	El organigrama donde labora está actualizado.	X		X		X		
9	Los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.	X		X		X		
10	Existen políticas generales bien definidas	X		X		X		

11	La comunicación en el área donde labora es óptima.	X		X		X	
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la entidad.	X		X		X	
13	Existen sistemas informáticos actualizados.	X		X		X	
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área donde labora.	X		X		X	
15	Cuenta con personal calificado el área que trabaja.	X		X		X	
16	El reclutamiento del personal administrativo es de acuerdo a las necesidades de la entidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Dirección						
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.	X		X		X	
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.	X		X		X	
19	Existen equipos de trabajo en su área.	X		X		X	
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo	X		X		X	
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.	X		X		X	
22	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X	
23	Demuestra liderazgo su jefe.	X		X		X	
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control						
25	Se aplican estrategias de control anticipado para prevenir la comisión de faltas en el ámbito laboral.	X		X		X	

26	Existen sistemas de control en su área o departamento.	X		X		X	
27	Para el desarrollo de ciertas actividades existen modelos de procedimientos.	X		X		X	
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	X		X		X	
29	Al momento de presentarse problemas existen mecanismo de control basado en casuísticas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romani Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

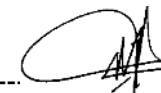
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 29 de octubre del 2022



**Mg Freddy Gamaniel Romani
Allende**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Calidad de Vida Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar material							
1	La entidad fomenta que los trabajadores lleven un estilo de vida saludable.	X		X		X		
2	Realiza capacitación para llevar un estilo de vida saludable.	X		X		X		
3	Promueve actividades deportivas, culturales y de esparcimiento.	X		X		X		
4	Efectúa mejoras del lugar donde trabaja.	X		X		X		
5	Promueve un adecuado tratamiento de residuos.	X		X		X		
6	Se brinda los recursos materiales necesarios para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	La remuneración permite cubrir sus necesidades básicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal							

8	Se realizan actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X	
9	El desempeño es competente y responsable frente a los cambios.	X		X		X	
10	Genera aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades con nuevas tecnologías.	X		X		X	
11	Permite resolver problemas de los trabajadores con eficiencia.	X		X		X	
12	La entidad toma decisiones frente a contingencias que requiera el desarrollo de nuevas habilidades.	X		X		X	
13	Promueve el uso de TIC y el acceso a tecnologías.	X		X		X	
14	Desarrolla capacitaciones en las TIC.	X		X		X	
15	La entidad facilita el acceso a internet.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Inclusión social						
16	Se desarrolla actividades de responsabilidad social, en la entidad.	X		X		X	
17	Fomenta la participación del trabajador en las actividades organizadas.	X		X		X	
18	Realiza actividades de integración.	X		X		X	
19	La entidad se caracteriza por ser inclusiva evitando el rechazo y la discriminado a algún trabajador por alguna discapacidad.	X		X		X	

20	Promueve actividades de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad.	X		X		X	
21	La entidad habilita zonas de acceso para personas con discapacidad.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Derechos							
22	La entidad desarrolla sus funciones en el marco de sus derechos fundamentales.	X		X		X	
23	Fomenta el respeto en el entorno laboral.	X		X		X	
24	Contribuye al respeto de las autoridades.	X		X		X	
25	Eres respetado en tus opiniones y defiendes tus derechos cuando estos son vulnerados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. German Vicente Garay DNI: 10790283

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 29 de octubre del 2022

Dr. German Vicente Garay

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.	X		X		X		
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	X		X		X		
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora.	X		X		X		
4	Trabaja en base a metas establecidas.	X		X		X		
5	Se aplica la administración estratégica en su área donde labora.	X		X		X		
6	Participa del análisis interno realizado en el departamento donde trabaja.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.	X		X		X		
8	El organigrama donde labora está actualizado.	X		X		X		

9	Los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.	X		X		X	
10	Existen políticas generales bien definidas	X		X		X	
11	La comunicación en el área donde labora es óptima.	X		X		X	
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la entidad.	X		X		X	
13	Existen sistemas informáticos actualizados.	X		X		X	
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área donde labora.	X		X		X	
15	Cuenta con personal calificado el área que trabaja.	X		X		X	
16	El reclutamiento del personal administrativo es de acuerdo a las necesidades de la entidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Dirección						
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.	X		X		X	
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.	X		X		X	
19	Existen equipos de trabajo en su área.	X		X		X	
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo	X		X		X	
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.	X		X		X	
22	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X	
23	Demuestra liderazgo su jefe.	X		X		X	
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: Control							
25	Se aplican estrategias de control anticipado para prevenir la comisión de faltas en el ámbito laboral.	X		X		X	
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.	X		X		X	
27	Para el desarrollo de ciertas actividades existen modelos de procedimientos.	X		X		X	
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	X		X		X	
29	Al momento de presentarse problemas existen mecanismo de control basado en casuísticas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. German Vicente Garay DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e Investigación Científica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 29 de octubre del 2022

Dr. German Vicente Garay

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Calidad de Vida Laboral

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar material							
1	La entidad fomenta que los trabajadores lleven un estilo de vida saludable.	X		X		X		
2	Realiza capacitación para llevar un estilo de vida saludable.	X		X		X		
3	Promueve actividades deportivas, culturales y de esparcimiento.	X		X		X		
4	Efectúa mejoras del lugar donde trabaja.	X		X		X		
5	Promueve un adecuado tratamiento de residuos.	X		X		X		
6	Se brinda los recursos materiales necesarios para un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	La remuneración permite cubrir sus necesidades básicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal							
8	Se realizan actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		

9	El desempeño es competente y responsable frente a los cambios.	X		X		X	
10	Genera aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades con nuevas tecnologías.	X		X		X	
11	Permite resolver problemas de los trabajadores con eficiencia.	X		X		X	
12	La entidad toma decisiones frente a contingencias que requiera el desarrollo de nuevas habilidades.	X		X		X	
13	Promueve el uso de TIC y el acceso a tecnologías.	X		X		X	
14	Desarrolla capacitaciones en las TIC.	X		X		X	
15	La entidad facilita el acceso a internet.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Inclusión social						
16	Se desarrolla actividades de responsabilidad social, en la entidad.	X		X		X	
17	Fomenta la participación del trabajador en las actividades organizadas.	X		X		X	
18	Realiza actividades de integración.	X		X		X	
19	La entidad se caracteriza por ser inclusiva evitando el rechazo y la discriminado a algún trabajador por alguna discapacidad.	X		X		X	
20	Promueve actividades de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad.	X		X		X	

21	La entidad habilita zonas de acceso para personas con discapacidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Derechos						
22	La entidad desarrolla sus funciones en el marco de sus derechos fundamentales.	X		X		X	
23	Fomenta el respeto en el entorno laboral.	X		X		X	
24	Contribuye al respeto de las autoridades.	X		X		X	
25	Eres respetado en tus opiniones y defiendes tus derechos cuando estos son vulnerados.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodólogo


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 29 de octubre del 2022



Mg. Lenmy Ochoa Santos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.	X		X		X		
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.	X		X		X		
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora.	X		X		X		
4	Trabaja en base a metas establecidas.	X		X		X		
5	Se aplica la administración estratégica en su área donde labora.	X		X		X		
6	Participa del análisis interno realizado en el departamento donde trabaja.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.	X		X		X		
8	El organigrama donde labora está actualizado.	X		X		X		
9	Los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.	X		X		X		

10	Existen políticas generales bien definidas	X		X		X	
11	La comunicación en el área donde labora es óptima.	X		X		X	
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la entidad.	X		X		X	
13	Existen sistemas informáticos actualizados.	X		X		X	
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área donde labora.	X		X		X	
15	Cuenta con personal calificado el área que trabaja.	X		X		X	
16	El reclutamiento del personal administrativo es de acuerdo a las necesidades de la entidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Dirección						
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.	X		X		X	
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.	X		X		X	
19	Existen equipos de trabajo en su área.	X		X		X	
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo	X		X		X	
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.	X		X		X	
22	Está satisfecho con su trabajo.	X		X		X	
23	Demuestra liderazgo su jefe.	X		X		X	
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Control						

25	Se aplican estrategias de control anticipado para prevenir la comisión de faltas en el ámbito laboral.	X		X		X	
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.	X		X		X	
27	Para el desarrollo de ciertas actividades existen modelos de procedimientos.	X		X		X	
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.	X		X		X	
29	Al momento de presentarse problemas existen mecanismo de control basado en casuísticas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodólogo

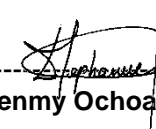
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

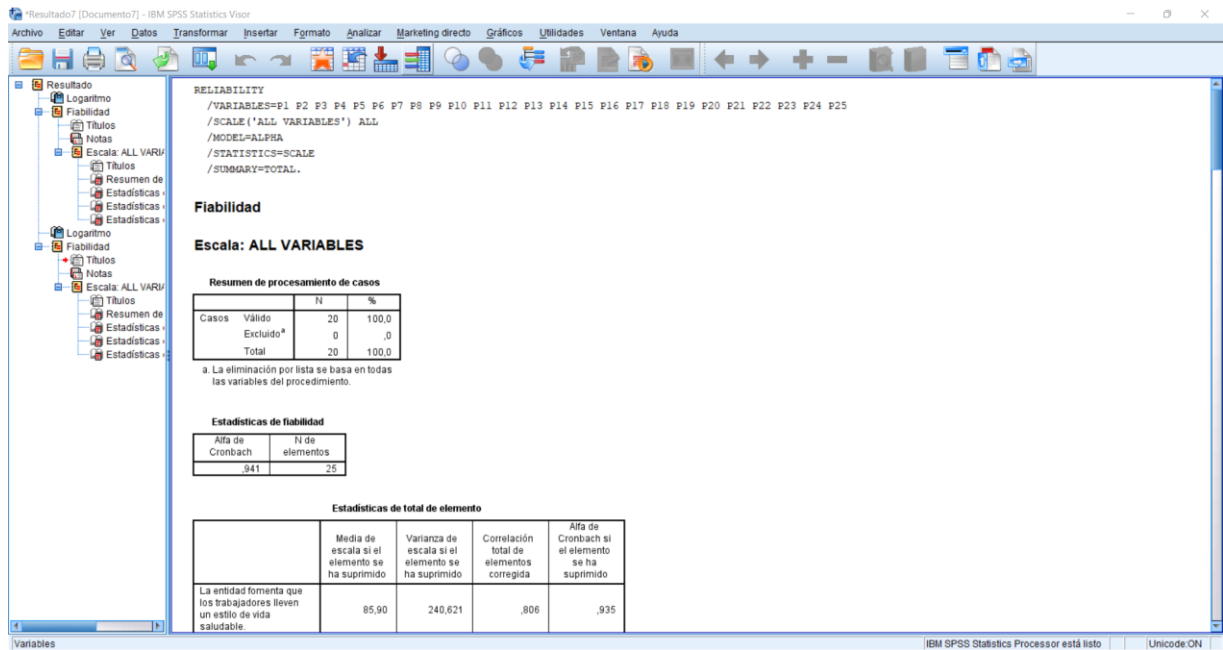
Lima 29 de octubre del 2022



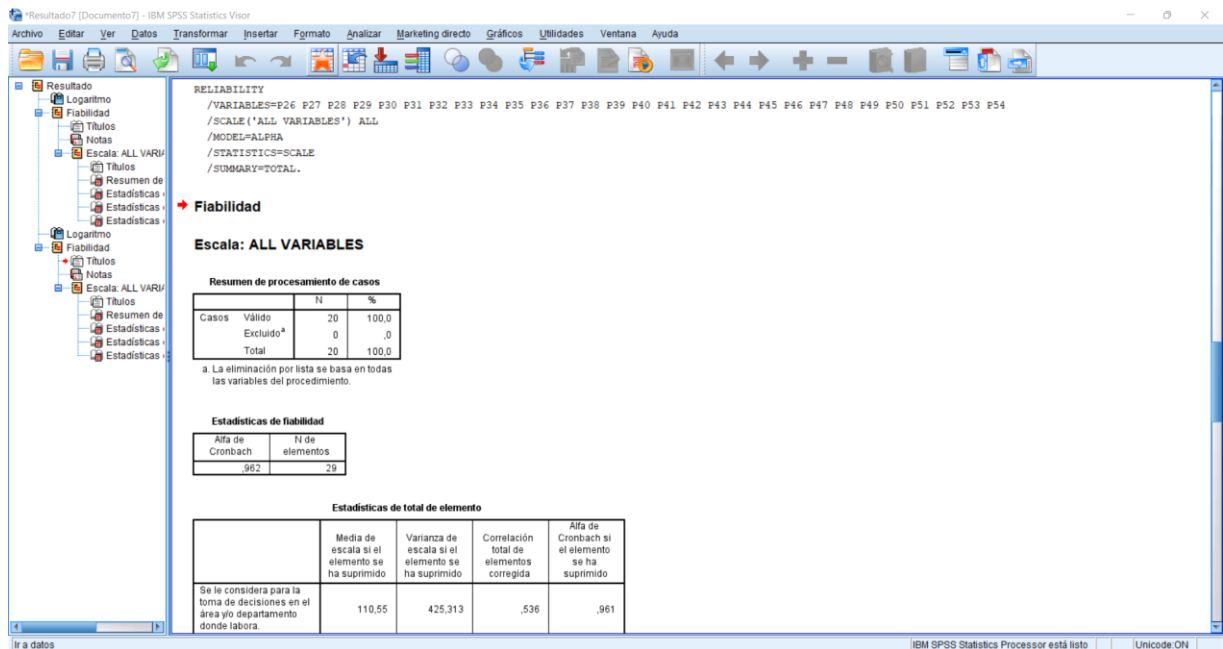
Mg. Lenmy Ochoa Santos

Anexo 5: Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario de calidad de vida en el trabajo



Confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa



Base de datos de la prueba piloto

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 54 de 54 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
1	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	1	1	5	3	5	3	3
5	1	1	5	1	5	1	5	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	5	1	1	1	1	4	4	1	1	3
6	4	4	4	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
7	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	
8	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2	5	4	4	4	3	2	4
9	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
10	4	2	5	5	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4
11	3	2	2	2	3	1	5	1	4	3	3	2	4	2	4	1	1	1	3	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	2	
12	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
14	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	1	3	3	4	3	5	2	4	2	4	3	2	2	1	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	
16	3	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	1	1	2	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
18	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5
19	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21																																							
22																																							
23																																							
24																																							
25																																							
26																																							
27																																							

Vista de datos Vista de variables

Variables IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : P52 Visible: 54 de 54 variables

	P6	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4										
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1										
4	5	3	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
5	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4	1	1	5	5	1	2	4	1	1										
6	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5										
7	4	4	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4										
8	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	4	3	4										
9	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4										
10	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5										
11	3	3	2	2	4	2	4	2	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3										
12	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4										
13	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4										
14	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
15	3	3	1	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3										
16	5	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3										
17	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4										
18	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4										
19	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1										
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5										
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													

Anexo 6: Cálculo de la muestra

necesario.

QuestionPro Productos ▾ Soluciones ▾ Recursos ▾ Características Precios [Log In](#) [REGÍSTRATE GRATIS](#)

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

[Limpiar](#) [Calcular Muestra](#)

Tamaño de Muestra:

Anexo 7: Autorización de la entidad

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 26 de octubre del 2022

Señor (a):

Abog. Javier Boyer Merino

Director de la Dirección de Disponibilidad de Predios
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Nº de Carta : 216 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 26 de octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BUSTAMANTE CUENCA MIRTHA EVELYN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA DIRECCIÓN DEL SECTOR TRANSPORTE LIMA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Helga Ruth Majo Marruf
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES



2802708

E-480107-2022

CONTRASEÑA: G3Y8CI

FECHA Y HORA: 2022/10/26 09:28:52

TELÉFONO: 015-7890

Revise los datos en nuestro portal
https://mtp.gob.pe



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Dirección General de
Programas y Proyectos
de Transportes

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 04 de noviembre de 2021

OFICIO N° 7918-2022-MTC/19.03

Señora:

MIRTHA EVELYN BUSTAMANTE CUENCA

JIRON SANTA ROSALIA 137 SAN VICENTE DE CAÑETE, CAÑETE

LIMA -

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y a su vez dar respuesta a la solicitud presentada, respecto a la autorización solicitada para realizar el trabajo de investigación científica de la Tesis titulada "Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima 2022".

Al respecto esta dirección autoriza a su persona a realizar las encuestas correspondientes para su trabajo de investigación para obtener el grado de magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

JAVIER BOYER MERINO

Director

Dirección de Disponibilidad de Predios

Dirección General de Programas y Proyectos de Transportes

Anexo 8: Consentimiento informado

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL

Consentimiento informado (*)

Título de la Investigación: Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima 2022.

Investigadora Br. Mirtha Evelyn Bustamante Cuenca

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación entre calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transportes, Lima 2022. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera profesional Grado Académico de Maestra en Gestión Pública o programa de Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejos del campus de Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Las condiciones de trabajo juegan un papel importante, como la solidez institucional, seguridad e incorporación al cargo, la valoración de sí mismo, el reconocimiento del progreso debido a su trabajo, desarrollo personal y la disposición del tiempo que no labora.

El problema recurrente de la gestión administrativa es la falta de capacidad de gestión.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los Procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y Algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte Lima, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizara por <https://forms.gle/qViFGopBk8XPmiH96>.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le pueden generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se les informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o Preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Br. Bustamante Cuenca, Mirtha Evelyn email: mevyacuenca@gmail.com y Docente asesor Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participará en la investigación antes mencionada, lo que queda advertido al contestar el formulario Google que he tenido a la vista.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Cuestionario de Calidad de vida laboral y Gestión administrativa

A continuación, se presentan una serie de ítems para determinar su percepción sobre Calidad de vida laboral y Gestión administrativa, marca la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar la percepción respecto a la calidad de vida laboral y la gestión administrativa.



Isifuentes.jauja@gmail.com (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la ^{*} obtención de información acerca de la Calidad de vida laboral y Gestión administrativa. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía.

Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: mbustamantecu@ucvvirtual.edu.pe

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria.

Anexo 9: Formularios digitales



Cuestionario de Calidad de vida laboral y Gestión administrativa

A continuación, se presentan una serie de ítems para determinar su percepción sobre Calidad de vida laboral y Gestión administrativa, marca la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar la percepción respecto a la calidad de vida laboral y la gestión administrativa.

 lsifuentes.jauja@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Calidad de vida laboral y Gestión administrativa. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. *

Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: mbustamantecu@ucvvirtual.edu.pe

He sido informado del propósito de la investigación y acepto participar en el desarrollo del presente cuestionario de manera voluntaria.

A continuación responda con sinceridad:

LA ENTIDAD ...

Fomenta que los trabajadores lleven un estilo de vida saludable. *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Para el desarrollo de ciertas actividades existen modelos de procedimientos. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Su desempeño se evalúa en base a algún estándar. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Al momento de presentarse problemas existen mecanismos de control basado en casuísticas. *

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y gestión administrativa en una dirección del sector transporte, Lima, 2022", cuyo autor es BUSTAMANTE CUENCA MIRTHA EVELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 13-01- 2023 17:25:30

Código documento Trilce: TRI - 0507033