



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral
en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa
S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Br. Paulo Viera Challe

ASESOR:

Dr. Carlos Sotelo Estacio

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA-PERÚ
2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VIERA CHALLE PAULO OMAR**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN FERROSA SRL, DISTRITO DE ATE VITARTE-2016

Fecha: 5 de junio de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dra. Gliria Mendez Ilizarbe

Firma:

VOCAL: Dr. Yolvi Ocaña Fernande

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Revisión redacción APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios, a mis hijos, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por haber hecho de mí una persona con principios y valores.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi Asesor, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis.

Declaración de autoría

Yo, Paulo Viera Challe, estudiante de la Escuela de Postgrado, Magíster en Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016**”, presentada para la obtención del grado académico de Magíster en Administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 06 de febrero de 2018.

Br. Paulo Viera Challe

DNI N° 42881925

Presentación

Tengo el alto honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, una de las Tesis que considero de mucha importancia, cuyo título central es **“Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016”**, con la finalidad de Optar el grado académico de Magister en Administración.

En el quehacer profesional de todo alumno de Magíster es importante realizar trabajos de investigación que respondan a las necesidades y exigencias de la educación, de modo que el trabajo de investigación científica que se ha realizado por el Br. Paulo Viera Challe, es una muestra del enorme esfuerzo que con mucha paciencia y rigor científico compatibiliza la teoría con la práctica, demostrando a la vez un valioso aporte para que todo Investigador pueda leer y poner en práctica las estrategias planteadas en este presente trabajo de tesis.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, asimismo, contiene: Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

La Tesis ha sido realizada en cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Administración. Así mismo, aceptare las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación y seguir creciendo profesionalmente.

El autor.

Índice de contenidos

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación	46
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos	49
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	51
2.2. Variables	53
2.3. Operacionalización de las variables	55
2.4. Población y muestra	56
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.6. Validez y confiabilidad	62
2.7. Métodos de análisis de datos	65
2.8. Aspectos éticos	66

III.	RESULTADOS		
	3.1	Resultados descriptivos	69
	3.2	Contrastación de hipótesis	79
IV.	DISCUSIÓN		90
V.	CONCLUSIONES		96
VI.	RECOMENDACIONES		99
VII.	REFERENCIAS		101
VIII.	ANEXOS		106

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 3: La data (resumen estadístico).

Anexo 4: Validación de juicio de expertos.

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos.	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable calidad de vida laboral	53
Tabla 3	Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión administrativa	61
Tabla 4	Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión de recursos humanos y dimensiones de estudio.	61
Tabla 5	Valoración expresiva de la escala Likert para variable calidad de vida laboral	62
Tabla 6	Escala de baremos de acuerdo a la variable calidad de vida laboral y dimensiones de estudio.	63
Tabla 7	Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.	64
Tabla 8	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento de gestión de recursos humanos	66
Tabla 9	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento calidad de vida laboral	66
Tabla 10	Prueba estadística la correlación de Rho Spearman.	67
Tabla 11	Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de selección de personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	70
Tabla 12	Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de capacitación del personal según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	71
Tabla 13	Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de recompensas a las personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	72
Tabla 14	Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de evaluación del desempeño según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	73
Tabla 15	Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.	74

Tabla 16	Niveles de frecuencia de la dimensión higiene laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	75
Tabla 17	Niveles de frecuencia de la dimensión condiciones ambientales del trabajo según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	76
Tabla 18	Niveles de frecuencia de la dimensión seguridad laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	77
Tabla 19	Niveles de frecuencia de la variable calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	78
Tabla 20	Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.	79
Tabla 21	Coefficiente de correlación entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.	81
Tabla 22	Coefficiente de correlación entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	83
Tabla 23	Coefficiente de correlación entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	85
Tabla 24	Coefficiente de correlación entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	87
Tabla 25	Coefficiente de correlación entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	89

Índice de figuras

Figura 1	Proceso de selección de personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	70
Figura 2	Proceso de capacitación del personal según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	71
Figura 3	Proceso de recompensas a las personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	72
Figura 4	Proceso de evaluación del desempeño según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	73
Figura 5	Gestión de recursos humanos según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.	74
Figura 6	Higiene laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	75
Figura 7	Condiciones ambientales en el trabajo según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	76
Figura 8	Seguridad laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	77
Figura 9	Calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	78

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica, porque se observó los fenómenos tal como se dan en su contexto natural. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte, 2016, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 80 trabajadores, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con una fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,886 y 0,929, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.897$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, calidad de vida laboral.

Abstract

The research had as objective to determine if the human resources management is related to the quality of work life according to the perception of the workers of the company Fundición Ferrosa S.R.L., district of Ate-Vitarte - 2016.

The methodology used for the development of this thesis was related to the quantitative approach. It is a basic research, because we observed the phenomena as they occur in their natural context. The research design is non-experimental: transverse: correlational. The population consisted of 100 workers from the company Fundición Ferrosa SRL, district of Ate-Vitarte, 2016, a non-probabilistic sampling of intentional type of convenience was used, that is to say the sample size was represented by 80 workers; Questionnaire, with a Cronbach alpha reliability of 0.886 and 0.929, acceptable level.

Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman's Rho applied to the variables of human resource management study and the quality of working life was obtained a correlation coefficient of Spearman's Rho $r = 0.897$, high correlation, with a level Of significance of 0.000 lower than the expected level ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis formulated by the investigator is accepted. Therefore, there is a significant relationship between human resources management and quality of work life

Key words: Human resources management, quality of working life.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

Hoy en día los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados.

En este sentido, las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales

La falta de gestión de recursos humanos en la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., Ate-Vitarte, es considerado como uno de los problemas más graves que se dan en dichas organizaciones, los cuales dan por hecho que la responsabilidad recae exclusivamente sobre sus empleados y no consideran dentro de sus presupuestos de los trabajadores en las actividades que realizan dentro de la organización, ciertamente las personas se forman, mejoran sus niveles de conocimientos, pero al ver que las instituciones no valoran al personal y estos no consiguen sus metas personales y profesionales se van de las Instituciones

De acuerdo a la realidad de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., Ate-Vitarte, hoy en día es importante profundizar la gestión de recursos humanos, es una tarea clave en las Instituciones públicas y privadas, porque permite desarrollar y enriquecer el potencial de los trabajadores y la empresa, en donde gestionar el talento es analizar, potenciar y desarrollar sus competencias, capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes de toda persona

La falta de gestión en la empresa explica parte de los problemas de gestión de recursos y de limitado desempeño de los trabajadores. Entre los principales problemas que estos afrontan, se encuentran la calidad de vida laboral, relaciones

laborales, capacitación y desarrollo personal y desarrollo organizacional, frente a los problemas observados se hacen frente a estos retos, entre ellas: ajustar los salarios a la productividad laboral, mejorar el proceso de contratación, aplicar una supervisión basada en el rendimiento y en un sistema de recompensas, mejorar la calidad de la formación académica y entrenar continuamente al personal. Sin embargo, los fundamentos empíricos que apoyan los beneficios de dichas intervenciones no han sido justificados cuidadosamente ni son conocidos por los decisores de política y por el público en general. Por otra parte, se debe considerar que las estrategias de política que buscan potenciar la capacidad de gestión frente a los trabajadores a tomar decisiones en el mercado laboral

La calidad de vida laboral del personal que labora en la Empresa Fundición Ferrosa S.R.L., es un tema que requiere un abordaje especial, no solo por el efecto que esta puede tener sobre su desempeño laboral, sino por el bienestar al momento de cumplir sus funciones, considerando factores de seguridad, condiciones laborales, servicios, medidas preventivas frente a los riesgos laborales que pueda presentarse en la empresa.

La seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales. Es importante hacer notar que un riesgo se puede hacer evidente también por un daño material, sin haber llegado a afectar personas. A veces ocurren incidentes como la caída de un objeto pesado desde una cierta altura, sin llegar a causar lesiones sólo por el hecho fortuito de que la persona se había movido en ese instante. Desde el punto de vista de la seguridad es de mucha utilidad considerar estos incidentes para adoptar medidas preventivas

Es necesario ayudar a formar un mejor ambiente laboral donde sentirse a gusto es provechoso tanto para los trabajadores y sus familias, como para la organización. Es por cierto, la razón que motiva a efectuar una evaluación que permita medir el grado de satisfacción percibido por los trabajadores y a partir de la información recolectada generar planes de intervención que permitan mejorar las condiciones actuales de la calidad de vida laboral

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Algunos antecedentes internacionales como Delgado, Inzulza y Delgado (2012), en su tesis titulada *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*. Chile, indicaron como objetivo Identificar un constructo sobre la calidad de vida en el trabajo de los médicos/as y enfermeros/as de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Métodos y Materiales: Estudio transversal y analítico, En un grupo de 20 trabajadores entre médicos/as y enfermeros/as. Como instrumento se aplicó un cuestionario de datos socio-laborales integrados por 10 ítems y el instrumento CVT-GOHISALO, el cual consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en siete dimensiones, se tuvo como resultados que el 40 % cuenta con dos trabajos, el 20 % reporta ausentismo por enfermedad el año previo. El 60 % se desempeñan principalmente en turno mixto. El 40 % tiene una antigüedad de dos a cinco años y el 30 % menos de dos años. El número de horas semanales que dedican al descanso es menor a 20 horas en un 50 % de los trabajadores. Las siete dimensiones evaluadas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Se concluye que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad 3 de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro, a menos que se detecten las causas de la insatisfacción, sean analizadas y satisfechas gradualmente. Se sugiere diseñar estrategias o programas de intervención que puedan ofrecer una ruta para acceder a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida en el trabajo

A su vez Contreras, Espinosa, Hernández, Acosta (2013), en su investigación titulada *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores*

asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. Universidad del Rosario, Bogotá (Colombia), indico como objetivo de estudio fue describir la Calidad de vida laboral (CVL) y el estilo de liderazgo percibido por el personal administrativo/ asistencial de un centro oncológico y estimar la asociación entre ellas, considerando las características sociodemográficas. La muestra estuvo conformado por 38 trabajadores de la salud, que constituyen el 97.2% del total del personal que labora en el centro. Para ello se aplicó como instrumento un Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT] a los trabajadores de la salud, los participantes presentan una CVL satisfactoria, caracterizada principalmente por motivación intrínseca, lo cual fue más evidente en el personal asistencial. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente. Se discuten estos hallazgos y lo pertinente de utilizar las categorías emergentes del PAT. Se concluye que el instrumento CVP-35 constituye una herramienta importante para evaluar la CVL en trabajadores del sector salud, debido a que estima la evaluación de las condiciones objetivas de trabajo, aspectos relacionados con la estructura de la organización y aspectos psicológicos involucrados (carga laboral, apoyo del directivo, motivación intrínseca); adicionalmente, este estudio aporta evidencia preliminar del adecuado funcionamiento técnico (confiabilidad) de este instrumento en población colombiana. Por último, es importante resaltar que una de las limitaciones de este estudio tiene que ver con la imposibilidad de generalizar sus resultados a la población de instituciones oncológicas del país, dado que los resultados e implicaciones de esta investigación se limitan a la institución estudiada, a pesar de su carácter censal. Se sugiere realizar estudios posteriores en otros centros oncológicos para observar si los resultados aquí presentados son consistentes

Para Sierra (2011), en su tesis titulada *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, Tesis Doctora, Universidad de Valladolid,

España, la investigación tuvo como propósito fundamental de esta investigación es examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización, los resultados confirman su capacidad para influir positivamente en el capital social de los empleados estratégicos. La propia definición de este tipo de puestos, generalmente complejos y en los que se asumen retos importantes, induce pues a pensar que los empleados que los ocupan se planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el diseño enriquecido del puesto de trabajo no obtiene efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados. Estos resultados ofrecen indicios del cambio que se está produciendo en la valoración que los empleados hacen de ciertas prácticas de recursos humanos llevadas a cabo por la su organización. En este sentido, los empleados estratégicos no hacen depender su permanencia en la empresa de las características de su puesto de trabajo, considerando el diseño de su puesto de trabajo como una condición básica de su relación de empleo que no supone un incentivo extra para su retención ni para su implicación afectiva con la organización. Igualmente, tampoco podemos pasar por alto la complejidad que encierra el diseño de este tipo de puestos. Las organizaciones corren el riesgo de definir puestos que conlleven actividades y tareas excesivamente retadoras, que en vez de suponer un estímulo motivador para el empleado, impliquen un incremento de su estrés y de su ansiedad laboral, lo cual afecta negativamente a la capacidad de retención de su capital intelectual y de su capital afectivo. Asimismo la retribución sigue siendo un factor muy útil para la retención del capital intelectual de los empleados estratégicos, principalmente si se plantea en términos de equidad externa (salarios competitivos) y equidad interna (diseño equitativo de salarios según puesto de trabajo), que son aspectos cuyos ítems tienen el mayor peso en el constructo de retribución analizado en este trabajo.

