



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la  
Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa**

**HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en administración

**AUTOR:**

**Mgtr. Luis Alberto Flores Bolivar**

(ORCID: 0000-0002-0839-6340)

**ASESORA:**

**Dra. Teresa Narváez Aranibar**

(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gerencias Funcionales**

**LIMA-PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A mi familia quienes me brindan el apoyo incondicional para seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas y poder desarrollarme profesionalmente, a mis profesores por su enseñanza, experiencia y exigencia en cada curso desarrollado.

## Página de jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) LUIS ALBERTO FLORES BOLIVAR cuyo título es: Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.....(número)  
.....QUINCE.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....24.....de Enero del 2020



DR. DELGADO ARENAS RAUL

PRESIDENTE



DR. SANCHEZ DÍAZ SEBASTIAN

SECRETARIO



DRA. NARVAEZ ARANIBAR TERESA

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Declaración de Autoría**

Yo, Luis Alberto Flores Bolívar con DNI 10352413, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Doctorado en Administración, de la Universidad César Vallejo, presento mi trabajo académico titulado., "Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019".

a efecto de dar cumplimiento a las disposición por el reglamento de grados y títulos, bajo juramento declaro que toda la información que acompaño es veraz.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

San Juan de Lurigancho, 24 Enero del 2019



---

Luis Alberto Flores Bolívar  
DNI 10352413

## Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019", en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Doctor en Administración.

La finalidad de la presente investigación fue describir y determinar la asociación entre (las Variables). En ese sentido, este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las tres variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta el tipo y diseño de investigación, la Operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados.

En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo, se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

## Índice

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado (Acta de aprobación de tesis)	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract    Inglés	x
Portugués	xi
I.     INTRODUCCIÓN	12
II.    MÉTODO	27
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2 Operacionalización de la variable	28
2.3 Población y muestra	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5 Procedimiento	32
2.6 Métodos de análisis de datos	32
2.7 Aspectos éticos	32
III.   RESULTADOS	33
IV.    DISCUSIÓN	38
V.     CONCLUSIONES	41
VI.    RECOMENDACIONES	43
VII.   PROPUESTA	44
VIII.  REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
 <b>ANEXOS</b>	
- Anexo 1 : Matriz de consistencia	
- Anexo 2: Instrumento de medios audiovisuales	
- Anexo 3: Instrumento de la competencia oral	
- Anexo 4: Desempeños de la competencia oral en el VI ciclo	

- Anexo 5: Base de datos de los instrumentos de medios audiovisuales y competencia oral
- Anexo 6: Base de datos de prueba piloto
- Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide: Medios audiovisuales
- Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide: Competencia oral
- Anexo 9: Carta de Presentación
- Anexo 10: Artículo científico

### **Índice de tablas**

	Página
Tabla 1 Operacionalización de variable Gestión	28
Tabla 2 Operacionalización de variable Seguridad	29
Tabla 3 Operacionalización de variable Calidad	30
Tabla 4 Gestión por seguridad	32
Tabla 5 Cruce de Gestión administrativa y calidad de vida laboral	33
Tabla 6 Normalidad	34
Tabla 7 Contrastación	35

### **Índice de figuras**

	Página
Figura 1. Gestión administrativa y seguridad salud ocupacional	32
Figura 2. Gestión administrativa y seguridad salud ocupacional	33



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE EIRL Chorrillos. En síntesis la tesis doctoral tiene como principio generar valor y modificar las malas acciones que gestiona la empresa HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La investigación se realizó a través del enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Se utilizaron tres instrumentos, la validación se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad de la prueba piloto indicó un alfa de Cronbach alto, para los tres instrumentos.

Los resultados mostraron según las evidencias estadísticas existe una correlación parcial de 0.820 es decir el 82% de la gestión administrativa y su relación con la seguridad salud ocupacional y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Palabras clave: gestión administrativa, seguridad salud ocupacional, calidad de vida laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the relationship between administrative management and its relationship with Occupational Health Safety and the quality of work life from the perspective of the workers of the company HENE EIRL Chorrillos. In summary, the doctoral thesis has as its principle to generate value and modify the bad actions managed by HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

The research was carried out through the quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type, correlational level, with a non-experimental design. Three instruments were used, the validation was carried out through expert judgment and the reliability of the pilot test indicated a high Cronbach's alpha, for the three instruments.

The results showed, according to statistical evidence, there is a partial correlation of 0.820, that is, 82% of the administrative management and its relationship with occupational health safety and the quality of work life, from the perspective of the employees of the company HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

**Keywords:** administrative management, occupational health safety, quality of work life

## RESUMO

L'obiettivo di questo lavoro di ricerca era determinare la relazione tra la gestione amministrativa e il suo rapporto con la sicurezza della salute sul lavoro e la qualità della vita lavorativa dal punto di vista dei lavoratori dell'azienda HENE EIRL Chorrillos. In sintesi, la tesi di dottorato ha come principio da generare, valorizzare e modificare le azioni sbagliate gestite da HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La ricerca è stata condotta attraverso l'approccio quantitativo, ipotetico metodo deduttivo, tipo di base, livello correlazionale, con un disegno non sperimentale. Sono stati utilizzati tre strumenti, la convalida è stata effettuata attraverso il giudizio di esperti e l'affidabilità del test pilota ha indicato un'alta alfa di Cronbach, per i tre strumenti.

I risultati hanno mostrato, secondo prove statistiche, che esiste una correlazione parziale di 0,820, ovvero l'82% della gestione amministrativa e dei suoi rapporti con la sicurezza della salute sul lavoro e la qualità della vita lavorativa, dal punto di vista dei dipendenti della società HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Parole chiave: gestione amministrativa, sicurezza della salute sul lavoro, qualità della vita lavorativa

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Para la nueva generación Z se identifica las nuevas tendencias de la gestión por resultados, ello hace que se dinamice el entorno empresa e individuos oh llamados también colaboradores, en la que ambos hacen que los objetivos se logren realizar las metas establecidas ya sean a corto mediano oh largo plazo, para ello los cambio que se originen hacen de ello muchas veces al éxito oh al fracaso de las mismas.

Los individuos en la organización necesitan retroalimentarse de información, pero para ello los directivos deben de tener claro que la razón de ser de una empresa de éxito son sus empleados después de ello se tendrán como resultados positivos en que el cliente satisfaga sus necesidades.

En tal sentido la empresas están en constante guerra de poder mantener y adquirir mayores clientes fidelizados, pero no obstante el cliente también percibe la calidad de trabajadores que tiene una empresa.

A nivel internacional, en el 2014 las empresas deberían de priorizar y dinamizar los procesos administrativos en cubrieron la demanda insatisfecha en la organización para ya que el mercado exige, menciona que de acuerdo a las investigaciones por Alboleda dicen que de 200 empresas para latinoamérica los inconvenientes el tipo de servicio al consumidor es deficiente (p. s/n).

A nivel nacional, los empresarios aun no entienden que generar valor para sus clientes es lo más, según el diario el comercio (2017) menciona que los clientes de la capital de lima perciben básicamente la calidad del servicio que brindan las empresas con la finalidad de satisfacer necesidades intrínsecas importante ya que el costo de retenerlos es más perjudicial para la economía de la empresa, así mismo

El 22.1% de los limeños comentan que es agradable la atención en el servicio al cliente, mientras que un 57,4% indico que es regular el servicio, y el 20,6% en tal sentido los clientes o consumidores tienden más a ser exigentes con las empresas ya que ellos son la razón de ser . (p. s/n).

Una vista previa a los resultados, muchas empresas no tienen los objetivos claros, de tal forma que solo se limitan a pensar que tienen que crecer de forma horizontal y mas no piensan los empresarios en que deben de mantenerse ó perdurar en el tiempo.

A nivel local, Las empresas líderes como Real Plaza, LG entre otros sobrepasan el punto de equilibrio de menos a más, esto demuestra que las fortalezas oportunidades debilidades y amenazas están en constante feedback.

Pero a partir de los procesos administrativos, las empresas deben de dinamizar la gestión tomando como punto de inicio el trabajar en equipo, con la finalidad de desarrollar eficientemente la gestión para que la parte operativa tenga un papel muy importante percibe que el producto es deficiente, evidencia el problema tomando foto con la finalidad de que la empresa puede corregir dichos errores. La investigación determinó la relación de la gestión adm. con la calidad de servicios, para que la organización desarrolle procesos administrativos eficientes y logre calidad del servicio.

## **1.2. Trabajos previos**

A nivel internacional

Villalta (2014), evalúa una administración para la gestión con un servicio de calidad mediante modelo de gestión organizacional. Estudio de tipo relacional, se utilizó un cuestionario, muestra fue de 107 vendedores. Mediante la prueba estadística, dio como resultado un 95% de confiabilidad.

Loza (2016), la finalidad sobre gestión administrativa y un servicio de calidad, se tuvo una investigación correlacional, se utilizaron instrumentos. Resultado arrojo correlación moderada ( $r=0,563$ ,  $Sig.=0.000$ ).

Basantes (2014), determinó modelo administrativo para la gestión y competitividad. Investigación correlacional Los resultados fueron una correlación significativa entre ambas variables,

## **A nivel nacional**

Barrenechea (2017), buscó relacionar el modelo administrativo en su gestión y un servicio de calidad. Investigación correlacional Conclusión manifestó, que existe una correlación significativa de las variables analizadas.

Gutiérrez (2016) **busco relacionar el modelo administrativo en su gestión** y un servicio de Calidad. Método fue de tipo descriptivo correlacional. Se identificó una relación moderada de las variables.

Beteta (2017), buscó la relación de las variables modelo administrativo de gestión y calidad de un servicio, de tipo correlacional y con una población de 32trabajadores. El trabajo concluyo, existe relación de variables principales, hipótesis validada por el hallazgo estadístico.

## **A nivel internacional**

Hurtado (2017). objetivo analizar el diagnostico situacional, evaluar los riesgos y procedimientos por puestos de trabajo, establecer el plan de capacitación para el talento humano y presentar la propuesta del manual sobre Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa, teniendo como teórico base a Creus (2012). Dicho estudio se utilizó la investigación básica descriptiva, el diseño fue no experimental. estudio fue todo el personal de la empresa ya que por ser pequeña con 11 trabajadores y de mediano riesgo es importante contar con la opinión de todos los involucrados. Se concluyó que su estructura organizacional de la empresa hay falencias como la falta de Visión, Misión y organigrama establecidos., los empleados de la empresa pudieron identificar que la empresa no cuenta con señalética adecuada y no está establecido un mapa de riesgo, ni el plan de emergencia. Los resultados nos mostraron que 8 de los 11 empleados conocen los riesgos de su puesto de trabajo, que 6 de los 11 empleados considera que la empresa cuenta con señalética adecuada. En consecuencia, su calidad de vida.

Echeverry y Campo (2016), su objetivo Evaluar la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Las bases teóricas son la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los elementos del sistema de seguridad en el trabajo, no son muy específicos en la organización. Estudio descriptivo. El resultado de sus encuestas de verificación de riesgos y peligros que se realizó hacia los trabajadores se obtuvo que la ex posición

al polvo de carbón (65%), desprendimiento de rocas en un (25%) por debilitamiento de cargas litostática.

El aporte permite visualizar la relación con esta investigación ya que describe la variable y el tipo de estudio y el instrumento que se utilizara.

A nivel Nacional

Saldaña (2016). investigación tiene como objetivo dar a conocer los diferentes escenarios, costumbres y comportamiento de los trabajadores como la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos que se realiza. Para esta investigación tuvo como teórico base a Tudón (2004). Investigación no experimental, tipo transversal, de nivel descriptivo, población de estudio fue de 220 trabajadores entre administrativos y personal de planta. Llegando a la conclusión que el nivel de la gestión de prevención y Supervisión del proyecto, están de acuerdo con el sistema utilizado un 70.8%, y los mecanismos aplicados.

Para la variable seguridad y salud ocupacional

Está presente investigación toma como teórico base lo sostenido por:

Para Chinchilla (2013) dice que:

[...] La seguridad y salud son la condición en el trabajo peligroso que tiene varios impactos en salud laboral y el “Riesgo” se comporta como la probabilidad de ocurrencia de daños o lesiones de trabajadores, es decir, problemas de la parte física, mental y social. Debe reducirse para mantener la salud y seguridad y ello se logra mediante la prevención.

Chinchilla propuso que estos niveles ayudaran a ver si la organización cumple con un correcto funcionamiento de la seguridad y salud en trabajo.

Políticas de salud ocupacional: “Son las condiciones de inducciones laborales necesarias que brinden el más alto grado de satisfacción física, mental y social al trabajador de protección de seguros para alcanzar la eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión, mediante un sistema de mejoramiento continuo de los procesos de gestión en Salud Ocupacional que prevenga riesgos”.

Programa de salud ocupacional: “Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento de evolución continua de las condiciones de trabajo. Debe constar de ciertos componentes y actualizarse como mínimo una vez al año, realizando un

seguimiento y se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos de los componentes de la evaluación previa”.

Maquinarias y equipos: “Es el conjunto de máquinas, implementos de perforación y equipos que aprovechan directamente o indirectamente la energía de la fuente motriz”.

Según Díaz (2009) dice que:

Díaz afirma que constituyen normas de comportamiento que adoptan los trabajadores de la empresa y que comparten entre ellos mismos, con el fin de fomentar un trabajo seguro y saludable para todos quienes conforman la empresa, y asimismo para la precaución de enfermedades ocupacionales que dañan a los trabajadores. Teniendo como dimensiones la prevención de riesgos, el riesgo, los contaminantes físicos, el control de riesgos, la iluminación y otros.

Mercedes (2014), menciona que es importante dar una buena disciplina hacia los trabajadores para poder fomentar y mantener el bienestar del trabajador y prevenir enfermedades o lesiones dentro de la elaboración de trabajo, como poder identificar el comportamiento que se da dentro del trabajo y comportamientos críticos que se realiza mediante el desempeño laboral es por ello que toman la decisión de eliminar barreras de comportamientos inseguros. En su mayoría, realizan la evaluación para no implicar riesgos para la salud de los trabajadores. El trabajo y la salud están íntimamente relacionados ya que, hoy en día, es difícil encontrar alguna actividad laboral que no presente ningún tipo de riesgo. Sus dimensiones son: Identificar los comportamientos críticos, Medir el nivel de seguridad, Realizar la retroalimentación verbal, Eliminar las barreras a los comportamientos seguros, Control de seguridad.

Salud (2016) se analizó la Calidad de vida en el trabajo del docente que labora a tiempo completo, aplicando el instrumento CVT-GOHISALO, muestra 19 docentes. Los resultados arrojaron que determinar la calidad de vida, se obtiene con una institución de mayor calidad en el proceso enseñanza y aprendizaje.

González et al. (2015) realizó sobre correlación entre el sexo y calidad de vida Laboral (CVL) en trabajadores sanitarios. El resultado evidenció insatisfacción de falta de oportunidades.



### 1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión administrativa:

Louffat (2012) explicó “ proceso convergente e integrador de la acción administrativa por medio de proceso administrativo. [...] así mismo es conceptualiza que se encarga de la administración de los recursos administrativos de muchas empresas [...]” (p.2).

Dimensión 1: Planeación

Fija la misión, visión y objetivos organizacionales. Debe planificarse estrategias que anticipe de manera intuitiva las situaciones del futuro, con ello hará que la empresa se organice en un ambiente de cambios constantes.

Dimensión 2: La organización

Define modelo de organización que se empieza con la planeación, es importante la toma de decisiones cuyas funciones va a estructurar colaboradores y resuelven situaciones que se presente en el futuro.

Dimensión 3: La dirección

Vela por las relaciones de personas dentro de la empresa, corresponde a las personas líderes distribuidas en unidades orgánicas, que orientan a equipos de trabajo a actuar con compromiso de objetivos de la organización.

Dimensión 4: El control

Verifica eficacia y eficiencia de la organización y dirección. Define estándares, monitorea desempeño actual, define medidas correctivas para lograr los resultados en función a las metas.

Munch (2014) indicó “Las técnicas y procesos se logra mayor rapidez, efectividad y simplificación en el trabajo con los consecuentes ahorros de tiempo y costo” (p.21).

Para la variable seguridad y salud ocupacional

Según Chinchilla (2013) refiere:

Chinchilla propuso que estos niveles ayudaran a ver si la organización cumple con un correcto funcionamiento de la seguridad y salud en trabajo.

Políticas de salud ocupacional: “Son las condiciones de inducciones laborales necesarias que brinden el más alto grado de satisfacción física, mental y social al trabajador de protección de seguros para alcanzar la eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión, mediante un sistema de mejoramiento continuo de los procesos de gestión en Salud Ocupacional que prevenga riesgos”.

Programa de salud ocupacional: “Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento de evolución continua de las condiciones de trabajo. Debe constar de ciertos componentes y actualizarse como mínimo una vez al año, realizando un seguimiento y se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos de los componentes de la evaluación previa”.

Maquinarias y equipos: “Es el conjunto de máquinas, implementos de perforación y equipos que aprovechan directamente o indirectamente la energía de la fuente motriz”.

Según Díaz (2009) considera que:

Díaz afirmó que se puede decir que la salud ocupacional y seguridad constituyen un compuesto de valores, normas que adoptan los trabajadores de la empresa y que comparten entre ellos mismos, con el fin de fomentar un trabajo seguro y saludable para todos quienes conforman la empresa, y asimismo para la precaución de enfermedades ocupacionales que dañan a los trabajadores. Teniendo como dimensiones la prevención de riesgos, el riesgo, los contaminantes físicos, el control de riesgos, la iluminación y otros.

Según Torrens (2000) manifiesta que:

Para lo cual propone como dimensiones de estudio de esta variable: Política; Organización; Planificación y evaluación.

Variable 1 Calidad de Vida Laboral

Definiciones.

Walton (1975), “ proceso que toda organización vela por la necesidad de cada trabajador, para el desarrollo de mecanismo que permita tomar decisiones”

Cuando hablamos sobre calidad de vida laboral nos referimos al entorno organizacional de su centro laboral y bienestar del colaborador, ya que si la organización satisface las necesidades del empleador este se verá reflejado en sus

indicadores como productividad, y los ingresos aumentarían entre otros. Podemos decir que son instrumentos para mejorar las condiciones laborales y como es que el trabajador se ve dentro de su centro laboral, si realmente lo toman en cuenta, así como las ideas que el aporta a la organización ya sea buenas o malas, rescatando solo las ideas que favorecen al crecimiento de ella, y comprometiéndose en la toma de decisiones de proyectos para la mejora constante de la calidad de vida de sus trabajadores.

Dimensiones de calidad de vida laboral.

. Al respecto Walton (1975, p.663), considera las dimensiones:

Compensación justa. El autor menciona que toda actividad realizada por el trabajador y que genere ingresos a la empresa debe ser atribuida con un pago justo y acorde al trabajo realizado. Para tener un contexto más simple de compensación justa debemos tener presente que deben cumplirse tres factores claridad, competencias, compromisos.

Ambientes seguros y saludables. Al referirnos a un ambiente seguro este espacio debe de cumplir con las condiciones ideales para cada actividad asignada por ejemplo si realizamos actividades de construcción nuestro centro de trabajo debe brindarnos implementos de seguridad personal para prevenir futuros eventos de riesgo que afecte nuestra integridad personal ,debe contar con señalización, implementos de primeros auxilios y un plan de evacuación en caso de emergencia .Todo colaborador debe sentirse seguro de que no le pasar nada y que podrá volver a su hogar junto a sus familiares sin estar preocupado porque algo le pueda pasar.

Integración social. En este factor se puede describir el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y el respeto entre trabajadores de una organización. Podemos decir que no debería haber limitaciones al querer expresar su opinión al hecho de tener un cargo diferente no nos hace inferiores, por lo contrario, podemos intercambiar opiniones que favorezcan al equipo de trabajo siendo sinceros al expresar algunas inquietudes.

Crecimiento personal. El autor nos enseña que no solo es importante el crecimiento de la organización sino del empleador tanto profesional y personal ya que se sentirá conforme consigo misma y realizada haciendo un mejor trabajo cada día agradecida a la empresa que la ayudo a avanzar y no quedarse en un solo cargo, además de mejorar su calidad de vida debido a los mayores ingresos que percibe.

Desarrollo de capacidades humanas. El texto hace mención a que un personal de alto rendimiento es aquel que sobre pasa los objetivos de su puesto. Así mismo podemos potenciar sus capacidades con capacitaciones, cursos, etc. Que permitan salir a flote sus capacidades.

Relevancia social es importante el lugar o posicionamiento que ocupa la institución donde laboramos, ya que mientras más se posicione en el mercado más fácil será atraer a nuevos clientes y mantener a los que ya trabajan con nosotros.

Cuando hablamos de calidad de vida en el trabajo podemos ver que hay muchos conceptos debido a lo amplio del tema y por los diferentes factores que está compuesta para definirla. También tenemos que tener en cuenta que no solo importa el estado físico, sino también el estado psicológico-mental y social debido al estrés al que está sometido muchas veces por las largas horas de trabajo al que está expuesto. Cuando un trabajador se siente bien en su centro de laboral esto se ve reflejado en su trabajo y en las actividades diarias que realiza, incrementando su nivel de productividad ayudando al crecimiento de la empresa. Es por eso que hoy en día las empresas se están enfocando en el capital humano como base de la institución donde le dan prioridad a sus necesidades asiendo que este satisfecho y generando un vínculo de afecto hacia la organización.

---

Así mismo considera las siguientes dimensiones:

Condiciones del trabajo: Las empresas hoy en día toman énfasis en la suma de bienes y servicios que en este caso el empleador entrega al trabajador para el cumplimiento de sus actividades cotidianas en su centro de trabajo.

Cuando hablamos de seguridad debemos tener en cuenta que las normas de seguridad existen y deben obedecerse con el fin de prevenir riesgos futuros derivados de la propia actividad que realizamos, las empresas están obligadas a brindar la seguridad y estabilidad en la salud de sus trabajadores

Salud se define a la salud como el estado en que se encuentra la persona ya sea emocional, físico y psicológico para poder realizar sus actividades diarias

Moral se basa en el comportamiento humano en base a lo bueno y lo malo.

Remuneración es una forma de remunerar dinero en base a un acuerdo por el trabajo realizado.

Participación el aporte que una persona hace a una empresa u organización.

Comunicación es la acción de cambiar información entre dos o más personas que emiten mensajes con un código determinado de manera correcta y efectiva para que pueda ser entendida.

Imagen de la empresa es la percepción de los clientes frente a una marca con esto nos referimos al logotipo de una empresa ,a su trayectoria en el mercado, al posicionamiento que ha tenido desde que empezó a funcionar y a los valores institucionales los cuales se reflejan en sus trabajadores.

Relación jefe/subordinado en muchos casos el jefe no es solo esa persona que manda, sino que también debe ser un amigo para sus trabajadores, dándoles confianza y así ser mejor no solo en la vida personal sino en lo laboral.

Organización del trabajo las empresas cuentan con un proceso para elaborar el trabajo de manera optimizada, siempre buscamos mejorar los tiempos de respuesta frente a una problemática, es por ello que innovan procesos con la finalidad de mejorar el tiempo de respuesta en este caso en particular se crea un grupo de trabajo que se encargara de innovar y mejorar procesos, establecer tiempos de respuestas y contar con una variedad de alternativa.

Por su parte Antonio Duro Martin (2013) considero que: Las condiciones de trabajo se refieren al trabajo como input, en el sentido amplio de facilitar una respuesta en el trabajador o de provocar una acción por su parte. Al mismo tiempo, serán condiciones de trabajo pertinentes para la calidad de vida laboral todas aquellas condiciones de trabajo cuyo output repercuta de alguna manera sobre la experiencia subjetiva del trabajo que experimenta el trabajador. Si esta consecuencia es positiva, se tratará de condiciones de trabajo que suman calidad a la vida del trabajador en el trabajo; y si aquella fuera negativa, se tratará de condiciones de trabajo que restan calidad. (pág. 32).

Representa una ventaja invaluable para la organización y para el óptimo desarrollo de sus funciones dentro de ella, se establece una relación efectiva con los trabajadores generando ellos mayor productividad y satisfacción a las tareas asignadas dentro de cada área.

Del mismo modo destaca algunas dimensiones como condición de trabajo, salud, que se está tomando de referencia en el proyecto de investigación.

Como iniciativa cada empresa debe realizar un encuesta de clima laboral cada (6 meses) tiempo para determinar el grado de satisfacción de los trabajadores con la finalidad de conocer cómo se sienten al trabajar en la empresa y que condiciones son idóneas para que su permanencia sea mejor.

Dicho lo anterior, la calidad de vida se resume en el bienestar de los empleados para un mejor desempeño en sus actividades diarias , para que la condiciones se cumplan el trabajador debe encontrarse en el puesto ideal, donde sus habilidades se utilicen al máximo, solo así esta persona se sentirá comprometida y sentirá que es pieza clave en su departamento o su área de trabajo, por otra parte el empleador debe motivar al personal constantemente ya sea con incentivos adicionales, capacitaciones, línea de carrera , involucrarlos con el desarrollo de la empresa innovando nuevos sistemas para el desarrollo de sus tareas diarias , emplear nuevas tecnologías para contar con personal ansioso de conocimiento y ganas de ser un profesional en su área.

Para L. Fernández Arias Galicia (2017) precisa que: La percepción del individuo sobre su trabajo consiste en una expectativa de oportunidades, mientras que los trabajadores que carecen de calidad de vida en su trabajo es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables. (p. 117).

Es decir, un trabajador contento, es un trabajador eficiente, explotando todas sus habilidades en el puesto desempeñado promueve la sana competencia entre los integrantes del equipo de trabajo al que pertenece, el cual no solo incrementa la productividad sino también los ingresos mejorando la calidad de vida del trabajador, así como las condiciones de trabajo debe ser un ambiente saludable, emocionalmente hace que se sienta en paz y satisfecho. La visualización de las necesidades debe verse cubiertas y saciadas por el trabajador lo cual le permite generar una mejor calidad de vida a su familia sintiendo que hace un buen trabajo el cual está siendo bien recompensado, si esto no fuese así tendríamos un ambiente hostil, no solo para un trabajador sino para todo el equipo ya que jalaría al resto a sentirse no valorado por parte de la institución generando como consecuencia que llegue tarde, no realice su trabajo al 100%, un mal clima laboral, habladuría, etc.

Bajando su productividad o rendimiento en el trabajo realizado perjudicando a la organización donde labora.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

¿De qué manera la planificación se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera la organización se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera la dirección se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera el control se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera la planificación se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera la organización se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera la dirección se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

¿De qué manera el control se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

### **1.5. Justificación del estudio**

El presente estudio se justifica de ser relevante porque explica y pretende dar solución mediante la teoría científica a la problemática encontrada en los trabajadores administrativos y operativos de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019., por las cuales no coordinan las tareas diarias, no cuentan con un cronograma de actividades y en tal sentido la falta de motivación por parte de los dueños no se es suficiente para que la gestión administrativa también sea la secuencia continua del trabajo en equipo, así mismo la falta de seguridad operativa en el momento de manipular la mercadería no cuenten con equipo de trabajo ya sean guantes, lentes, protector contra el polvo etc. Esto permite a que los trabajadores se desanimen y tomen la decisión de migrar a otra empresa, es por ello

### **1.6. Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

#### **1.6.2 Objetivo específicos**

Describir la relación entre la planificación, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación de la organización, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.



Describir la relación entre la dirección, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación del control, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación de la planificación, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación de la organización, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación de la dirección, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Describir la relación con el control se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

Existe relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### **1.7.2 Hipótesis específicos**

Existe relación significativa entre la planificación, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre de la organización, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre la dirección, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre el control, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre la planificación, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre la organización, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Existe relación significativa entre la dirección, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

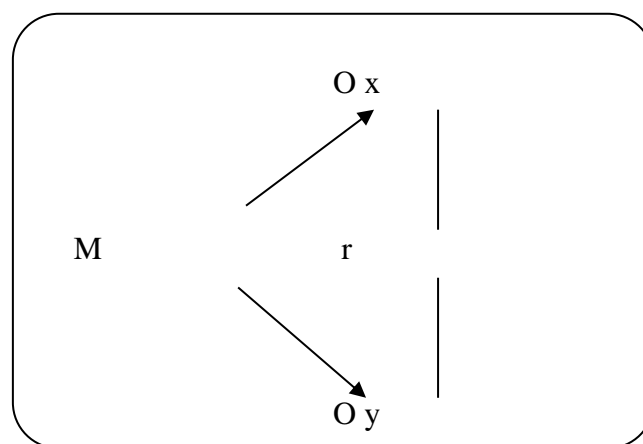
Existe relación significativa entre el control, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación empleado será **no experimental** de corte **transversal** ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.151)

El Tipo de Investigación es Descriptivo–Correlacional, de corte transversal, el cual se muestra en el siguiente Diagrama



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- O1 = Variable: Gestión administrativa
- O2 = Variable: Seguridad Salud Ocupacional
- O3 = Variable: Calidad de Vida Laboral
- r = Relación entre Variables

## 2.2 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

*Cuadro de operacionalización – Gestión Administrativa*

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Número de ítems	Escala de medición
<b>Gestión Administrativa</b>	Anzola (2002) menciona que: Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control". (Pág.70).	La variable Gestión	Planificación	Misión	1,2	Ordinal tipo Likert Pertinente, Relevancia, Claridad
				Programas	3,4	
				Objetivos	5	
				Procedimientos	6	
		Organización	Desempeño	7,8		
			Estructura	9,10		
			Cargo	11,12		
		Dirección	Toma de Decisiones	13		
			Liderazgo	14		
			Comunicación.	15,16,17		
			Motivación	18,19		
			Equipo de trabajo	20,21		
		Control	Ambiente Laboral	22		
			Seguimiento	23,		
Monitoreo	24,25					
Cumplimiento de metas	26					
Medidas correctivas	27,28					
Resultados	29					
	Administrativa se llevara a cabo mediante las dimensiones de Planificación, Organización, Dirección, y Control					

Tabla 2

Cuadro de operación de la variable seguridad y salud ocupacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Número de ítems	Escala de medición
<b>Seguridad y Salud ocupacional</b>	Chinchilla (2013) define que: "La seguridad y salud está en permanente cambio, tal como vamos cambiando nosotros y en gran parte, depende de las condiciones de trabajo" (p. 27).	La variable seguridad y salud ocupacional se llevara a cabo mediante las dimensiones de política, organización, planificación, y evaluación.	política de salud ocupacional	Satisfacción		Ordinal tipo Likert muy Pertinente, Relevancia, Claridad
				Eficiencia	2	
			programa de salud ocupacional	calidad	3	
				sistema	4,5	
			máquinas y equipo	procesos	6,7	
				salud ocupacional	8,9	
			riesgo ergonómico	riesgos	10,11	
				inducción	12,13,14	
			riesgo químico	evaluación	15,16	
				mejoramiento	17,18	
			riesgo químico	seguimiento	19,20	
				maquinas	21,22	
			riesgo químico	equipos	23,24	
				accidente	25,26	
riesgo químico	enfermedad	27,28				
	postura	29				
riesgo químico	ambiente	30,31				
	Agentes químicos	32				

Tabla 3

*Cuadro de operacionalización – Calidad de Vida Laboral*

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Número de ítems	Escala de medición	
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Para Chiavenato, 2011 mencionó acerca de la importancia de la Walton en 1975, la calidad de vida laboral es un proceso mediante el cual una organización, responde a las necesidades los trabajadores, a través de desarrollos de mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones, que involucra el diseño de su vida laboral (p.17).	Se define la variable a través del cuestionario adaptado por Gonzales (2010) que será aplicado a los trabajadores de la empresa Hene Import EIRL	Soporte Institución para el Trabajo	Proceso del Trabajo	1	Ordinal tipo Likert	
				Ordinal	2		
				Supervisión Laboral	3		
			Seguridad en el Trabajo	Apoyo de los Supervisores	4,5		Pertinente, Relevancia, Claridad
				Evaluación del Tiempo	6		
				Procedimiento de Trabajos	7,8		
				Salarios	9,10		
				Insumo para el Trabajo	11,12		
			Integración al puesto de Trabajo	Derechos Contractuales de los Trabajadores	13		
				Motivación	14,15		
			Satisfacción por el Trabajo	Ambiente de Trabajo	16,17		
				Dedicación al Trabajo	18,19		
				Participación en el Trabajo	20		
			Bienestar logrado a través del Trabajo	Reconocimiento por el Trabajo	21		
				Integración con la Institución	22,23		
				Beneficios del Trabajo	24,25		
			Desarrollo Personal del Trabajador	Evaluación de la Salud General	26		
Logros	27						
Administrador del Tiempo Libre	Expectativas de Mejoras	28					
	Planificación del Tiempo Libre	29					
	Equilibrio entre Trabajo y Vida Familiar	30,31					

## **2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)**

### **2.3.1 Población**

Carrasco (2006) lo definió: “el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Para esta investigación, la población se refiere como unidad de análisis a todos los trabajadores de las áreas de operaciones y del área administrativa, cuya población es de treinta y una personas (31) Integrantes.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica utilizada fue a encuesta y se tomaron dos instrumentos para cada una de las variables.

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, asimismo, la confiabilidad, se realizó mediante el Alfa de Cronbach, los resultados de la prueba piloto fueron para la variable gestión administrativa (0.990), Seguridad ocupacional (0.996) y calidad de vida (0.994).

## **2.5. Procedimientos**

Se realizó la encuesta con los tres instrumentos en la empresa en el área de capacitación en grupos de 10 personas

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos se tabularon los cuestionarios y se construyó la base de datos software spss, así mismo, se utilizó tablas y figuras para la estadística descriptiva y procedimientos de correlación para la estadística inferencial.

## **2.7 Aspectos éticos**

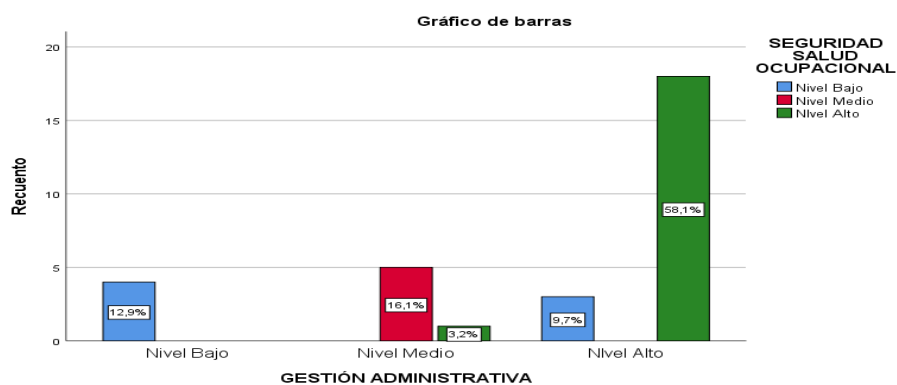
Esta investigación se a realizado con la confidencialidad e integridad ética que corresponde a un estudio de este nivel

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 4

Tabla cruzada GESTIÓN ADMINISTRATIVA *SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL						
		SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL				
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Nivel Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,9%	0,0%	0,0%	12,9%
	Nivel Medio	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	16,1%	3,2%	19,4%
	Nivel Alto	Recuento	3	0	18	21
		% del total	9,7%	0,0%	58,1%	67,7%
Total	Recuento	7	5	19	31	
	% del total	22,6%	16,1%	61,3%	100,0%	

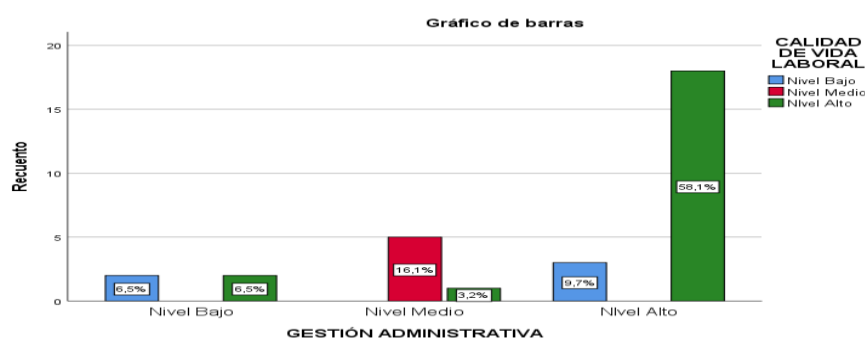


De acuerdo a la Tabla 5, los encuestados respondieron sobre la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, consideran que el 58% tienen nivel alto en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, el 16% tienen nivel medio en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, y solamente el 12% tienen nivel medio en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.



Tabla 5

		CALIDAD DE VIDA LABORAL				
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Nivel Bajo	Recuento	2	0	2	4
		% del total	6,5%	0,0%	6,5%	12,9%
	Nivel Medio	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	16,1%	3,2%	19,4%
	Nivel Alto	Recuento	3	0	18	21
		% del total	9,7%	0,0%	58,1%	67,7%
Total	Recuento	5	5	21	31	
	% del total	16,1%	16,1%	67,7%	100,0%	



### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 5, los encuestados respondieron sobre la gestión administrativa y calidad de vida laboral, consideran que el 58% tienen nivel alto en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, el 16% tienen nivel medio en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, y solamente el 12% tienen nivel medio en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### 3.2. Resultados estadísticos inferenciales

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,774	31	,000
SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	,813	31	,000
CALIDAD DE VIDA LABORAL	,768	31	,000

En la Tabla 6, la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (para tamaños de muestra menores de 50 observaciones), nos indica que el pvalor=0.000 <0.05, por lo tanto, nos indica que la distribución de las variables gestión administrativa, seguridad salud ocupacional y calidad de vida laboral son distribuciones no normales.

### 3.2.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 7

			Correlación parcial y bivariado		
			SEGURIDA D SALUD OCUPACI ONAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	GESTIÓN ADMINIST RATIVA
Variables de control					
-ninguno- <sup>a</sup>	SEGURIDAD	Correlación	1,000	,812	,679
	SALUD OCUPACIONAL	Significación (bilateral)	.	,000	,000
		gl	0	29	29
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Correlación	,812	1,000	,373
		Significación (bilateral)	,000	.	,039
		gl	29	0	29
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación	,679	,373	1,000
		Significación (bilateral)	,000	,039	.
		gl	29	29	0
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SEGURIDAD	Correlación	1,000	,820	
	SALUD OCUPACIONAL	Significación (bilateral)	.	,000	
		gl	0	28	
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Correlación	,820	1,000	
		Significación (bilateral)	,000	.	
		gl	28	0	

a. Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

Respecto a la hipótesis general planteada, en la tabla 7, la correlación parcial de la gestión administrativa en relación con la con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral, se tiene una correlación parcial de (0.820) y un pvalor=0.000<0.05, por lo tanto la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud

Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

En la tabla 7, se puede apreciar las correlaciones bivariados, donde se pueden apreciar que la gestión administrativa y salud ocupacional de salud es de (0.679) con un pvalor =0.000<0.05. así mismo, la gestión administrativa y calidad de vida laboral es de (0.373) con un pvalor =0.039<0.05, en ambos casos existe una correlación positiva moderada.

En relación a las hipótesis específicas, podemos encontrar que según el anexo 4,

La correlación de la dimensión planificación y la seguridad de la salud ocupacional, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.575) y un pvalor=0.000<0.05, por lo tanto la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la planificación y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión organización y la seguridad de la salud ocupacional, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.632) y un pvalor=0.000<0.05, por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la organización, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión dirección y la seguridad de la salud ocupacional, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.670) y un pvalor=0.000<0.05, por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la dirección, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión control y la seguridad de la salud ocupacional, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.675) y un pvalor=0.000<0.05, por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre del control, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión planificación y la calidad de vida laboral, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.461) y un  $p\text{valor}=0.009<0.05$ , por lo tanto la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la planificación, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión organización y la calidad de vida laboral, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.409) y un  $p\text{valor}=0.022<0.05$ , por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la organización, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión dirección y la calidad de vida laboral, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.433) y un  $p\text{valor}=0.015<0.05$ , por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre de la dirección, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La correlación de la dimensión control y la calidad de vida laboral, tiene una correlación Rho de Spearman de (0.461) y un  $p\text{valor}=0.009<0.05$ , por lo tanto, la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación significativa entre del control, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos estadísticos, los antecedentes, el marco teórico y los objetivos planteados, se cumple el objetivo general y la hipótesis general, mediante una correlación parcial positiva, es decir, la gestión administrativa, tiene una relación directa con Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral, con un valor de (0.820), desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos, 2019. En el estudio de Gutiérrez (2016), se aprecia resultados similares, asimismo, la teoría de Louffat (2012) Administración: Fundamentos de proceso administrativo, concuerdan con el trabajo de Según Louffat (2012) enunció la gestión administrativa “Como un elemento convergente e integrador de la acción administrativa por medio de la planeación, organización, dirección y control”. Se refuerza el sentido teórico a través de Chiavenato (2014) donde explica que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las competencias con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Respecto, los hallazgos sobre la dimensión planificación y la seguridad salud ocupacional, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 57.5%, el estudio de Herranz (2004) tiene resultados similares al presente estudio, así como Chiavenato (2014), sobre la planificación, explica que la visión y los objetivos de una organización, se planifican estrategias para obtener una visión y misión dada, la explicación de Chinchilla (2013) sobre la seguridad y salud está en permanente cambio, para mejorar las condiciones de trabajo, es decir la planeación cumple una función específica en la que determina la eficiencia de la gestión, en tal sentido cuando se relaciona con la seguridad salud ocupacional se obtiene los planes de prevención de corto y mediano plazo.

Respecto, los hallazgos sobre la dimensión organización y la seguridad salud ocupacional, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 62.3%, el estudio de Beteta (2017), se apoyó para la variable de gestión administrativa con la teoría propuesta por Louffat (2012), se organizan las campañas de prevención a fin de que las tareas operativas tenga un desarrollo normal con prevención y seguridad

Respecto, los hallazgos sobre la dimensión dirección y la seguridad salud ocupacional, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 67%, el estudio de Espinoza (2012), tiene resultados Chiavenato (2014), sobre la planificación, en el caso de visión y los objetivos de una organización, los administradores planifiquen estrategias, la explicación de Chinchilla (2013) sobre la seguridad y salud está en permanente cambio, para mejorar las condiciones de trabajo.

Según Chiavenato 2014 explica la dirección a través del liderazgo efectúa la parte operativa de las funciones de la gestión en referencia a la salud salud ocupacional Respecto, los hallazgos sobre la dimensión control y la seguridad salud ocupacional, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 67.5%, el estudio de Espinoza (2012), tiene resultados Chiavenato (2014), sobre la planificación, en el caso de visión y los objetivos de una organización, los administradores planifiquen estrategias, la explicación de Chinchilla (2013) sobre la seguridad y salud está en permanente cambio, para mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo a Chiavenato (2014), considera que es importante realizar evaluaciones y monitoreo que requiere la empresa a fin de corregir las desviaciones que se presentan con respecto al objetivo deseado en referencia a la salud seguridad ocupacional de los trabajadores

Respecto, los hallazgos sobre la dimensión planificación y la calidad de vida laboral, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 46.1%, el estudio de Espinoza (2012), tiene resultados Chiavenato (2014), sobre la planificación, en el caso de visión y los objetivos de una organización, los administradores planifiquen estrategias, la explicación de Chinchilla (2013) sobre la seguridad y salud está en permanente cambio, para mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo a lo que explica Chiavenato (2014), se debe de realizarse planes alineados a los objetivos de la empresa, en ese sentido se desarrollan planes de soporte institucional para el trabajo,

Respecto, los hallazgos sobre la dimensión organización y la calidad de vida laboral, existe una correlación bivariada Rho de Spearman del 40.9%, el estudio de Espinoza (2012), tiene resultados Chiavenato (2014), sobre la planificación, en el caso de visión y los objetivos de una organización, los administradores

planifiquen estrategias, la explicación de Chinchilla (2013) sobre la seguridad y salud está en permanente cambio, para mejorar las condiciones de trabajo. Este porcentaje explica que los trabajadores evidencian que la calidad de vida es baja por la escala salarial, existiendo mayor insatisfacción. Chiavenato 1975 cuando las necesidades no son atendidas por la organización distorsiona en la gestión. Respecto, los hallazgos sobre la dimensión dirección y la calidad de vida laboral, existe una correlación bivariado Rho de Spearman del 43.3%, el estudio de Chiavenato (2014), sobre el liderazgo que debe ejercer la organización aporta una mejor calidad de vida a los trabajadores, sin embargo, el bajo porcentaje de la relación indica que esta dimensión no está cumpliendo los objetivos planificados, debido a la insatisfacción con respecto a la remuneración que perciben. Respecto, los hallazgos sobre la dimensión control y la calidad de vida laboral, existe una correlación bivariado Rho de Spearman del 46.1%, el estudio de Chiavenato (2014), como consecuencia los objetivos de la empresa no se están cumpliendo debido a que el seguimiento, monitoreo y cumplimiento de las funciones debido al bajo salario.



## V. CONCLUSIONES

### Conclusión 1.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación parcial de 0.820 es decir el 82% de la gestión administrativa y su relación con la seguridad salud ocupacional y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### Conclusión 2.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.575 es decir el 57.5% de relación entre la dimensión planificación y la seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### Conclusión 3.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.632 es decir el 62.3% de relación entre la dimensión organización y la seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### Conclusión 4.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.670 es decir el 67.0% de relación entre la dimensión dirección y la seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### Conclusión 5.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.675 es decir el 67.5% de relación entre la dimensión control y la seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

### Conclusión 6.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.461 es decir el 46.1% de relación entre la dimensión planificación

y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

#### Conclusión 7.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.409 es decir el 40.9% de relación entre la dimensión organización y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

#### Conclusión 8.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.433 es decir el 43.3% de relación entre la dimensión dirección y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

#### Conclusión 9.

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación bivariada Rho de spearman de 0.461 es decir el 46.1% de relación entre la dimensión control y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Sobre la salud ocupacional debe realizarse un programa de intervención psicológica a cada trabajador de tal manera que se analice cada cargo que se alinea a los objetivos de la empresa, así mismo la calidad de vida esta direccionada en función de la ergonomía que debe tener cada trabajador.

Respecto a la planificación y la seguridad salud ocupacional se deben respetar los principios que promulga la sunafil para asegurar la prevención en la salud laboral de cada trabajador.

Respecto a la dirección y la seguridad de la salud ocupacional debe mantener lo establecido en la norma en función a las revisiones anuales que realiza para que se cumplan los propósitos de la norma

Debe mantenerse el control de la seguridad en la prevención de la salud mental y física de los trabajadores de la empresa.

Consideramos que la planificación para una mejor calidad de vida laboral debe analizarse a través de un estudio de la sicología organizacional a fin de mantener la ergonomía que debe existir en la empresa

Debe considerarse para la organización y la calidad de vida laboral, el aspecto de compromiso de cada uno de los trabajadores de la organización a fin de que sincronicen con los objetivos de la empresa, para lo cual se recomienda un plan de intervención psicológica donde se realice u a inducción de la misión visión y valores reforzando los conocimientos

Sobre la dirección y la calidad de vida laboral consideramos que se debe implantar una mejora de una línea de promoción para motivar a los trabajadores de la empresa (línea de carrera.

Sobre el control y la calidad de vida laboral recomendamos que debe realizarse un control de la productividad del trabajador y una línea de incentivos que sea de manera pecuniaria o otras mejoras, de tal manera de que el trabajador este comprometido con la institución.

## **VII. PROPUESTA**

Respecto a la seguridad salud ocupacional se propone realizar un plan de intervención psicológica con cada uno de los trabajadores, por el cual se realice el compromiso, a fin de establecer la misión, visión de la empresa, este programa debe utilizar instrumentos de estándar mundial, y debe realizarse cada semestre.

Objetivos.

Mejorar las habilidades blandas de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

Desarrollo.

Debe de realizarse el coaching con cada uno de los trabajadores con la finalidad de mejorar la gestión con la finalidad de mejorar la calidad, esto permite evaluar el entrenamiento de seis semanas a fin de lograr el objetivo que quiere la empresa.

## REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*, Segunda Edición. Editorial McGraw Hill, México 2002. Pág.70
- Azocar, L y Díaz, E. (2013). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui (Tesis de Pregrado). Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Venezuela.
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Magaña Medina, D. E., & Sahuí Maldonado, J. A. (2013). Propuesta de Modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el Sector Turístico, Campechano, México. *Revista internacional administración & finanzas (RIAF)*. 7(5), 61-76.
- Bacacorzo, G. (1997). *Diccionario de la Administración Pública*. Tomo I, Primera.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. (1a Ed.). Tucuman, Argentina: Editorial Shalom
- Carrasco (2007) *Metodología de la Investigación científica*. 1ra. Edición. Peru. Editorial San marcos.
- Caraballo J, Maita R, Parra E. (2009). *Gestión Administrativa*. Recuperado de: <http://gestionadministrativaiuta.blogspot.com/>
- Norma OHSAS 18001: 2007, Serie de Evaluación de la SST  
Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sábado 20 de agosto del 2011.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso Administrativo* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill
- Perú: Grijley.
- Canales, F., Alvarado, E y Pineda, E. (1994). *Metodología de la Investigación*. (2a Ed.). Washington, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud.

- Carrera, F. (2015). *Determinar percepción de la calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de la empresa SECURITAS S.A.C.* (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperada de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5256/K4.1265.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de Vida Laboral*. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Choque, A. (2013). *Calidad de vida laboral en profesionales de la salud del hospital de Camaná*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperada de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3888/70.1667.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corral, D. (2008). *Percepción del nivel de vida laboral del personal académico de tiempo completo del Instituto Tecnológico Unidad Navojoa*. (Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico Unidad Navojoa, México). Recuperada de [http://biblioteca.itson.mx/dac\\_new/tesis/369\\_corral\\_dulce.pdf](http://biblioteca.itson.mx/dac_new/tesis/369_corral_dulce.pdf)
- Cárdenas, R. (2014). *Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú* (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Este.
- Gadow F. (2014). *Dilemas: La Gestión del Talento en Tiempos de Cambios*. Argentina: Editorial Granice.
- Gómez, M. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá*. (Tesis doctoral, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia). Recuperada de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708/624>

Granados, I. (2011), *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. (Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Revista Global de Negocios; 2015; *Estudio Experimental de la Calidad de Vida Laboral en Mipymes Turisticas*; (28 de mayo del 2016). Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>; volumen 3; pagina 4.

## **ANEXOS**



## Anexo Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p><b>roblema General:</b></p> <p>¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera la planificación se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera la organización se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera la dirección se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera el control se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera la planificación se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera la organización se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p>¿De qué manera la dirección se relaciona con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>Describir la relación entre la planificación, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación de la organización, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación entre la dirección, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación del control, con la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación de la planificación, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación de la organización, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación de la dirección, con la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Describir la relación del control, con la calidad de vida laboral desde la</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>Existe relación significativa entre la planificación, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre de la organización, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el control, y la Seguridad Salud Ocupacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la planificación, y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la organización, y la</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión Administrativa</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Seguridad salud Ocupacional</p> <p><b>Variable 3</b></p> <p>Calidad de Vida Laboral</p>	<p><b>Planificación.</b></p> <p><b>Organización.</b></p> <p><b>Dirección.</b></p> <p><b>Control.</b></p> <p><b>Política de Salud Ocupacional.</b></p> <p><b>Programa de Salud Ocupacional.</b></p> <p><b>Máquinas y Equipos.</b></p> <p><b>Riesgos Ergonómicos.</b></p> <p><b>Riesgo Químico.</b></p> <p><b>Soporte Institución para el Trabajo.</b></p> <p><b>Seguridad en el Trabajo.</b></p> <p><b>Integración al Puesto de Trabajo.</b></p> <p><b>Satisfacción por el Trabajo.</b></p> <p><b>Bienestar Logrado a través del Trabajo.</b></p> <p><b>Desarrollo Personal del Trabajador.</b></p> <p><b>Administrador del Tiempo Libre.</b></p>	<p>preguntas para cada variable</p> <p>Escala de medición:</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Pertenencia, Relevancia, Claridad</p>

Anexo 2 Instrumentos

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Indicadores Gestión Administrativa, Seguridad Salud Ocupacional, Calidad de Vida Laboral



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Indicadores  
Gestión Administrativa**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>														
1	¿Considera que la Misión de la empresa se está entendiendo desde la gerencia hasta los subordinados?				/				/				/	
2	¿Cambiaría la misión de la empresa? ¿Por qué?				/				/				/	
3	¿Considera Ud. que los dueños, tienen bien definidos los objetivos institucionales como los programas?				/				/				/	
4	¿Los dueños programan, planifican oportunamente la atención a sus clientes?				/				/				/	
5	¿Cumplen con las Objetivos planificadas?.				/				/				/	
6	¿Los procedimientos de la planificación complementan para el logro de las metas?				/				/				/	
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>														
7	¿Considera Ud. que existe una adecuada desempeño de las actividades en la empresa HENE?				/				/				/	
8	¿Los instrumentos de gestión de la empresa son de fácil acceso?				/				/				/	
9	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la empresa HENE?				/				/				/	
10	¿Considera usted que debería de hacer reingeniería en la estructura organizacional?				/				/				/	
11	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la empresa HENE?				/				/				/	
12	¿Considera Ud. Los cargos de los colaboradores actualmente, son las personas idóneas para el perfil que solicita?				/				/				/	
13	¿Cómo percibe la toma de decisiones, a la hora de ponerlo en práctica, cree usted que se ajustan a la realidad de sus propuestas en su plan de acción?				/				/				/	
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>														
14	¿Usted se considera líder en su empresa oh son los jefes quienes aplican el liderazgo?				/				/				/	
15	¿Cómo percibe usted la fluidez de la comunicación en la empresa?				/				/				/	
16	¿los subordinados tienen la suficiente confianza para comunica algún inconveniente?				/				/				/	
17	¿Considera que es muy importante la comunicación verbal y no verbal?				/				/				/	
18	¿Usted ha elaborado un análisis de la motivación de su empresa?				/				/				/	
19	¿Cree que sus trabajadores están motivados para aportar, innovar y colaborar?				/				/				/	
20	¿Se percibe el trabajo en equipo?				/				/				/	





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la  
Seguridad Salud Ocupacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Política de salud ocupacional</b>													
1	¿Qué tanta es la satisfacción que tiene con la política de la empresa?				/			/	/				/	
2	¿Qué tan eficiente son las normas de la empresa para resguardar su salud?				/			/					/	
3	¿Cómo considera que es la Calidad de la atención de la empresa al sufrir algún accidente?				/			/					/	
4	¿Los sistemas Informáticos que tiene la empresa son perjudiciales para los trabajadores?				/			/					/	
5	¿Qué tan apropiado es el sistema para evaluar la salud del personal que trabajan en la empresa?				/			/					/	
6	¿Considera que los procesos que establece la empresa para su seguridad son necesarios?				/			/				/	/	
7	¿Los procesos de secuencia de las actividades operativas tienen secuencia y coordinación con la seguridad para todos los colaboradores de la empresa?				/			/					/	
8	¿Qué tan informativa es para usted las capacitaciones en salud ocupacional?				/			/					/	
9	¿Qué tan eficiente son los programas de salud ocupacional de la empresa?				/			/					/	
10	¿Qué opinión tiene sobre las capacitaciones de riesgo que le dan en la empresa?				/			/					/	
11	¿Porque cree que es muy importante capacitar a sus empleados en temas de riesgos, cuenta con el presupuesto para ello?				/			/					/	
12	¿Cómo considera usted la protección hacia ustedes de algún riesgo que exista en la empresa?				/			/					/	
13	¿Cómo calificaría las inducciones que reciben antes de ingresar a la organización?				/			/					/	



14	¿Las inducciones que recibe antes de ingresar a laborar le ayudan en el transcurso de su desempeño en la organización?			/		/		/	
DIMENSIÓN 2: Programa de salud ocupacional									
15	¿Cómo considera la actualización de la evaluación de riesgo que hace el empleador una vez al año?			/		/		/	
16	¿Qué opinión tiene sobre la evaluación de las políticas de seguridad que hace la empresa con respecto a las medidas de prevención?			/		/		/	
17	¿Cómo califica los procedimientos de mejora que la empresa hace para asegurar que las informaciones lleguen a los trabajadores de la organización?			/		/		/	
18	¿Cómo califica a la empresa con respecto al compromiso para mejorar el desempeño de la seguridad y la salud ocupacional?			/		/		/	
19	¿Qué tan eficientes son los programas para hacer seguimiento y medir periódicamente el desempeño de los trabajadores?			/		/		/	
20	¿Qué tan eficiente es su programa anual de seguridad de la empresa?			/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Máquinas y equipos									
21	¿Cómo califica las máquinas que les brindan para realizar un trabajo?			/		/		/	
22	¿Cómo considera el estado de las máquinas para poder elaborar el trabajo requerido en la empresa HENE?			/		/		/	
23	¿Qué tan confiables cree usted que son los equipos existentes en la empresa?			/		/		/	
24	¿Cómo consideran los trabajadores que los equipos a usar cuentan con estándares de calidad?			/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Riesgo Ergonómico									
	¿Cómo consideraría las indicaciones a charlas brindadas acerca de cómo prevenir accidentes?			/		/		/	
25	¿Qué tan efectiva es la atención al personal en caso suceda un accidente?			/		/		/	





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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Institucional para el Trabajo</b>													
1	¿Los Procesos de trabajo están definidos?				/				/				/	
2	¿Considera usted que la gestión se lleva en orden?				/				/				/	
3	¿El supervisor está en constante evaluación y supervisión de las actividades diarias? ¿Cuentan con una tabla de resultados?				/				/				/	
4	¿Se supervisa la planta y a los trabajadores? ¿Cuántas veces?				/				/				/	
5	¿Los supervisores están en constante dinamismo con los empleados?				/				/				/	
6	¿Considera que la evaluación de la gestión es evaluada constantemente?				/				/				/	
7	¿Cuentan con los procedimientos de trabajo establecidos?				/				/				/	
8	¿Considera usted que se cumplen con dichos procedimientos?				/				/				/	
9	¿El salario se considera las del mercado para sus trabajadores?				/				/				/	
10	¿Podría incrementarse dicho salario?				/				/				/	
11	¿Considera que la guía de entrevistas es la adecuada?				/				/				/	
12	¿Las herramientas de gestión son consideradas eficaces para los resultados de la empresa?				/				/				/	
13	Los trabajadores se sienten satisfecho con amplia libertad de poder decidir y disponer en el momento que se requiera?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 2: Integración al puesto de trabajo</b>													
14	¿Los trabajadores se sienten motivados?				/				/				/	



15	¿La gerencia o los jefes asumen el reto de a sus colaboradores?			/		/		/	
16	¿El ambiente de trabajo es el adecuado?			/		/		/	
17	¿La infraestructura es la adecuada para cada uno de los trabajadores?			/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción por el Trabajo</b>									
18	¿Considera usted que sus empleados se dedican al 100% en sus labores?			/		/		/	
19	¿Existe dinamismo y constancia en las labores cotidianas?			/		/		/	
20	¿Los trabajadores son participativos, presentan propuestas de mejoras?			/		/		/	
21	¿Usted cree que las recomendaciones hacia sus trabajadores se cumplen?			/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4: Logro a través del Trabajo</b>									
22	¿Considera que los clientes y los trabajadores se integran con el solo propósito de que fluyan las relaciones laborales?			/		/		/	
23	¿Existe envidia en el entorno?			/		/		/	
24	¿Considera usted que el esfuerzo laboral beneficia a sus trabajadores?			/		/		/	
25	¿Los sueldos tienen relación con el esfuerzo laboral?			/		/		/	
26	¿Si hubiese algún colaborador con una enfermedad delicada, usted como dueño de la empresa estaría dispuesto a cooperar con la salud?			/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal del trabajador</b>									
27	¿Considera usted que sus empleados se desenvuelven con eficiencia para el logro de los objetivos planeados?			/		/		/	
28	¿Los trabajadores están convencidos de que habría expectativas de mejoras salariales por los esfuerzos que hagan?			/		/		/	



DIMENSIÓN 5: Administración del tiempo libre													
29	¿Usted evalúa los tiempos libres de sus trabajadores? ¿Cuáles serían esos resultados?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
30	¿Considera usted que las actividades deportivas son muy importantes?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
31	¿La cultura y la condiciones laborales relacionadas a con el interés de su organización cree que son principales?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador p.e. Mg: Ricardo Villavieja Ricardo Campos  
 DNI: 08207744

Especialidad del validador: Administración de Empresas  
 .....  
 ..... de ..... del 2019...

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se enfrente 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.  
 Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Indicadores**
**Gestión Administrativa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	NA	MD	D	A	NA	MD	D	A	NA	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>														
1	¿Considera que la Misión de la empresa se está entendiendo desde la gerencia hasta los subordinados?				/				/				/	
2	¿Cambiaría la misión de la empresa? ¿Por qué?				/				/				/	
3	¿Considera Ud. que los dueños, tienen bien definidos los objetivos institucionales como los programas?				/				/				/	
4	¿Los dueños programan, planifican oportunamente la atención a sus clientes?				/				/				/	
5	¿Cumplen con las Objetivos planificadas?				/				/				/	
6	¿Los procedimientos de la planificación complementan para el logro de las metas?				/				/				/	
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>														
7	¿Considera Ud. que existe una adecuada desempeño de las actividades en la empresa HENE?				/				/				/	
8	¿Los instrumentos de gestión de la empresa son de fácil acceso?				/				/				/	
9	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la empresa HENE?				/				/				/	
10	¿Considera usted que debería de hacer reingeniería en la estructura organizacional?				/				/				/	
11	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la empresa HENE?				/				/				/	
12	¿Considera Ud. Los cargos de los colaboradores actualmente, son las personas idóneas para el perfil que solicita?				/				/				/	
13	¿Cómo percibe la toma de decisiones, a la hora de ponerlo en práctica, cree usted que se ajustan a la realidad de sus propuestas en su plan de acción?				/				/				/	
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>														
14	¿Usted se considera líder en su empresa oh son los jefes quienes aplican el liderazgo?				/				/				/	
15	¿Cómo percibe usted la fluidez de la comunicación en la empresa?				/				/				/	
16	¿Los subordinados tienen la suficiente confianza para comunicar algún inconveniente?				/				/				/	
17	¿Considera que es muy importante la comunicación verbal y no verbal?				/				/				/	
18	¿Usted ha elaborado un análisis de la motivación de su empresa?				/				/				/	
19	¿Cree que sus trabajadores están motivados para aportar, innovar y colaborar?				/				/				/	
20	¿Se percibe el trabajo en equipo?				/				/				/	

21	¿Los resultados del trabajo en equipo son óptimos?			/		/		/
22	¿El ambiente laboral es el adecuado?			/		/		/
23	¿Cómo califica usted, el entorno laboral desde el punto de vista objetivo			/		/		/
DIMENSION 4: CONTROL								
24	¿Considera usted que se le hace seguimiento a las actividades diarias?			/		/		/
25	¿El monitoreo de todas las actividades están siendo llevadas de acuerdo a los objetivos de la empresa?			/		/		/
26	¿Cuenta con el personal idóneo para dicho monitoreo?			/		/		/
27	¿La gestión de su empresa contrastado con la realidad, cree usted que logran ese vacío de poder decir se están cumpliendo las metas?			/		/		/
28	¿Los problemas que existen en la empresa son subsanados a tiempo?			/		/		/
29	¿Los trabajadores están capacitados para afrontar cualquier tipo de problemas?			/		/		/
30	¿Cómo resolvería un resultado negativo, teniendo en cuenta si aún no llega a la cuota de mercado?			/		/		/

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Navarez Aranibar, Teresa  
 DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

23 de Enero del 2019...

<sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la  
Seguridad Salud Ocupacional**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		ND	D	A	MA	ND	D	A	MA	ND	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Política de salud ocupacional</b>													
1	¿Qué tanta es la satisfacción que tiene con la política de la empresa?				/				/				/	
2	¿Qué tan eficiente son las normas de la empresa para resguardar su salud?				/				/				/	
3	¿Cómo considera que es la Calidad de la atención de la empresa al sufrir algún accidente?				/				/				/	
4	¿Los sistemas Informáticos que tiene la empresa son perjudiciales para los trabajadores?				/				/				/	
5	¿Qué tan apropiado es el sistema para evaluar la salud del personal que trabajan en la empresa?				/				/				/	
6	¿Considera que los procesos que establece la empresa para su seguridad son necesarios?				/				/				/	
7	¿Los procesos de secuencia de las actividades operativas tienen secuencia y coordinación con la seguridad para todos los colaboradores de la empresa?				/				/				/	
8	¿Qué tan informativa es para usted las capacitaciones en salud ocupacional?				/				/				/	
9	¿Qué tan eficiente son los programas de salud ocupacional de la empresa?				/				/				/	
10	¿Qué opinión tiene sobre las capacitaciones de riesgo que le dan en la empresa?				/				/				/	
11	¿Porque cree que es muy importante capacitar a sus empleados en temas de riesgos, cuenta con el presupuesto para ello?				/	/			/				/	
12	¿Cómo considera usted la protección hacia ustedes de algún riesgo que exista en la empresa?				/				/				/	
13	¿Cómo calificaría las inducciones que reciben antes de ingresar a la organización?				/				/				/	



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: Institucional para el Trabajo</b>														
1	¿Los Procesos de trabajo están definidos?				/				/				/	
2	¿Considera usted que la gestión se lleva en orden?				/				/				/	
3	¿El supervisor está en constante evaluación y supervisión de las actividades diarias? ¿Cuentan con una tabla de resultados?				/				/				/	
4	¿Se supervisa la planta y a los trabajadores? ¿Cuántas veces?				/				/				/	
5	¿Los supervisores están en constante dinamismo con los empleados?				/				/				/	
6	¿Considera que la evaluación de la gestión es evaluada constantemente?				/				/				/	
7	¿Cuentan con los procedimientos de trabajo establecidos?				/				/				/	
8	¿Considera usted que se cumplen con dichos procedimientos?				/				/				/	
9	¿El salario se considera las del mercado para sus trabajadores?				/				/				/	
10	¿Podría incrementarse dicho salario?				/				/				/	
11	¿Considera que la guía de entrevistas es la adecuada?				/				/				/	
12	¿Las herramientas de gestión son consideradas eficaces para los resultados de la empresa?				/				/				/	
13	Los trabajadores se sienten satisfecho con amplia libertad de poder decidir y disponer en el momento que se requiera?				/				/				/	
<b>DIMENSIÓN 2: Integración al puesto de trabajo</b>														
14	¿Los trabajadores se sienten motivados?				/				/				/	



15	¿La gerencia o los jefes asumen el reto de a sus colaboradores?			/			/			/
16	¿El ambiente de trabajo es el adecuado?			/			/			/
17	¿La infraestructura es la adecuada para cada uno de los trabajadores?			/			/			/
DIMENSIÓN 3: Satisfacción por el Trabajo										
18	¿Considera usted que sus empleados se dedican al 100% en sus labores?			/			/			/
19	¿Existe dinamismo y constancia en las labores cotidianas?			/			/			/
20	¿Los trabajadores son participativos, presentan propuestas de mejoras?			/			/			/
21	¿Usted cree que las recomendaciones hacia sus trabajadores se cumplen?			/			/			/
DIMENSIÓN 4: Logro a través del Trabajo										
22	¿Considera que los clientes y los trabajadores se integran con el solo propósito de que fluyan las relaciones laborales?			/			/			/
23	¿Existe envidia en el entorno?			/			/			/
24	¿Considera usted que el esfuerzo laboral beneficia a sus trabajadores?			/			/			/
25	¿Los sueldos tienen relación con el esfuerzo laboral?			/			/			/
26	¿Si hubiese algún colaborador con una enfermedad delicada, usted como dueño de la empresa estaría dispuesto a cooperar con la salud?			/			/			/
DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal del trabajador										
27	¿Considera usted que sus empleados se desenvuelven con eficiencia para el logro de los objetivos planeados?			/			/			/
28	¿Los trabajadores están convencidos de que habría expectativas de mejoras salariales por los esfuerzos que hagan?			/			/			/



DIMENSIÓN 5: Administración del tiempo libre																				
29	¿Usted evalúa los tiempos libres de sus trabajadores? ¿Cuáles serían esos resultados?				/					/										/
30	¿Considera usted que las actividades deportivas son muy importantes?				/					/										/
31	¿La cultura y la condiciones laborales relacionas a con el interés de su organización cree que son principales?				/					/										/

Observaciones:

---



---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Naivaz Aranibar Teresa  
 DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

23 de Ene del 2019...

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

Especialidad



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Indicadores  
Gestión Administrativa**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		NO	D	A	VA	NO	D	A	VA	NO	D	A	VA	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>														
1	¿Considera que la Misión de la empresa se está entendiendo desde la gerencia hasta los subordinados?			✓	✓			✓				✓		
2	¿Cambiaría la misión de la empresa? ¿Por qué?			✓				✓				✓		
3	¿Considera Ud. que los dueños, tienen bien definidos los objetivos institucionales como los programas?			✓				✓				✓		
4	¿Los dueños programan, planifican oportunamente la atención a sus clientes?			✓				✓				✓		
5	¿Cumplen con las Objetivos planificadas?			✓				✓				✓		
6	¿Los procedimientos de la planificación complementan para el logro de las metas?			✓				✓				✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>														
7	¿Considera Ud. que existe una adecuada desempeño de las actividades en la empresa HENE?			✓				✓				✓		
8	¿Los Instrumentos de gestión de la empresa son de fácil acceso?			✓				✓				✓		
9	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la empresa HENE?			✓				✓				✓		
10	¿Considera usted que debería de hacer reingeniería en la estructura organizacional?			✓				✓				✓		
11	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la empresa HENE?			✓				✓				✓		
12	¿Considera Ud. Los cargos de los colaboradores actualmente, son las personas idóneas para el perfil que solicita?			✓				✓				✓		
13	¿Cómo percibe la toma de decisiones, a la hora de ponerlo en práctica, cree usted que se ajustan a la realidad de sus propuestas en su plan de acción?			✓				✓				✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>														
14	¿Usted se considera líder en su empresa oh son los jefes quienes aplican el liderazgo?			✓				✓				✓		
15	¿Cómo percibe usted la fluidez de la comunicación en la empresa?			✓				✓				✓		
16	¿Los subordinados tienen la suficiente confianza para comunica algún inconveniente?			✓				✓				✓		
17	¿Considera que es muy importante la comunicación verbal y no verbal?			✓				✓				✓		
18	¿Usted ha elaborado un análisis de la motivación de su empresa?			✓				✓				✓		
19	¿Cree que sus trabajadores están motivados para aportar, innovar y colaborar?			✓				✓				✓		
20	¿Se percibe el trabajo en equipo?			✓				✓				✓		

21	¿Los resultados del trabajo en equipo son óptimos?				✓				✓				✓
22	¿El ambiente laboral es el adecuado?				✓				✓				✓
23	¿Cómo califica usted, el entorno laboral desde el punto de vista objetivo				✓				✓				✓
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>													
24	¿Considera usted que se le hace seguimiento a las actividades diarias?				✓				✓				✓
25	¿El monitoreo de todas las actividades están siendo llevadas de acuerdo a los objetivos de la empresa?				✓				✓				✓
26	¿Cuenta con el personal idóneo para dicho monitoreo?				✓				✓				✓
27	¿La gestión de su empresa contrastado con la realidad, cree usted que logran ese vacío de poder decir se están cumpliendo las metas?				✓				✓				✓
28	¿Los problemas que existen en la empresa son subsanados a tiempo?				✓				✓				✓
29	¿Los trabajadores están capacitados para afrontar cualquier tipo de problemas?				✓				✓				✓
30	¿Cómo resolvería un resultado negativo, teniendo en cuenta si aún no llega a la cuota de mercado?				✓				✓				✓

Observaciones:

Cumple con los criterios de objetividad y suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DELGADO ARENAS, RAÚL

DNI: 70366499

Especialidad del

validador: PHD EN MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

20 de EN del 2019

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

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos 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.

Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la  
Seguridad Salud Ocupacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Política de salud ocupacional</b>													
1	¿Qué tanta es la satisfacción que tiene con la política de la empresa?				/				/				/	
2	¿Qué tan eficiente son las normas de la empresa para resguardar su salud?				/				/				/	
3	¿Cómo considera que es la Calidad de la atención de la empresa al sufrir algún accidente?				/				/				/	
4	¿Los sistemas Informáticos que tiene la empresa son perjudiciales para los trabajadores?				/				/				/	
5	¿Qué tan apropiado es el sistema para evaluar la salud del personal que trabajan en la empresa?				/				/				/	
6	¿Considera que los procesos que establece la empresa para su seguridad son necesarios?				/				/				/	
7	¿Los procesos de secuencia de las actividades operativas tienen secuencia y coordinación con la seguridad para todos los colaboradores de la empresa?				/				/				/	
8	¿Qué tan informativa es para usted las capacitaciones en salud ocupacional?				/				/				/	
9	¿Qué tan eficiente son los programas de salud ocupacional de la empresa?				/				/				/	
10	¿Qué opinión tiene sobre las capacitaciones de riesgo que le dan en la empresa?				/				/				/	
11	¿Porque cree que es muy importante capacitar a sus empleados en temas de riesgos, cuenta con el presupuesto para ello?				/				/				/	
12	¿Cómo considera usted la protección hacia ustedes de algún riesgo que exista en la empresa?				/				/				/	
13	¿Cómo calificaría las inducciones que reciben antes de ingresar a la organización?				/				/				/	



14	¿Las inducciones que recibe antes de ingresar a laborar le ayudan en el transcurso de su desempeño en la organización?				✓					✓							✓
DIMENSIÓN 2: Programa de salud ocupacional																	
15	¿Cómo considera la actualización de la evaluación de riesgo que hace el empleador una vez al año?				✓					✓							✓
16	¿Qué opinión tiene sobre la evaluación de las políticas de seguridad que hace la empresa con respecto a las medidas de prevención?				✓					✓							✓
17	¿Cómo califica los procedimientos de mejora que la empresa hace para asegurar que las informaciones lleguen a los trabajadores de la organización?				✓					✓							✓
18	¿Cómo califica a la empresa con respecto al compromiso para mejorar el desempeño de la seguridad y la salud ocupacional?				✓					✓							✓
19	¿Qué tan eficientes son los programas para hacer seguimiento y medir periódicamente el desempeño de los trabajadores?				✓					✓							✓
20	¿Qué tan eficiente es su programa anual de seguridad de la empresa?				✓					✓							✓
DIMENSIÓN 3: Máquinas y equipos																	
21	¿Cómo califica las máquinas que les brindan para realizar un trabajo?				✓					✓							✓
22	¿Cómo considera el estado de las máquinas para poder elaborar el trabajo requerido en la empresa HENE?				✓					✓							✓
23	¿Qué tan confiables cree usted que son los equipos existentes en la empresa?				✓					✓							✓
24	¿Cómo consideran los trabajadores que los equipos a usar cuentan con estándares de calidad?				✓					✓							✓
DIMENSIÓN 4: Riesgo Ergonómico																	
	¿Cómo consideraría las indicaciones a charlas brindadas acerca de cómo prevenir accidentes?				✓					✓						✓	
25	¿Qué tan efectiva es la atención al personal en caso suceda un accidente?				✓					✓							✓



26	¿Cómo es el seguimiento de la empresa al conocer una posible enfermedad por malas posturas realizadas?			/				/				/
27	¿Cómo calificaría a los exámenes médicos que les toma la empresa para conocer el estado físico de los trabajadores?			/				/				/
28	¿Cómo consideraría usted la postura que realiza al maniobrar las maquinas?			/				/				/
DIMENSIÓN 5: Riesgo Químico												
29	¿Cómo considera el ambiente que hay dentro de empresa HENE?			/				/				/
30	¿Qué opinión tiene con respecto al elaborar el trabajo con un ambiente inadecuado?			/				/				/
31	¿Qué opinión tiene con los daños que se generan por los agentes químicos?			/				/				/

Observaciones:

CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE SUFICIENCIA Y OBJETIVIDAD

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAÚL DELGADO ARENA  
 DNI: 10 366449

Especialidad del validador: PHD EN MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

20 de ENE del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>1</sup>				Claridad <sup>2</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Institucional para el Trabajo														
1	¿Los Procesos de trabajo están definidos?			✓				✓				✓		
2	¿Considera usted que la gestión se lleva en orden?			✓				✓				✓		
3	¿El supervisor está en constante evaluación y supervisión de las actividades diarias? ¿Cuentan con una tabla de resultados?			✓				✓				✓		
4	¿Se supervisa la planta y a los trabajadores? ¿Cuántas veces?			✓				✓				✓		
5	¿Los supervisores están en constante dinamismo con los empleados?			✓				✓				✓		
6	¿Considera que la evaluación de la gestión es evaluada constantemente?			✓				✓				✓		
7	¿Cuentan con los procedimientos de trabajo establecidos?			✓				✓				✓		
8	¿Considera usted que se cumplen con dichos procedimientos?			✓				✓				✓		
9	¿El salario se considera las del mercado para sus trabajadores?			✓				✓				✓		
10	¿Podría incrementarse dicho salario?			✓				✓				✓		
11	¿Considera que la guía de entrevistas es la adecuada?			✓				✓				✓		
12	¿Las herramientas de gestión son consideradas eficaces para los resultados de la empresa?			✓				✓				✓		
13	Los trabajadores se sienten satisfecho con amplia libertad de poder decidir y disponer en el momento que se requiera?			✓				✓				✓		
DIMENSIÓN 2: Integración al puesto de trabajo														
14	¿Los trabajadores se sienten motivados?			✓				✓				✓		



15	¿La gerencia o los jefes asumen el reto de a sus colaboradores?				✓				✓				✓
16	¿El ambiente de trabajo es el adecuado?				✓				✓				✓
17	¿La infraestructura es la adecuada para cada uno de los trabajadores?				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción por el Trabajo</b>												
18	¿Considera usted que sus empleados se dedican al 100% en sus labores?				✓				✓				✓
19	¿Existe dinamismo y constancia en las labores cotidianas?				✓				✓				✓
20	¿Los trabajadores son participativos, presentan propuestas de mejoras?				✓				✓				✓
21	¿Usted cree que las recomendaciones hacia sus trabajadores se cumplen?				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 4: Logro a través del Trabajo</b>												
22	¿Considera que los clientes y los trabajadores se integran con el solo propósito de que fluyan las relaciones laborales?				✓				✓				✓
23	¿Existe envidia en el entorno?				✓				✓				✓
24	¿Considera usted que el esfuerzo laboral beneficia a sus trabajadores?				✓				✓				✓
25	¿Los sueldos tienen relación con el esfuerzo laboral?				✓				✓				✓
26	¿Si hubiese algún colaborador con una enfermedad delicada, usted como dueño de la empresa estaría dispuesto a cooperar con la salud?				✓				✓				✓
	<b>DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal del trabajador</b>												
27	¿Considera usted que sus empleados se desenvuelven con eficiencia para el logro de los objetivos planeados?				✓				✓				✓
28	¿Los trabajadores están convencidos de que habría expectativas de mejoras salariales por los esfuerzos que hagan?				✓				✓				✓



DIMENSIÓN 5: Administración del tiempo libre																				
29	¿Usted evalúa los tiempos libres de sus trabajadores? ¿Cuáles serían esos resultados?				/															/
30	¿Considera usted que las actividades deportivas son muy importantes?				/															/
31	¿La cultura y la condiciones laborales relacionas a con el interés de su organización cree que son principales?				/															/

Observaciones:

CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE SUFICIENCIA'S y OBT.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DELCADO ARENAS, AURI  
DNI: 10366449

Especialidad del validador: PHD EN METODOS DE INV. p EVACUACION

20 de ENE del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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:  
Especialidad



### Anexo 3 Confiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,990	30

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,996	32

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,994	31

Anexo 4 matrices de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN												DIMENSIÓN 4: CONTROL						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
¿Considera que la Misión de la empresa se está entendiendo desde la gerencia hasta las subordinadas?	¿Cambiará la misión de la empresa? ¿Por la gerencia hasta las subordinadas?	¿Considera Ud. que los dueños tienen bien definidos los objetivos institucionales como los programas?	¿Los dueños programan, identifican oportunamente la atención a sus clientes?	¿Cumplen con las metas identificadas?	¿Los procedimientos de la planificación complementan y aseguran el logro de las metas?	¿Considera Ud. que existe una adecuada asignación de las actividades en la empresa (RDE)?	¿Los instrumentos de gestión de la empresa son de fácil acceso?	¿Cuenta Ud. con un manual funcional a la que pertenece en la empresa (RDE)?	¿Considera usted que debería de hacer reingeniería de la estructura organizacional?	¿Considera Ud. que existe un óptimo proceso de selección en la contratación del personal para la empresa (RDE)?	¿Considera Ud. Los cargos de los colaboradores actualmente, son las personas idóneas para el perfil que solicita?	¿Cómo percibe la toma de decisiones, a la hora de tomar en práctica, cree usted que se ajustan a la realidad de su empresa?	¿Está se considera líder en su empresa con los planes que usted aplica en la empresa?	¿Cómo percibe usted la fluidez de la comunicación en la empresa?	¿Los subordinados tienen la suficiente confianza para comunicarse algún reconocimiento?	¿Considera que es muy importante la comunicación verbal y no verbal?	¿Está los subordinados en análisis de la motivación de su empresa?	¿Cree que sus subordinados están motivados para aportar, innovar y colaborar?	¿Se percibe el trabajo en equipo?	¿Los resultados de trabajo en equipo son óptimos?	¿El ambiente laboral es el adecuado?	¿Cómo califica usted el entorno laboral desde el punto de vista objetivo?	¿Considera usted que se le hace seguimiento a las actividades de la empresa?	¿El monitoreo de todas las actividades están siendo llevadas de acuerdo a los objetivos de la empresa?	¿Cuenta con el personal idóneo para hacer el monitoreo?	¿La gestión de su empresa contrasta con la realidad, cree usted que logran establecer de poder decir se están cumpliendo las metas?	¿Los problemas que existen en la empresa son solucionados a tiempo?	¿Los trabajadores están capacitados para afrontar cualquier tipo de problema?	¿Cómo resuelve un resultado negativo, realizando en cuenta si aún no llega a la cuota de mercado?	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	5	4	5	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3

## SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL

DIMENSIÓN 1: POLÍTICA DESALUD OCUPACIONAL														DIMENSIÓN 2: PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL						DIMENSIÓN 3: MAQUINAS Y EQUIPOS				DIMENSIÓN 4: RIESGO ERGONÓMICO				DIMENSIÓN 5: RIESGO QUÍMICO			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
¿Qué tan eficiente es la satisfacción que tiene con la política de la empresa?	¿Qué tan eficiente son las normas de la empresa para resguardar su salud?	¿Cómo considera que es la Calidad de la atención de la empresa al sufrir algún accidente?	¿Los sistemas informáticos que tiene la empresa son perjudiciales para los trabajadores?	¿Qué tan apropiado es el sistema para evaluar la salud del personal que trabajan en la empresa?	¿Considera que los procesos que establece la empresa para su seguridad son necesarios?	¿Los procesos de secuencia de las actividades operativas tienen secuencia y coordinación?	¿Qué tan informativa es para usted los programas de salud ocupacional de la empresa?	¿Qué tan eficiente son los programas de salud ocupacional de la empresa?	¿Qué opinión tiene sobre las capacitaciones de riesgo que le dan en la empresa?	¿Porque cree que es muy importante capacitar a sus empleados en temas de riesgos, cuenta con el apoyo de la empresa?	¿Cómo considera usted la protección hacia ustedes de algún riesgo que exista en la empresa?	¿Cómo calificaría las inducciones que reciben antes de ingresar a la organización?	¿Las inducciones que recibe antes de ingresar a laborar le ayudan en el transcurso?	¿Cómo considera la actualización de la evaluación de riesgo que hace el empleador una vez que usted la realiza?	¿Qué opinión tiene sobre la evaluación de las políticas de seguridad que hace la empresa con respecto a las normas?	¿Cómo califica los procedimientos de mejora que hace la empresa para asegurar que la seguridad y la salud?	¿Cómo califica la empresa con respecto al compromiso para mejorar el desempeño de la seguridad y la salud?	¿Qué tan eficientes son los programas para hacer seguimiento y medir periódicamente el desempeño?	¿Qué tan eficiente es su programa anual de seguridad de la empresa?	¿Cómo califica las máquinas que les brindan para realizar un trabajo?	¿Cómo considera el estado de las máquinas para poder elaborar el trabajo requerido en la empresa HE/CE?	¿Qué tan confiables cree que son los equipos existentes en la empresa?	¿Cómo consideran los equipos a usar cuentan con estándares de calidad?	¿Cómo consideraría las indicaciones a personal en caso de un accidente?	¿Qué tan efectiva es la atención al personal en caso de un accidente?	¿Cómo es el seguimiento de la empresa al conocer una posible enfermedad por malas posturas?	¿Cómo calificaría a los médicos que les toma la postura para conocer el estado físico?	¿Cómo consideraría usted la postura que realiza al manipular las máquinas?	¿Cómo considera el ambiente de trabajo con un ambiente adecuado?	¿Qué opinión tiene con respecto al elaborar el trabajo con los agentes químicos?	¿Qué opinión tiene con los datos que se generan por los agentes químicos?
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	2	4	3	4
5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

CALIDAD DE VIDA LABORAL

DIMENSIÓN 1: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO													DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO					DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO					DIMENSIÓN 4: BIENESTAR LOGRO A TRAVÉS DEL TRABAJO					DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR			DIMENSIÓN 6: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
Los procesos de trabajo están definidos	¿Considera usted que la gestión se lleva en orden?	¿Es supervisor está en constante evaluación y supervisión de las actividades diarias? ¿Cuántas veces?	¿Se supervisa a la gerencia y a los trabajadores? ¿Cuántas veces?	¿Los superiores están en constante diálogo con los empleados?	¿Considera usted que la evaluación de la gestión es evaluada constantemente?	¿Cuántos procedimientos de trabajo establecidos?	¿Considera usted que se cumplen con dichos procedimientos?	¿El salario se considera los procedimientos para sus trabajadores?	¿Prohíbe incrementarse los salarios?	¿Considera que la guía de entrevistas es la adecuada?	¿Las herramientas de gestión son consideradas eficaces para los resultados de la empresa?	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con amplia libertad de poder decidir y disponer en el trabajo?	¿Los trabajadores se sienten motivados?	¿La gerencia o los jefes asumen el rol de sus colaboradores?	¿El ambiente de trabajo es el adecuado?	¿La infraestructura es la adecuada para cada uno de los trabajadores?	¿Considera usted que sus empleados se dedican al 100% en sus labores?	¿Existe dinamismo y constancia en las labores cotidianas?	¿Los trabajadores son participativos, presentan propuestas de mejoras?	¿Usted cree que las recomendaciones hacia sus trabajadores se cumplen?	¿Considera que los clientes y los trabajadores se entregan con el sobrepeso de que fluyan las cosas en el entorno?	¿Considera usted que el esfuerzo laboral beneficia a sus trabajadores?	¿Los sueldos tienen relación con el esfuerzo laboral?	¿Si hubiese algún colaborador con una enfermedad delicada, usted lograría de los beneficios de la empresa?	¿Considera usted que sus empleados se desenvuelven con eficiencia para el trabajo?	¿Los trabajadores tienen conversaciones de trabajo que habría que haberse sabido por los empleados?	¿Usted evalúa los tiempos libres de sus trabajadores?	¿Considera usted que las actividades deportivas son importantes?	¿La cultura y las condiciones laborales relacionadas a la organización cree que son?							
4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4					
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4					
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4					
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4				
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4				
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3				
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4				
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4				
5	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4				
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4			
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5			
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4			
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4			
4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4			
3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4			
4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## ANEXO 5 Correlaciones

<b>Correlaciones</b>				
			DIMENSIÓN 1: PLANIFICACI ÓN	SEGURIDAD SALUD OCUPACION AL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

<b>Correlaciones</b>				
			DIMENSIÓN 2: ORGANIZACI ÓN	SEGURIDAD SALUD OCUPACION AL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

		SEGURIDAD SALUD OCUPACION AL		
		DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN		
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

		SEGURIDAD SALUD OCUPACION AL		
		DIMENSIÓN 4: CONTROL		
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	SEGURIDAD SALUD OCUPACIONAL	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

		DIMENSIÓN		
		1: CALIDAD DE VIDA LABORAL		
		PLANIFICACIÓN		
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	31	31
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

		DIMENSIÓN		
		2: CALIDAD DE VIDA LABORAL		
		ORGANIZACIÓN		
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,409*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	31	31
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,409*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

			DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,433*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	31	31
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,433*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	31	31

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

**Correlaciones**

			DIMENSIÓN 4: CONTROL	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	31	31
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	31	31

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



# **Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019**

**Luis Alberto Flores Bolivar**  
Universidad Cesar Vallejo

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE EIRL Chorrillos En síntesis la tesis doctoral tiene como principio generar valor y modificar las malas acciones que gestiona la empresa HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La investigación se realizó a través del enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Se utilizaron tres instrumentos, la validación se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad de la prueba piloto indicaron un alfa de Cronbach alto, para los tres instrumentos.

Los resultados mostraron según las evidencias estadísticas existe una correlación parcial de 0.820 es decir el 82% de la gestión administrativa y su relación con la seguridad salud ocupacional y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE Import Eirl chorrillos 2019. Palabras clave: gestión administrativa, seguridad salud ocupacional, calidad de vida laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the relationship between administrative management and its relationship with Occupational Health Safety and the quality of work life from the perspective of the workers of the company HENE EIRL Chorrillos In summary, the doctoral thesis has as its principle to generate value and modify the bad actions managed by HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

The research was carried out through the quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type, correlational level, with a non-experimental design. Three instruments were used, the validation was carried out through expert judgment and the reliability of the pilot test indicated a high Cronbach's alpha, for the three instruments.

The results showed, according to statistical evidence, there is a partial correlation of 0.820, that is, 82% of the administrative management and its relationship with occupational health safety and the quality of work life, from the perspective of the employees of the company HENE Import Eirl chorrillos 2019.

Keywords: administrative management, occupational health safety, quality of work life

## RESUMO

L'obiettivo di questo lavoro di ricerca era determinare la relazione tra la gestione amministrativa e il suo rapporto con la sicurezza della salute sul lavoro e la qualità della vita lavorativa dal punto di vista dei lavoratori dell'azienda HENE EIRL Chorrillos. In sintesi, la tesi di dottorato ha come principio da generare, valorizzare e modificare le azioni sbagliate gestite da HEHE IMPORT EIRL Chorrillos 2019.

La ricerca è stata condotta attraverso l'approccio quantitativo, ipotetico metodo deduttivo, tipo di base, livello correlazionale, con un disegno non sperimentale. Sono stati utilizzati tre strumenti, la convalida è stata effettuata attraverso il giudizio di esperti e l'affidabilità del test pilota ha indicato un'alta alfa di Cronbach, per i tre strumenti.

I risultati hanno mostrato, secondo prove statistiche, che esiste una correlazione parziale di 0,820, ovvero l'82% della gestione amministrativa e dei suoi rapporti con la sicurezza della salute sul lavoro e la qualità della vita lavorativa, dal punto di vista dei dipendenti della società HENE Import Eirl chorrillos 2019.

Parole chiave: gestione amministrativa, sicurezza della salute sul lavoro, qualità della vita lavorativa

## 1. Introduction

Para la nueva generación Z se identifica las nuevas tendencias de la gestión pro resultados, ello hace que se dinamice el entorno empresa e individuos oh llamados también colaboradores, en la que ambos hacen que los objetivos se logren realizar las metas establecidas ya sean a corto mediano oh largo plazo, para ello los cambio que se originen hacen de ello muchas veces al éxito oh al fracaso de las mismas.

Los individuos en la organización necesitan retroalimentarse de información, pero para ello los directivos deben de tener claro que la razón de ser de una empresa de éxito son sus empleados después de ello se tendrán como resultados positivos en que el cliente satisfaga sus necesidades.

En tal sentido, las empresas están en constante guerra de poder mantener y adquirir mayores clientes fidelizados, pero no obstante el cliente también percibe la calidad de trabajadores que tiene una empresa.

Pero a partir de los procesos administrativos, las empresas deben de dinamizar la gestión tomando como punto de inicio el trabajar en equipo, con la finalidad de desarrollar eficientemente la gestión para que la parte operativa tenga un papel muy importante percibe que el producto es deficiente, evidencia el problema tomando foto con la finalidad de que la empresa puede corregir dichos errores. La investigación determinó la relación de la gestión administrativa con la calidad de servicios, para que la organización desarrolle procesos administrativos eficientes y logre calidad del servicio.

Los antecedentes fueron Villalta (2014), evalúa una administración para la gestión con un servicio de calidad mediante modelo de gestión organizacional. Estudio de tipo relacional, se utilizó un cuestionario, muestra fue de 107 vendedores. Mediante la prueba estadística, dio como resultado un 95% de confiabilidad.

Loza (2016), la finalidad sobre gestión administrativa y un servicio de calidad, se tuvo una investigación correlacional, se utilizaron instrumentos. Resultado arrojó correlación moderada ( $r=0,563$ , Sig.=0.000).

Basantes (2014), determinó modelo administrativo para la gestión y competitividad. Investigación correlacional Los resultados fueron una correlación significativa entre ambas variables,

### ***Bases teóricas de Comunicación organizacional.***

La Gestión administrativa Louffat (2012) explicó “ proceso convergente e integrador de la acción administrativa por medio de proceso administrativo. [...] así mismo es conceptualiza que se encarga de la administración de los recursos administrativos de muchas empresas [...]” (p.2).

### ***Dimensiones de comunicación organizacional interna***

Dimensión 1: Planeación: Fija la misión, visión y objetivos organizacionales. Debe planificarse estrategias que anticipe de manera intuitiva las situaciones del futuro, con ello hará que la empresa se organice en un ambiente de cambios constates.

Dimensión 2: La organización: Define modelo de organización que se empieza con la planeación, es importante la toma de decisiones cuyas funciones va a estructurar colaboradores y resuelven situaciones que se presente en el futuro.

Dimensión 3: La dirección: Vela por las relaciones de personas dentro de la empresa, corresponde a las personas líderes distribuidas en unidades orgánicas, que orientan a equipos de trabajo a actuar con compromiso de objetivos de la organización.

Dimensión 4: El control: Verifica eficacia y eficiencia de la organización y dirección. Define estándares, monitorea desempeño actual, define medidas correctivas para lograr los resultados en función a las metas. Objetivos y funciones de la comunicación: Según Ruiz (2010),

Consiste en establecer un conjunto de procesos de transmisión de información, que permitan conseguir los objetivos de la empresa y de las personas. El desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales. La facilitación de las relaciones entre la empresa y las personas que la integran.

### ***Seguridad Ocupacional***

Chinchilla propuso que estos niveles ayudaran a ver si la organización cumple con un correcto funcionamiento de la seguridad y salud en trabajo.

Políticas de salud ocupacional: "Son las condiciones de inducciones laborales necesarias que brinden el más alto grado de satisfacción física, mental y social al trabajador de protección de seguros para alcanzar la eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión, mediante un sistema de mejoramiento continuo de los procesos de gestión en Salud Ocupacional que prevenga riesgos".

### ***Calidad de Vida Laboral***

Walton (1975), "proceso que toda organización vela por la necesidad de cada trabajador, para el desarrollo de mecanismo que permita tomar decisiones"

Dimensiones de calidad de vida laboral. Considera compensación justa, ambientes seguros y saludables, integración social, crecimiento personal, desarrollo de capacidades humanas. Relevancia social y condiciones de trabajo.

Al respecto Walton (1975, p.663), considera las dimensiones: A nivel global la comunicación organizacional ha sido un eje fundamental en la expansión de los mercados. La globalización, la calidad y la competitividad, no solo debe estar apoyada en aspectos económicos, de producción y administración que han sido los indicadores del desempeño de las empresas desde el siglo XIX. Adicionalmente la comunicación, la cultura y la identidad se presentan como nuevos ejes de la acción empresarial, ya que se han convertido en el "sistema nervioso central" de la dinámica integral de una organización. Es así que la comunicación constituye la esencia y herramienta estratégica para las relaciones de la organización con el entorno, la interacción con sus clientes tanto internos como externos. Actualmente

se puede apreciar la evolución de la comunicación organizacional a nivel mundial, las empresas consideran que con ella se logra afrontar la globalización y así alcanzar el tan ansiado desarrollo organizacional.

La Formulación del problema general, ¿De qué manera la Gestión Administrativa se relaciona con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019?

El objetivo general fue Determinar la relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019

## 2. Metodología

El diseño de investigación empleado será no experimental de corte transversal ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.151)

El Tipo de Investigación es Descriptivo–Correlacional, de corte transversal, el cual se muestra en el siguiente Diagrama

La población Para esta investigación, la población se refiere como unidad de análisis a todos los trabajadores de las áreas de operaciones y del área administrativa, cuya población es de treinta y una personas (31) Integrantes.

### **Validación y Confiabilidad**

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, asimismo, la confiabilidad, se realizó mediante el Alfa de Cronbach, los resultados de la prueba piloto fueron para la variable gestión administrativa (0.990), Seguridad ocupacional (0.996) y calidad de vida (0.994).

## 3. Resultados y discusión

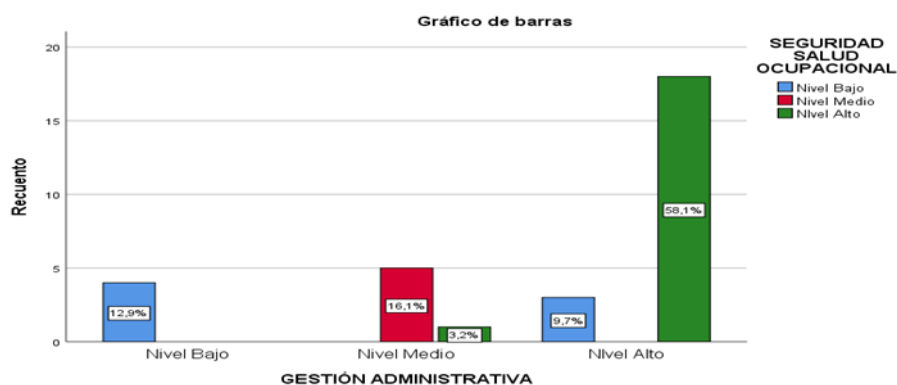


Figura 1 Gestión administrativa por seguridad en salud ocupacional

De acuerdo a la figura anterior los encuestados respondieron sobre la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, consideran que el 58% tienen nivel alto en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, el 16% tienen nivel medio en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, y solamente el 12% tienen nivel bajo en la gestión administrativa y seguridad salud ocupacional, desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE Import Eirl Chorrillos 2019.

### ***Contrastación de la hipótesis general***

Respecto a la hipótesis general planteada, en la tabla 7, la correlación parcial de la gestión administrativa en relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral, se tiene una correlación parcial de (0.820) y un  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ , por lo tanto la prueba es significativa, de tal manera que se concluye que existe relación entre Gestión Administrativa, con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019. H1: La comunicación organizacional interna se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SIC Lideres en Servicios, Independencia- 2015.

### **Discusión**

De acuerdo a los hallazgos estadísticos, los antecedentes, el marco teórico y los objetivos planteados, se cumple el objetivo general y la hipótesis general, mediante una correlación parcial positiva, es decir, la gestión administrativa, tiene una relación directa con Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral, con un valor de (0.820), desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos, 2019. En el estudio de Gutiérrez (2016), se aprecia resultados similares, asimismo, la teoría de Louffat (2012) Administración: Fundamentos de proceso administrativo, concuerdan con el trabajo de Según Louffat (2012) enunció la gestión administrativa "Como un elemento convergente e integrador de la acción administrativa por medio de la planeación, organización, dirección y control". Se refuerza el sentido teórico a través de Chiavenato (2014) donde explica que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las competencias con el fin de alcanzar los objetivos de la organización

### **4. Conclusiones**

De acuerdo a las evidencias estadísticas existe una correlación parcial de 0.820 es decir el 82% de la gestión administrativa y su relación con la seguridad salud ocupacional y la calidad de vida laboral, desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa HENE Import Eirl chorrillos 2019

## 5. Referencias

- Andrade, H. (2010). Comunicación Organizacional Interna, Proceso, Disciplina, Técnica. Madrid, España.
- Anzola, S. (2002). Administración De Pequeñas Empresas, Segunda Edición. Editorial McGraw Hill, México 2002. Pág.70
- Azocar, L y Díaz, E. (2013). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui (Tesis de Pregrado). Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, Venezuela.
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Magaña Medina, D. E., & Sahuí Maldonado, J. A. (2013). Propuesta de Modelo Predictivo de la Calidad de Vida Laboral en el Sector Turístico, Campechano, México. Revista internacional administración & finanzas (RIAF). 7(5), 61-76.
- Bacacorso, G. (1997). Diccionario de la Administración Pública. Tomo I, Primera.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. (1a Ed.). Tucuman, Argentina: Editorial Shalom
- Carrasco (2007) Metodología de la Investigación científica. 1ra. Edición. Peru. Editorial San marcos.
- Caraballo J, Maita R, Parra E. (2009). Gestión Administrativa. Recuperado de: <http://gestionadministrativaiuta.blogspot.com/>
- Norma OHSAS 18001: 2007, Serie de Evaluación de la SST
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sábado 20 de agosto del 2011.
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill
- Choque, A. (2013). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud del hospital de Camaná. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú). Recuperada de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3888/70.1667.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corral, D. (2008). Percepción del nivel de vida laboral del personal académico de tiempo completo del Instituto Tecnológico Unidad Navojoa. (Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico Unidad Navojoa, México). Recuperada de [http://biblioteca.itson.mx/dac\\_new/tesis/369\\_corral\\_dulce.pdf](http://biblioteca.itson.mx/dac_new/tesis/369_corral_dulce.pdf)
- Cárdenas, R. (2014). Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de confianza en el área de despachos del congreso de la república del Perú (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Este.
- Gadow F. (2014). Dilemas: La Gestión del Talento en Tiempos de Cambios Argentina: Editorial Granice.

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. (Tesis doctoral, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia). Recuperada de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708/624>

Granados, I. (2011), Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. (Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Revista Global de Negocios; 2015; Estudio Experimental de la Calidad de Vida Laboral en Mipymes Turísticas; (28 de mayo del 2016). Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>; volumen 3; pagina 4.



Yo, Teresa Narváez Aranibar docente de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, SJL, revisora de la tesis titulada: "Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019", del estudiante, Luis Alberto Flores Bolívar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 10 de enero del 2020



Firma

Dra. Teresa Narváez Aranibar

DNI: 10122038

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

feedback studio    -- /0    < 13 de 15 - >    Resúmen de coincidencias



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

“Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleadas de la empresa HENE IMPORT EIRL, Chorrillos 2019”.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en administración

**AUTOR:**  
Mgtr. Luis Alberto Flores Bolívar  
(CORCH: 0000-0002-0839-6340)

**ASESORA:**  
Dra. Teresa Sánchez Arambur  
(CORCH: 0000-0002-9906-805X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Recursos Humanos

LIMA-PERÚ

2020




24 %

1	Entregado a Universida... Fuente de Internet	15 %
2	repositorio de edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.spp.gob.pe/estudio... Fuente de Internet	1 %
4	www.carrshp.com.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Fuente de Internet	<1 %
7	www.estadistica.org.pe Fuente de Internet	<1 %
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Fuente de Internet	<1 %
10	cyberlesta.uni.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Carlos Tes... Fuente de Internet	<1 %
13	www.berita.org Fuente de Internet	<1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo Luis Alberto Flores Bolivar, identificado con DNI 10352413 egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL Chorrillos 2019 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: 10352413

FECHA: 08 de FEBRERO del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# 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

POGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mgtr. Flores Bolívar, Luis Alberto

INFORME TÍTULADO: Gestión Administrativa y su relación con la Seguridad Salud Ocupacional y la Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva de los empleados de la empresa HENE IMPORT EIRL, Chorrillos 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Administración

---

SUSTENTADO EN FECHA: 24/01/2020

NOTA O MENCIÓN: 15

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
CAMPUS LIMA ESTE  
POGRADO

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN