



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los
trabajadores de la empresa Parapapura SRL, Yurimaguas – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Perea Ríos, Rayza Naydú (ORCID: 0000-0001-5806-1592)

Puscán Tipa, Jessenia Azucena (ORCID: 0000-0003-0236-3115)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robín Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO– PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres, por quererme y amarme, por acompañarme en todo momento, por darme ánimos para poder terminar la presente investigación que se ha iniciado, por ser una gran mujer y por el gran cambio producido en mi vida.

Rayza

A mis padres, por quererme y amarme, por acompañarme en todo momento, por darme ánimos para poder terminar la presente investigación que se ha iniciado, por ser una gran mujer y por el gran cambio producido en mi vida.

Jessenia

Agradecimiento

Agradecer primordialmente a Dios, por permitirme tener y disfrutar a mi familia, Al maestro Robín por las enseñanzas brindadas a lo largo de la presente investigación, a mis padres por el apoyo incondicional y moral para realizar y concluir la presente investigación, y a mis compañeros de la los mismos con quienes he compartido largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

LA AUTORA

Agradecer primordialmente a Dios, por permitirme tener y disfrutar a mi familia, Al maestro Robín por las enseñanzas brindadas a lo largo de la presente investigación, a mis padres por el apoyo incondicional y moral para realizar y concluir la presente investigación, y a mis compañeros de la los mismos con quienes he compartido largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

LA AUTORA

Índice de contenido

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	v
Índice de figura	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	15
III. MÉTODO	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	29
3.5. Procedimientos	33
3.6. Métodos de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	
Anexo 1. Declaratoria de autenticidad	
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad	
Anexo 3. Matriz de operacionalizaación de variables	
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 5. Calculo del tamaño de la muestra	
Anexo 6. Validación de los instrumentos	
Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos	

Índice de tabla

Tabla 1. Análisis sociodemográfico	35
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable gestión de recursos humanos.....	39
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral	41
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	42
Tabla 5 Prueba de Spearman la gestión de recursos humanos y la higiene laboral	46
Tabla 6 Prueba de Spearman entre gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo.....	47
Tabla 7 Prueba de Spearman entre gestión de recursos humanos y la seguridad laboral.....	48
Tabla 8 Prueba de Spearman	44

Índice de figura

Figura 1. Genero	36
Figura 2. Edad	36
Figura 3. Grado de instrucción	37
Figura 4. Condición laboral	37
Figura 5. Lugar de procedencia	38
Figura 6. Área de trabajo	38

Índice de abreviaturas

CNCA	
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	16
E.I.R.L	
Empresario Individual de Responsabilidad Limitada	19
KELLOGG COMPANY	
empresa de consumo masivo de alimentos	11
OIT	
Organización Internacional del Trabajo	11, 12
S.R.L	
Sociedad de Responsabilidad Limitada. ix, 12, 13, 14, 15, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55	
SMP	
San Martin de Porres	18
SUNAFIL	
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	13
Ugel	
Unidad de Gestión Educativa Local.....	17, 18

Resumen

La investigación se realizó en la empresa Parapapura S.R.L, Ubicada en Cal. Pastaza Nro. 608, perteneciente a la Provincia de Alto Amazonas del departamento de Loreto, donde el propósito del proyecto académico fue determinar la relación entre la variable gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, su estudio fue de tipo no experimental, aplicada, cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional de corte trasversal, donde se suministró un cuestionario a los 35 colaboradores pertenecientes a la empresa, de los cuales el 68.6% fueron de género masculino, el 65.7% estuvo en un rango entre 20 – 25 años de edad. Los principales resultados fueron que del total de los encuestados el 68.6 % menciona que es indiferente a la gestión de recursos humanos y el 57.1% menciona que le es indiferente a la calidad de vida laboral pues no se está manejando esto de forma adecuada y concluyo que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Debido a la prueba de Spearman donde obtuvo un 0,804 indicando una correlación positiva alta. Con una significancia 0,000.

Palabras Claves: Gestión de recursos humanos, calidad de vida laboral, higiene laboral.

Abstract

The research was carried out at the company Paranapura SRL, Located in Cal. Pastaza No. 608, belonging to the Province of Alto Amazonas in the department of Loreto, where the purpose of the academic project was to determine the relationship between the variable human resource management and quality of working life, his study was non-experimental, applied, quantitative and with a cross-sectional correlational descriptive design, where a questionnaire was provided to the 35 collaborators belonging to the company, of whom 68.6% were male, the 65.7% were in a range between 20 - 25 years of age. The main results were that of the total of those surveyed, 68.6% mention that they are indifferent to human resource management and 57.1% mention that they are indifferent to the quality of work life as this is not being properly managed and I conclude that There is a significant relationship between human resource management and the quality of working life in the workers of the company Paranapura SRL Due to the Spearman test where he obtained a 0.804 indicating a high positive correlation. With a significance of 0.000.

Key Words: Human resources management, quality of working life, occupational hygiene.

I. INTRODUCCIÓN

En Sudamérica diversas empresas no brindan una calidad de vida laboral a sus trabajadores debido al alto índice de informalidad que ocasiona condiciones ambientales de trabajo insalubres, inseguridad laboral y sobre todo una inadecuada higiene laboral, según (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2018) menciona que “Los desniveles de la baja calidad de vida laboral en los empleos en América Latina y el Caribe, en base al primer lugar, se encuentra paralelamente con la informalidad, un desafío persistente. Gran parte de los trabajos en la región, mientras el 55% son informales” (p.15), lo que pone trabas a millones de colaboradores al acceder a las condiciones ambientales adecuados en su trabajo, por tanto, al no contar con una seguridad laboral tienden a trabajar bajo condiciones de estrés e inseguridad. La informalidad en las empresas representa inseguridad laboral, porque los salarios no son de acuerdo al sueldo mínimo vital, las condiciones ambientales de trabajo son deficientes porque no respetan lo que estipula el Ministerio de Trabajo, al no cumplir con los pagos de las horas extras, la inserción de mano de obra barata por extranjeros en llegan a Colombia, Chile y Perú, ha llevado a que las empresas sudamericanas que paguen menos salarios por la creciente oferta laboral y brindándoles en las empresas informales no existe el seguro de vida para los trabajadores, las empresas no se hacen responsables de los accidentes laborales, no existen beneficios ni bonos extras, el área de trabajo en pésimas condiciones.

La (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2018) menciona que recibió 91,503 cargos de insalubridad por la higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral de KELLOGG COMPANY, empresa de consumo masivo de alimentos, con sede en Battle Creek, Michigan, Estados Unidos, tuvo una investigación por 215 quejas de abuso, sin pago de horas extras, explotación a sus trabajadores, las quejas fueron que no existía adecuadas condiciones ambientales de trabajo, el incumplimiento de los pagos de las horas extra generaba inseguridad laboral, por lo que manifiesta una baja productividad, el resultado fue que 20 empleados fueron despedidos, arbitrariamente sin ningún tipo de beneficios lo que carcomió rápidamente su calidad de vida en su trabajo.

El Perú es uno de los países que ofrece empleo en peores condiciones en la región, fundamentalmente porque el índice de informalidad es elevada, lo que genera una decadencia en la calidad de vida laboral de los peruanos. Según la (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2018) en el Perú “Alrededor de 9.7 millones de grandes, medianas y micro empresas operaron en la economía del Perú, del cual el 75% pertenece al sector informal, entonces, puede compararse en un aproximado de 7.3 millones de empresas de bienes y servicios son informales, solo al rededor del 25% restante con forma los 2.4 millones de empresas formales” (p.33), lo que da como la insalubridad por la higiene laboral, inestabilidad en la seguridad laboral y deficientes condiciones ambientales en el trabajo; disminuyendo la calidad de vida laboral en los peruanos. Además que el empleado del sector informal percibe menos ingresos laborales que los formales incrementándose la inestabilidad laboral en su máxima expresión, así mismo, las condiciones ambientales de trabajo como las instalaciones y los ambiente laborales no son apropiados. Al no existir ninguna medida de protección social como el seguro de desempleo laboral y la jubilación, carece de los canales donde los trabajadores puedan presentar sus quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo, en algunos casos hasta agresiones físicas pueden evidenciarse, notándose así la precaria calidad de vida laboral en las empresas informales.

La empresa Parapapura S.R.L, ubicada en Cal. Pastaza Nro. 608, perteneciente a la Provincia de Alto Amazonas, Departamento de Loreto, con actividad económica en la venta del mayoreo y menudeo de los productos alimenticios y bebidas. La empresa cuenta con treinta y cinco colaboradores, distribuido en cuatro áreas, en el cual presenta problemas en la calidad de vida laboral, evidenciándose dificultades en la Higiene laboral ocasionado por algunas enfermedades respiratorias que padece el personal de almacén, además cuando un colaborador se encuentra con síntomas de alguna enfermedad, la institución no brinda rápidamente una licencia de descanso, generando posibles contagio perjudicando a sus compañeros de trabajo, por otra parte, el personal de atención al cliente, presenta un índice de estrés elevado por la congestión de los clientes en la última semana del mes, por no contar con personal de medio tiempo, todo

estos problemas puede observarse debido que la empresa no cumple con lo estipulado del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, impuesta por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (2018) indica que toda empresa al supere “Los 20 o más trabajadores están obligados a elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual deberá ser aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo; ser de conocimiento a todos el personal” (p.23). Mientras en sus Condiciones ambientales de trabajo presentan inconvenientes en el área de administración debido que la iluminación de las oficinas no llega ni a los 500 niveles de Lux, además, como la empresa se encuentra ubicado en uno de los jirones de mayor influencia de vehículos menores, los cuales genera elevadas vibraciones de ruido que a pesar que no influye en el desempeño del personal, pero ocasiona complicaciones auditivas, observados, cuando el personal no escuchan los pedidos de los clientes y mientras las condiciones atmosféricas en el área del almacén genera agotamiento y deshidratación por la elevada temperatura de calor por no contar con aire acondicionados, al no cumplir lo dispone por la Ley N° 26842, Ley General de Salud y Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. Quién vigila es el Ministerio de Salud y lo fiscaliza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la organización carece de Seguridad laboral, que salvaguarde a su colaborador debido por la ausencia de un protocolo o reglamento de prevención accidentes o lesiones en el trabajo, que controlen y prevengan de situaciones o percances que posiblemente pueden atentar con la vida del empleado.

Por estas razones la presente investigación se formuló el problema general como: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020?

Además, se formularon los siguientes problemas específicos como: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020?

¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020?

¿Qué relación tiene la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020?

La justificación del proyecto está representado por los aportes teóricos que fueron representados por las nuevas definiciones de la primera y segunda variables en estudio, además la variable gestión de recursos humanos fue respaldada por un autor Chiavenato (2009) en su libro “Gestión del Talento Humano Empresarial” y para la variable calidad de vida laboral por el autor Duro (2010) en su libro “Calidad de Vida en el Trabajo”. Con la finalidad de sustentar y comprar los resultados obtenidos, para que las futuras investigaciones puedan utilizar las teorías que este trabajo de investigación proporciona. Mientras la implicancia práctica genera beneficios para mejorar la vida de las personas relacionadas con el estudio en la empresa Parapapura, además de utilizar las herramientas elaboradas para optimizar y mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores, puesto que proporcionará la información necesaria para ser tomada en cuenta por todas las direcciones y jefaturas que permitirán intervenir en el planeamiento estratégico de la organización. Es de relevancia social debido que los resultados servirán para brindar un nuevo enfoque en el manejo de estrategias de la gestión del talento humano y formular manuales de manejo de la calidad de vida laboral, de esa manera se solucionará los diversos problemas de como seleccionar el personal, capacitar al personal, también tener en cuenta la higiene laboral y la seguridad laboral del trabajador, de esta manera con esta investigación poder crear una consistente calidad de vida laboral en el trabajo. Así mismo, se encuentra justificada en base a su metodología de acuerdo al tipo y diseño definidos por Hernandez, et. (2014) donde se encuentra debidamente fundado, además los instrumentos están debidamente validados y son confiables, por lo tanto los resultados son claras y coherentes al objetivo planteado en esta investigación; se encuentran dispuestas a futuras investigaciones que consideran variables relacionadas.

El objetivo general del estudio consistió en: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020

Mientras los objetivos específicos se plantearon en: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Como el estudio está basado a una investigación descriptiva correlacional se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020

Las hipótesis específicas fueron plantearon en: H1. Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

H2. Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

H3. Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020

II. MARCO TEÓRICO

Para poder analizar el proyecto, se tuvo que basar en antecedentes a nivel internacionales, basándose en los autores Mientras, Sánchez, N. & Osiadacz, K. (2015) en su investigación titulada: *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central*. El objetivo fue valorar la conceptualización de los funcionarios públicos del (CNCA) en base a su casta vitalidad laboral relacionándolo con el estándar en la calidad de vida de sus trabajadores. Fue un estudio ipo básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue 75 funcionarios públicos del (CNCA) y su muestreo fue aleatorio simple. Los instrumentos empleados fue el cuestionario para las dos variables. Los principales resultados mostraron que los estándares de tal calaña que empuje el aumento sindical adherido a una atmosfera gremial donde incide a la globalización y mientras lo neoliberal, es largar, ante el ánimo de la satisfacción laboral, así lo hacen, los estándares gremiales, en modo de favor, los criterios mínimos para calcular y aproximar la raza de vitalidad gremial en otras organizaciones e instituciones. Se concluyó que el asidero social efectivamente resulto adecuadamente una correlación positiva con respecto a la seguridad social, no se llegó obtener dimensiones con relación a la variable significativa estadísticamente, porque de esta forma, se identificó los problemas social de los trabajadores y funcionarios que se observaron en su influencia significativamente por la calidad de vida en el trabajo en los estándares de satisfacción en las actividades de trabajo.

Así mismo, Martínez, G. (2015) en su estudio titulada: *Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de vehículos recuperados de la policía de Carabobo*. El objetivo fue ahondar el compromiso del posibles recursos humanos en la capacidad de los principios del procesos administrativos perteneciente a los Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo. Fue un estudio de tipo básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de tipo no probabilístico de manera intencional, y su muestreo fue probabilístico simple. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios para anvas variables. Los siguientes resultados

mostraron que el 75% de los encuestados muestran retardos a la hora de mandar un causa idóneo al ejercicio y proxenetismo del parcial. Lo cual peligro los convenios de bienes considerados como recursos humanos en cada proceso de influencia administrativa de la institucion, concluyó que de acuerdo al requerimiento del diagnóstico de las debilidades y fortalezas en el ajuste del area de Recursos Humanos de la organización. Particularmente procura un nivel de integridad gremial de la obligacion policial, basado en las buenas prácticas, los procedimientos en modo de función que posiblemente incrementen su capacidad en la operatividad del servicio policial, que protejan las tarifas del servicio al ciudadanos.

Las investigaciones analizadas como antecedentes nacionales fortalecieron los resultados que se obtuvieron como los de Aparicio, F. & Arredondo, M. (2016) donde concluyeron en su estudio Investigación titulada: *Influencia de la calidad de vida laboral en la gestión de recursos humanos de los empleados de la unidad de gestión educativa local (Ugel) Sur Arequipa - 2016*. El objetivo fue mostrar la influencia de la primera variable calidad de vida y su repercusión en la gestión de Recursos Humanos en los trabajadores de la Ugel Sur Arequipa 2016. Fue desde el principio un estudio básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental. La muestra fue de 115 empleados que laboran en la Ugel Sur Arequipa. y su muestreo fue probabilístico simple. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los siguientes resultados mostraron los aspectos dimensionales que presentan relevancia su calidad de vida en el trabajo resalta en la aventura del riesgo o complicaciones laborales que mostraron un 42%, el trabajo que se analizó mostro ahogo físicamente en los trabajadores consecuencia de todos los procesos de reclutamiento que afectaron directamente al personal que participo en tal proceso un 64% presentó una fuerza laboral unilateral observando su inprocedencia al en el trabajo, debido que los materiales que utiliza el personal no son ergonómico, la el aire acondicionado presenta deficiencias. Se concluyó en el análisis de la calidad de vida que mostro su influencia en los principios de su gestión de recursos Humanos, identificado por no laborar de acuerdo a las multidimensiones, reflejando su eficiente calidad de vida en las actividades de trabajo.

Sin embargo, Zelada, J. (2017) en su proyecto titulado *Gestión del recurso humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017*. Objetivo fue medir si la pacto del difusión humano se relaciona con la clase de ánimo gremial del palafrenero en la Ugel N° 02 de SMP, 2017. Fue desde un principio un estudio básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental. Mientras la muestra estuvo distribuido en 80 colaboradores pertenecientes a la Ugel N° 02 de SMP y su muestreo fue probabilístico simple. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios para ambas variables. Los siguientes resultados mostraron la capacitación del personal ser volátil la ralea de fuerza laboral, obtuvieron un factótum de correlación de Rho de Spearman del 0.897, indicando una correlación adhesión, con un nivel basico de significancia del 0.001, siendo menor al $p < 0.05$, en tal sentido se rechazo la hipotesis nula y se asumio la alternativa. Se concluyó en la evaluacion entre variables de gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la organización mostrando un principio en su correlación de Rho de Spearman del 0.898 indicando una correlación de entrada, con un grado básico de significancia entre el 0.001 reflejando un pequeño nivel esperado del $p < 0.05$, en tal sentido se rechazo la hipotesis nula y se asumio la alternativa perteneciente al objetivo principal del estudio. En base se puede simplificar la existencia de la relación significativa entre las dos variables de estudio.

Los antecedentes regionales fueron fundamentales para determinar la gestion de los recursos humanos existente en las empresas regionales como es el caso de los autores Villacorta, X. & Cepeda, J. (2018) donde concluyeron en su estudio titulada: *Estudio de los criterios que se utilizan en la gestión de los recursos humanos en la empresa de servicios R Y R*". El objetivo fue establecer qué criterios se utilizan en la referéndum del parcial, con el fin de exhibir la sublimidad de la condición de medios humanos en la compañía R y R. El estudio fue básico en su totalidad, de alcance correlacional, de diseño no experimental. Mientras su muestra fue de 36 trabajadores del área del servicio al cliente y su muestreo fue probabilístico simple. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los siguientes resultados mostraron que las percepciones económicas por parte de la Institución, fueron el 36% mediante la modalidad de ingreso directo, un 28% a través de Examen Escrito, un 22% por Entrevista y 14% mediante la evaluación de

su Curriculum Vitae. Se concluyó que lograron establecer qué los criterios que se utilizaron en la opción del parcial, fueron con el fin de exhibir la excelencia de la convenio de capital humanos en la ente R y R, adonde se logró caracterizar los puestos de la espantajo de meadero R y R con lista al cuidador de tareas encomendadas.

Desde otra perspectiva, Berrú, M. & Córdova, M. (2017) en su investigación titulada: *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L. de la ciudad de Tarapoto 2015*. Asimismo, el objetivo fue evaluar el apoyo de la estipulación de la gention de recursos humanos en su desempeño profesional en los colaboradores agroindustrias e inversiones Darvigiel E.I.R.L. Tarapoto, 2015. Reflejo un estudio básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental. La muestra fue de 21 personas que laboraron en la misma empresa privada y su muestreo fue probabilístico simple. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los siguientes resultados mostraron que del total de personas encuestadas el 89% indica que lo tratado de los posibles eficiencia en la gestion humanos es muy buena, entretanto que el 11% manifiesta que es muy mala. Se concluyó en el principio de evaluacion de su gestión de recursos humanos obteniendo en tal analisis fue cuando se contrataron a personales independientes por terceros y no por los procesos de selección de la misma empresa, obligado que la empresa muestre su colectividad considera los principios de todos los impuesto que dificultan los procesos de selección y afectan a la calidad de vida de los trabajadores en su labor.

Para conceptualizar la variable gestion de recursos humanos se tuvo que referir al criterio del autor Chiavenato (2009) quien lo define como:

“La gestión de recursos humanos es el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales y considerando las interacciones con el entorno”.
(p.54)

Por otra parte, según Castro (2017) explica que:

“La gestión de recursos humanos se encuentra estrictamente relacionada a la planeación, estructuración, fructificación y coordinación, así como igualmente al examen de técnicas, las cuales son capaces de originar el desempeño eficiente del autónomo, al unísono que la organización representa el ámbito que permite a las personas que colaboran en ella conseguir los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el deber. Lo que direcciona a la victoria y nutrición de las personas en la orden. En fin, representa todas aquellas cosas que hacen que el parcial permanezca en la disposición”. (p. 30)

Por otra parte, según Castro (2017) explica que:

“La gestión de recursos humanos se encuentra estrictamente relacionada a la planeación, estructuración, fructificación y coordinación, así como igualmente al examen de técnicas, las cuales son capaces de originar el desempeño eficiente del autónomo, al unísono que la organización representa el ámbito que permite a las personas que colaboran en ella conseguir los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el deber. Lo que direcciona a la victoria y nutrición de las personas en la orden. En fin, representa todas aquellas cosas que hacen que el parcial permanezca en la disposición”. (p. 30)

Mientras tanto, Martínez (2015) definió los recursos humanos como “La clase que estudia el cortejo de las personas en la disposición, la listado mutua de las personas y organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en saliente terreno y la lista con la asociación”. (p. 11)

Según Viera (2018) define la Gestión del talento humano como “El generalidad de políticas y prácticas necesarias para diligenciar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o capital, incluidos álabe, sufragio, capacitación, recompensas y valoración de desempeño”. (p. 42)

Los factores importantes de la gestión de recursos humanos De acuerdo a Chiavenato (2009) deben estar sujetos a mejorar la contratación de empleados y el trabajo conjunto con el liderazgo ejecutivo son varios elementos clave para la gestión de recursos humanos son las siguientes:

“En primer punto es la negocios y alineación de RRHH, segundo es el punto de gestión del talento del personal que laboran en la organización, donde se tiene que diseñar estrategias para fortalecer el compromiso del empleado y sincronizar el objetivo empresarial en base a la dirección del área de Recursos Humanos” (p.56).

Para clasificar la gestión de recursos humanos según Chiavenato (2009) se encuentra basada en las prácticas de RRHH empleadas, de la siguiente manera:

“Por sus objetivos; Que se intentan alcanzar con la aplicación de un determinado modelo. Y por proponen una clasificación basada en objetivos; Orientadas al control, de alto compromiso, de alta implicación, de alto rendimiento, orientados a la seguridad en el trabajo, orientados al cliente”. (p.57).

La Importancia de los recursos humanos según Chiavenato (2009) los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen, en la actualidad, el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. Es el hombre que, con sus conocimientos, experiencia, sensibilidad, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible integrar y potenciar estos recursos a fin de lograr el desarrollo de la organización, por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce. (p.43)

Los objetivos de la gestión de recursos humanos según Chiavenato (2009) es “Conquistar y mantener personas en la organización., que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable” (p.73). Los objetivos que debería tener el área de gestión de recursos humanos son:

La gestión del recurso humano tradicional según Viera (2018), propuso Técnicas de la gestión de recursos humanos aplicadas sobre las personas:

“Donde este conformado por la producción de las personas en su trabajo, distribuidos en el programa de evaluación de selección del personal, el magnetismo del particular contratado y el debida evaluación en su desempeño, sus capacitaciones que se le efectúa y el madurez de su responsabilidad en manipular los bienes asignados por la corporación. Pero aplicadas indirectamente sobre las personas, a través de cargos ocupados describiendo el interpretación de la misma y el diseño de un anteproyecto de integración de las personas que laboran en la sociedad” (p.53).

Para entender mejor la variable gestión de recursos humanos de acuerdo a Chiavenato (2009) lo divide en cuatro dimensiones:

“La primera dimensión es la **selección de personas**; funciona como el filtro del personal idóneo, permitiendo que algunos concursantes al puesto laboral, puedan ingresar en la organización: estos candidatos presentan características deseadas al perfil del puesto de la empresa. Mientras que la selección de personal constituye a una efectiva decisión al elegir al personal con mayores competencias para el desarrollo de las actividades de su perfil del puesto. La segunda dimensión consistió en **capacitación del personal**; donde está fundamentada en el desarrollo del capital humano donde dependerá del puesto que ocupara en la empresa, la capacitación desarrollado por la organización dependerá de los niveles jerárquicos donde serán diferentes sus habilidad, capacidades y actitudes donde puede contribuirse como el éxito del giro del negocio y la principal diferenciación competitiva entre las empresas del mismo rubro. La tercera dimensión, se basó en las **recompensas a las personas**; podemos mencionar que las empresas empleadoras presentan un sistema de recompensas, con la finalidad de motivar extrínseca e intrínseca a sus empleados para obtener mejores resultados en el desarrollo de sus funciones en la organización. Además los beneficios establecidos por ley como el seguro de salud. Dichas recompensas buscan contribuir a alcanzar los objetivos de los trabajadores obteniendo mayor rentabilidad de la organización. Y la cuarta dimensión fue

la **evaluación de desempeño**; donde se consideró el desempeño de cada individuo como un sistemática de evaluación para el desarrollo personal y laboral de cada función. Para evaluar al colaborador tienen que estimular y juzgar los procesos que tendrán como valor determinante medir su desempeño en su puesto laboral, donde, la evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevar a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes del progreso, evaluación de eficiencia funcional”. (p. 79)

Para conceptualizar la variable calidad de vida laboral, se tuvo que referir al criterio del autor Duro (2013) quien lo define como:

“La calidad de vida laboral haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”. (p.78)

También, el autor Patlán (2003) menciona que:

“La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, unas creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional”. (p.54)

Así mismo, los autores Villacorta & Cepeda (2018) afirman que “La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. (p.53). Pero Berrú & Córdova (2017) consideró a la calidad de vida en el trabajo como: “Un compuesto de valores, creencias y filosofía que constituyen todos los esfuerzos direccionados a elevar el nivel de productividad y mejorar la moral de los trabajadores de las empresas, resaltando el reconocimiento del valor

del ser humano, así como su nivel intelectual, donde se busca involucrar a todo el personal en la filosofía de trabajo”. (p.24)

Los elementos que conforman la calidad de vida laboral según Duro (2013) lo distribuye en cuatro:

“El primero son los comités de trabajadores con dependencia de curar el beneficio de la entidad, el periquete la participación de los trabajadores de más soez altura. Seguido del tercer área la participación financiera y recientemente la arreglo colectiva con el fin de acordar colectivamente los logros obtenidos al protector de los objetivos de la compañía” (p.93)

Para mencionar sólo algunos de los tipos de Calidad de Vida laboral, según Duro (2013) lo distribuye en:

La calidad de vida laboral; con frecuencia hacen alusiones las políticos de la empresa, la calidad de vida laboral bajo la ética profesional; depende del prestigio y reconocimiento que obtiene por parte de la empresa y la calidad de vida laboral en base a sus remuneraciones; trata de la calidad de vida del colaborador en relación a las percepciones salariales que benefician al cubrir sus necesidades.

Los factores de la calidad de vida laboral según muestra una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

“La satisfacción con la misión ejecutado, las posibilidades de espera en la disposición, el encuentro por los resultados alcanzados, El estipendio percibido, las prestaciones recibidas, las noviazgo humanas internamente del hueste y la estructuración, el medio psicológico y físico del compromiso, La permiso para ejecutar y la responsabilidad para admitir decisiones, Las posibilidades de proceder comprometidos y participar activamente”. (p.44)

Los Beneficios de la aplicación de los programas de mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral según Duro (2013) fortalecen:

“La Mejora del Funcionamiento Financiero de la empresa, Incrementa el Valor de Mercado en base a su personal, Incrementa la productividad de los

empleados, Reduce los Costos Operativos en la atención al cliente y creación de productos. Además de mejora la Habilidad para Retener y Atraer a los Mejores Empleados, fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados, Reduce el Ausentismo y Fortalece la Reputación de la empresa” (p.54)

La importancia de la calidad de vida y el compromiso de la empresa según Cruz (2018) están en orden de las tareas a actuar, “ya que estos definen las metas y los objetivos planteados por la colectividad, así como enmarcan el deber y la productividad de los empleados, al liso que su estructuración al cambio”. La calaña de dinamismo sindical la entienden como la meditación entre las exigencias de la incumbencia y los principios disponibles a fin de conseguir dichas demandas, las cuales pueden acelerar de modo directa del trabajador o de la organización. Este conocimiento contiene nociones subjetivas y objetivos: los subjetivos hacen informe a las creencias que desarrolla el tenaz y que se originan a escindir de las realidades laborales (p.44)

La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano publicado por Cruz (2017) quien “Dada al tipo de desafíos para la santidad de los trabajadores, se necesita el enfoque integrado del sondeo que pueda conceder a reponerse la casta de vida profesional percibida” (p.17). Por ámbito de esta pesquisa es potencial valorar que existen múltiples variables para entroncar el período CVL, cada una con el propósito de asistir a conclusiones que nos acerquen al mostrador esmerado del ademán del recurso humano dentro de los ambientes organizacionales y el topetazo que tiene para las empresas.

Para entender mejor la variable calidad de vida laboral Duro (2013) los divide en 3 dimensiones:

“La primera dimensión está sujeto a la **Higiene laboral**; Desde el punto de vista de la sucursal de bienes humanos, la salubridad y la flema de las personas representan una de las principales bases para envasar una empaque de compromiso cooperativo adecuada. Las dos actividades íntimamente relacionadas garanticen el deber del desarrollo de condiciones

personales y materiales capaces de contribuir a la grana del autónomo y satisfacer de savia a los empleados. Según la nota presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la sanidad es un estamento integral de bienestar físico y de la integridad mental y social, pues no sola consiste en la degeneración de males o enfermedades en la salud humana. La segunda dimensión fue las **Condiciones ambientales de trabajo**; donde existe tres grupos de condiciones del trabajo influyen considerablemente en el trabajo de las personas: como la condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros. Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera. Condiciones sociales: como organización casual, relaciones, estatus, entre otros. La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aun cuando no se desentiende totalmente de los otros dos grupos. Al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto. Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas. La tercera dimensión fue la **Seguridad laboral**; construida por un proceso de medidas en el trabajo, mediante las técnicas educativas, médicas y psicológicas. Utilizándose para precaver accidentes en el trabajo, sea con la hostilidades de las condiciones inseguras del entorno laboral, mediante el aprendizaje o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es necesitado para un desempeño gustoso del misión. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de entereza". (p.80: p.92).

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

La investigación fue desarrollado a través del enfoque cuantitativo porque “Se utilizó la recolección de datos para alcanzar al objetivo general, con el fin de cuantificar el resultado obtenido para posteriormente medirlos e interpretarlos” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, p.4)

Tipo de investigación

Basado al tipo de investigación correspondió al básico debido que “En tal estudio no se manipulación deliberada el comportamiento de variables calidad de vida ni de la gestión de recursos humanos, mientras sólo se observó sus fenómenos en su ambiente natural y después se procedió a analizados” (Hernández et al., 2010, p.212)

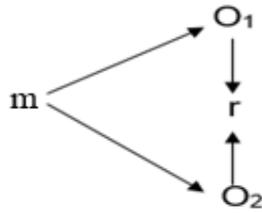
Alcance de la investigación

También existió un alcance de estudio descriptivo, correlacional porque “Se trató de indagar las propiedades y características relevantes de la variable calidad de vida y de la gestión de recursos. Además de describir las tendencias de población”. (Hernández et al., 2014, p.92 al 93)

Diseño de investigación

El presente diseño fue considerado como no experimental basado en un el corte transversal, donde estuvo efectuada bajo el análisis del comportamiento de tales variables, además de cómo ocurrieron en un estado natural por parte ambas variable gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, mediante la observación, debido que “Se empleó con la finalidad de no manipular las variables en observación” (Hernández et al., 2014 p. 152 al 154).

Esquema diseño correlacional:



Donde:

m: 35 trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L.

O₁: Gestión de recursos humanos

O₂: Calidad de vida laboral

r: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos es de categoría cuantitativa.

Definición conceptual: Se basa al conjunto de decisiones y los principios de acciones directivas en el ámbito empresarial que de cierta forma influye en los colaboradores, indagando en los procesos de mejora continua, durante el proceso de planeación, posteriormente la implantación y después el control de las estrategias empresariales, considerando las interacciones en su entorno o rubro empresarial (Chiavenato, 2009, p.49)

Definición operacional: El análisis del proceso de gestión de recursos humanos fue compuesto por cuatro dimensiones, distribuida en veinticuatro ítems con una escala tipo Likert, con cinco alternativas.

Indicadores: La dimensión selección de personas está conformada por 6 indicadores, la dimensión capacitación del personal está distribuida por 6 indicadores, la dimensión Recompensas a las personas está configurada por 6 indicadores y la dimensión evaluación del desempeño cuenta con 6 indicadores.

Escala de medición: Fue categorizada en la escala ordinal, debido a la cuantificación de los resultados.

Variable 2: calidad de vida laboral es de categoría cuantitativa.

Definición conceptual: Muestra a un conjunto de modificaciones en su estilo de vida en el trabajo basado en estrategias de cambio organizacional con objeto de mejorar la satisfacción del cliente interno, con la finalidad de que a través, de los métodos puedan mejorar sus habilidades y aptitudes de los trabajadores, forjando sus trabajos basados en estimulaciones y la satisfacción de los trabajadores, mostrando su distribución en la responsabilidad, autonomía en todos los niveles operativos directivos y gerenciales de una organización (Duro, 2010, p.83).

Definición operacional: La evaluación de la variable estuvo compuesto por tres dimensiones, distribuida en veinticuatro ítems distribuidos por una escala Likert, con cinco alternativas.

Indicadores: La dimensión higiene laboral está conformada por 6 indicadores, la dimensión condiciones ambientales de trabajo está distribuida por 6 indicadores y la dimensión seguridad laboral cuenta con 6 indicadores.

Escala de medición: Fue categorizada en la escala ordinal, debido a la cuantificación de los resultados.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La participación del estudio fue en población conformado por los 35 trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Ubicada en Cal. Pastaza Nro. 608, perteneciente a la Provincia de Alto Amazonas, Departamento de Loreto. Henández et al., (2014) menciona que la población finita se caracterizan por el conocimiento exacto del número de personas que se pretenden a estudiar (p. 186).

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que se encuentren identificados en el registro de la planilla electrónica de la empresa.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que tengan un contrato laboral pero no estén registrados en la planilla electrónica de la empresa.

Muestra

La muestra estuvo basada al tipo de muestreo no probabilístico constituida por que solo cuenta con 35 personas que se encuentran registradas en la planilla electrónica de la empresa Parapapura S.R.L. Ubicada en Cal. Pastaza Nro. 608, perteneciente a la Provincia de Alto Amazonas, Departamento de Loreto. Henández et al., (2014) menciona que la muestra es la sub población que se pretende a estudiar, (p. 188).

Muestreo

Por identificarse como una población pequeña, se optó por el muestreo no probabilístico de análisis por conveniencia del investigador. Henández et al., (2014) menciona que “Las muestras no probabilísticas, incluso llamadas muestras dirigidas por el investigador, donde prevé a través de un procedimiento de elección, que tiene que estar encaminado por las características de la indagación, dejando de lado el criterio estadístico de extensión eferente al estudio” (p. 189).

Unidad de análisis: Los sujetos que lograron participar en el desarrollo de los dos cuestionaros fueron trabajadores que se encuentran registrados en la planilla electrónica la empresa Parapapura S.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

De acuerdo al estudio, la técnica que se empleó fueron las encuestas la primera para la variable gestión de recursos humanos y la variable calidad de vida laboral, en la cual, permitió identificar los comportamientos de sus

fenómenos en la empresa Parapapura S.R.L. Según Arias, (2012) “La encuesta es suministrado casualmente en áreas específicas como la averiguación de mercado, enseñanza del consumidor, encuestas electorales y estudios de instrucción en familiar. Los resultados arrojados son empleados para tomar de decisiones y el esbozo de campañas de diversa mercancías con el fin de vender todos los productos” (p. 72).

Instrumento

Según Henández et al., (2014). El cuestionario está diseñado bajo la consistencia de conjunto de preguntas que puedan dar información relevante de una variable con en el fin de analizarle y medirle (p. 217).

Bajo esta premisa, el instrumento suministrado fue el cuestionario, donde estuvo conformada por interrogantes que mostraron evaluar la gestión de recursos humanos, donde contaron con una distribuido por 4 dimensiones: primer lugar fue la selección de personas, segundo la capacitación del personal, tercero recompensas a las personas y el cuarto fue evaluación de desempeño; ordenada además por 6 ítems por cada dimensión, en base a una escala ordinal. Para la calidad de vida laboral se presentó 3 dimensiones: la primera fue Higiene laboral, segunda las condiciones ambientales de trabajo y la tercera fue seguridad laboral, ordenada además por 6 ítems por cada dimensión; en base a una escala ordinal, presenta en el siguientes cuadros:

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Total de ítems	Técnica	Instrumento
Gestión de recursos humanos	Selección de personas	6	24	Encuesta	Cuestionario
	Capacitación del personal	6			
	Recompensas a las personas	6			
	Evaluación de desempeño	6			

Calidad de vida laboral	Higiene laboral	6			
	Condiciones ambientales de trabajo	6	18	Encuesta	Cuestionario
	Seguridad laboral	6			

Fuente: Anexo 02 – Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del primer cuestionario

De acuerdo al autor Chiavenato (2009) lo distribuye su cuestionario en 24 preguntas de los cuales están representados de la siguiente forma:

Nombre del cuestionario: Gestión de recursos humanos.

Objetivo: Analizar la gestión de recursos humanos que presenta la empresa Parapapura S.R.L

Tiempo: Cuatro minutos.

Ubicación: La empresa Parapapura S.R.L., distrito de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas.

Ficha técnica del segundo cuestionario

De acuerdo al autor Duro (2009) lo distribuye su cuestionario en 18 preguntas de los cuales están representados de la siguiente forma:

Nombre del cuestionario: Calidad de vida laboral.

Objetivo: Analizar el nivel de calidad de vida laboral que presenta la empresa Parapapura S.R.L

Tiempo: Cuatro minutos.

Ubicación: La empresa Parapapura S.R.L., distrito de Yurimaguias, provincia de Alto Amazonas.

La categorización de cada variable, estará representado por la sumatoria de los ítems del cada cuestionario en mención, de la siguiente forma:

Categorización de variable Gestión de recursos humanos

Escala en resultados	Valor - puntos
Nunca	10– 25 pts.
A veces	26 – 41 pts
Siempre	42 – 50 pts

Categorización de variable Calidad de vida laboral

Escala en resultados	Valor - puntos
Nunca	12– 27 pts.
A veces	28 – 43 pts
Siempre	44 – 60 pts

Validación

Cada instrumento en del estudio empleado fue validado por la firma de dos especialista denominados expertos en Administración de Empresas que cuenten con años de experiencia en el rubro y un metodológico en investigación científica para poder evaluar la consistencia de la metodología con respecto a los instrumentos; quienes le otorgan a la investigación la validación, para el proceso de recolección de sato, distribuidos de la siguiente manera:

Mg, Universidad Cesar Vallejo

Mg., Universidad Cesar Vallejo

MBA., Universidad Científica del Perú. Ver (Anexo N°5)

Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad del instrumento tuvo que realizarse a través de una encuesta suministradas al 100% de la muestra. Luego empleo el estadístico Alfa de Cronbach como método de consistencia interna, cuyo resultado fue de ____ para la variable posicionamiento de la marca; “Mostrando una muy

alta confiabilidad en el cuestionarios” (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.345). (Anexo N°6)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se redactó un documento y fue entregado a la mesa de partes de la empresa Parapapura S.R.L, luego de obtener la autorización que permitió desarrollar los cuestionarios con los trabajadores de la empresa, surgió un impedimento a nivel mundial por la pandemia del Covid 19, donde forzó a realizar los cuestionario por vía de llamadas telefónicas, con la autorización en la entrega del principio de las bases de datos del área perteneciente al recursos humanos de la empresa. Como la población es pequeña las características que tuvieron las personas solo fue que estuvieran registrados en la planilla electrónica con un periodo de contrato de trabajo vigente. Ver (Anexo N°7)

3.6. Métodos de análisis de datos

Así mismo, en la recopilar de información cuantitativa de cada variable, se tuvo que ordenarlo y procesarlo mediante el programa estadístico SPSS V24. Además de emplear la estadística descriptiva con la finalidad de determinar la media, desviación típica.

Además, para obtener una mejor interpretación del resultado mediante el Software SPSS, se aplicó las tablas de contingencias y gráficos de pasteles en el análisis descriptivo sociodemográfico y variables.

Después de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se decidió optar aplicar el coeficiente de Spearman para poder determinar la posibilidad de determinar la relación entre la variable problema en base a la variable variable solución donde estuvo se representó en el siguiente esquema:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Metodología de investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso de la ejecución en investigación, se trató de recoger la información a través de autores de libros y de revistas científicas, dándole su respectiva y adecuada citación a través de las normas internacionales de redacción APA, por medio del software de referencia bibliográfica del Mendeley, luego en la construcción y diseño de cada instrumentos se respetó la técnica del juicio por expertos y mientras su confiabilidad a través del estadístico para determinar su fiabilidad por medio del software de SPSS versión 26, mientras los lineamientos de la metodologías y estructura del informe tanto como el proyecto y desarrollo se emplearon los reglamentos y estatutos de elaboración de proyectos de investigación estipulados por la Universidad Cesar Vallejo, respetando de la misma manera a todos los involucrados y participantes en esta investigación bajo lo estipulado en las declaraciones juradas y el código de ética de la misma casa de estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados sociodemográfico, descripción de las variables en estudio, fiabilidad y prueba de Kolmogro.

4.1. Resultados sociodemográficos

Tabla 1. Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	24	68.6%
	Femenino	11	31.4%
	Total	35	100.0%
Edad	20 - 25 años	23	65.7%
	32 - 40 años	7	20.0%
	40 a más años	5	14.3%
	Total	35	100.0%
Grado de Instrucción	Nivel secundario	9	25.7%
	Nivel técnico	13	37.1%
	Nivel Superior	13	37.1%
	Total	35	100.0%
Condición Laboral	Locación de servicios	10	28.6%
	Empleado	25	71.4%
	Total	35	100.0%
Lugar de Procedencia	Sierra	1	2.9%
	Selva	34	97.1%
	Total	35	100.0%
Área de Trabajo	Administrativo	5	14.3%
	Ventas	26	74.3%
	Logística	4	11.4%
	Total	35	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

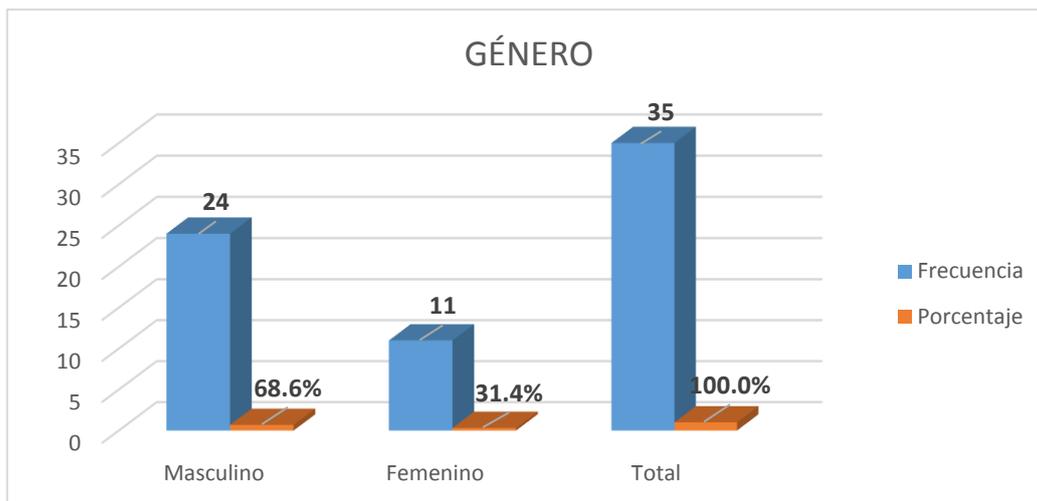


Figura 1. Genero

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 1, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente al género del total de los colaboradores manifestaron que el 68.6% es de género masculino y el 31.4% son del género femenino.

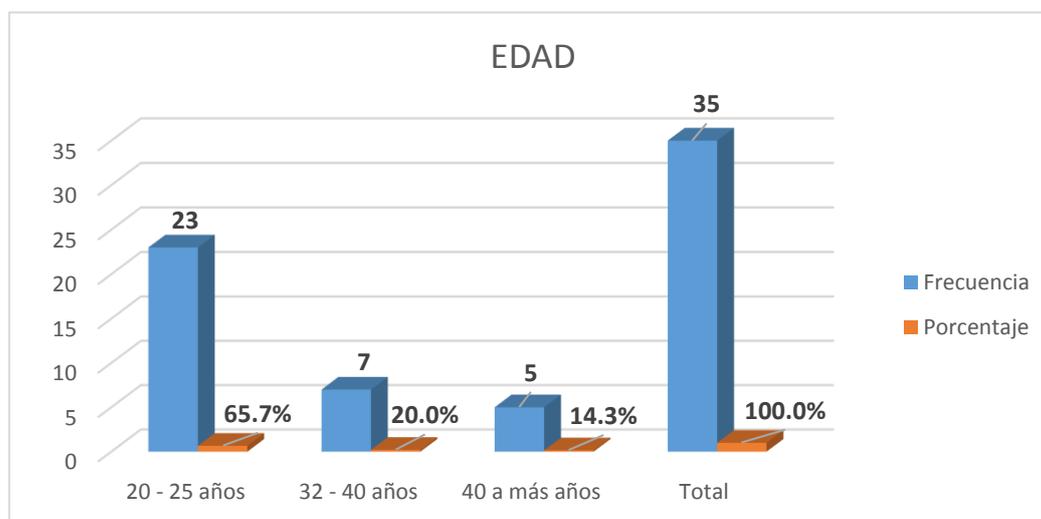


Figura 2. Edad

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 2, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente a la edad del total de los colaboradores manifestaron el 65.7% están en el rango de 20 – 25 años, el 20% están en el rango 32-40 años y el 14.3% están en el rango de 40 a más años.

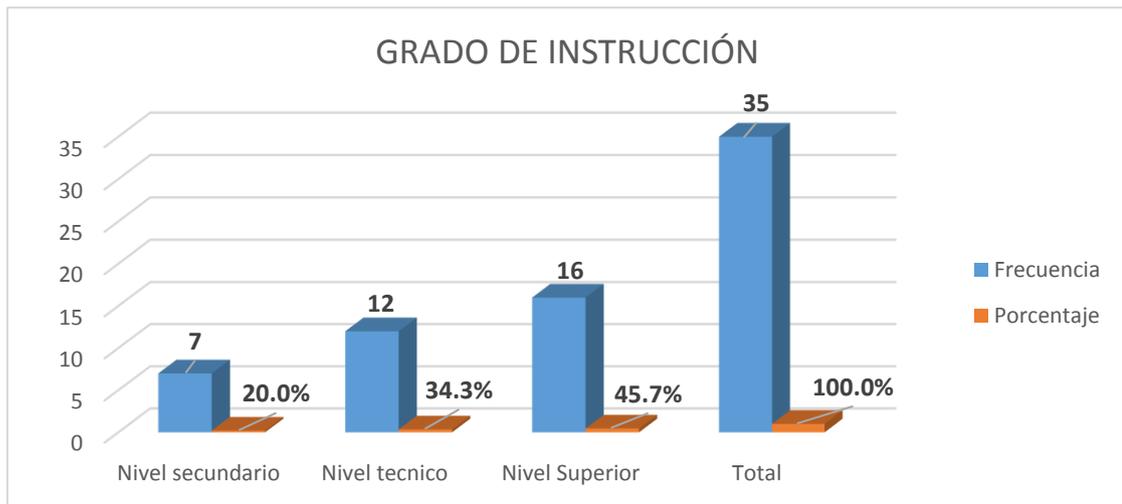


Figura 3. Grado de instrucción

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 3, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente al grado de instrucción del total de los encuestados el 45.7% están en el nivel superior y el 34.3% está en un nivel técnico, el 20% está en un nivel secundario.

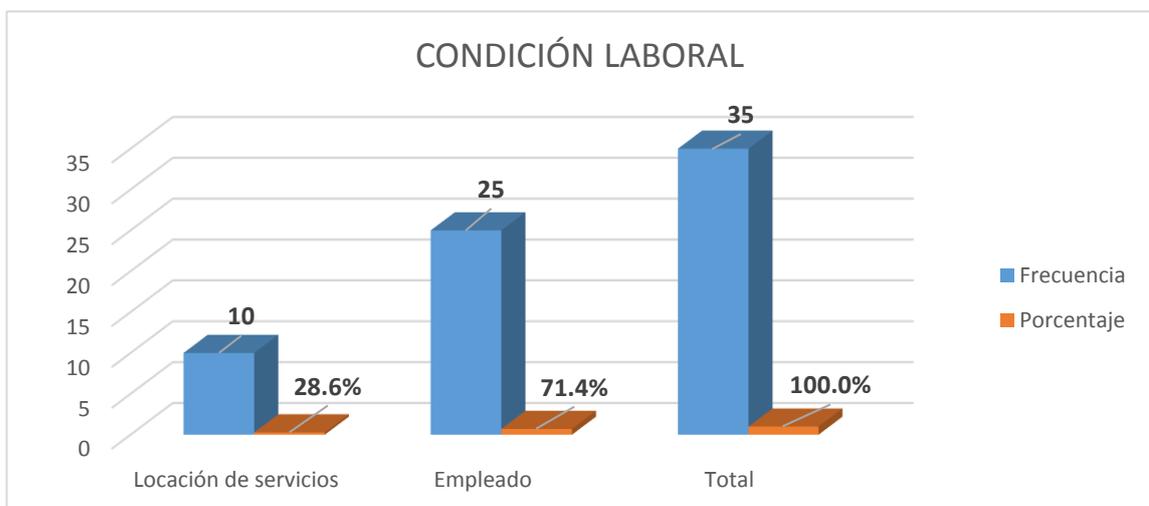


Figura 4. Condición laboral

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 4, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente a la condición laboral del total de los encuestados el 71.4% laboran en la condición laboral empleado y el 28.6% están bajo el contrato- locación de servicio.

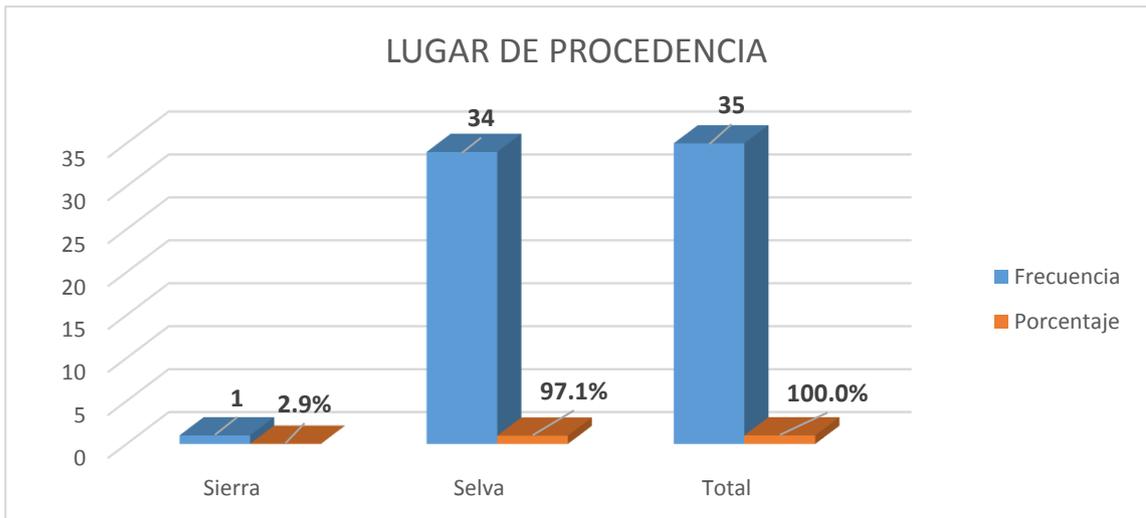


Figura 5. Lugar de procedencia

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 5, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente al lugar de procedencia del total de los encuestados el 97.1% son de la selva y el 2.9% proviene de la sierra.

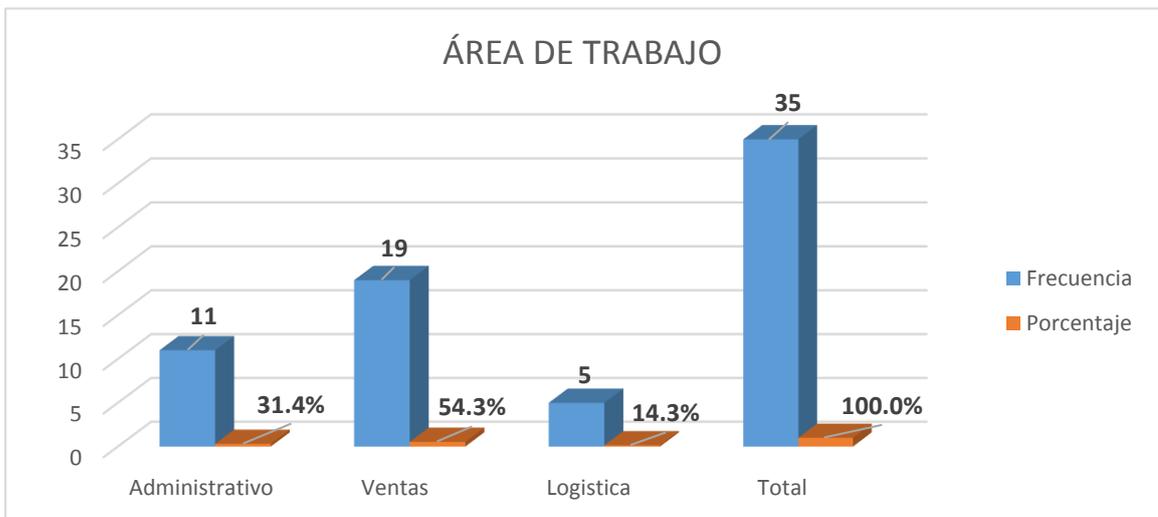


Figura 6. Área de trabajo

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

En la figura 6, se puede observar el análisis sociodemográfico, concerniente al área de trabajo de los colaboradores donde el 54.3% labora en el área de ventas, el 31.4% labora en el área de administración y el 14.3% está en el área de logística.

4.2. Descripción de las variables en estudio

Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable gestión de recursos humanos

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación de desempeño	Indiferente	24	68,6
	De acuerdo	11	31,4
	Total	35	100,0
Selección de personas	En desacuerdo	1	2,9
	Indiferente	12	34,3
	De acuerdo	18	51,4
	Totalmente de acuerdo	4	11,4
	Total	35	100,0
Capacitación del personal	En desacuerdo	7	20,0
	Indiferente	20	57,1
	De acuerdo	6	17,1
	Totalmente de acuerdo	2	5,7
	Total	35	100,0
Recompensas a las personas	Indiferente	19	54,3
	De acuerdo	15	42,9
	Totalmente de acuerdo	1	2,9
	Total	35	100,0
Evaluación de desempeño	Indiferente	27	77,1
	De acuerdo	7	20,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,9
	Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 3, conforme al análisis descriptivo de la variable gestión de recursos humanos del total de los encuestados el 68.6 % menciona que es indiferente a la gestión de recursos humanos, en cambio el otro 31.4% está de acuerdo con la gestión de recursos humanos, conforme al análisis descriptivo de la dimensión selección de personas del total de los encuestados el 51,4% está de acuerdo con la selección de personas, el 34.3% es indiferente, el 11,4% está totalmente de acuerdo y el 2,9% se encuentra en desacuerdo con que se realice la selección de

personas, según al análisis descriptivo de la dimensión capacitación del personal del total de los encuestados el 57.1 % menciona que es indiferente a las capacitaciones al personal, el 20% está en desacuerdo, el 17.1% se encuentra de acuerdo y el 5.7% manifiesta que está totalmente de acuerdo con la capacitación del personal, respecto al análisis descriptivo de la dimensión recompensas a las personas del total de los encuestados el 54.3% menciona que le es indiferente las recompensas a las personas, el 42.9% está de acuerdo y el 2.9% está totalmente de acuerdo con la recompensas a las personas, conforme al análisis descriptivo de la dimensión evaluación de desempeño del total de los encuestados el 77.1% menciona que le es indiferente la evaluación de desempeño, el 20 % está de acuerdo y el 2,9% se encuentra totalmente de acuerdo con la evaluación de desempeño.

Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Indiferente	20	57,1
	De acuerdo	12	34,3
	Totalmente de acuerdo	3	8,6
	Total	35	100,0
Higiene laboral	Indiferente	14	40,0
	De acuerdo	16	45,7
	Totalmente de acuerdo	5	14,3
	Total	35	100,0
Condiciones ambientales de trabajo	En desacuerdo	11	31,4
	Indiferente	10	28,6
	De acuerdo	11	31,4
	Totalmente de acuerdo	3	8,6
Total	35	100,0	
Seguridad laboral	Indiferente	23	65,7
	De acuerdo	9	25,7
	Totalmente de acuerdo	3	8,6
	Total	35	100,0

Fuente: Elaborado en base del SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla 4, conforme al análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral del total de los encuestados el 57.1% menciona que le es indiferente a la calidad de vida laboral pues no se está manejando esto de forma adecuada, el 34.3% está de acuerdo y el 8.6% manifiesta que se encuentra totalmente de acuerdo con lo que se viene realizando con la calidad de vida laboral en los trabajadores, según el análisis descriptivo de la dimensión higiene laboral del total de los encuestados el 45.7% menciona que está de acuerdo con el higiene laboral que se brinda a los colaboradores, el 40% es indiferente y el 14.3% se encuentra totalmente de acuerdo con el higiene laboral en la que se trabaja dentro de la empresa, respecto al análisis descriptivo de la dimensión condiciones ambientales de trabajo del total de los encuestados el 31.4% se encuentra en desacuerdo con las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando, el otro 31.4% se encuentran de acuerdo, el 28.6% es indiferente y el 8.6% se encuentra totalmente de acuerdo con las condiciones ambientales de trabajo en el que se encuentra,

conforme al análisis descriptivo de la dimensión seguridad laboral del total de los encuestados el 65.7% menciona que es indiferente a la seguridad laboral que le puede brindar la empresa, el 25.7% está de acuerdo y el 8.6% se encuentra totalmente de acuerdo con que se brinda seguridad laboral dentro de la empresa.

4.3. Fiabilidad y prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra

Tabla 4. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra

Variabes / dimensiones	Estadístico	n	Sig.
Gestión de recursos humanos	,812	35	,000
Selección de personas	,812	35	,000
Capacitación del personal	,804	35	,000
Recompensas a las personas	,818	35	,000
Evaluación de desempeño	,810	35	,000
Calidad de vida laboral	,877	35	,000
Higiene laboral	,833	35	,000
Condiciones ambientales de trabajo	,871	35	,000
Seguridad laboral	,804	35	,000

En la tabla N°04, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk porque la muestra de estudio fue menor a $n < 50$ se logró obtener en la variable gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, el mismo nivel de Sig. (0,000) reflejando que es menor al p valor de 0.05 ($Sig. 000 < p 0.05$) es decir, indicar que la distribución no es normal, entonces la aplicación de la prueba fue la prueba no paramétrica correlacional de Spearman porque permite obtener un coeficiente de asociación entre las variables, que no se comportan normalmente entre variables ordinales.

Entonces, para establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020, se guió a través del coeficiente de Spearman que toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total, los cuales se pueden ver a continuación. Donde se representa de la siguiente forma:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Metodología de investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Este proceso se llevó a cabo a través de los datos cuantitativos, donde fueron ordenados y procesados mediante el programa estadístico SPSS V24. Además, se empleó la estadística descriptiva para realizar el análisis el comportamiento de cada variable por separado.

4.4. Resultados de cada objetivo

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Regla de decisión

- Si el p valor es \geq se acepta la hipótesis nula (Ho)
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H1)

Tabla 5 Prueba de Spearman entre gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral

Calidad de Vida			
Gestión de recursos humanos	<i>Rho de Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	0,804	0,000	45

Fuente: Archivo recuperado IBSM SPSS, Versión 26, instrumentos de recolección de datos 2020.

Interpretación

En la tabla 08, El diagnóstico de la prueba de Spearman, reflejo un rho = 0,804 donde dan cuenta de la relación entre las variables gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral, indicándonos que existe una correlación positiva alta. La significancia fue de $p = 0,000$ reflejando que es menor a 0,05 lo que permito señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se asumió la hipótesis de investigación. Lo que da a entender, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020. Debido que el 57%

personas se sintieron indiferentes por la calidad de vida laboral que presentan en la empresa porque no invierten en las Capacitación del personal donde son indiferentes a realizar capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral, solo algunos participan de forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño, pero el personal que existe a una capacitación no comparte su experiencia con los demás compañeros de su área. Mientras tanto, el personal se siente indiferente por las recompensas que otorga la empresa porque no estimula y anima al crecimiento personal de los colaboradores. También no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo. Y en la evaluación del desempeño se sienten indiferentes los colaboradores debido que en la empresa a veces existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral y no se evalúa su desempeño de manera constante en el área donde labora. Pero a pesar de ello, a menor gestión del recurso humano menor será la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas.

Hipótesis específico 1

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Regla de decisión

- Si el p valor es \geq se acepta la hipótesis nula (Ho)
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H1)

Tabla 6 Análisis de correlación entre gestión de recursos humanos y higiene laboral

Higiene laboral			
Gestión de recursos humanos	<i>Rho de Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	0,679	0,000	45

Fuente: Archivo recuperado IBSM SPSS, Versión 26, instrumentos de recolección de datos 2020.

Interpretación

En la tabla 05, El diagnóstico de la prueba de Spearman, reflejo un rho = 0,679 donde da cuenta de la relación entre las variables gestión de recursos humanos y la higiene laboral, indicándonos que existe una correlación positiva moderada. Además, la significancia fue de $p = 0,000$ reflejando que es menor a 0,05 lo que permito señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se asumió la hipótesis de investigación. Lo que da a entender, Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020. Debido que el 40% personas en su trabajo se sintieron indiferentes con la higiene laboral de la empresa porque en el área donde laboran no aplica normas de salubridad en los entre los trabajadores, además que algunos ambientes donde laboran poseen condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores como es el caso del almacén. Así mismo, los trabajadores manifestaron que la empresa no tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas de accidentes; y desconocen legalmente si la empresa asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales. Pero si están de acuerdo los trabajadores que conservar la salud del personal aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral. Pero a pesar de ello, a menor gestión del recurso humano menor será la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas.

Hipótesis específico 2

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Regla de decisión

- Si el p valor es \geq se acepta la hipótesis nula (Ho)
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H1)

Tabla 7 Prueba de Spearman entre gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo

Condiciones ambientales de trabajo			
Gestión de recursos humanos	<i>Rho de Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	0,698	0,000	45

Fuente: Archivo recuperado IBSM SPSS, Versión 26, instrumentos de recolección de datos 2020.

Interpretación

En la tabla 06, El diagnóstico de la prueba de Spearman, reflejo un rho = 0,698 donde dan cuenta de la relación entre las variables gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo, indicándonos que existe una correlación positiva moderada. La significancia fue de p = 0,000 reflejando que es menor a 0,05 lo que permito señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se asumió la hipótesis de investigación. Lo que da a entender, Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020. Debido que el 31.4% personas se sintieron en desacuerdo con las condiciones ambientales de trabajo en la empresa

porque el espacio físico donde laboran no es cómodo y carece de una buena iluminación; además su lugar de trabajo a veces está libre de mucho calor o incomodidades; pero el persona no tiene lineamientos para que puedan cumplir con las medidas de prevención y seguridad en sus áreas respectivas. Pero el mismo porcentaje de trabajadores manifiestan estar de acuerdo con el otorgamiento de algunos recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente su trabajo. Pero a pesar de ello, a menor gestión del recurso humano menor será las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas.

Hipótesis específico 3

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020.

Regla de decisión

- Si el p valor es \geq se acepta la hipótesis nula (Ho)
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H1)

Tabla 8 Prueba de Spearman entre gestión de recursos humanos y la seguridad laboral

Seguridad laboral			
Gestión de recursos humanos	<i>Rho de Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	0,700	0,000	45

Fuente: Archivo recuperado IBSM SPSS, Versión 26, instrumentos de recolección de datos 2020.

Interpretación

En la tabla 07, El diagnóstico de la prueba de Spearman, reflejo un rho = 0,700 donde dan cuenta de la relación entre las variables gestión de

recursos humanos y la seguridad laboral, indicándonos que existe una correlación positiva alta. La significancia fue de $p = 0,000$ reflejando que es menor a $0,05$ lo que permito señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se asumió la hipótesis de investigación. Lo que da a entender, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas, 2020. Debido que el 65.7% personas se sintieron indiferentes por la seguridad laboral de la empresa porque carece de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, además de no contar con un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales, tampoco la organización no les informa a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales y no cuenta la empresa con un programa de capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente. Pero a pesar de ello, a menor gestión del recurso humano menor será la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas.

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en la empresa Parapapura S.R.L, Ubicada en Cal. Pastaza Nro. 608, perteneciente a la Provincia de Alto Amazonas del departamento de Loreto, donde el propósito del proyecto académico fue determinar la relación entre la variable gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, en el cual, se suministró un cuestionario a los 35 colaboradores de la institución privada, de los cuales el 68.6% fueron de género masculino, el 65.7% estuvo en un rango entre 20 – 25 años de edad, el 45.7% cuenta con el nivel superior, donde el 71.4% laboran en la condición laboral empleado y se encuentra distribuido en un 54.3% en el área de ventas, el 31.4% en el área de administración y el 14.3% está en el área de logística.

En el alcance del objetivo general, el cual se obtuvo como resultado la relación significativa existente entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Debido que en la prueba de Spearman se obtuvo 0,804 indicando una correlación positiva alta. Con una significancia 0,000. Donde es reflejado por el 57% personas que se sintieron indiferentes por la calidad de vida laboral que presentaron en la empresa porque no invierten en las capacitación del personal donde son indiferentes a realizar capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral, solo algunos participan de forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño, pero el personal que existe a una capacitación no comparte su experiencia con los demás compañeros de su área. Mientras tanto, el personal se siente indiferente por las recompensas que otorga la empresa porque no estimula y anima al crecimiento personal de los colaboradores. También no asiste suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo. Por la evaluación del desempeño se siente indiferente el colaborador porque en la empresa a veces existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral, además de no evaluar su desempeño de manera constante en el área donde labora. Pero a pesar de ello, a menor gestión del recurso humano menor fue la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa privada.

Los resultados halados lo corrobora Zelada (2017) quien muestra en su investigación un Rho de Spearman del 0.898 indicando el mismo rango de

correlación de entrada, pero en una mínima diferencia del grado de significancia del 0.001, donde se simplificar la existencia de la relación significativa entre las dos variables de estudio gestión del recurso humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017.

En el alcance del primer objetivo específico, el cual se obtuvo como resultado la relación significativa existente entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores. Debido que en la prueba de Spearman se obtuvo un 0,679 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. En el cual el 40% personas en su trabajo se sintieron indiferentes con la higiene laboral de la empresa porque en el área donde laboran no aplican normas de salubridad entre los trabajadores, además que solo algunos ambientes donde trabajan poseen condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores como el almacén. Así mismo, los trabajadores manifestaron que la empresa carece de un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas de accidentes; además de desconocer legalmente, si la organización asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales. Pero si están de acuerdo los trabajadores que conservar la salud del personal aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral. Entonces, a menor gestión del recurso humano menor será la higiene laboral en los trabajadores de la empresa Paranapura S.R.L. Yurimaguas.

Pero los autores Sánchez & Osiadacz (2015) afirman que la *higiene laboral* efectivamente resulto adecuadamente una correlación positiva con respecto a la seguridad social, donde al igual que la investigación, donde se llegó a determinar los problemas de los trabajadores y funcionarios que se observaron en su influencia significativamente por la calidad de vida en el trabajo en los estándares de satisfacción en las actividades de trabajo.

En el alcance del segundo objetivo específico, el cual se obtuvo como resultado la relación significativa existente entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores. Debido que en la prueba de Spearman se obtuvo un 0,698 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. Donde muestra que el 31.4% personas se sintieron

en desacuerdo con las condiciones ambientales de trabajo en la empresa porque el espacio físico donde laboran es incómodo y carece de iluminación; además su lugar de trabajo a veces está libre de elevadas temperaturas de calor; además de acrecer de lineamientos que permitan cumplir con las medidas de prevención y seguridad en sus áreas respectivas. Pero el mismo porcentaje de trabajadores manifiestan estar de acuerdo con el otorgamiento de algunos recursos o materiales necesarios para realizar de forma eficiente su labor. Es decir, a menor gestión del recurso humano menor será las condiciones ambientales de trabajo en el personal de la empresa Parapapura S.R.L. Yurimaguas.

Así mismo, Martínez (2015) concuerda que el 75% de los encuestados muestran retardos a la hora de mandar las condiciones ambientales. Lo cual peligran los convenios de bienes considerados como recursos humanos en cada proceso de influencia administrativa de la institución.

En el alcance del segundo objetivo específico, el cual se obtuvo como resultado la relación significativa existente entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores. Debido que en la prueba de Spearman se obtuvo un 0,700 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. Reflejado por el 65.7% personas que se sintieron indiferentes por la seguridad laboral de la empresa debido que carece de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, además de no contar con un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales, tampoco la organización no les informa cómo actuar ante alguna emergencia laborales y carecer de algún programa de capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente. Es decir, a menor gestión del recurso humano menor fue la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L.

Por lo tanto para Aparicio & Arredondo (2016) confirman los resultados hallados, ya que, las dimensionales que presentan relevancia a la calidad de vida en el trabajo fue inseguridad en el trabajo, complicaciones laborales que reflejaron un 42% mientras los materiales que utilizan el personal no son ergonómico y que afectan directamente la salud del trabajador al igual que los participantes de esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Debido a la prueba de Spearman donde obtuvo un 0,804 indicando una correlación positiva alta. Con una significancia 0,000. Por el motivo que los colaboradores se sienten indiferentes por la calidad de vida laboral que les otorga la empresa porque son indiferentes a realizar capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral, solo algunos participan de forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño, pero el personal que existe a una capacitación no comparte su experiencia con los demás compañeros de su área. Insuficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.
- 6.2.** Puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la higiene laboral en los trabajadores. Debido a la prueba de Spearman donde obtuvo un 0,679 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. A causa que el personal en su trabajo se sintieron indiferentes con la higiene laboral de la empresa porque en el área donde laboran no aplican normas de salubridad, además que solo algunos ambientes donde trabajan poseen condiciones adecuadas para prevenir accidentes en los trabajadores como el almacén. Así mismo, la empresa carece de un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas de accidentes; además de desconocer legalmente, si la organización asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.
- 6.3.** Puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las condiciones ambientales de trabajo en los trabajadores de la empresa Parapapura S.R.L. Debido a la prueba de de Spearman donde obtuvo un 0,698 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. Por efecto que los empleados se sintieron en desacuerdo con las condiciones ambientales de trabajo en la empresa porque el espacio físico donde laboran es incómodo y carece de iluminación; además su lugar

de trabajo a veces está libre de elevadas temperaturas de calor. Pero el mismo porcentaje de trabajadores manifiestan estar de acuerdo con el otorgamiento de algunos recursos o materiales necesarios para realizar de forma eficiente su labor.

- 6.4.** Puede concluirse que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral en los trabajadores de la empresa Parapura S.R.L. Debido a la prueba de Spearman donde obtuvo un 0,700 indicando una correlación positiva moderada. Con una significancia 0,000. A raíz que los colaboradores se sintieron indiferentes por la seguridad laboral de la empresa debido que carece de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, además de no contar con un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Para el gerente general de la empresa se recomienda elaborar programas de capacitación en atención al cliente por llamadas telefónicas y del manejo de pedido virtuales por redes sociales. Luego de recibir el programa de capacitación se tendría que evaluar los conocimientos durante y después de capacitación para medir la evolución del comportamiento del colaborador en su respectiva área.
- 7.2.** Se recomienda al gerente general elaborar un cuadro de recompensas y reconocimiento que este en función no solo a la área de ventas si no, en el área de administración y logística; este basado a los objetivos trimestrales de la empresa.
- 7.3.** Para los tres jefes de área de la empresa se recomienda solicitar a administración y gerencia la incorporación de las normas de salubridad en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 7.4.** Se recomienda al gerente general elaborar o adquirir los servicios de un especialista para que diseñen el plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas de accidentes que cosida con los Manuales de funciones de la empresa.
- 7.5.** Para el jefe del área de administración se recomienda contratar a un ingeniero mecánico eléctrico o eléctrico que pueda diagnosticar los niveles de iluminación debido que el almacén debe bordear entre 50 y 200 lx, zonas de atención tienen que bordear con luminancias entre 200 y 1000 lx. Donde se realizan tareas visuales con un grado elevado de iluminación local
- 7.6.** Se recomienda contratar los servicios de un especialista en salud ocupacional para poder evaluar el nivel de lumbalgia del personal, con la finalidad de cambiar los muebles de oficina que estén apropiados a la salud del personal.

- 7.7.** Para el jefe del área de administración se recomienda rediseñar la gestión de recursos humanos en base a la Evaluación del desempeño del personal e incorporar técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes e implementar un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales, estipulado en el Manual de funciones de la empresa.
- 7.8.** Se recomienda al jefe de personal crear un horario de limpieza y aseo de los 3 servicios higiénicos habilitados para el personal, que pueden estar distribuidos por áreas o por horario de su jornada laboral.
- 7.9.** Se recomienda al gerente general cotizar y adquirir los uniformes para todo el personal además comprar los equipos de seguridad para el personal de logística como fajas de seguridad, cascos, botas con punta de acero y guantes, la entrega se realizaría con dos juegos cada uno, donde el primero lo asumiría la empresa y el segundo uniforme el colaborador.
- 7.10.** Se recomienda a la empresa Parapapura S.R.L. Para que se eleve la correlación entre la gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral, después de diseñar e implementar en el estatuto del Reglamento interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad ocupacional e Higiene, evaluar y realizar simulacros para contrastar el aprendizaje del personal.

VIII. REFERENCIAS

- Anthropológica. (2020). Medios de comunicación, cultura y calidad de vida laboral. 37(42), 5–12. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138168867&site=ehost-live>
- Aparicio, F., & Arredondo, M. (2016). Influencia de la calidad de vida laboral en la gestión de recursos humanos de los empleados de la unidad de gestión educativa local (Ugel) Sur Arequipa - 2016. Universidad San Agustín de Arequipa.
- Apuntes. (2016). Factores de riesgo en la gestión de recursos humanos. Apuntes, 43(79), 9–45. <https://doi.org/10.21678/apuntes.79.865>
- Apuntes Universitarios. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Apuntes Universitarios, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Berrú, M., & Córdova, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2015 (Universidad Nacional de San Martín). Retrieved from <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/UNSM/2668>
- Castro, D. (2017). Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016. Universidad César Vallejo.
- Chambilla, U. (2017). Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3era edici). Retrieved from http://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano : una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. 18.
- Duro, A. (2010). Psicología de la calidad de vida laboral. In Quarterly Journal of the Royal Meteorological Society (3era ed., Vol. 5). <https://doi.org/10.1002/qj.49702511207>
- Frías, P., & Soto, Á. (2017). Selección de personas en organizaciones. 17.

- García, J. (2016). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Eumed, 18.
https://doi.org/https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In E. P. Santa (6ta Ed.), *ISBN: 978-1-4562-2396-0* (McGRAW-HILL, Vol. 6). Mexico.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. In E. P. Santa (5 taEd.), *ISBN: 978-1-4562-2396-0* (McGRAW-HILL, Vol. 5). Mexico.
- Jericó, P. (2016). La Nueva Gestión del Talento Humano (4ta edición; 2011 Pearson, Ed.). Retrieved from [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión del talento humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión%20del%20talento%20humano.pdf)
- Martínez, G. (2015). Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de vehículos recuperados de la policía de Carabobo. Universidad de Carabobo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. 84.
- Patlán, J. (2003). Calidad de Vida en el Trabajo (Vol. 3). Colombia.
- Sánchez, N., & Osiadacz, K. (2015). Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central (Universidad Andrés Bello). Retrieved from [http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2917/a1111077_Sánchez_N_Estudio de la percepción de la calidad_2014_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2917/a1111077_Sánchez_N_Estudio_de_la_percepción_de_la_calidad_2014_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tabares, D., & Vincos, A. (2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud Cinde, sede manizales. (Universidad de Manizales). Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- UCV-Hacer. (2017). Calidad de clima laboral y satisfacción con la vida. 68–75.
- Facundo, J. (2017). El branded content y el posicionamiento de la marca publicitaria “ La magia de la navidad peruana llegó a Japón ”. año 2015.

Universidad San Martín de Porres.

- Fayvishenko, D. (2018). Formation of Brand Positioning Strategy. In *Baltic Journal of Economic Studies* (Vol. 4). <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-2-245-248>
- Fournier, S., & Eng, A. (2010). *Brand Positioning in man*.
- Flnsch, I (2013). *The strategic national human* (Vol. 3).
- Gómez, E. (2016). *Branding como estrategia de posicionamiento y su influencia en la comunicación de marca – Caso: Ron Santa Teresa*. Universidad Central de Venezuela.
- Gonzaga, K., & Insch, A. (2012). *The strategic importance of brand positioning in the place brand concept* (Vol. 5).
- Geondre, o (2011). *The strategic importance of Gerention the concept* (Vol. 5).
- Janiszewska, K., & Insch, A. (2012). *The strategic Manger human* (Vol. 5).
- Jiménez, K. (2016). *Gestión de marca y posicionamiento del comercial “Pintura y matizados mi Karen” Bagua Grande-Amazonas*. Universidad Señor de Sipán.
- Jhomson, J.. (2016). *The Recursos Getionen Human* (Vol. 3).
- Joan Mir, J. (2015). *Posicionarse o Desaparecer*. Retrieved from <https://books.google.com.ec/books?id=DhinCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Posicionarse o desaparecer&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1reySwODbAhVGs1kKHQz5Cc kQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Posicionarse o desaparecer&f=false>
- López, E., & Molina, C. (2015). *Plan estratégico de marketing para posicionar Marca e Imagen de la compañía Interbye S.A*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Jiménez, A. (2004) *Dirección de productos y marcas*. (1er edición) Editorial UOC, Barcelona, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=HoEuFuv_xmC&printsec=frontcover&dq=posicionamiento+de+la+marca&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNku-izZ_mAhXRRvKkHUNhCkwQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false
- Tapia, W. (2015). *Investigación y Análisis del cambio de imagen corporativa y reposicionamiento de marca de la empresa TAME* . Universidad Tecnológica

Equinoccial.

Terros, A. (2012). *The strategic importance recursos human place brand concept* (Vol. 2).

Valencia, M. (2017). *Posicionamiento de marca y su influencia en la decisión de compra*. Universidad de Manizales.

Viera, P. (2018). Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016. Universidad César Vallejo.

Villacorta, X., & Cepeda, J. (2018). Estudio de los criterios que se utilizan en la gestión de los recursos humanos en la empresa de servicios R Y R” (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). <https://doi.org/10.7202/1034911>

Zelada, J. (2017) Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2009). La gestión de recursos humanos se entiende que es el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales y considerando	La evaluación de los procesos de la gestión de recursos humanos estará compuesta por cuatro dimensiones, distribuida en veinticuatro ítems con una escala tipo Likert, en cinco opciones de respuesta.	Selección de personas	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad y conocimiento.	Ordinal 5: Totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: indiferente 2: en desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo
				Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.	
				Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.	
			Capacitación del personal	En la empresa donde laboran se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.	
				Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.	
				El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.	
			Recompensas a las personas	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	
				Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	
				En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.	

	las interacciones con el entorno.			<p>En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.</p> <p>En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.</p> <p>Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.</p>	
Calidad de vida laboral	Duro (2010). La calidad de vida laboral haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y	La evaluación de la calidad de vida laboral estará compuesta por tres dimensiones, distribuida en veinticuatro ítems con una escala tipo Likert, en cinco opciones de respuesta.	Higiene laboral	<p>En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.</p> <p>Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.</p> <p>El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.</p>	Ordinal 5: Totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: indiferente 2: en desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo
			Condiciones ambientales de trabajo	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.	
				El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.	
				Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.	

	traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores		
		Seguridad laboral	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes.
			La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales.
		La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.	

”

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario del Gestión de recursos humanos

Estimado señor(a).

El presente cuestionario, busca recoger información relacionada con el tema “Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Parapapura SRL, Yurimaguas - 2020”, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

Género:

- 1) Masculino () 2) Femenino ()

Edad:

- a) 20 – 25 () b) 26 – 32 () c) 32 – 40 () d) 40 a más ()

1. Grado de Instrucción:

- a) Nivel Secundario () b) Nivel Técnico () c) Nivel Superior ()

2. Condición Laboral:

- a) Locación de servicios () b) Empleado ()

3. Lugar de procedencia:

- a) Costa () b) Sierra () c) Selva ()

4. Área de trabajo

- a) Administrativo () b) Ventas () c) Logística ()

Instrucciones: A continuación, se presentara una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea conveniente

Escala Valorativa

Categoría	Valor
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
	ÍTEMS					
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad y conocimiento.					
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.					
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.					
4	Considera que estar ocupando un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.					
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.					
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.					
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL					
7	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.					
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.					
9	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.					
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.					
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.					
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS					
13	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
15	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.					
16	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
17	En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.					
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
19	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.					
20	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.					
21	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.					
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo.					
23	En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo.					
24	Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora.					

Cuestionario del calidad de vida

Estimado señor(a).

Nº	DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL	1	2	3	4	5
	ÍTEMS					
1	En el área donde laboras la empresa aplica normas de salubridad en los trabajadores.					
2	Tengo las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
3	El ambiente donde laboras posee condiciones adecuadas para prevenir daños en los trabajadores.					
4	Considera que conservar la salud de los trabajadores aumenta su productividad por medio del control del ambiente laboral.					
5	La empresa tiene un plan de contingencia sobre normas y medidas preventivas.					
6	La empresa sume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.					
	DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO					
7	Considero que se me otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.					
8	El espacio físico donde laboro es cómodo y cuenta con buena iluminación.					
9	Mi lugar de trabajo está libre de mucho calor o incomodidades.					
10	En mi área de trabajo cumplimos con las medidas de prevención y seguridad.					
11	En la organización los empleados tienen los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo					
12	Dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente.					
	DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL					
13	Existe en la empresa medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes					
14	La empresa tiene un plan de emergencia y evacuación en caso suceda algún incendio o casos de accidentes laborales					
15	La empresa informa a los trabajadores a actuar de manera adecuada ante situaciones de emergencia laborales.					
16	La empresa realiza capacitaciones sobre seguridad y medidas preventivas de riesgos laborales en forma permanente.					
17	Existen canales, órganos y mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la empresa.					
18	La empresa ha establecido una política de prevención con la participación de los trabajadores de acuerdo a los casos suscitados.					

Anexo 5. Calculo del tamaño de la muestra

No se empleó ninguna fórmula para calcular el tamaño de la muestra, debido que la población fue de 35 trabajadores, el cual se asumió como muestra total.

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

*Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach de Gestión de recursos humanos
Calidad de vida laboral*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	ítems
Gestión de recursos humanos 0.863 (24)	Selección de personas	0.636	6
	Capacitación del personal	0.891	6
	Recompensas a las personas	0.906	6
	Evaluación de desempeño	0.906	6
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	ítems
Calidad de vida laboral 0.803 (16)	Higiene laboral	0.579	6
	Condiciones ambientales de trabajo	0.547	6
	Seguridad laboral	0.913	6

Fuente. Elaboración propia, 2020.