Asimismo La Torre (2012), en su tesis titulada *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, Tesis Doctoral Universidad de Valencia, España, sostiene que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundaría en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento del contrato psicológico y su reciprocidad, si que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos. Las perspectivas de empleo futuro se ha analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos

Castañeda y Zuluaga (2014), en su investigación sobre *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*, realizado en la Universidad Católica de Manizales, Colombia, sostiene que el talento está compuesto por dones naturales o sobre naturales, que resplandecen en las personas que las poseen, y que les permiten ser destacados en las diferentes actividades que estos realizan. El talento puede ser visto como las competencias necesarias para realizar eficientemente todas las labores que hacen parte de las

responsabilidades sujetas a un puesto de trabajo. El talento es el elemento primordial, que al ser sometido a un desarrollo permanente; permite que una persona potencie sus capacidades y sea destacada en el ejercicio de las funciones para las que el individuo tiene talento . La gestión del talento humano es una labor a cargo de las personas encargadas de gerenciar las diferentes instituciones u organizaciones, que deben conocer sus responsabilidades como gerentes y la importancia de poder promover este tipo de acciones. La gestión del talento humano es una de las principales herramientas que el gerente educativo debe utilizar, para poder acceder a mejorar los niveles de formación académica y personal; de los individuos que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización. La gestión del talento humano es la que permite que las personas que hacen parte de la institución educativa u organización, puedan acceder al desarrollo de las competencias necesarias para desempeñarse óptimamente, en las responsabilidades que le competen dependiendo del rol que ejerza en la institución u organización. El desarrollo del talento humano debe ser estimulado y propiciada por el gerente educativo; con el objetivo de tener una persona mejor preparada y de mejores calidades, tanto intelectuales como humanas para el servicio de la institución u organización. El desarrollo del talento humano también es un proceso interno y voluntario de la persona interesada en acceder a los conocimientos, que entiende la importancia y lo que significa poder mejorar en el nivel de las competencias en las que se es débil y en las que se es destacado

Antecedentes nacionales.

Algunos antecedentes nacionales como Granados (2011), en su tesis titulada *la Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú, tuvo como propósito de este trabajo consiste en realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Para ello, se realiza una revisión de los trabajos más destacados. Asimismo, se estudian los dos amplio grupos de dimensiones que se relacionan a la CVL: las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas, se detalla cada uno de los componentes de ambas dimensiones. Por último, se lista los diversos beneficios que trae consigo la

implementación de programas de CVL en la empresa . La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos. La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social)

A su vez Grimaldo (2011), en su tesis titulada *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*, Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú, tuvo como objetivo de la presente investigación es identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico, en una muestra conformada por 198 profesionales de la salud, de los cuales el 73,2% eran mujeres y 26,8% varones, estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). Los resultados se expresaron a partir de medias, observándose que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, se aplicó un MANOVA, encontrando que la interacción entre sexo e ingreso no fue estadísticamente significativa. Se aplicó un ANOVA univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos.

Baque (2014), en su tesis titulada *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la Provincia de Manabí*. Tesis de grado de Doctor en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú, la investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del modelo de gestión organizacional en el rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la Zona sur de Manabí”; para ello la metodología empleada fue de tipo cuasi-experimental, lo que permitió la aplicación de instrumentos de encuesta y entrevista; con lo cual se pudo obtener valiosas conclusiones, entre las cuales se destaca que un nuevo modelo de gestión organizacional posibilitara un incremento en el rendimiento del talento humano; que en la empresa hotelera no se encuentra definida claramente la asignación de puestos. Producto de esto fue posible desarrollar una propuesta de fortalecimiento a la organización administrativa orientada a la mejora del rendimiento del talento humano, la misma que se concretó en el diseño de un modelo de gestión por competencia y que se presenta al final del presente documento. Se sugiere definir claramente la asignación de puestos propiciando el conocimiento y la eficacia en el cumplimiento de funciones en el talento humano de la empresa. Ejecución de procesos de capacitación al personal del sector hotelero de la zona Sur de Manabí, para el desarrollo de destrezas específicas que posibiliten una mejor realización de sus funciones. Implementación de un adecuado proceso de evaluación de rendimiento del personal para una adecuada jerarquía y ascensos en el personal. Aplicación de un programa de estímulos a los empleados, a fin de incrementar la motivación de los empleados en el cumplimiento de sus funciones

El autor Canales (2015), en su investigación sobre *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la facultad de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015*. Tesis para Optar el Grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, período 2015, a nivel metodológico es de enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica que se

ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional, la población estuvo conformada por 212 trabajadores, se utilizó un muestreo probabilístico, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 135 trabajadores, se utilizó como instrumentos dos cuestionario de acuerdo a las variables de estudio. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe correlación significativa entre las dos variables: Gestión del talento humano y el desempeño laboral, hallándose una correlación de 0.635 con un valor calculado para $p = 0.000$ ($p < 0.05$); lo cual indica que la correlación es moderada. Por lo cual se concluye que existe relación significativa entre ambas variables, según la percepción de los trabajadores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015

Finalmente Nino (2014), en su tesis titulada *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena*, Tesis para Optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad Nacional Amazonia Peruana, Iquitos – Perú, la presente investigación estudia las competencias de los recursos humanos en la gestión pública, particularmente en la aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) para procesar información financiera y presupuestaria en las municipalidades de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, región Loreto. Se estudian las políticas de desconcentración del procesamiento de la información financiera y presupuestaria, y su distribución entre los responsables institucionales de los diferentes sistemas administrativos, establecidos en la legislación: abastecimiento (gastos – compromisos de órdenes de compras, órdenes de servicio, contratos, etc.), contabilidad (gastos – devengado de todas las operaciones de gastos, contabilización, análisis contable y elaboración de Estado Financieros y Anexos, etc.), tesorería (gasto – girado de todas las operaciones de gastos devengados, así como el registro de los ingresos en sus fases de determinado y recaudado, conciliaciones, etc.), recursos humanos (gasto – compromiso de planillas de remuneraciones, viáticos, etc.) y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (efectuar las modificaciones presupuestarias que

permitan que todos los gastos priorizados tengan el correspondiente certificado de crédito presupuestario, elaboración de estados presupuestarios, evaluación del presupuesto, elaboración del presupuesto anual, etc.) . Los principales resultados nos señalan que los trabajadores muestran alto grado de importancia a los conocimientos sobre SIAF y a las habilidades para su manejo. Pero, se observan bajas tenencias de conocimientos del SIAF, pero esto crece ligeramente cuando se habla de la tenencia de habilidades. Así mismo, los trabajadores expresan un alto grado de compromiso con la gestión, a su vez sienten agrado de la función que están realizando. Los problemas identificados están en la falta de un comité de caja, en la conciliación presupuestaria y el poco respeto a los acuerdos participativos. Considerando que los trabajadores poseen una baja tenencia del conocimiento en SIAF, se recomienda que los municipios gestionen actividades de capacitación de manera permanente sobre los diversos temas de gestión, tanto de manera directa con las oficinas descentralizadas del MEF denominada Centro de Servicio de Atención al Usuario (CONNECTAMEF) sede Iquitos, como a través de la firma de convenios con entidades especializadas

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión de recursos humanos.

Según Chiavenato (2009, p. 11), consideró que la gestión de recursos humanos es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales. Los nombres tales como departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo que administra a las personas. Cada uno de ellos refleja una manera de lidiar con las personas. El término administración de recursos humanos (ARH) aún es el más común de todos ellos.

Las personas aumentan o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización, a partir de cómo sean tratadas. Pueden ser fuente de éxito y también de problemas. Es mejor tratarlas como fuente de éxito. Para alcanzar los objetivos

de la administración de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización.

Los objetivos de la ARH son múltiples; ésta debe, entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión. La función de la ARH es un componente fundamental de la organización de hoy. Antes se hacía hincapié en hacer las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia. El salto a la eficacia vino con la preocupación por alcanzar objetivos y resultados.

Proporcionar competitividad a la organización. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La función de la ARH es conseguir que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y los empleados.

Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas. Cuando un ejecutivo dice que el propósito de la ARH es construir y proteger el patrimonio más valioso de la empresa (las personas), se refiere a este objetivo de la ARH. Preparar y capacitar continuamente a las personas es el primer paso. El segundo es brindar reconocimiento, y no sólo monetario. Para mejorar e incrementar su desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Esto significa recompensar los buenos resultados, no así a las personas que no tienen un desempeño positivo.

Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. Antes se hacía hincapié en las necesidades de la organización. Hoy se sabe que las personas deben ser felices. Para que sean productivas, las personas deben sentir que el trabajo es adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere a los aspectos que se experimentan en éste, como el

estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.

Construir la mejor empresa y el mejor equipo. Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos, la ARH debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración

La ARH se refiere a las políticas y las prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas:

Integrar talentos a la organización.

Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora.

Diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador.

Recompensar a los talentos, como un refuerzo positivo, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados.

Evaluar el desempeño humano y mejorarlo continuamente.

Comunicar y transmitir conocimiento, y proporcionar realimentación intensiva.

Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje.

Ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo.

Mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general.

Aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual.

Incentivar el desarrollo de la organización.

Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Selección de Personas

Chiavenato (2004), precisó que:

La selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presentan características deseadas por la organización. Existe un viejo dicho popular que afirma que la selección constituye la elección adecuada de la persona adecuada para el lugar adecuado. En términos más amplios, la selección busca los candidatos más adecuados para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar el desempeño del personal (p. 110).

En síntesis, la selección de personal es un proceso que realiza el área de recursos humanos de cada empresa con el objetivo de contratar a una persona para que ocupe un puesto de trabajo vacante y pueda desempeñarse eficientemente en ella. La persona que sea elegida debe de cumplir con el perfil del puesto requerido, a través del cual, se solicita generalmente competencias como adaptarse a los cambios y necesidades del centro de trabajo.

Si no hubiese diferencias individuales y si todas las personas fuesen iguales y reuniesen las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección de personas sería innecesaria, pero la variación humana es enorme: las diferencias personales, tanto físicas (estatura, peso, complexión, fuerza agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como psicológicas (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades intelectuales, etc.) llevan a las personas a comportarse de manera diferente, a percibir situaciones de modo diferente y a desempeñarse de manera diferente con mayor o menor éxito en las organizaciones

Dessler (2001), consideró que:

La selección de los empleados adecuados debe su importancia en primer término, a que el desempeño del gerente siempre dependerá, en parte, del de sus subordinados. Los trabajadores que cuenten con las habilidades y los atributos adecuados trabajarán mejor para usted y para la institución. Los docentes que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar

u obstruir no tendrán un buen desempeño y, en consecuencia, su gestión y la institución sufrirán las consecuencias. El momento de excluir a estos indeseables es antes de que lleguen a entrar, nunca después (p.173)

En síntesis, en toda organización o institución educativa se debe contar con un personal docente capacitado pedagógicamente para desarrollar y planificar en forma conjunta tomar decisiones con relación a la gestión educativa.

Para Michaels, Handfield y Axelrod (2001) Contratar personas muy talentosas va a ser cada vez más importante para el desempeño de su institución y la competencia por el talento va a ser más sofisticada. Hay que asegurarse de que su organización tenga una sólida estrategia de reclutamiento que le permita obtener una cuota mayor de talento que la usual (p. 99).

Capacitación del personal.

Según Chiavenato (2009, p. 370), precisó que el capital humano de las organizaciones compuesto por personas, que van desde el más simple obrero hasta el principal ejecutivo, se ha convertido en un asunto vital para el éxito de un negocio y la principal diferencia competitiva entre las organizaciones. Las organizaciones se deben preparar continuamente para los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. Las personas son quienes hacen que las cosas sucedan, las que dirigen los negocios, elaboran los productos y prestan los servicios de forma excepcional

La capacitación y el desarrollo son imprescindibles para conseguirlo, las organizaciones para obtener un rendimiento garantizado, la capacitación no es un gasto, sino una inversión, sea en la organización en las personas que trabajan en ella, además produce beneficios directos para los clientes (p. 370).

La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo.

La capacitación es el proceso de modificar sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito

Asimismo la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente.

Según Chiavenato (2009, p. 414), considera que la capacitación y el desarrollo están a la orden del día. El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. Por educación nos referimos a las actividades de desarrollo personal vinculadas con los procesos más profundos de formación de la personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar el conocimiento, que con la repartición de un conjunto de datos e informaciones sobre las habilidades motoras o ejecutoras

Todas las personas, sin importar sus diferencias individuales, se pueden y se deben desarrollar. En el enfoque tradicional el desarrollo administrativo se reservaba para una pequeña sección del personal, sólo los niveles más elevados. Hoy, las organizaciones exigen que todas las personas cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Ahora el desarrollo envuelve a todos los trabajadores.

Schermerhorn (2003), consideró que:

la capacitación es el conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y mejorar las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Esto se aplica tanto a la capacitación inicial de un empleado como a la actualización o mejoramiento de las habilidades de una persona para satisfacer los requerimientos cambiantes del cargo. Actualmente, muchos empleadores están preocupados por la falta de preparación formal de algunos empleados para desempeñarse en sus cargos, a menudo de alta tecnología, en el nuevo lugar de trabajo. Esta preocupación incluso abarca las habilidades básicas de lectura, redacción y aritmética. Las organizaciones más progresistas ofrecen programas de capacitación intensiva para asegurar que sus trabajadores siempre cuenten con las habilidades necesarias para desempeñarse bien (p. 249)

En síntesis, la capacitación en el puesto de trabajo ocurre en el escenario de trabajo mientras alguien se desempeña en el cargo. La rotación de cargos les permite a las personas pasar un tiempo trabajando en diferentes cargos para así poder ampliar el rango de sus aptitudes para el trabajo.

La capacitación fuera del cargo se realiza fuera del escenario de trabajo. Se puede llevar a cabo dentro de la organización en una sala o centro de capacitación, o en un lugar fuera de la planta. Entre los ejemplos del segundo caso se incluye la participación en programas de capacitación especial patrocinados por universidades, asociaciones comerciales o profesionales, o por asesores

El autor Robbins y Judge (2013). Preciso que:

Los empleados nos son competentes para siempre. Las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas. Por esa razón las organizaciones gastan cada año miles de millones de dólares en capacitación formal. La capacitación abarca desde impartir a los

empleados destrezas básicas de lectura hasta cursos avanzados en liderazgo ejecutivo (p. 493)

Asimismo Robbins y Coulter (2010), consideró:

la capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de recursos humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Para muchas organizaciones, la capacitación en habilidades interpersonales del empleado (comunicación, solución de conflictos, trabajo en equipo, servicio al cliente, y otros) es de alta prioridad (p. 215)

Asimismo aunque la capacitación de los empleados se puede realizar de manera tradicional, muchas organizaciones se apoyan cada vez más en métodos de capacitación basados en la tecnología, debido a su accesibilidad, costo y capacidad para proporcionar información.

En el trabajo, los empleados aprenden cómo hacer las tareas simplemente llevándolas a cabo, por lo general después de una introducción inicial a la tarea. Rotación de puestos, los empleados trabajan en diferentes puestos dentro de un área en particular, lo que los expone a distintas tareas.

Manuales/cuadernos de trabajo, los empleados utilizan manuales y cuadernos de trabajo para obtener la información. Conferencias en el salón de clase, los empleados asisten a conferencias diseñados para transmitirle información específica.

La capacitación del trabajador es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad Se puedo señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto

cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona

Alles (2010), fundamentó que:

la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad (p. 40).

La capacitación y/o formación de los recursos humanos deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que permita a la capacitación de los trabajadores, en el sentido de que éstos puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otras. De tal forma que la capacitación requiere de una planeación y preparación cuidadosa de una serie de pasos que deben integrar lo que se conoce como proceso de capacitación, por lo tanto, al hablar de proceso se debería pensar en algo sistémico, coordinado, o algún modelo, etc. La capacitación no es la excepción a la regla, también existen modelos que representan la realidad empresarial de como impartir la capacitación con el propósito de aprovechar al máximo sus ventajas y minimizando los costos o inversión

Asimismo Davis y Newstrom (2010) consideraron:

la capacitación es un factor fundamental para la Administración de Recursos Humanos, ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de

adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora (p. 53).

Los gerentes y empleados de recursos humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren cuando se necesitan, quien los precisa y qué métodos son mejores para dar a los empleados el conocimiento, habilidades y capacidades necesarios. Para asegurarse de que la capacitación sea oportuna y se concentre en cuestiones prioritarias, deben abordar la evaluación de necesidades en forma sistemática utilizando para ello los tres tipos de análisis ya presentada, líneas antes.

La eficacia de la capacitación en la empresa siempre ha sido presa fácil de los efectos colaterales que produce la fragmentación del paradigma de la organización jerárquica que la mayoría de las empresas hoy aún conservan. Esto queda evidenciado en el momento en que se necesita de la puesta en práctica de una visión conjunta de los ejecutivos de las áreas operativas y administrativas referente a la capacitación por competencia laboral, por ejemplo, que como se sabe, es una herramienta de formación de los recursos humanos atada a la estrategia de negocio que ha definido la empresa

De acuerdo con Reza (2010, p. 30) los pasos preliminares que se requieren cumplir para poder contar un buen programa de capacitación son: 1) detectar las necesidades de capacitación conocida esta etapa también como diagnóstico; 2) determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo, en esta etapa también deberán identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación; 3) diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la misma; 4) la impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) y 5) la evaluación, que puede ser. Antes: durante y posterior a las capacitación; la primera para ubicar al participante en su nivel de conocimientos previos y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos; durante: para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso para evitar

que al final ya no se pueda hacer algo al respecto y posterior: para conocer el impacto, el aprovechamiento y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el trabajador

En síntesis, para que la capacitación sea efectiva en una organización, ésta deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante en la empresa, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores, un personal incapacitado no podrá desempeñarse de manera adecuada, existe herramientas motivadoras que resulta importante para que el personal de una empresa reciba una capacitación en forma permanente de acuerdo a las necesidades y funciones profesionales.

Recompensas a las personas.

Según Chiavenato (2009), consideró que:

Las organizaciones desarrollan sistema de recompensas que provocan un efecto directo en su capacidad para atraer, retener y motivar a los trabajadores, las recompensas buscan incentivar la contribución de las personas para alcanzar los objetivos y la rentabilidad de la organización. No obstante, por otra parte, las recompensas afectan los costos laborales, es importante comprender los aspectos básicos del diseño y la administración del sistema de recompensas (p. 279)

Robbins y Coulter (2010), precisó que:

la mayoría de trabajadores esperan recibir la compensación apropiada de nuestros empleadores. El desarrollo de un sistema de compensación efectivo y apropiado es una parte importante del proceso de la administración de recursos humanos. Puede ayudar a atraer y retener a individuos competentes y talentosos que ayuden a la organización a lograr su misión y sus metas. Además, se ha

demostrado que el sistema de compensación de una organización tiene efecto en el desempeño estratégico (p. 217)

Los gerentes deben desarrollar un sistema de compensación que refleje la naturaleza cambiante del puesto y del espacio de trabajo a fin de mantener motivada y satisfecha a la gente. La compensación de la organización puede incluir muchos tipos diferentes de incentivos, como sueldos y salarios base, sueldos y salarios adicionales, pagos como incentivos y otros beneficios y servicios.

De igual forma Sotomayor (2013), indicó que:

El sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (p. 38).

Para Rosanas (2012, p. 32), la definición de las políticas de remuneración constituye un desafío particularmente importante para las empresas. Por un lado, la remuneración forma parte de la propuesta de valor a las personas, ya que tiene una influencia directa sobre la atracción y retención del talento, así como sobre el compromiso del individuo con los objetivos e iniciativas que lleva adelante la organización. Por otro lado, en muchas organizaciones las remuneraciones son uno de los principales costos y tienen la particularidad que son difíciles de ajustar ante cambios desfavorables en el contexto económico

En relación a los tipos de esquemas de remuneración variable por cargo, se observa que a medida que aumenta la jerarquía del rol, más frecuentes son los programas de remuneración variable. Adicionalmente, para los cargos gerenciales

la remuneración en base al desempeño de la empresa es la práctica más frecuente (57 % de las menciones), seguida por la remuneración basada en el desempeño individual y la remuneración basada en el desempeño de áreas, respectivamente.

El sistema de remuneración es un mecanismo de control y un incentivo imprescindible que debería considerarse en su totalidad en lugar de analizarse por partes o de forma compartimentalizada. Todos los miembros de una empresa, desde el nivel más bajo hasta el más alto de la pirámide corporativa, actúan en función de su retribución. Por consiguiente, el diseño del sistema de remuneración influye sobre las decisiones estratégicas de los directivos, así como sobre el modo en que dichas decisiones se implementan en toda la empresa. Las empresas pueden elegir entre distintas políticas de compensación, desde las más elitistas hasta las más igualitarias. El número de directivos incluidos en los programas de compensación define una cultura más bien jerárquica o igualitaria

Evaluación del desempeño.

Chiavenato (2004), consideró que:

la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevar a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes del progreso, evaluación de eficiencia funcional (p. 357)

Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que

el requerido por el cargo, motivación, etc. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización

Calidad de vida laboral.

El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, “cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según, él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. La calidad de vida en el trabajo asimila dos posiciones antagónicas: por una parte las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en cuanto a los efectos que potencian la productividad” y la calidad

Según Chiavenato (2009), consideró:

La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones (p. 492).

La competitividad de la organización y, obvio, la calidad y la productividad pasan obligatoriamente por la CVT. Para atender al cliente externo, la organización no debe olvidar al cliente interno. Esto significa que, para satisfacer al cliente externo, las organizaciones deben satisfacer antes a sus colaboradores encargados del producto o servicio que ofrecen.

La calidad de vida en el trabajo representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización.

La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

La satisfacción con el trabajo ejecutado

Las posibilidades de futuro en la organización.

El reconocimiento por los resultados alcanzados.

El salario percibido.

Las prestaciones recibidas.

Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.

El entorno psicológico y físico del trabajo.

La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.

Las posibilidades de estar comprometidos y participar activamente

La calidad de vida en el trabajo implica aspectos intrínsecos (contenidos) y extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios, y, sobre todo agregar valor a la organización.

El desempeño del puesto y el clima de la organización representan factores importantes que determinan la calidad de vida en el trabajo. Si ésta fuera mala, conducirá a la alineación del empleado y a su insatisfacción, mala voluntad, disminución de la productividad, comportamientos contraproducentes (como ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, etc.). Una buena calidad conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, en el cual las personas propenden a aumentar sus aportaciones y elevar sus posibilidades de éxito psicológico, mientras que la gerencia tiende a reducir los mecanismos rígidos de control social

Según Todaro y Godoy (2001), precisan que la calidad de vida en el trabajo, su objetivo es:

mejorar la productividad de los miembros en las organizaciones, por medio de distintos elementos que hacen que se motive y aumente su compromiso de cumplir con las metas organizacionales; gracias a esto los empleados se ven beneficiados, asimismo, las organizaciones e incluso la misma sociedad, además manifiesta como respuesta a las organizaciones que tenían problemas, al obviar los cambios que iban ocurriendo en el empeño y actitudes de los trabajadores (p. 30)

Sáenz (2006), fundamentó:

la importancia de la CVT, debido a que, por medio de esta, la organización y los empleados garantizan beneficios mutuos, la idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Por lo tanto, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas, ya que no se debe presionar tanto a los empleados (p. 2)

No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). También, no debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre, después de todo, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.

Davis y Newstrom (2001), sostuv:

La calidad de vida laboral humaniza el ambiente laboral, puesto que, cubre las necesidades básicas de los(as) trabajadores y las de otro nivel. De modo que, busca emplear habilidades más avanzadas de

éstos, y a la vez, ofrecer un ambiente donde puedan mejorarlas y desarrollarlas para un buen funcionamiento (p. 40).

Dimensiones de calidad de vida laboral.

Dimensión 1. Higiene laboral

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo consiste en la ausencia de males o enfermedades.

De acuerdo a Chiavenato (2007), sostuvo:

La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral (p. 332)

De acuerdo a Chiavenato (2007, p. 333), sostiene que la higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

Entre los principales objetivos de la higiene laboral están:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.

- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

Para Baptista, (2003, p. 15) estos objetivos se pueden alcanzar por medio de:

- La educación de los obreros, jefes, capataces, gerentes, etc., al señalarles los peligros existentes y cómo evitarlos.
- Constante estado de alerta contra los riesgos existentes en la empresa.
- Estudios y supervisión de los nuevos procesos o materiales que serán utilizados.

La higiene laboral implica el estudio y el control de las condiciones de trabajo, ya que son las variables situacionales que influyen en el comportamiento humano.

Dimensión 2. Condiciones ambientales de trabajo

Para Chiavenato (2007, p. 334), consideró que existe tres grupos de condiciones del trabajo influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros.

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

Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Iluminación. Iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es la responsable de una parte considerable de los accidentes.

Ruido. El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva (Chiavenato, 2007, p. 335)

Los métodos utilizados para controlar o disminuir los ruidos en la industria se pueden clasificar en una de las cinco categorías siguientes:

Eliminar el ruido del elemento que lo produce, mediante la reparación o con un nuevo desempeño de la máquina, engranajes, poleas, correas, etcétera.

Separar la fuente del ruido, mediante defensas o montaje de máquinas y demás equipos sobre láminas, filtros o amortiguadores de ruido.

Encerrar la fuente de ruido dentro de paredes a prueba de ruido.

Construir los techos, paredes y suelos en forma acústica para que absorban los ruidos.

Utilizar equipo de protección individual (EPI), como un protector auricular.

Condiciones atmosféricas. Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas como es el caso de la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc., en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de frigoríficos que exigen ropa adecuada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos.

Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (Chiavenato, 2007, p. 336)

Dimensión 3. Seguridad laboral

Para Chiavenato, 2007, p. 336), la seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen

prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad (p. 337)

Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o hasta fracasan porque no se apoyaron en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de los mismos no se desarrollaron debidamente

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de equipo. En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?

Problemas específicos.

Problemas específico 1.

¿Qué relación existe entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?

Problemas específico 2.

¿Qué relación existe entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?

Problemas específico 3.

¿Qué relación existe entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?

Problemas específico 4.

¿Qué relación existe entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?

1.5. Justificación.**Justificación teórica.**

En el nivel teórico, permite construir y sistematizar un conjunto de conocimientos tendientes a elaborar un cuerpo conceptual y referencial sobre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral, lo que permita comprobar la relación directa en el ámbito empresarial.

Por consiguiente el proceso de gestión el área de recursos humanos es un factor de importancia para lograr el éxito de la empresa. Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para la tarea de gestión de personal, de hecho la gestión llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización, los gerentes al

establecer el ambiente adecuado, ayudan a sus empleados a hacer su mejor esfuerzo

Justificación práctica.

La investigación contribuirá a que la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte a desarrollar una gestión de recursos humanos adecuada, considerando que la selección de personas, capacitación del personal, recompensas a las personas y evaluación del desempeño, constituyen procesos determinantes para alcanzar las metas establecidas para la organización, asimismo compartiendo ideas, dando soluciones para el surgimiento de la entidad, quitando la barrera que impide actuar con naturalidad, de esa manera obtendremos un mejor nivel de calidad de vida laboral, para que a través de ello los trabajadores, puedan desarrollar sus funciones de manera adecuada y con dedicación profesional, para el cumplimiento de las metas establecidas por la organización

Justificación metodológica.

El estudio fue de tipo básica de acuerdo a los hechos presentados, se utilizó un diseño no experimental, transversal: descriptivo correlacional, porque tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, para ello se validó los instrumentos por juicios de expertos, obteniendo una fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, instrumento viable lo cual permitió realizar el trabajo de cambio, recolectando datos de acuerdo a las variables de estudio, luego se procedió a determinar la relación entre las variables, lo que dependió de la prueba de normalidad, determinándose es un estudio no paramétrico, lo que correspondió utilizar la prueba estadística de correlación de Spearman.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

Hipótesis específicos.

Hipótesis H1.

Existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Hipótesis H2.

Existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Hipótesis H3.

Existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Hipótesis H4.

Existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

1.7. Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

III. Método

2.1 Diseño de investigación.

Tipo de estudio

Sánchez y Reyes (2006), precisó que:

La investigación es básica, porque lo que vamos a hacer es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y orientarlos a la búsqueda de nuevos conocimientos, esta investigación no tiene objetivos prácticos específicos, sino tiene el propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico (p. 36).

Método de estudio

Según (Quezada, 2010), precisó que:

el método de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, por lo cual se utilizó métodos hipotético deductivo y estadístico, ya que se analizará la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularán y se analizarán estadísticamente (p. 33)

De acuerdo a las variables de estudio se utilizó el método hipotético deductivo, señaló el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético - deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deductivo comparándolos con la experiencia, es un pronóstico de la hipótesis, a fin de determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Nivel de estudio

La presente investigación fue de nivel: descriptivo – correlacional.

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et. al., 2010, p. 80).

Correlacional: Permitió investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este método el investigador puede identificar las relaciones que existen entre dos o más variables. “Hernández, Fernández, et. al. (2010, p. 63), señala que este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables

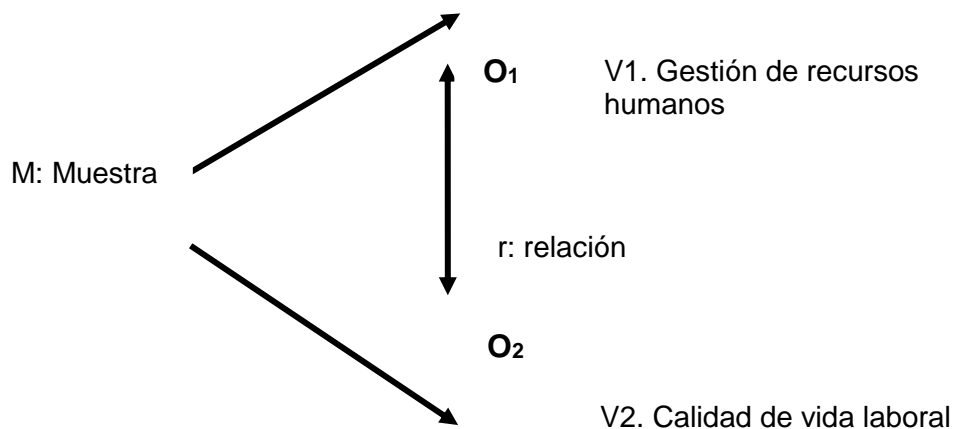
Diseño de estudio

De acuerdo al proceso de investigación lo que se midió es la relación entre las dos variables: Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, en un momento determinado, para luego identificar e interpretar la relación de los resultados.

Hernández, et. al. (2010), consideró que: Los diseños no experimentales porque no existirá manipulación activa de ninguna de las variables. Es transversal debido a que se dará en un momento determinado. (p. 96)

Esta investigación buscó cuantificar la magnitud de la gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, asimismo determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

A continuación se presenta el diagrama del diseño de investigación:



Dónde:

- M** : Muestra de estudio
- V1** : Gestión de recursos humanos
- V2** : Calidad de vida laboral
- O₁** : Evaluación de la gestión de recursos humanos
- O₂** : Evaluación de la calidad de vida laboral
- R** : La "R" hace mención a la posible relación entre ambas Variables.

2.2 Variables

Variable 1. Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales. Los nombres tales como departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo que administra a las personas (Chiavenato, 2009, p. 11)

Variable 2. Calidad de vida laboral

Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 2007, p. 349)

2.3 Operacionalización de las variables.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala	Estadístico
V1 Gestión de recursos humanos	Selección de personas	Capacidad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
		Evaluación				
		Habilidades				
	Capacitación del personal	Desempeño	7, 8, 9, 10, 11, 12	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
Experiencia						
Recompensas a las personas	Promoción	13, 14, 15, 16, 17, 18	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22	
	Incentivos					
Evaluación del desempeño	Rendimiento	Apoyo	19, 20, 21, 22, 23, 24	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
		Desempeño				

Nota: Adaptada del autor.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala	Estadístico
V2 Calidad de vida laboral	Higiene laboral	Oportunidades	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
		Reconocimiento				
	Condiciones ambientales de trabajo	Ambiente	7, 8, 9, 10, 11, 12	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
Cooperación.						
Seguridad laboral	Experiencia	13, 14, 15,	16, 17, 18	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho. Spearman SPSS V.22
		Conocimiento				

Nota: Adaptada del autor

2.4. Población y muestra

Población.

Levin y Rubin (2004), precisaron:

toda población es un conjunto de personas u objetos determinados, que representan individuos para un proceso de estudio, quienes son elementos del proceso de investigación a fin de obtener conclusiones respectivas, una población son extensas e imposible de analizar a cada uno de ellos, por lo cual es necesario obtener una muestra representativa de la población de estudio (p. 30).

En tal sentido para la presente investigación la población estuvo conformada por 100trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos, a fin de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Muestra.

Murray (2010, p. 65), precisó que:

Una muestra, es un proceso de selección de individuos de una población determinada, a fin de ser estudiada de acuerdo a una obtención representativa, es decir representan personas u objetos que tienen la posibilidad de pertenecer a un proceso de estudio, a fin de obtener conclusiones determinadas (p. 65).

En tal sentido para la presente investigación la muestra estará conformada por 80 trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos, a fin de determinar la relación entre la gestión de recursos

humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Muestreo.

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

Sánchez y Reyes (2006), precisó que:

el muestro de tipo intencional o de conveniencia se caracteriza por un esfuerzo deliberado con la finalidad de obtener una muestra representativa de la población de estudio, teniendo en cuenta que en este tipo de muestro el procedimiento no es mecánico ni se utiliza fórmulas para obtener un tamaño muestral, todo el procedimiento es a criterio del investigador y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (p. 147)

Por consiguiente el tamaño de la muestra reunió un total de 80 trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos, a fin de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

Criterios de inclusión:

Trabajadores operativos de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

Criterios de exclusión:

Trabajadores administrativos de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Las técnicas de recolección de datos, son procesos que permiten obtener datos determinados y necesarios para poder ser analizada durante el proceso de investigación de acuerdo al problema de estudio, mediante la utilización de instrumentos, es decir se diseñarán instrumentos de acuerdo a las variables de estudio de acuerdo a los pasos o técnicas a seguir.

Tamayo (2012) las técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Son un proceso de planificación y organización de manera concreta, es decir, la forma como se construirán los instrumentos de recolección de datos, de acuerdo a las lecturas, encuestas, análisis de documentos u observaciones directas de los hechos y de acuerdo a las instrucciones para quién habrá de recoger los datos (p.182).

En todo proceso de investigación es importante la utilización de instrumentos de manera objetiva y subjetiva, a fin de obtener información de manera relevante y justificable, con la finalidad de plantear sugerencias o recomendaciones de acuerdo al problema de estudio, según los datos verídicos obtenidos

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación fueron de fuentes primarias tales como:

La técnica de la Encuesta, de acuerdo a Díaz de Rada (2009), preciso que:

Es el recojo de información que se obtiene mediante un encuentro directo y personal, es decir entre el entrevistador y el entrevistado, basado en un cuestionario de acuerdo al tema de investigación

elegida, que ira cumplimentando con las respuestas del entrevistado (p. 19)

En la investigación realizada se ha utilizado como instrumento un Cuestionario, recurriendo a los 80trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016., a quienes se les aplicó el instrumento de acuerdo a las variables de estudio sobre gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral

Instrumentos.

Ficha técnica 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión de recursos humanos

Autor: Adaptado de Chiavenato.

Año: 2016.

Lugar: empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte

Objetivo: Determinar la gestión de recursos humanos según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

Muestra: 80

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación:

Los trabajadores marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Escala de Likert), con un total de 24 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Selección de personas, capacitación de personas, recompensas a las personas y evaluación del desempeño, es decir se medirá la percepción de los trabajadores sobre las variable de estudio

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 3.

Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión administrativa

Expresión cualitativa	Escala de valores
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión de recursos humanos y dimensiones de estudio.

Variables y dimensiones	Niveles y Rangos
Gestión de recursos humanos	Bajo (52 – 63)
	Medio (64 – 74)
	Alto (75 – 85)
Selección de personas	Bajo (12 – 15)
	Medio (16 – 19)
	Alto (20 – 23)
Capacitación del personal	Bajo (13 – 15)
	Medio (16 – 18)
	Alto (19 – 21)
Recompensas a las personas	Bajo (13 – 16)
	Medio (17 – 19)
	Alto (20 – 22)
Evaluación del desempeño	Bajo (13 – 16)
	Medio (17 – 19)
	Alto (20 – 22)

Nota: Elaboración propia.

Ficha técnica 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral

Autor: Adaptado de Chiavenato.

Año: 2016.

Lugar: empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.

Muestra: 80

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación:

Los trabajadores marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Escala de Likert), con un total de 24 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Higiene laboral, condiciones ambientales del trabajo y seguridad laboral, es decir se medirá la percepción de los trabajadores sobre las variable de estudio

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 5.

Valoración expresiva de la escala Likert para variable calidad de vida laboral

Expresión cualitativa	Escala de valores
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6.

Escala de baremos de acuerdo a la variable calidad de vida laboral y dimensiones de estudio.

Variables y dimensiones	Niveles y Rangos
Calidad de vida laboral	Bajo (51 – 63)
	Medio (64 – 75)
	Alto (76 – 87)
Higiene laboral	Bajo (16 – 20)
	Medio (21 – 25)
	Alto (26 – 30)
Condiciones ambientales del trabajo	Bajo (16 – 20)
	Medio (21 – 25)
	Alto (26 – 31)
Seguridad laboral	Bajo (17 – 20)
	Medio (21 – 25)
	Alto (26 – 30)

Nota: Elaboración propia.

2.6 Validez y confiabilidad

De acuerdo a Rusque (2003), considera que:

La validez representa el proceso de supervisión y control, es decir, permite elegir un método de investigación que permitirá responder a las interrogantes formuladas, mediante la observación de profesionales, mientras que la fiabilidad es obtener resultados diferentes de las variables de estudio, la fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino al uso de técnicas de instrumentos que permitan medir y observar, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación (p. 134)

En todo proceso de investigación, es necesario considerar dos factores metodológicos que garantizan obtener resultados estadísticos confiables, asimismo la veracidad del estudio, de acuerdo a la observación y análisis de profesionales a fin de determinar la validez del contenido mediante el juicio de expertos, asimismo para la fiabilidad los cuestionario se aplicará el Alpha de Cronbach, a fin de determinar si el instrumento que estamos empleando mide las variables de estudio de acuerdo a objetivos e hipótesis formulada, es decir si repetimos este instrumento en varias oportunidades me va a medir lo que deseo medir

Validez.

Proceso que se realizó de acuerdo a las bases teóricas (validez de contenido), mediante la intervención y participación de profesionales (juicio de expertos), expertos calificados de las Universidades, quienes observarán y analizarán si las formulación de los ítems respectivos de los instrumentos son aplicables para la investigación

Tabla7.

Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.

Experto	Datos o cargos	Resultados
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Administración	Aplicable
Mgtr. Luis R. Parra Cabrera	Metodólogo	Aplicable
Mgtr. Duque Rómulo Canales Aybar	Administración	Aplicable
Total		Aplicable

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, los jurados determinaron que la presente investigación fue viable.

Análisis de fiabilidad.

Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos mediante el proceso estadístico de Alfa de Cronbach, aplicado para ambas variables de estudio de manera independiente, obteniendo un valor confiable a fin de garantizar la veracidad de los datos y resultados obtenidos

La fórmula de Alfa de Cronbach, para obtener la confiabilidad de los instrumentos de manera individual.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 8.

Confiabilidad del Alfa de Cronbach del instrumento de gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	Ítems
0,886	24

Nota: Base de datos.

Tabla 9

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	Items
0,929	24

Nota: Base de datos.

Los valores obtenidos de acuerdo a la aplicación del Alpha de Cronbach fue de 0,886 para la variable 1 y 0,929 para la variable 2.

2.7 Métodos de análisis de datos

Quezada (2010, p. 132), precisa que en toda investigación es necesario considerar procedimientos de análisis de datos, a fin de obtener resultados de manera confiable, considerando las siguientes acciones:

La Codificación: Proceso que ha permitido organizar y ordenar los datos obtenidos de acuerdo a los ítems formulada por cada una de las variables de estudio, permitiendo la agrupación de los datos recolectados (Tabulación)

La Tabulación: A través del siguiente proceso se pudo organizar la base de datos de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio según la cantidad de ítems por cada una de variables del instrumento utilizado

Escalas de medición: Permitted utilizar y seleccionar el proceso de escala, determinándose que en la investigación se ha utilizado expresiones ordinales con sus respectivos valores, jerarquizado de acuerdo a su rango

Para poder analizar los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS versión 22, a fin de obtener los resultados de confiabilidad y resultados estadísticos organizados en tablas y figuras de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio, a fin de presentar los resultados descriptivos estadísticos y

los resultados inferenciales, es decir los cuatros correlacionales de acuerdo al coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 10

Prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

2.8 Aspectos éticos.

Durante la elaboración y ejecución del proceso estadístico de acuerdo a la aplicación del instrumento según la muestra de estudio, se respetó la participación y decisión de las personas o individuos de manera reservada, a fin de no ocasionar descontentos por la crítica o percepción que han manifestado a través del instrumento utilizando en la investigación

Asimismo frente a la fundamentación de los contenidos utilizados de acuerdo a las variables de estudio descrito en las bases teóricas, a fin de caracterizar y describir conceptos teóricos según las fuentes utilizadas, se tomó la decisión de respetar los contenidos de los autores mencionados de acuerdo a la categoría o enlaces fundamentados

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 11.

Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de selección de personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	55,0%
Medio	12	15,0%
Alto	24	30,0%
Total	80	100,0%

Nota: Base de datos.

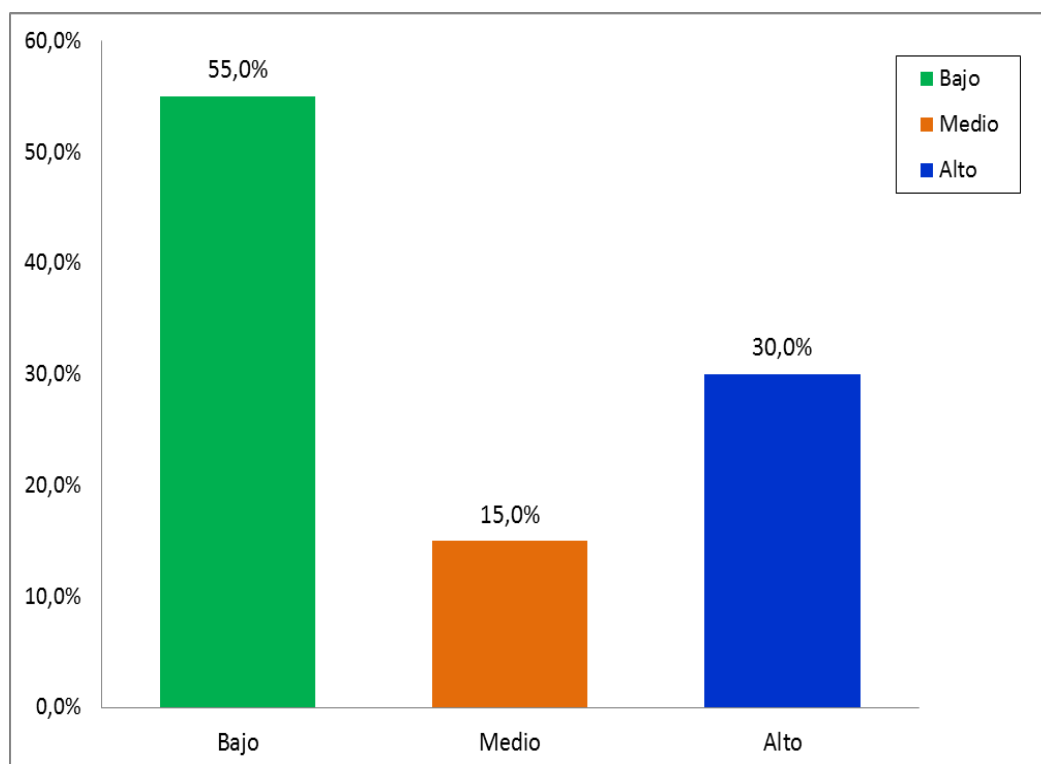


Figura 1. Proceso de selección de personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 12.

Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de capacitación del personal según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	33,8%
Medio	22	27,5%
Alto	31	38,7%
Total	80	100%

Nota: Base de datos.

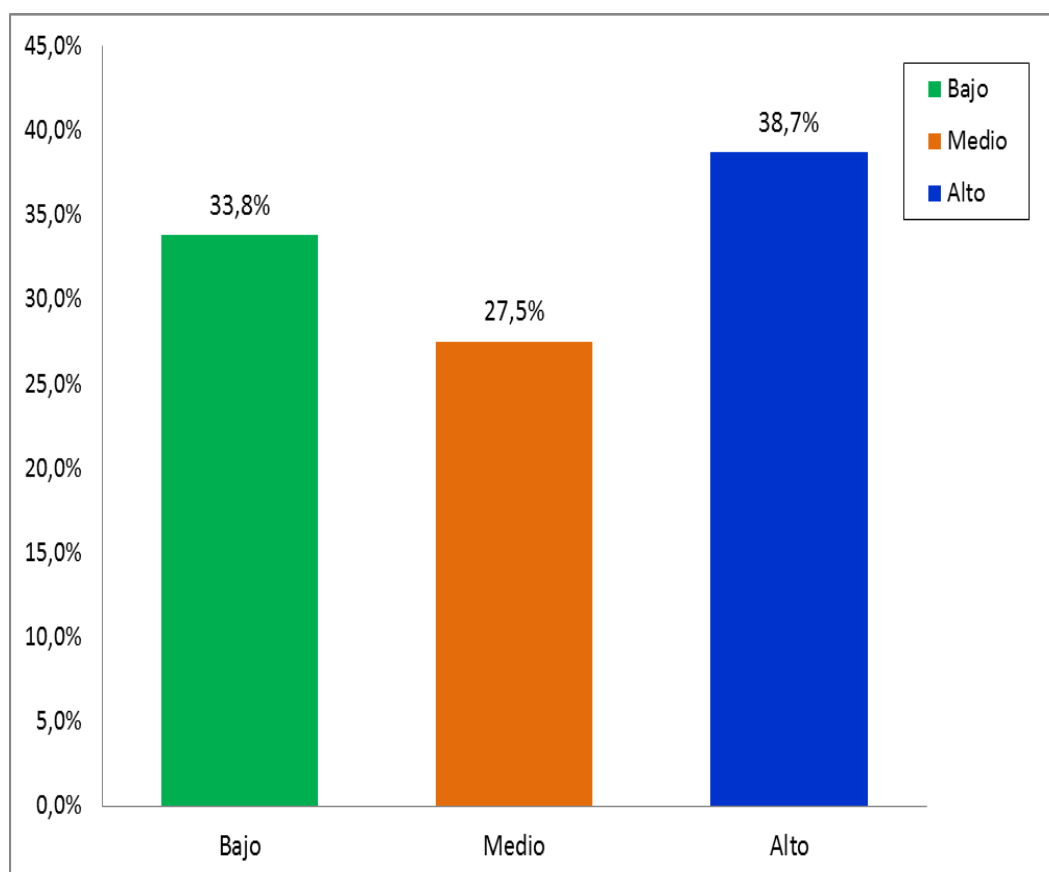


Figura 2. Proceso de capacitación del personal según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 13.

Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de recompensas a las personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	61,3%
Medio	8	10,0%
Alto	23	28,7%
Total	80	100%

Nota: Base de datos.

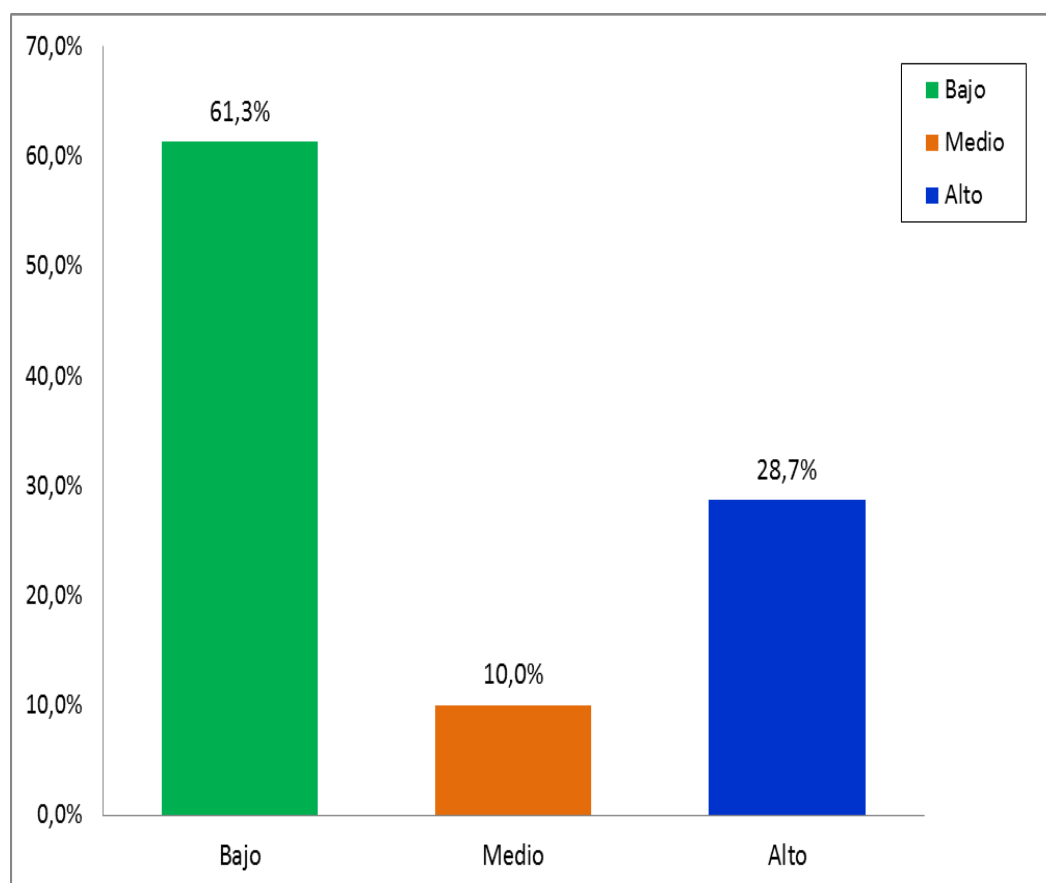


Figura 3. Proceso de recompensas a las personas según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 14.

Niveles de frecuencia de la dimensión proceso de evaluación del desempeño según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	31,3%
Medio	33	41,2%
Alto	22	27,5%
Total	80	100,0%

Nota: Base de datos.

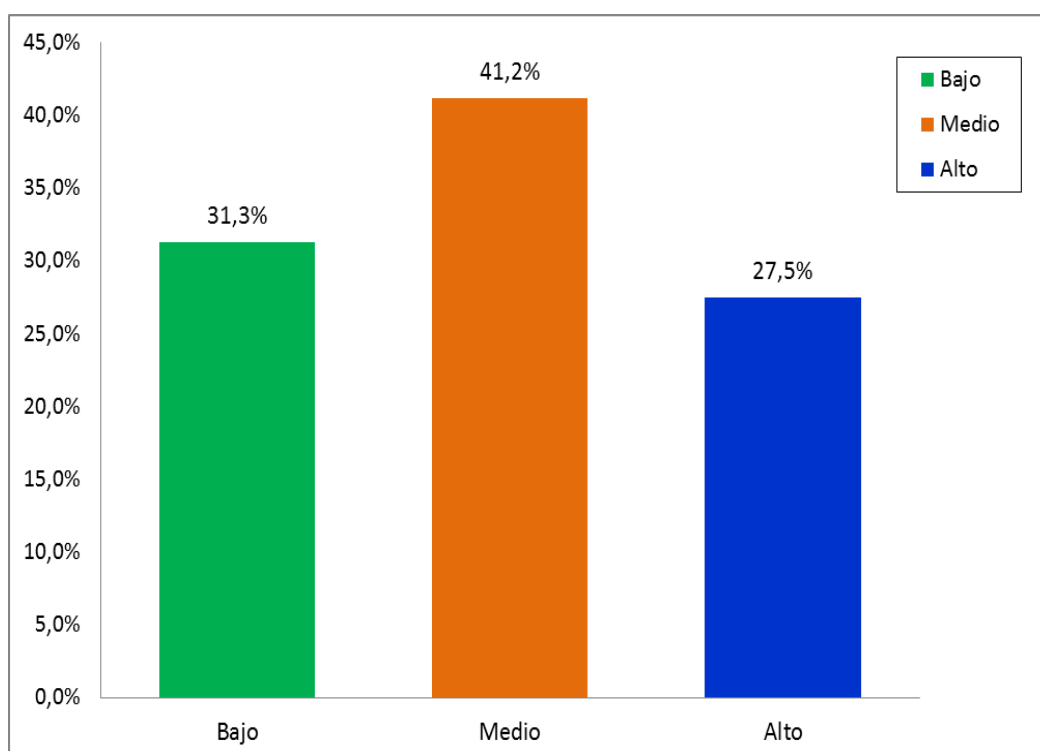


Figura 4. Proceso de evaluación del desempeño según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 15.

Niveles de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	43,8%
Medio	16	20,0%
Alto	29	36,3%
Total	80	100%

Nota: Base de datos.

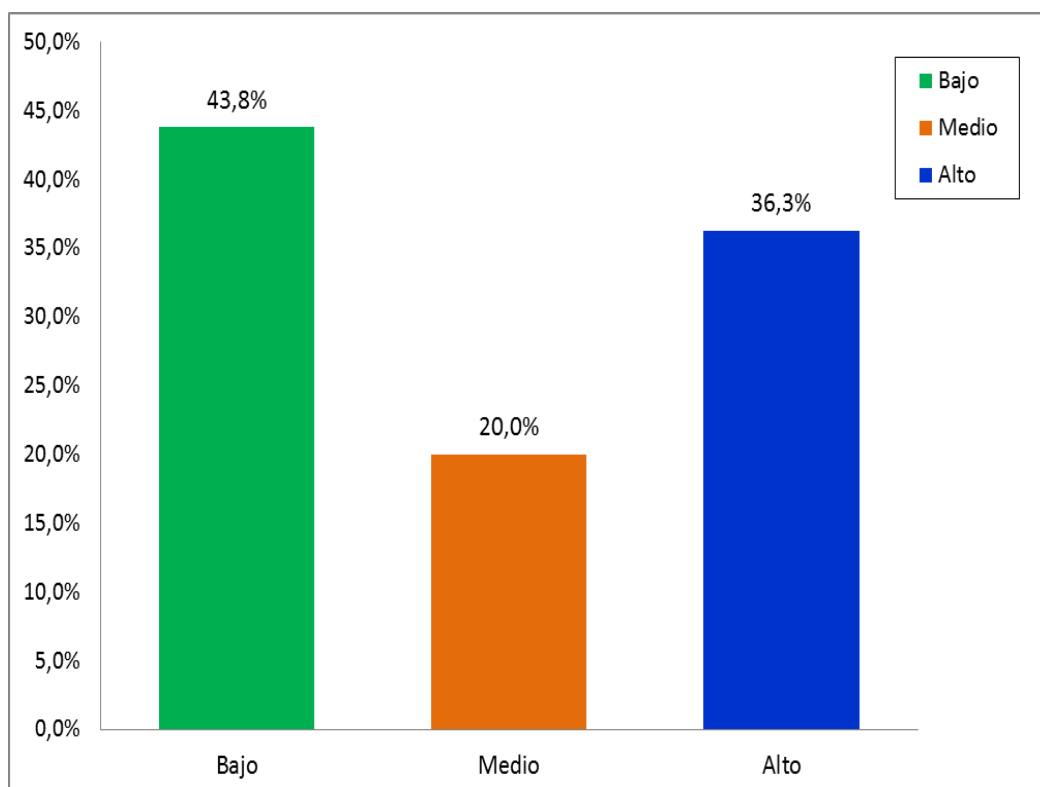


Figura 5. Gestión de recursos humanos según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 16.

Niveles de frecuencia de la dimensión higiene laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	31,3%
Medio	25	31,3%
Alto	30	37,4%
Total	80	100,0%

Nota: Base de datos.

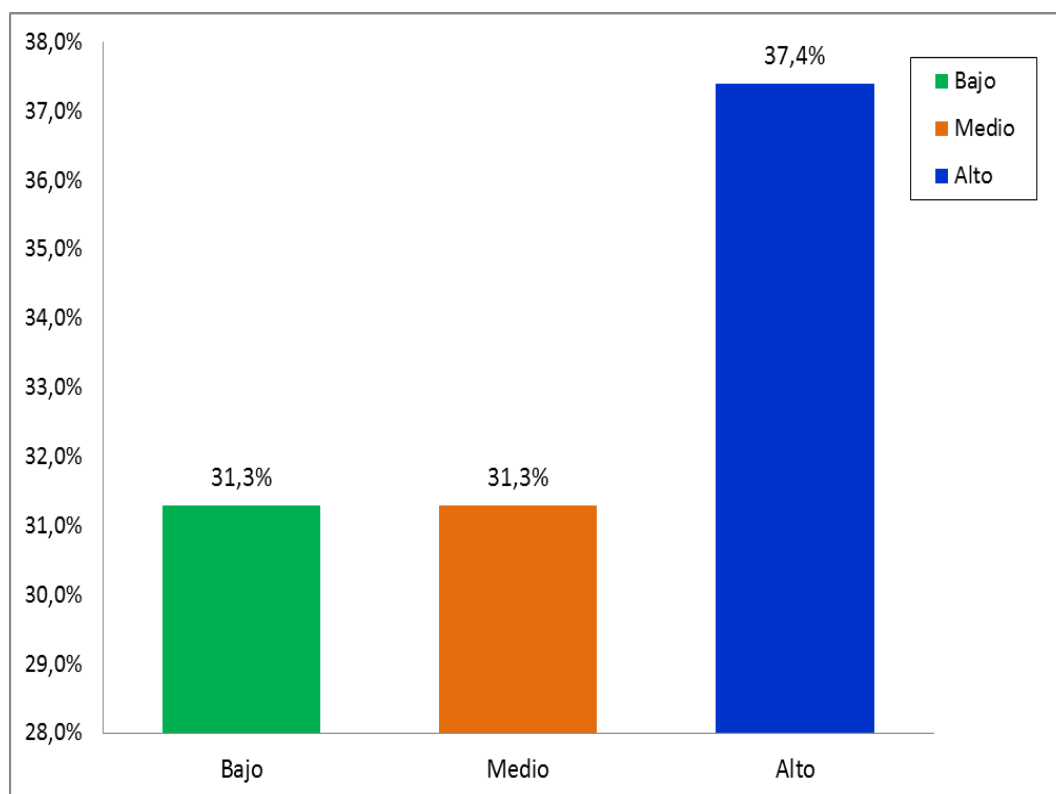


Figura 6. Higiene laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Tabla 17.

Niveles de frecuencia de la dimensión condiciones ambientales del trabajo según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	33,8%
Medio	23	28,8%
Alto	30	37,4%
Total	80	100,0%

Nota: Base de datos.

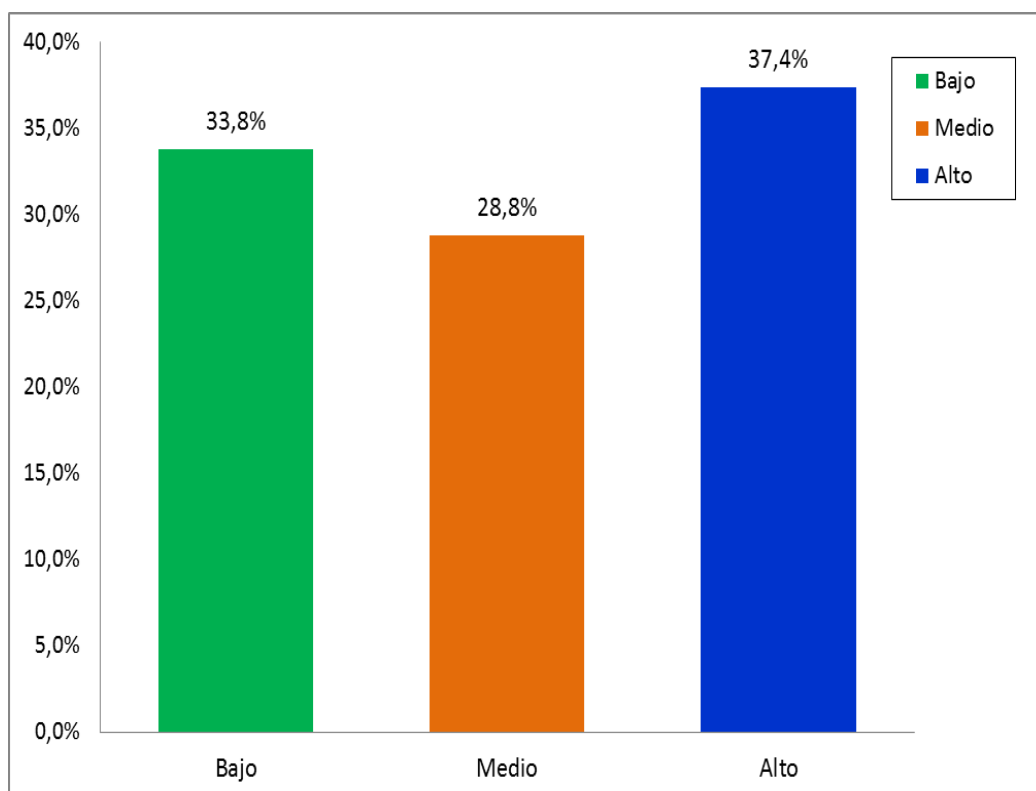


Figura 7. Condiciones ambientales en el trabajo según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 18.

Niveles de frecuencia de la dimensión seguridad laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	61,3%
Medio	1	1,3%
Alto	30	37,5%
Total	80	100,0%

Nota: Base de datos.

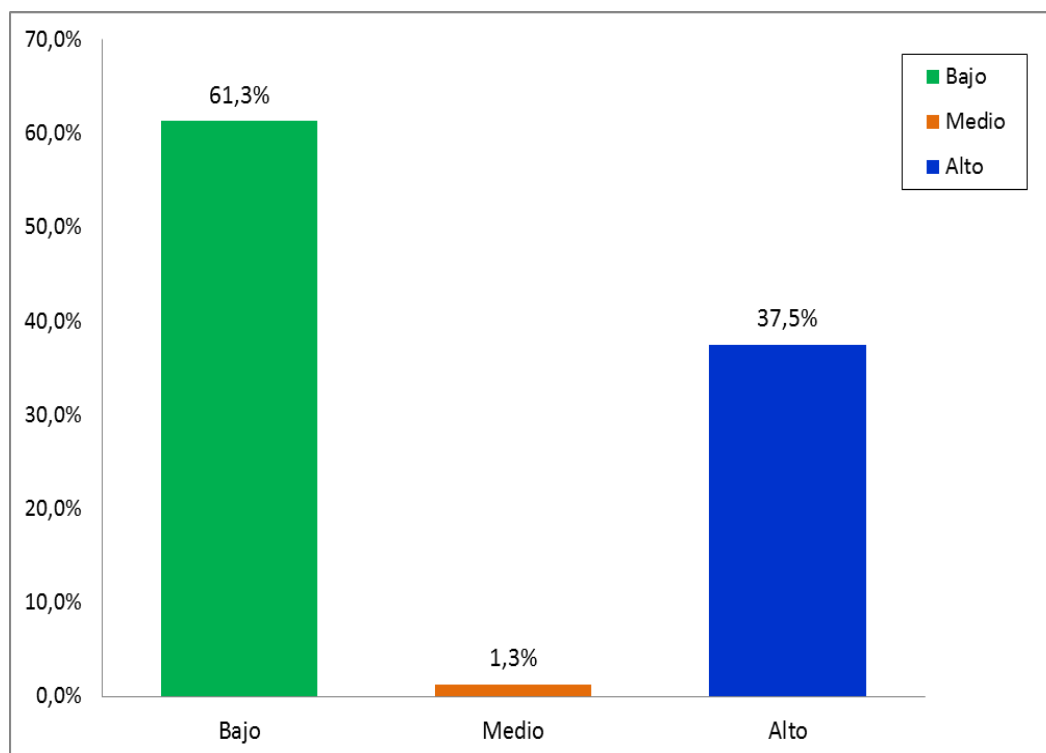


Figura 8. Seguridad laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Tabla 19.

Niveles de frecuencia de la variable calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	40,0%
Medio	18	22,5%
Alto	30	37,5%
Total	80	100%

Nota: Base de datos.

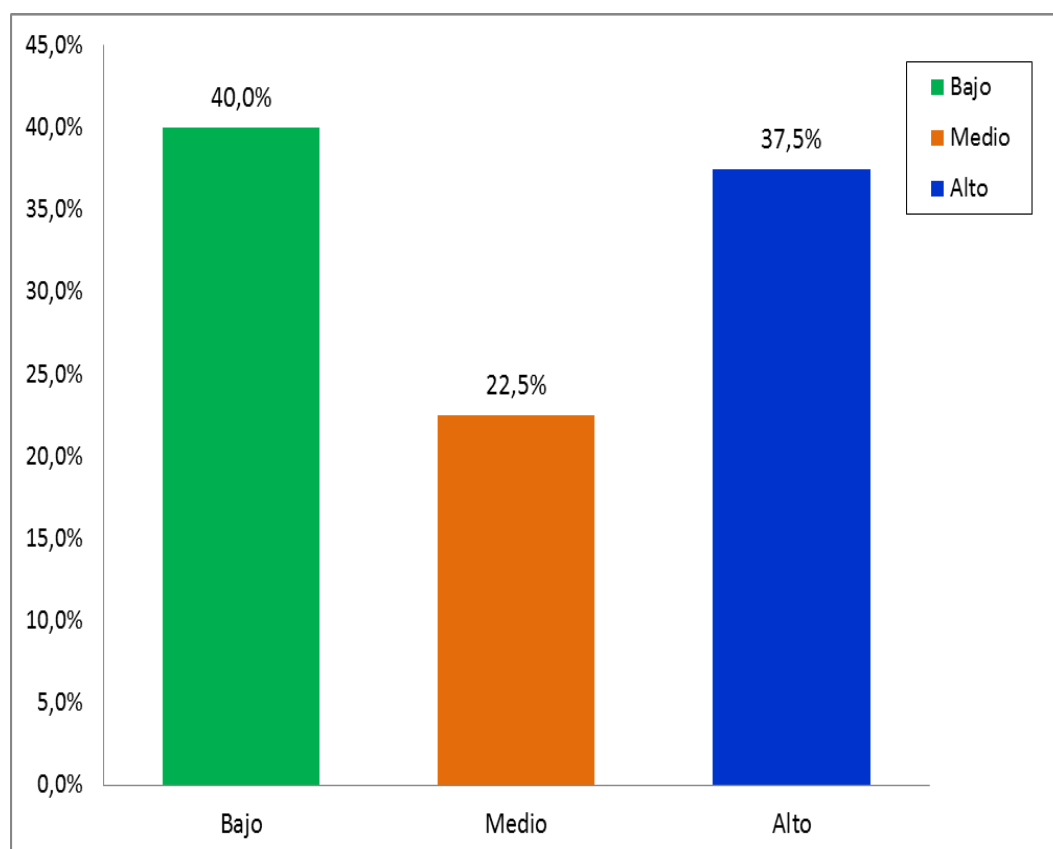


Figura 9. Calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Prueba de normalidad

Para la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 80$), por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Tabla 20

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personas	,249	80	,000
Capacitación del personal	,187	80	,000
Recompensas a las personas	,302	80	,000
Evaluación del desempeño	,161	80	,000
Gestión de recursos humanos	,153	80	,000
Higiene laboral	,188	80	,000
Condiciones ambientales del trabajo	,156	80	,000
Seguridad laboral	,315	80	,000
Calidad de vida laboral	,172	80	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la presenta tabla, se evidencia de acuerdo a la prueba de bondad, los resultados indican que las dimensiones y las variables de estudio tienen una significancia menor que $p < 0.05$ según la prueba de Kolmogorov – Smirnov (K-S), lo cual no se aproximan a una distribución normal, lo que indica estadísticamente un estudio no paramétrico.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se realizó la prueba de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos.

Contrastación de la hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

a. Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Hi. Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

b. Estadística.

Se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25)

c. Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

d. Cálculos.

Tabla 21

Coefficiente de correlación entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

			Gestión de recursos humanos	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

e. Conclusión.

En la Tabla 21, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.897$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Contrastación de la hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

a. Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Hi. Existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

b. Estadística.

Se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25)

c. Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

d. Cálculos.

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

			Selección de personas	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

e. Conclusión.

En la Tabla 22, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.879$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Contrastación de la hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

a. Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Hi. Existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

b. Estadística.

Se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25)

c. Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

d. Cálculos.

Tabla 23

Coeficiente de correlación entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

			Capacitación del personal	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

e. Conclusión.

En la Tabla 23, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.896$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Contrastación de la hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

a. Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Hi. Existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

b. Estadística.

Se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25)

c. Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

d. Cálculos.

Tabla 24

Coeficiente de correlación entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

			Recompensas a las personas	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Recompensas a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

e. Conclusión.

En la Tabla 24, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.956$, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Contrastación de la hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

a. Hipótesis de investigación.

Ho. No existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Hi. Existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

b. Estadística.

Se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman, con procesador SPSS v 22.0, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 25)

c. Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

d. Cálculos.

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

			Evaluación del desempeño	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

e. Conclusión.

En la Tabla 25, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.771$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

IV. Discusión

Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios, los que fueron tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación, proceso de deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deductivo comparándolos con la experiencia, es un pronóstico de la hipótesis general, y lo referido a las hipótesis específicas, según los instrumentos utilizados frente a los trabajadores con relación a la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, a fin de recolectar los datos requeridos que justifiquen y sustenten la investigación. La confiabilidad de la prueba evaluativa se midió a través del Alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,886 para la variable 1 y 0,929 para la variable 2

Esta investigación ha permitido obtener un instrumento válido y confiable para medir la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016. Este puede ser utilizado en investigaciones futuras, con el fin de que los docentes desempeñan su labor de manera adecuada en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, asimismo contribuirá a una buena gestión de recursos humanos adecuada, considerando que la selección de personas, capacitación del personal, recompensas a las personas y evaluación del desempeño, constituyen procesos determinantes para alcanzar las metas establecidas para la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia en la Tabla 20, de acuerdo la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.897$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador, concluyendo que existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Por otro lado en la Tabla 21, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.628$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador, determinándose que existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Asimismo en la Tabla 22, de acuerdo al proceso estadístico de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.896$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el

investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

De acuerdo a la Tabla 23, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.956$, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador, concluyendo que existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.

Finalmente en la Tabla 24, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.523$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador, concluyendo que existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016

Frente a los resultados obtenidos, existe autores como Delgado, Inzulza y Delgado (2012), sostiene que las siete dimensiones evaluadas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Se concluye que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad 3 de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro, a menos que se detecten las causas de la insatisfacción, sean analizadas y satisfechas gradualmente. Se sugiere diseñar estrategias o programas de intervención que puedan ofrecer una ruta para acceder a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida en el trabajo

A su vez Contreras, Espinosa, Hernández, Acosta (2013), concluyeron que existe una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente. Se discuten estos hallazgos y lo pertinente de utilizar las categorías emergentes del PAT. Se concluye que el instrumento CVP-35 constituye una herramienta importante para evaluar la CVL en trabajadores del sector salud, debido a que estima la evaluación de las condiciones objetivas de trabajo, aspectos relacionados con la estructura de la organización y aspectos psicológicos involucrados (carga laboral, apoyo del directivo, motivación intrínseca); adicionalmente, este estudio aporta evidencia preliminar del

adecuado funcionamiento técnico (confiabilidad) de este instrumento en población colombiana. Por último, es importante resaltar que una de las limitaciones de este estudio tiene que ver con la imposibilidad de generalizar sus resultados a la población de instituciones oncológicas del país, dado que los resultados e implicaciones de esta investigación se limitan a la institución estudiada, a pesar de su carácter censal. Se sugiere realizar estudios posteriores en otros centros oncológicos para observar si los resultados aquí presentados son consistentes

Finalmente para Granados (2011), sostiene que la vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos. La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social)

V. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera: Se determinó que existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.897$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador
- Segunda: Se determinó que existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.879$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador
- Tercera: Se determinó que existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.896$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador
- Cuarta: Se determinó que existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa

S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.956$, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador

Quinta: Se determinó que existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.771$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador

VI. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones obtenidas, se consideró las siguientes recomendaciones:

- Primera: Es de vital importancia la activa participación de los trabajadores y empresarios en la evaluación de los factores de riesgo de sus centros laborales, asimismo, participar en la medida de lo posible, en la planificación de estrategias preventivas de riesgos laborales a fin de formular propuestas de mejora.
- Segunda: Sensibilizar a los directivos de la empresa para continuar desarrollando programas de capacitación y prevención en riesgos laborales, a fin de promover la seguridad de los trabajadores y la creación de una normatividad interna de medidas preventivas de riesgos laborales.
- Tercera: Se sugiere a los directivos de la empresa atender al desarrollo de Recursos Humanos a fin de que puedan desempeñarse con profesionalidad, para lo cual se es necesario la creación de una Unidad Organizativa de Personal, adecuadamente jerarquizada y vinculada directamente a los trabajadores de la empresa ligada a la calidad de vida laboral.
- Cuarta: Se sugiere a nivel empresarial mantener un contacto permanente entre directivos y trabajadores, con la finalidad de intercambiar experiencias, información, prácticas, creando foros donde se puedan discutir ideas laborales, haciendo comparaciones teóricas/empíricas que permitan capitalizar las experiencias entre participantes.
- Quinta: Frente a las insatisfacciones detectadas en referencia a la CVL pueden, por un lado, alterar el normal desempeño de las personas afectando el funcionamiento institucional, se sugiere a la empresa a crear confianza en los trabajadores, tratando a los mismos como actores fundamentales en la elaboración de alternativas de solución a los problemas que se plantean a diario, en un ambiente de trabajo armonioso, fortaleciendo la creatividad, la iniciativa, el trabajo grupal.

VII. Referencias

- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. Buenos Aires- Argentina:, Editorial Granica, 2ª edición, 4ª resimpresión.
- Baque (2014). *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la Provincia de Manabí*. Tesis de Grado de Doctor en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Canales, D. (2015). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la facultad de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015*. Tesis para Optar el Grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Castañeda y Zuluaga (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*, realizado en la Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Casildo (2013). *Relación entre la satisfacción laboral y el trato digno que brinda el profesional de Enfermería al paciente que acude a una institución privada de salud de IV nivel de atención, Lima 2013*. Tesis de Maestría en Salud, Universidad Peruana Unión, Lima – Perú.
- Espinosa, Hernández, Acosta (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*. Universidad del Rosario, Bogotá (Colombia),
- Cortez y García (2011). *Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua*. Universidad del Pacífico, Lima – Perú.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, F. & Newstrom, G. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo*. Tercera edición. Editorial Edición McGraw-Hill. México.
- Delgado, Inzulza y Delgado (2012). *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas*. Chile.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Granados (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Grimaldo (2011). *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*. Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- La Torre (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, España.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ma. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Michaels, E., Handfield-Jone, H. & Axelrod, B. (2003). *La Guerra por el talento. Principios para atraer, desarrollar y retener a gerentes altamente talentosos*. Bogotá: Grupo editorial Norma
- Murray, S (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.
- Nino (2014). *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena*, Tesis para Optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Nacional Amazonia Peruana, Iquitos – Perú.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, F. (2012). *Comunicación estratégica: sí claro. Pero, ¿qué implica “estratégica”?*. Barcelona-España. Editorial Ariel.
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.
- Reza, J. (2010) *Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico*. México: Editorial Panorama.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rosanas, J. (2012). *Incentivos y sistemas de control de gestión*. *Revista de Negocios del IEEM*. Recuperado de: <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/focalizado.pdf>

- Sánchez (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010*. Tesis para optar el grado académico de magíster en salud pública, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto – Perú.
- Sáenz, J. (2006). *Trabajo Social en Recursos Humanos*. Revista de Trabajo Social. C.C.S.S. Costa Rica. Vol. 2(46).
- Sierra (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, Tesis Doctora, Universidad de Valladolid, España.
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México D.F.: Limusa
- Tamayo Y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Todaro, R. & Godoy, L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. (Documento en línea). Disponible en: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>> [Acceso el 16 Marzo 2016]
- Vásquez, J. (2010). *Apuntes de medición y mejoramiento de la productividad*: México: Chiapas.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN FERROSA S.R.L., DISTRITO DE ATE-VITARTE – 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																															
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.</p> <p>Hipótesis específicos.</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso de selección de personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso de capacitación del personal y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso de recompensas a las personas y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p>	<p>Variable 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Selección de personas</td> <td>Capacidad Evaluación Habilidades</td> <td>1, 2, 3, 4, 5, 6</td> <td>Bajo Medio Alto</td> </tr> <tr> <td>Capacitación del personal</td> <td>Desempeño Experiencia Conocimiento</td> <td>7, 8, 9, 10, 11, 12</td> <td>Bajo Medio Alto</td> </tr> <tr> <td>Recompensas a las personas</td> <td>Promoción Incentivos Reconocimiento</td> <td>13, 14, 15, 16, 17, 18</td> <td>Bajo Medio Alto</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del desempeño</td> <td>Rendimiento Apoyo Desempeño</td> <td>19, 20, 21, 22, 23, 24</td> <td>Bajo Medio Alto</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Higiene laboral</td> <td>Oportunidades Reconocimiento</td> <td>1, 2, 3, 4, 5, 6</td> <td>Bajo Medio</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	Selección de personas	Capacidad Evaluación Habilidades	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo Medio Alto	Capacitación del personal	Desempeño Experiencia Conocimiento	7, 8, 9, 10, 11, 12	Bajo Medio Alto	Recompensas a las personas	Promoción Incentivos Reconocimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18	Bajo Medio Alto	Evaluación del desempeño	Rendimiento Apoyo Desempeño	19, 20, 21, 22, 23, 24	Bajo Medio Alto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	Higiene laboral	Oportunidades Reconocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo Medio
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos																															
Selección de personas	Capacidad Evaluación Habilidades	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo Medio Alto																															
Capacitación del personal	Desempeño Experiencia Conocimiento	7, 8, 9, 10, 11, 12	Bajo Medio Alto																															
Recompensas a las personas	Promoción Incentivos Reconocimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18	Bajo Medio Alto																															
Evaluación del desempeño	Rendimiento Apoyo Desempeño	19, 20, 21, 22, 23, 24	Bajo Medio Alto																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos																															
Higiene laboral	Oportunidades Reconocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo Medio																															

¿Qué relación existe entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016?	Determinar la relación entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	Existe relación significativa entre el proceso de evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	Alto			
			Condiciones ambientales de trabajo	Ambiente Cooperación.	7, 8, 9, 10, 11, 12	Bajo Medio Alto
			Seguridad laboral	Experiencia Conocimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18	Bajo Medio Alto

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>Tipo La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con fin de conceptualizar y caracterizar las dos variables mencionadas, asimismo la determinar si la gestión de recursos humanos se relaciona con la calidad de vida laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016.</p> <p>Diseño. La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), no experimental, porque no se realizan manipulación deliberada de las variables y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.</p>	<p>Población. La población estará conformada por 100 trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p> <p>Tipo de muestra. La muestra es no-probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra. El tamaño de la muestra estará conformado por 80 trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.</p>	VARIABLE 1. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DESCRIPTIVA
		Técnica: Encuesta	Se utilizará el Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presente de los resultados por dimensiones.
		Instrumento: Cuestionario	
		Autor: Br. Paulo Viera Challe	
		Monitoreo: Dr. Carlos Sotelo Estacio	
		Año 2016	
		Ámbito de aplicación: Empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	INFERENCIAL
		Forma de administración: individual	
		VARIABLE 2. CALIDAD DE VIDA LABORAL	Se realizará el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación y verificar la correlación de las variables con la medida estadística Spearman.
		Técnica: Encuesta	
		Instrumento: Cuestionario	
		Autor: Br. Paulo Viera Challe	
Monitoreo: Dr. Carlos Sotelo Estacio			
Año 2016			
Ámbito de aplicación: Empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016.	PRUEBA		
Forma de administración: individual			
			Se utilizará el software SPSS en su versión 22 y para la prueba de hipótesis se utilizar la prueba correlación de Spearman y poder contrastar la hipótesis de investigación.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

MODELO DE INSTRUMENTO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta, busca recoger información relacionada con el tema **“Gestión de recursos humanos en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016”**, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo.

DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAS		Valoración				
N°	Items	1	2	3	4	5
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad y conocimiento.					
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.					
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.					
4	Considera que estar ocupando un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.					
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.					
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.					

DIMENSION 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
7	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.					
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.					
9	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.					
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.					
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.					

DIMENSION 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
13	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					

14	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
15	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.					
16	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
17	En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.					
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					

DIMENSION 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
19	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.					
20	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.					
21	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.					
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo					
23	En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo					
24	Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....

MODELO DE INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado señor(a).

La presente técnica de la encuesta, busca recoger información relacionada con el tema “La calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo.

DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL		Valoración				
N°	Items	1	2	3	4	5
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.					
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.					
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.					
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.					
6	La empresa sume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.					
7	Considera que la empresa es conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones.					
8	Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.					

DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO						
9	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.					
10	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.					
11	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.					
12	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.					
13	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo					
14	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.					
15	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado.					
16	Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación.					

DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL						
17	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes					
18	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales					
19	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.					
20	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.					
21	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.					
22	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a los casos suscitados.					
23	Considera que el ambiente laboran donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral.					
24	Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....

Anexo 3: La data (resumen estadístico).

Variable 1. Gestión de recursos humanos

ITEMS	SELECCIÓN DE PERSONAS						CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	4	3	3	3	4	3	20	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	77
2	4	4	4	3	4	4	23	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	85
3	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	81
4	3	4	3	3	3	4	20	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	70
5	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	53
6	2	2	5	3	2	2	16	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	64
7	3	3	1	4	3	3	17	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	61
8	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	56
9	4	3	3	3	4	3	20	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	77
10	4	4	4	3	4	4	23	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	85
11	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	81
12	3	4	3	3	3	4	20	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	70
13	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	53
14	2	2	5	3	2	2	16	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	64
15	3	3	1	4	3	3	17	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	61
16	2	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	56
17	4	4	4	3	4	4	23	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	85
18	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
19	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
20	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
21	2	2	2	3	2	2	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
22	4	3	3	4	4	1	19	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	76
23	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
24	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
25	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
26	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
27	2	2	2	3	2	3	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
28	3	3	1	4	3	1	15	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	59
29	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	57
30	4	3	3	4	4	1	19	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	76
31	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
32	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
33	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
34	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
35	2	2	2	3	2	3	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
36	3	3	1	4	3	1	15	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	59
37	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	57
38	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
39	3	1	4	1	4	4	17	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	80
40	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
41	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
42	2	2	2	3	2	3	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
43	4	3	3	4	4	1	19	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	76
44	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
45	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
46	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
47	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
48	2	2	2	3	2	2	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
49	3	3	1	4	3	1	15	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	59
50	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	57
51	4	3	3	4	4	1	19	1	3	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	1	19	3	3	4	2	3	4	19	76
52	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
53	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
54	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
55	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
56	2	2	2	3	2	3	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62
57	3	3	1	4	3	1	15	1	1	4	3	3	2	14	3	3	1	4	3	1	15	1	4	3	2	1	4	15	59
58	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	3	3	16	57
59	4	4	2	4	4	2	20	2	4	3	4	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	2	4	21	82
60	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	85
61	3	4	3	2	2	1	15	1	3	3	3	4	4	18	3	4	3	2	2	1	15	3	3	3	3	3	2	17	65
62	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	52
63	2	2	2	3	2	3	14	3	5	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	3	14	5	3	2	2	2	3	17	62

Variable 2. Calidad de vida laboral.

ITEMS	HIGIENE LABORAL								CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO								SEGURIDAD LABORAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	2	3	4	4	1	25	80
2	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	2	4	4	2	4	4	2	26	87
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
4	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
5	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
6	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
7	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
8	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
9	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	3	4	4	1	26	81
10	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	2	4	4	4	4	29	4	2	4	4	2	4	4	2	26	85
11	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
12	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
13	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
14	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	2	19	52
15	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
16	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
17	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	2	4	4	2	4	4	2	26	87
18	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
19	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
20	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
21	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
22	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	3	4	4	1	26	81
23	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	2	4	4	2	4	4	2	26	87
24	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
25	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
26	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
27	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
28	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
29	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
30	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	3	4	4	1	26	81
31	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	2	4	4	2	4	4	2	26	86
32	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
33	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
34	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
35	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
36	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
37	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
38	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	2	4	4	2	4	4	2	26	87
39	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
40	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
41	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
42	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
43	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	3	4	4	1	26	81
44	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	2	4	4	4	4	29	4	2	4	4	2	4	4	2	26	85
45	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
46	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
47	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
48	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
49	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
50	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
51	3	3	4	3	2	3	4	4	26	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	3	4	3	3	4	4	1	26	81
52	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	2	4	4	2	4	4	2	26	87
53	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
54	4	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	3	2	4	3	2	2	1	20	70
55	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	52
56	2	2	2	1	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	3	2	3	19	52
57	3	3	4	2	2	1	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	1	4	3	1	4	3	1	20	66
58	3	3	2	2	3	3	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	3	3	2	2	20	57
59	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	1	2	4	4	4	4	26	4	2	4	4	2	4	4	2	26	82
60	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	4	4	30	85
61	3	4	3	2	4	2	2	1	21	1	3	2	4	3	3	4	4	24	3	3	2	4	3	2	2	1	20	65
62	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	2	2	17	51
63	2	2	2	3	2	3	2	3	19	3	5	3	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	2	3	2	3	19	60
64	4	3	1	4	3	1	2	1	19	1	3	4	3	3	4	3	5	26	4	3	4	3	3	4	4	1	26	71
65	4	4	2	4	4	4	4	2	28	2	4	4	4	3	4	4	4	29	4	2	4	4	2	4	4	2	26	83
66	3	3	4	4	3	4	4</																					

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1. GESTION DE RECURSOS HUMANOS																								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
6	2	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
7	3	3	1	4	3	3	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
9	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
10	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
12	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
14	2	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
15	3	3	1	4	3	3	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
16	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
17	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
18	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
19	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
20	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
21	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
22	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
23	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
25	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
27	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
28	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
29	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
30	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
31	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
33	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
35	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
36	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
37	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
38	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
39	3	1	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
40	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
41	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
42	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
43	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
44	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
45	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
46	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
47	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
48	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
49	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
50	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
51	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
52	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
53	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
54	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
56	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	2	2	3
57	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	2	1	4
58	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
59	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
60	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
61	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
63	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	3	2	2	3
64	4	3	1	1	2	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	4
65	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4
66	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
67	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	3	4
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4
69	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	4	4	4
70	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	1	4	3	3	3	2
71	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
72	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	2	3
73	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	1	4
74	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
75	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	4
76	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4
77	2	2	2	3	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	2
78	3	3	1	4	3	1	1	1	4															

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2. CALIDAD DE VIDA LABORAL																								
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	2	3	4	4	1
2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	1
5	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
7	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
8	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
9	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
10	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
12	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	1
13	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
15	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
16	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
17	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
19	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
20	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
21	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
22	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
23	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
25	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
26	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
28	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
29	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
30	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
31	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
33	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
34	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
36	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
37	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
38	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
40	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	1
41	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
43	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
44	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
46	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
47	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
49	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
50	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
51	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
52	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
53	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
54	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
55	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
57	3	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
58	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
59	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2
60	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
61	3	4	3	2	4	2	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
62	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
64	4	3	1	4	3	1	2	1	1	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
65	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
66	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
67	3	4	3	2	4	2	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
70	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	3	2	3	1	4	3	2	1	4	3
71	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
72	4	3	3	4	3	4	4	1	1	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1
73	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
74	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
75	3	4	3	2	4	2	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1
76	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
77	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
78	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4											

Anexo 5: Validación de juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1. Selección de personas Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad y conocimiento.	✓		✓		✓		
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.	✓		✓		✓		
4	Considera que estar ocupando un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.	✓		✓		✓		
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2. Capacitación del personal En la empresa donde labora se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.	✓		✓		✓		
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
9	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.	✓		✓		✓		
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.	✓		✓		✓		
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.	✓		✓		✓		
13	DIMENSION 3. Recompensas a las personas En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	✓		✓		✓		
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		
15	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.	✓		✓		✓		
16	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
17	En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.	✓		✓		✓		
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4. Evaluación del desempeño		SI	No	SI	No	SI	No
19	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.	✓		✓			
20	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.	✓		✓			
21	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.	✓		✓			
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo	✓		✓			
23	En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo	✓		✓			
24	Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **F. ANALES AYBAR DUQUE ROMERA** DNI: **22062656**

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN**

15 de 12 del 2016

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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



 Firma del Experto Informante.
 DNI 22062656



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDALABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1. Higiene laboral							
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.	✓		✓		✓		
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.	✓		✓		✓		
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.	✓		✓		✓		
6	La empresa sume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	✓		✓		✓		
7	Considera que la empresa es conciencia que la salud es factor importante para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
8	Considera que la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Condiciones ambientales de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	✓		✓		✓		
11	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	✓		✓		✓		
12	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.	✓		✓		✓		
13	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.	✓		✓		✓		
15	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para laborar son obsoletos y/o están en mal estado.	✓		✓		✓		
16	Los equipos o materiales son de última tecnología de la información y comunicación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. Seguridad laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes	✓		✓		✓		

18	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales	✓	✓	✓	✓	✓
19	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.	✓	✓	✓	✓	✓
20	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓
22	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a los casos suscitados.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Considera que el ambiente laboran donde cumple sus funciones cuenta con medidas de seguridad laboral.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Considera que se cumple con las normas de seguridad laboral durante su desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **FANALE S. A. y A. R. D. J. G. A. E. R. M. U. L. G. H.** DNI: **2.2.0.62.656**

Especialidad del validador: **A. D. M. I. S. T. R. A. F. E. M.**

15 de ... del 2016

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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


 Firma del Experto Informante.
 D.N.I 22062656



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si/	No	Si/	No	Si/	No	
	DIMENSIÓN 1. Selección de personas							
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad y conocimiento.	/		/		/		
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.	/		/		/		
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.	/		/		/		
4	Considera que estar ocupando un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.	/		/		/		
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.	/		/		/		
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. Capacitación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la empresa donde labora se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.	/		/		/		
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.	/		/		/		
9	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.	/		/		/		
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.	/		/		/		
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	/		/		/		
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. Recompensas a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	/		/		/		
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/		
15	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.	/		/		/		
16	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/		
17	En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.	/		/		/		
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	/		/		/		

DIMENSIÓN 4. Evaluación del desempeño		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.	/		/		/	
20	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.	/		/		/	
21	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.	/		/		/	
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo	/		/		/	
23	En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo	/		/		/	
24	Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Barrera, Balboa, Luis Ricardo

Especialidad del validador: Metodología DNI: 09.188.302

...16...de...17...del 20.16

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

Luis Barrera Balboa

Firma del Experto Informante.

DNI 09 188 302

**ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADEMICOS DE LA UCV**

Yo, Carlos Wenceslao Sotelo Estacio, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Y revisor del trabajo académico titulado: **“GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICION FERROSAS.R.L., DISTRITO DE ATE VITARTE -2016”** del estudiante VIERA CHALLE PAULO OMAR y habiendo sido capacitado e instruido de la herramienta Turnitin, he constado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte al trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 27 de febrero de 2017.



Carlos W. Sotelo Estacio

DNI: 18168818

Visualizador de Documentos de Tumbón - Microsoft Edge

tumbon.com

Buscar e iniciar FeedBack Store

revisar tesis para el 19-Jul-2017

tesis

17%

Resumen de Coincidencias

1	www.escuela.com	6%
2	documents.com	1%
3	www.repositorio.com	1%
4	www.repositorio.com	1%
5	scopus.com	1%
6	scopus.com	1%
7	prova.com	1%
8	tesis.com	1%
9	scopus.com	1%
10	scopus.com	<1%

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral
en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa
S.R.L., distrito de Ate-Vitarte - 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO EN MAESTRIA

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION

6:33 pm
21/02/2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 42881925
 Domicilio : Crta Viedra Bigua Mz N LFCB Urb. La Huayana - S.J.L.
 Teléfono : Fijo : 389.5204 Móvil : 992725346
 E-mail : pauloneva2002@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
 Mención : GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VIEDRA CHAVE, PAULO OMAR

Título de la tesis:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
 LOS TALLERES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN PERUANA SRL, Distrito de Ate
 Norte - 2016

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 03-02-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

1 ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VIERA CHALLE, PAULO OMAR

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN FERROSA SRL - DISTRITO DE ATE
VITARTE - 2016.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUSTENTADO EN FECHA: 05 DE JUNIO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN