



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del  
personal de la empresa Corporación de Gestión  
Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017**

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

**Maestra en gestión pública**

**AUTORA:**

**Br. Erika Noelia Cipriano Díaz**

**ASESORA:**

**Dra. Jessica Paola Palacios Garay**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**PERÚ – 2017**

**Página de Jurado**



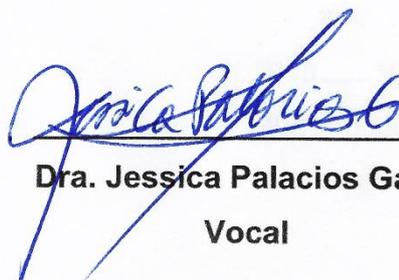
---

**Dra. Fátima Torres Cáceres**  
**Presidente**



---

**Mgtr. Noemí Julca Vera**  
**Secretario**



---

**Dra. Jessica Palacios Garay**  
**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios, por ser mi fortaleza y permitirme llegar a la meta trazada. Mi querido esposo y a mi adorado hijo por el apoyo incondicional brindado a lo largo de mi formación profesional.

**Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a mis compañeros, asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

### Declaración de autenticidad

Yo, Erika Noelia Cipriano Díaz, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales para las referencias y citas examinadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir; no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

De identificarse fraude, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 27 de mayo de 2017

Erika Noelia Cipriano Díaz

DNI: 40102808



## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de ciencias empresariales de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión pública , presento el trabajo de investigación titulado: **Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. Moquegua - 2017**. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la dirección estratégica y la calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa, con una población finita de 300 trabajadores de la empresa, y una muestra de probabilística por estratos de 1, con dos instrumentos de medición de la dirección estratégica y la calidad de vida en el trabajo validado por expertos en investigación y gestión.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la sétima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	46
1.5. Hipótesis	50
1.6. Objetivos	51
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>53</b>
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipos de estudio	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	63
2.9. Aspectos éticos	64
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>65</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>80</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>87</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>89</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>97</b>

### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable dirección estratégica	55
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida en el trabajo	55
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento de dirección estratégica por juicio de expertos	60
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de dirección estratégica	61
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable dirección estratégica	61
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de calidad de vida en el trabajo por juicio de expertos	62
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo	62
Tabla 8	Baremos de la variable calidad de vida en el trabajo	63
Tabla 9	Interpretación de Rho de Spearman	64
Tabla 10	Niveles de la variable dirección estratégica	66
Tabla 11	Niveles de la dimensión motivación	67
Tabla 12	Niveles de la dimensión liderazgo	68
Tabla 13	Niveles de la dimensión comunicación	69
Tabla 14	Niveles de la dimensión trabajo en equipo	70
Tabla 15	Niveles de la variable calidad de vida en el trabajo	71
Tabla 16	Niveles de la dimensión higiene laboral	72
Tabla 17	Niveles de la dimensión condiciones ambientales	73
Tabla 18	Niveles de la dimensión seguridad laboral	74
Tabla 19	Correlación entre dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo	75
Tabla 20	Correlación entre la motivación y calidad de vida en el trabajo	76
Tabla 21	Correlación entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo	77
Tabla 22	Correlación entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo	78
Tabla 23	Correlación entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo	79

**Lista de figuras**

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	57
Figura 2	Niveles de la variable dirección estratégica	66
Figura 3	Niveles de la dimensión motivación	67
Figura 4	Niveles de la dimensión liderazgo	68
Figura 5	Niveles de la dimensión comunicación	69
Figura 6	Niveles de la dimensión trabajo en equipo	70
Figura 7	Niveles de la variable calidad de vida en el trabajo	71
Figura 8	Niveles de la dimensión higiene laboral	72
Figura 9	Niveles de la dimensión condiciones ambientales	73
Figura 10	Niveles de la dimensión seguridad laboral	74

## Resumen

La investigación es importante porque los resultados permiten el tomar acciones que contribuyan a la mejora de la dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la dirección estratégica y la calidad de la vida en la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

La metodología empleada para la elaboración del trabajo estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017, y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 169 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables, Rho Spearman para ver la relación de las variables.

Entre los resultados se llegó a la siguiente conclusión que existe relación significativa entre la dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación alta de Rho de Spearman tiene un valor de, 847 esto quiere decir que a mayor dirección estratégica mayor calidad de vida en el trabajo.

**Palabras clave:** *dirección estratégica, calidad de vida en el trabajo y personal.*

## Abstract

The research is important because the results allow taking actions that contribute to the improvement of strategic direction and quality of life at work aimed to determine the relationship between strategic direction and quality of life in the company Corporación de Gestión Industrial EIRL - Moquegua - 2017.

The methodology used for the elaboration of the work was under the quantitative approach. It was a basic research that is located at the descriptive and correlational level. The research design was non-experimental cross-sectional. The population was formed by 300 workers of the company Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. - Moquegua - 2017, and the sample found by probabilistic sampling of 169 workers. Rho Spearman was used as a technique for the survey and as instrument two duly validated and reliable questionnaires to see the relationship of the variables.

Among the results it was concluded that there is a significant relationship between the strategic management and Quality of Life in the Work of the personnel of the company Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. - Moquegua 2017 .; Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 847, which means that the greater the strategic direction, the higher the quality of life at work.

**Key words:** strategic direction, quality of life at work and personnel.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Almadana (2016) en su tesis titulada *Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total*, tuvo como objetivo determinar la importancia de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar si dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de la misma. La investigación fue de tipo empírico–analítico con 40 sujetos. Se concluyó: la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativa y para obtener un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos. Los profesionales de recursos humanos pertenecen mayoritariamente a los comités de dirección de las organizaciones y tienen suficiente influencia dentro de la organización si a esto añadimos que la función de compensación está suficientemente alineada con la estrategia de recursos humanos y por tanto de la organización, podemos concluir que los profesionales de recursos humanos tienen suficiente influencia en la organización, lo que facilitaría la aplicación y desarrollo de las prácticas de compensación a través de los mismos con influencia positiva en la organización. El estudio de la compensación total en las organizaciones es complejo ya que forma parte de la estrategia de recursos humanos y por consiguiente de la estrategia de la organización que está sujeta a constantes cambios y forma parte del proceso de intercambio de incentivos y contribuciones con el personal de la propia organización que a su vez está sujeto a las influencias de numerosas variables del comportamiento organizacional. Entender los factores de comportamiento de las personas y cómo, a la luz de estos factores, qué procesos y prácticas de compensación pueden ser desarrollados para aumentar la satisfacción, el compromiso de trabajo, la productividad, la conducta positiva, etc.

Barón, Espriella y Castro (2015) en su investigación titulada *Modelo de dirección estratégica aplicado a organizaciones sin ánimo de lucro*, tuvieron como objetivo formular una propuesta para el diseño de un modelo de dirección estratégica para entidades sin ánimo de lucro. La investigación fue de carácter descriptivo-propositivo y se estructurará sobre la base de métodos cuantitativos de recolección y análisis de la información debido a que se realiza en base a los

problemas organizacionales de tipo estratégico en las organizaciones sin ánimo de lucro. Se concluyó: Las ESALES deben plantear su estrategia teniendo en cuenta que el escenario de actuación de las organizaciones se constituye en un entorno cambiante y lleno de incertidumbres que deberá ser controlado conociendo las certezas existentes en torno a los factores socioeconómicos y políticos. Para el caso de las organizaciones estudiadas, los factores a tener en cuenta para establecer dichas certezas deben ser: la distribución de las riquezas en la ciudad de Cartagena y, el escenario político que determina la realidad económica y social de la ciudad de Cartagena. Existen cuatro aspectos clave en la estructuración de un cuadro de mando para ESALES: a) evaluación y documentación de recursos internos y externos a la organización, cada ESAL deberá conocer los recursos financieros, humanos, tecnológicos, de infraestructura, capacidades, ambiente externo, etc. antes de plantear o empezar a plantear la estrategia; b) establecimiento de los mecanismos de potencialización de capacidades en el personal y en la organización existentes y, al tiempo, proyección mecanismos nuevos para obtener dicha potencialización; c) estandarización de procesos internos llevados a cabo hasta el momento en la organización, hay que resaltar aquí que dicha estandarización debe permitir la flexibilidad de los procesos en aras de que se adecuen a los constantes cambios que sufre en entorno socioeconómico y cultural y la población objetivo; y, d) monitoreo de la satisfacción y percepción de los Beneficiarios. Que implicará no solo la medición cuantitativa de los resultados obtenidos, sino que, incluirá un estudio subjetivo de las percepciones de los usuarios de la organización, teniendo en cuenta la transparencia de los procesos internos como elementos fundamentales en la creación de confianza entre la ESAL y su población objetivo. Esto implicará entonces, que los sistemas de rendición de cuentas no solo involucren a las organizaciones financiadoras o en convenio, sino también a la comunidad de influencia directa de la ESAL. Este último aspecto es de vital importancia si la ESAL tiene como pretensión sostener sus programas en el tiempo y ampliar su entorno de acción.

Nolivos (2015) en su tesis titulada *La calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la empresa automotores de la Sierra Matriz Ambato*, tuvo como objetivo analizar si la calidad de vida laboral influye significativamente en la eficacia organizacional de la empresa Automotores de la Sierra S.A. Para este efecto se

trabajó con la totalidad de los colaboradores (121) de la agencia matriz ubicada en la ciudad de Ambato a quienes se aplicó un cuestionario de encuesta que consta de 21 ítems que abarcan las dimensiones más relevantes de las variables en estudio. Se concluyó que la Calidad de Vida Laboral se encuentra en un nivel Muy Bueno y que esto influye significativamente en el nivel de Eficacia Organizacional que puede alcanzar la empresa. A pesar del nivel medio-alto que tiene la empresa en relación a la variable independiente, se demostró que existen áreas que requieren de atención tales como: la conciliación familiar y laboral, las oportunidades de promoción y el apoyo de los superiores para resolver problemas de trabajo, teniendo esto en cuenta se plantea como propuesta elaborar una guía de conciliación familiar, laboral y personal, en el que se incluyen tres medidas que ayudarán a mejorar las tres áreas antes mencionadas lo que aumentará el nivel de Calidad de Vida Laboral y en consecuencia el de Eficacia Organizacional.

Barroso (2012) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*, tuvo como objetivo determinar las condiciones de calidad de vida laboral en empresas yucatecas, así como verificar cuáles de los factores que constituyen en constructo de calidad de vida laboral se asocian significativamente con la productividad, la rotación y el ausentismo. Para ello, participaron trabajadores de 103 empresas reconocidas en el mercado en la ciudad de Mérida, Yucatán, clasificadas por giro y por sexo del participante. El instrumento fue diseñado por el autor de este trabajo y abarca los siete factores del constructo de calidad de vida laboral considerados para este efecto: supervisión, condiciones de trabajo, clima laboral, equidad, desarrollo integral, enriquecimiento del trabajo y reconocimiento. Se concluyó que los factores del constructo de calidad de vida laboral correlacionan significativa y positivamente con la productividad, pero también lo hacen negativa y significativamente con el ausentismo y la rotación. Las correlaciones más fuertes son entre supervisión, clima laboral, enriquecimiento del trabajo y desarrollo integral, con la productividad.

Prieto (2012) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay*, tuvo como objetivo Identificar la asociación entre burnout, engagement y consecuencias en la

salud biopsicosocial de los negociadores, mediadores de conflictos y profesionales en formación. La investigación fue descriptiva, con una muestra de 217 participantes. Se han aplicado cuatro cuestionarios: encuesta sobre indicadores de calidad de vida laboral (versión abreviada), Cuestionario MBI; Cuestionario de Engagement, Cuestionario de salud GHQ-28. Se concluyó: existe de una estrecha relación entre percepción elevada de estresores y bajo engagement, al mismo tiempo que una incluso más estrecha asociación entre percepción de eficacia profesional y engagement. Es importante ofrecer apoyos para reducir los estresores y potenciar al mismo tiempo los aspectos positivos de la persona y del contexto, si deseamos promover entornos laborales caracterizados por profesionales que disfruten con su trabajo. En cuanto a las valoraciones de la satisfacción con la vida en general y con la calidad del trabajo en particular, las puntuaciones promedio fueron respectivamente de 7,43 (DT=1,43) para la calidad de vida y de 6,63 (DT=1,85) para la calidad de vida laboral, es decir, existe diferencias significativas en las puntuaciones en estas variables en función del grupo profesional que puso de manifiesto la ausencia de diferencias significativas. Los valores mejorables de calidad de vida laboral pudieran estar relacionados con: remuneración, visibilidad social, estresores e incluso, agotamiento emocional. Acciones conjuntas o combinadas a nivel del macro (políticas, normativas), meso (estrategias organizacionales) y micro sistema (formación y capacitación), permitirán sin duda mejorar estos indicadores. Existe la necesidad de prestar atención a la percepción de un adecuado equilibrio entre recursos y demandas, si queremos fomentar entornos laborales saludables, eficientes, libres de conflictos o, en su caso, con resoluciones satisfactorias de los mismos. Además, esta investigación nos ha permitido identificar indicadores clave de calidad de vida laboral (demandas, recursos, estresores laborales, satisfacción laboral).

Gutiérrez (2011), en su tesis titulada “La Dirección Estratégica y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa “AVÍCOLA LA PONDEROSA” de la Parroquia Santa Lucia del Cantón Salcedo”. Universidad Técnica De Ambato – Ecuador. Objetivos. La “investigación tuvo como objetivo definir el enfoque de la Dirección Estratégica a través del análisis situacional para mejorar el Desempeño Laboral del personal de la empresa AVICOLA LA PONDEROSA. La dirección estratégica implicará el análisis de las necesidades para comprender el

requerimiento de incentivos y así generar satisfacción en el personal y en el cliente externo. Metodología. La investigación es exploratoria de primer nivel constituye un estudio preliminar, una primera aproximación al problema objeto de estudio como base del primer nivel en la investigación, se establecerá entonces en la investigación el contacto y la familiarización con la realidad de la ausencia de una dirección estratégica y su incidencia en el desempeño laboral proporcionando así información inicial acerca del problema”. Es un estudio descriptivo, buscó específicamente las características “de personas en la empresa como fuente de segundo nivel en el proceso investigativo, por eso se evaluará la precisión posible de diversos aspectos que afectan” al desempeño laboral del personal en la empresa. Asimismo es correlación, porque se determinó la relación entre las dos variables. El muestreo que se utilizó fue el probabilístico con 30 personas que forman la avícola. Se utilizó como instrumento un cuestionario dirigido al personal de la empresa Avícola La Ponderosa”. Conclusiones. “La empresa no ha estructurado una gestión estratégica integral que permita efectuar cambios estructurales para delinear un mejor rendimiento y productividad. En la empresa no se ha establecido un diagnóstico situacional que permita conocer los requerimientos y el nivel de dirección empresarial. No se ha estructurado un modelo de dirección estratégica que permita al cliente interno efectuar eficientemente sus actividades, lo cual conlleva a un bajo desempeño laboral y por ende a una mala imagen en el entorno. La empresa no cuenta con un modelo de dirección estratégica que permita el adecuado aprovechamiento de los recursos organizacional generando así bajos niveles de desempeño laboral, lo cual conlleva a una baja rentabilidad en la inversión efectuada.

### **Antecedentes nacionales**

Chicchón y Tirado (2015) en su tesis titulada *Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos laborales con la calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública Trujillo, durante los meses de marzo a junio del 2015; la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el universo muestral estuvo conformada por 30 adolescentes que trabajan en las principales avenidas de la ciudad de Trujillo, a quienes se les aplicó un cuestionario que permitió valorar los factores de riesgos laborales y un test que facilitó la

medición de la calidad de vida de los adolescentes participantes, instrumentos que fueron validados mediante juicio de expertos y prueba piloto, el primero presentó una confiabilidad de 0,75 y el segundo de 0,81. Los resultados obtenidos evidencian que los factores de riesgos laborales en adolescentes trabajadores de la vía pública fue alto en un 36.6%; muy alto y moderado en un 26.7% respectivamente y bajo en un 10%; la calidad de vida fue no óptima en un 80% y solo el 20% óptima. Se concluyó que existe una relación estadística significativa entre las variables factores de riesgo laborales y la calidad de vida en los adolescentes de la vía pública ( $\chi^2=8.4328$  y  $p=0.0379$ ).

Grimaldo y Reyes (2015) en su tesis titulada *Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida profesional y sueño en un grupo de estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud, mediante un diseño correlacional, en una muestra conformada por 198 participantes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Cabezas (1998) y un cuestionario de sueño y reposo diseñado para el presente estudio. Se encontró correlación entre calidad de vida profesional y sueño en el grupo de edad de 31 a 40 años (0.26). Es probable que este grupo valore el sueño como aspecto importante para su calidad de vida profesional, lo cual podría estar influyendo en su desempeño laboral.

Granados (2011) en su investigación titulada *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*, tuvo como objetivo realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Para ello, se realiza una revisión de los trabajos más destacados. Se concluyó: Tratar y entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral. Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral (y todo lo que éste supone y entraña) es necesario considerar al referirnos a ella globalmente que se compone de dos grandes dimensiones que, por separado, únicamente

ofrecerían una visión parcial y sesgada de la vida en el trabajo. La dimensión objetiva y la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y, por otro, a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo. La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos. El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Bases teóricas de dirección estratégica**

#### **Definición de dirección estratégica**

Pozo (2016) afirmó que la dirección estratégica es “un programa general de una empresa para definir y alcanzar sus objetivos, es poder analizar el entorno interno y externo con el fin de utilizar esta herramienta administrativa para formular estrategias que gestionen un óptimo uso de los recursos económicos” (p. 19).

Porter (2011) afirmó que la dirección estratégica:

Como parte de la dirección empresarial se ocupa de formular e implantar la estrategia, movilizandolos recursos de la empresa y abordando la creciente complejidad de las empresas y del entorno. El proceso de dirección estratégica requiere una planificación, un proceso continuo de toma de decisiones, que establezca por adelantado qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo va

hacer. Esta toma de decisiones estratégicas es función y responsabilidad de directivos de todos los niveles de la organización, pero la responsabilidad final corresponde a la alta dirección. Es esta quien establecerá la visión, la misión y la filosofía de la empresa. (p. 95).

Hill y Jones (2009) manifestaron que la dirección estratégica es un enfoque sistemático hacia una responsabilidad mayor y cada vez más importante de la gerencia general e implica relacionar a la empresa con su entorno estableciendo su posición, de tal manera que garantice su éxito continuo y la proteja de sorpresas.

La misma representa un proceso consistente en tomar decisiones estratégicas. Pero no sólo se refiere a decisiones en las cuestiones más importantes con que se enfrenta la organización, sino que también debe asegurarse que la estrategia se ponga en práctica.

Johnson, Scholes y Whittington (2006) afirmaron que “la dirección estratégica se ocupa de la complejidad que surge de situaciones ambiguas y no rutinarias con consecuencias que afectan a toda la organización y no a una determinada operación” (p. 16).

Ferriol (2006), expresó que la práctica de la dirección demuestra la necesidad creciente de ampliar la participación de los dirigentes, colaboradores y trabajadores en general en los procesos de producción y dirección, fundamentalmente en las soluciones creativas a los problemas, a la elaboración de estrategias, programas y la toma de decisiones fundamentales en las diferentes organizaciones.

Figuroa (2004) citado en Silva (2010), manifestó que la dirección estratégica es un proceso de movimiento continuo y sistemático que proporciona una mejor guía a la organización completa sobre el punto crucial de lo que se quiere lograr, haciendo que los gerentes estén más alerta a los vientos de cambio, a las nuevas oportunidades y los desarrollos amenazadores, proporcionando ideas para evaluar peticiones de presupuestos, inversión de capital y nuevo personal,

destinando recursos en áreas que producen resultados y que apoyan la estrategia, ayudando a unificar las numerosas decisiones relacionadas con la estrategia en toda la organización, creando una actitud directiva más proactiva y de esa manera contrarrestar las tendencias hacia las decisiones reactivas y defensivas.

Por tanto, el proceso de dirección estratégica se puede describir como objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización. La dirección estratégica se trata de organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectiva en circunstancias de incertidumbre. Se trata de llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de las fortalezas internas, que aprovechan las oportunidades externas y que critiquen las debilidades internas y eviten o minimicen el impacto de las amenazas externas, en esto radica la esencia del proceso para sobrevivir en la actualidad, las organizaciones deben estar capacitadas para identificar la necesidad de cambios, así como su capacidad de adaptación a ellos.

### **Definición de estrategia**

Para Guerras y Navas (2012), la estrategia representa la dinámica de la relación de la empresa con su entorno y las acciones que emprende para conseguir sus objetivos y/o mejorar su rendimiento mediante el uso racional de recursos.

Un directivo comienza a ser estratega cuando asume que el proyecto adoptado es sólo una etapa en el proceso de dirección, sólo entonces comprende el papel del proceso de dirección en toda su magnitud y complejidad.

Porter (2011) señaló la estrategia como aquella decisión que hace que el todo del conjunto de la empresa represente más que la suma de sus partes, las distintas unidades mercantiles.

Johnson et al. (2006) manifestó que estrategia se refiere a la dirección y el alcance de una organización a largo plazo que permite lograr una ventaja en un entorno cambiante mediante la configuración de sus recursos y competencias, con el fin de satisfacer las expectativas de las partes interesadas.

Entonces, la estrategia es el conjunto de acciones que llevan a la fijación en el mediano y largo plazo de los objetivos, políticas, la asignación de recursos para lograr metas trascendentales de la organización, en la búsqueda de una mejor posición y de un impacto así como de una mejor respuesta al entorno. Una estrategia indica la forma de moverse de la realidad a lo que deseamos lograr, constituye una guía de acción para concentrar voluntades y asignar recursos.

### **Niveles de estrategia**

Según Guerras y Navas (2012) se pueden considerar en el pensamiento estratégico tres niveles de estrategias:

**Estrategia corporativa.** Son el conjunto de estrategias de la empresa que tratan de establecer la orientación de la empresa en conjunto o el ámbito de actuación, es decir, analiza y decide los negocios en los que va a competir y en los cuales no debe continuar, siendo el objetivo primordial la búsqueda de oportunidades de negocio y analizar cuándo y por qué hay que abandonar un negocio.

**Estrategia competitiva.** Determina cómo competir mejor en un conjunto de actividades, negocios o unidades estratégicas de negocio. Lo principal de esta estrategia es saber cómo construir una posición competitiva mejor, desarrollando los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa. En este nivel es fundamental establecer las Unidades Estratégicas de Negocio, conjunto homogéneo de actividades desde el punto de vista estratégico, ya que llevaran a cabo la misma estrategia competitiva.

**Estrategia funcional.** Se centra en cómo utilizar y aplicar los recursos y habilidades dentro de cada área funcional de cada negocio. Todas las estrategias funcionales deben de estar coordinadas con el fin de consecución de objetivos rentabilidad de la empresa.

### **Modelos de dirección estratégica**

Gajardo (2014) mencionó tres modelos de dirección estratégica: el modelo integral de dirección estratégica de Fred David, el modelo resumen de elementos de la

dirección estratégica de Johnson y Scholes y el modelo de planeación estratégica de Goodstein, Nolan y Pfeiffer.

### **Modelo integral de dirección estratégica de Fred David.**

El modelo de David (2003) propuso una secuencia de pasos claramente definidos, entre los cuales destaca la realización de una auditoría externa e interna como medio práctico para llegar a comprender cabalmente cual es el entorno y situación bajo la cual la organización debe desenvolverse, operar y así poder establecer las mejores alternativas de acción. También nos propone como fase final el desarrollo de un sub-proceso de medición y evaluación del rendimiento, el cual posibilita la realización de un control efectivo para el seguimiento, determinación de desviaciones y retroalimentación con el fin de consolidación de nuevas acciones estratégicas.

Las secuencias identificadas en este modelo son de amplio conocimiento, por ello es considerado como una propuesta básica y sencilla del proceso estratégico, sin embargo es importante mencionar que su estudio nos permitirá establecer los elementos de prioridad que deben ser tomados en cuenta, debido a su carácter altamente práctico, que lleva a hacer del mismo un modelo de fácil aplicación.

### **Modelo resumen de elementos de la dirección estratégica de Johnson y Scholes.**

Según Johnson y Scholes (2001) la dirección estratégica incluye las expectativas y propósitos de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la implementación de la estrategia. Cada uno de los componentes requieren de monitoreo y análisis para evitar las desviaciones o rupturas estratégicas:

Expectativas y propósitos: el ambiente, la capacidad estratégica y las expectativas y propósitos.

Elección estratégica: estrategias de negocio, a nivel corporativo e internacional, las direcciones y métodos de desarrollo.

Implementación de la estrategia: organizar, posibilitar, gestionar el cambio.

Así mismo, además de la prevención de la desviación de la estrategia, los directivos tienen que comprender y abordar las cuestiones contemporáneas tales como la internacionalización, el comercio electrónico, el cambio de los propósitos y el conocimiento/aprendizaje.

El éxito de la operatividad de las estrategias en los diferentes niveles finalmente radica en la capacidad del personal involucrado, por ello, el clima organizacional y la cultura organizacional son necesarios para comprender y resolver los problemas que se presenten.

La dirección estratégica debe ser capaz de comprender las complejas cuestiones que tienen que afrontar las organizaciones y por lo tanto desarrollar su capacidad para el éxito a largo plazo, considerando la introducción de innovaciones para asegurar su competitividad o ser competitiva.

Por otro lado, las respuestas de las organizaciones, son innovadoras, si son capaces de generar e integrar el conocimiento, tanto interno como externo. Frente a los cambios constantes, el cambio y la mejora continua son esenciales para su supervivencia y éxito; por lo tanto, la capacidad de gestionar el aprendizaje también resulta crucial. Y, la innovación depende de cómo se dirija al personal y de cómo interactúe este entre sí.

El modelo de Johnson y Scholes (2001) identificó como parte de sus elementos, la fase de expectativas y propósitos, la cual considera necesario establecer en la organización un análisis detallado de cuáles son las expectativas, propósitos, competencias y capacidades de la organización, elementos bajo los cuales se pretende encarar todo proceso de cambio en la organización. Asimismo incluye una fase de implantación de la estrategia, en la cual se considera el diseño de una estructura orgánica a medida, la realización de un sub-proceso interno de gestión y aceptación del cambio y finalmente la asignación de recursos a nivel operativo y por consiguiente su control y medición como forma de retroalimentación estableciendo las posibles desviaciones existentes conforme a lo planificado.

### **Modelo de planeación estratégica de Goodstein, Nolan y Pfeiffer.**

El modelo de Goodstei, Nolan y Pfeiffer (2001), identificó de manera importante como elementos que le diferencian de las demás propuestas, la búsqueda de valores, el diseño de la estrategia del negocio y la integración de los planes de acción, ya que el autor considera que los mismos representan una ventaja competitiva que podría hacer diferencia al momento de implementar toda decisión estratégica deseada.

También cabe mencionar que la forma de presentar el proceso estratégico y la secuencia de aplicación descrito, representa el aspecto más destacable ya que considera factible su desarrollo práctico y flexible en cualquier tipo de organización (grande, mediana o pequeña), además de identificar elementos de carácter complementario, como son la determinación de valores y filosofía, así como la consideración de un análisis de brechas que permita contrastar la situación actual versus la situación deseada, estableciendo diferencias que puedan ser salvadas a través de la aplicación integral del modelo.

### **Características de la dirección estratégica**

Según Cueva (2009), la dirección estratégica se caracteriza por:

La incertidumbre sobre el entorno, el comportamiento de la competencia y la preferencia que muestren los clientes

La complejidad derivada de las distintas formas de observar el entorno, la interrelación de la empresa con este.

Los conflictos de la empresa u organización entre los que toman las decisiones y los que se ven afectados por ellas. (p. 45).

### **Campos de la dirección estratégica**

De acuerdo con Menguzzatu y Renau (1995) citados en Pozo (2016), los campos de la dirección estratégica son:

Campo de actividad. Para delimitar el campo de actividad de la empresa es necesario establecer su relación productiva con el entorno socioeconómico a través de la definición de los diferentes negocios en los que participa.

Capacidades distintivas. La definición de las capacidades distintas debe incluir tanto los recursos como las habilidades de la empresa para dar respuesta a los retos del entorno.

Ventajas competitivas. Las ventajas competitivas son las características que diferencian a la empresa de la competencia, bien por la reducción de los costes de sus productos o por su mejor posicionamiento para la obtención de mayores rentas.

Efecto sinérgico. El efecto sinérgico supone la búsqueda y explotación de interrelaciones entre distintas actividades, recursos, habilidades, etc. de la empresa para la creación de más valor del que se lograría con la actuación separada de estos elementos.

### **Elementos de la dirección estratégica**

La dirección estratégica posee tres elementos principales: la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.

### **Posición estratégica.**

Johnson et al. (2006) sostuvieron que intenta identificar el efecto que, sobre la estrategia, tienen el entorno externo, la capacidad estratégica y las expectativas e influencia de las partes interesadas. Su objetivo es, configurar una idea de las influencias clave sobre el bienestar presente y futuro de la organización y, por tanto sobre la elección estratégica.

En cuanto al entorno, es cambiante y es más complejo para unas organizaciones que para otras. Pero los dos principales problemas que se han de afrontar son: extraer de esta complejidad una visión de los principales o globales impactos del entorno en el propósito de la elección estratégica y, el hecho de que la gama de variables puede ser tan grande, que puede que no sea posible o realista identificar y analizar cada una de ellas.

En cuanto a la capacidad estratégica, está compuesta por los recursos y las competencias. Una de las formas de estudiar la capacidad estratégica de una

organización es considerar sus puntos fuertes y débiles que pueden ser identificados a través del estudio de las áreas de recursos de la empresa. Su objetivo es configurar una visión de las influencias internas.

Por último las expectativas de los propósitos son importantes ya que influirán en lo que se considera aceptable en términos de las estrategias anticipadas por la dirección. No obstante, las creencias y supuestos que constituyen la cultura de la organización, también tienen una influencia importante.

### **Elecciones estratégicas.**

Según Johnson et al. (2006), implican la comprensión de las bases subyacentes para la estrategia futura, tanto desde el punto de vista de la unidad de negocio, a nivel corporativo e internacional como direcciones y métodos de desarrollo.

En el ámbito de la unidad de negocio, se exige una identificación de las bases de la ventaja competitiva que surge de la comprensión tanto de los mercados como de los consumidores, y de la capacidad estratégica de la organización.

Al máximo nivel de una organización existen cuestiones relativas a la estrategia corporativa, que se ocupan del alcance de las estrategias de la organización. Esto incluye decisiones sobre la cartera de productos y/o de los negocios y la amplitud de los mercados. Mientras que para muchas organizaciones las estrategias de internacionalización son una parte clave de la estrategia corporativa.

La estrategia se puede desarrollar en el futuro en distintas direcciones mediante fusiones, adquisiciones y/o alianzas estratégicas con otras organizaciones.

### **Estrategia en acción.**

De acuerdo con Johnson et al. (2006), comprende la puesta en práctica de la estrategia definida, siendo preciso plasmar las líneas de acción diseñadas en planes estratégicos y tácticos, programas y presupuestos, en los cuales se especificarán las acciones concretas a emprender en las diferentes áreas y a los

distintos niveles organizativos, incrementándose el grado de concreción a medida que nos acerquemos al nivel operativo de la estructura organizativa de la empresa, de forma tal de poder lograr una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

La estructuración de la organización para apoyar un rendimiento de éxito, lo cual incluye las estructuras, los procesos y las relaciones de la organización.

El alcance del éxito en función de la forma en que las áreas independientes de recursos sustentan las estrategias.

La gestión de la estrategia implica a menudo cambios, los cuales generan diversas reacciones. Además, se plantean los estilos que se pueden adoptar para dicha reacción y las herramientas que se pueden utilizar para aplicar los cambios.

### **Control de las estrategias.**

Almadana (2016) afirmó que la implantación de las estrategias se completa con la etapa de control estratégico que se ocupa de la revisión del proceso de implantación de la estrategia, así como de la adecuación de la mismo conforme van cambiando las condiciones internas y/o externas previamente definidas. Ello supone verificar que los resultados obtenidos están de acuerdo con la misión y los objetivos previamente planteados. Si no es así, deben establecerse los mecanismos apropiados para corregir las deficiencias producidas.

La organización es un sistema dinámico y vivo de adaptación y reorganización, por tanto, tan importante es la estrategia que adopte la empresa con el entorno en el cual desarrolla su actividad, como la capacidad de adaptación y del éxito del cambio estratégico o dirección del cambio estratégico que desarrolle una organización, que dependerá del grado en que las personas cambian sus creencias y supuestos, y su comportamiento en la organización.

### **Dimensiones de dirección estratégica**

Chiavenato (2011) planteó cuatro dimensiones: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

**Dimensión 1: Motivación.**

Chiavenato (2011) afirmó que la motivación:

Es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico.<sup>8</sup> Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. (p. 41).

El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente.

**Dimensión 2: Liderazgo.**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirmó que liderazgo es el “arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (p. 413).

El liderazgo tiene cuatro componentes importantes: a) la capacidad de utilizar el poder con eficacia y de manera responsable; b) la capacidad de comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas motivadoras en distintos momentos y en diferentes situaciones; c) la capacidad de inspirar; y, d) la capacidad de actuar para desarrollar un clima propicio, despertar motivaciones y hacer que respondan a ellas.

**Dimensión 3: Comunicación.**

Chiavenato (2011) señaló que la comunicación:

Es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. (p. 50).

En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse: el acto de comunicación sólo tiene lugar si existe un receptor. Las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

#### **Dimensión 4: Trabajo en equipo.**

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), el trabajo en equipo no es sólo la suma de actividades individuales, pues involucra una energía colectiva que hace que las tareas vayan más allá. Existen 10 puntos clave para que los integrantes de un equipo desarrollen todo su potencial y haya sinergia entre ellos:

Un equipo debe formarse con un propósito y tarea específicos.

Se les debe fijar un plazo específico a los equipos para que consigan su propósito.

Los integrantes de un equipo se especializan en una disciplina, pero deben estar preparados para el intercambio de funciones.

Los integrantes de un equipo deben seleccionarse con base en sus habilidades, capacidades y perfiles psicológicos, entre otros aspectos.

Se debe evaluar tanto los procesos como los resultados que obtiene un equipo.

Cada equipo tiene su propio estilo; éste se forma a partir de los acuerdos que surgen al interior, por los recursos con que cuenta, por la experiencia y conocimientos de las personas que lo constituyen, etcétera.

Los equipos deben cumplir con un estándar de calidad específico.

La confiabilidad de un equipo se desarrolla con el tiempo, pero en los equipos efímeros ésta se encuentra implícita en el profesionalismo de sus integrantes.

Los pactos que surgen dentro de un equipo propician la unión de sus miembros.

La satisfacción de algunos principios éticos motiva a los integrantes de un equipo; la capacitación permanente y la competencia no están excluidos de dichos principios. (p. 353).

## **Bases teóricas de calidad de vida en el trabajo**

### **Definición de calidad de vida en el trabajo**

Chiavenato (2011) mencionó que “la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización” (p. 289).

De acuerdo a Newstrom (2011), la calidad de vida en el trabajo “se refiere a la condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el personal” (p. 254).

Según Alles (2011), la calidad de vida en el trabajo es una expresión que hace relación al entorno laboral de los colaboradores, es decir, si estos cuentan o no con entorno favorable para su trabajo. Usualmente los factores a considerar son de índole variada, desde las comodidades del entorno físico (edificios) hasta la relación con jefes y compañeros de trabajo.

Sosa, Rivera y Rodríguez (2010) consideraron que:

El término de calidad de vida en el trabajo va más allá de la satisfacción en el puesto; incluye nociones más amplias como: la participación en la adopción de decisiones, diseño de puestos de trabajo, así como en el estímulo para el aprendizaje, promoción y superación familiar. (p. 2).

Según Martínez y Ros (2010), el concepto de calidad de vida laboral es una metáfora para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente de relaciones interpersonales de una organización. En su calidad de metáfora, el

término se refiere a la atmósfera social de una determinada empresa u organización y determina el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella. El mérito del término es el de explicar intuitivamente la importancia que tiene el contexto interpersonal en nuestra conducta laboral, la calidad de vida laboral afecta a las conductas dentro de la organización.

Guízar (2008) definió a la calidad de vida en el trabajo como el carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, cuya finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización.

El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral, además también abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. (Flores, 2008).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), definieron la calidad de vida en el trabajo como “filosofía y práctica en la administración que mejora la dignidad del empleado, introduce un cambio cultural y ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo” (p. 175).

### **Modelos de calidad de vida en el trabajo**

Entre los principales modelos de la calidad de vida en el trabajo se encuentran:

#### **Modelo de calidad de vida laboral de Huse y Cummings.**

Huse y Cummings (1985) entendieron la calidad de vida en el trabajo como una mentalidad que engloba a las personas, el trabajo y la organización, y destacan los siguientes aspectos: la preocupación por el bienestar del trabajador y por la eficiencia organizacional y la participación de los trabajadores en las decisiones y la resolución de problemas del trabajo. Esta perspectiva difiere de los otros abordajes tradicionales, y los autores mencionan cuatro aspectos o programas mediante los cuales se operacionaliza el concepto explicitado: 1) participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales; 2) proyecto del cargo:

los cargos deben atender las necesidades tecnológicas del trabajador, el enriquecimiento del trabajo, el feedback y los grupos de trabajo auto-regulados; 3) innovación en el sistema de recompensa: busca mitigar las diferencias salariales y de status entre los trabajadores; 4) mejora en el ambiente de trabajo: implica cambios físicos o tangibles en el ambiente de trabajo, tales como flexibilidad de horarios y modificación de los equipos de trabajo.

Las intervenciones de los programas de calidad de vida en el trabajo afectan de forma positiva la comunicación y la coordinación, condiciones esenciales para una mejor productividad. Asimismo, motiva al trabajador principalmente cuando este satisface sus necesidades individuales y puede, de igual manera, mejorar su desempeño. Huse y Cummings (1985) consideraron que con la mejora de las condiciones de trabajo, los trabajadores se sienten más satisfechos con sus servicios y, de este modo, la calidad de vida en el trabajo afecta positivamente a la productividad, aunque de forma indirecta.

### **Modelo de calidad de vida laboral de Nadler y Lawler.**

Según el modelo planteado por Nadler y Lawler (1983), la calidad de vida en el trabajo es una manera de considerar a las personas, el trabajo y la organización. En este ámbito ellos destacan dos elementos: la preocupación tanto por el impacto del trabajo sobre las personas como sobre la eficacia organizacional y la idea de la participación de las personas en la resolución de los problemas de la organización.

Para Nadler y Lawler (1983), la calidad de vida laboral se fundamenta en cuatro aspectos:

Participación de los empleados en las decisiones.

Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de las tareas.

Innovación en el sistema de recompensas para influir en el clima organizacional.

Mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a: condiciones físicas, psicológicas, horario de trabajo, entre otros.

### **Modelo de calidad de vida laboral de Werther y Davis.**

Werther y Davis (1983) consideraron que diversos factores del trabajo afectan directamente a la calidad de vida en el trabajo, tales como la supervisión, las condiciones de trabajo, la remuneración, los beneficios y las características del cargo.

Sin embargo, reconocen que es la naturaleza del cargo la que afecta de forma más íntima al trabajador. El cargo es analizado por los autores en tres niveles: organizacional, ambiental y del comportamiento. En el nivel organizacional, se hace el abordaje principalmente teniendo en consideración la eficiencia. En este sentido, la racionalización de la producción se trabaja en esencia a partir de la especialización (abordaje mecanicista, flujo de trabajo y prácticas de trabajo). En el nivel ambiental, se hace referencia a dos aspectos básicos: la capacidad y la disponibilidad de los trabajadores y sus expectativas sociales. De acuerdo con los autores, la parte más sensible para el éxito de la tarea se centra en el nivel del comportamiento. Sobre este aspecto los autores destacan cuatro dimensiones: autonomía (responsabilidad por el trabajo), variedad (uso de diferentes técnicas y capacidades), identidad de la tarea (hacer el trabajo como un todo) y feedback (información sobre el desempeño).

El interés en mejorar la calidad de vida en el trabajo, según Werther y Davis (1983), reflejó las preocupaciones por la evolución de la sociedad en general y por el nivel de educación del trabajador. La democratización creciente en las relaciones de trabajo reduce la probabilidad de que el trabajador acepte la autoridad sin cuestionarla. Esto ocurre porque la evolución del conocimiento y de los medios de socialización hacen que cada vez más las personas se enteren con mayor rapidez de lo que ocurre. Posibilita también que los trabajadores reivindiquen soluciones para sus problemas, exigiendo a los dirigentes capacidad de renovación y adaptación constante a esta evolución.

**Modelo de calidad de vida laboral de Westley.**

Westley (1979) consideró que cuatro aspectos afectan directamente a la calidad de vida en el trabajo y que estos pueden constituirse en obstáculos para su desarrollo: aspecto político (inseguridad), aspecto económico (injusticia), aspecto psicológico (alienación) y aspecto sociológico (anomia).

De los cuales, inseguridad e injusticia son los problemas más antiguos. La concentración del poder sería la mayor responsable de la inseguridad, mientras que la concentración de las ganancias y la explotación de los trabajadores serían las variables responsables de la injusticia. Estos dos aspectos han sido reducidos en gran medida en la mayoría de los países industrializados con el desarrollo de los movimientos socialistas, en tanto pasaron a primer plano la alienación (desinterés por el trabajo y el propio ser) y la anomia (mecanización y automatización).

Para lidiar con estos cuatro aspectos, se apuntó a las siguientes medidas: el enriquecimiento del trabajo, que deberá ser adoptado a nivel individual y los métodos socio-técnicos para la reestructuración del grupo de trabajo. El enriquecimiento del trabajo comprende las mejoras de la calificación de las tareas, y los métodos socio-técnicos consideran condiciones más humanas en los procesos de trabajo.

**Modelo de calidad de vida laboral de Hackman y Oldhan.**

Hackman y Oldham (1975) propusieron que la evaluación de la calidad de vida laboral se realice en función de tres dimensiones: la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales. Estas tres dimensiones recibieron la denominación de modelo de las dimensiones básicas de la tarea.

En la dimensión de la tarea se identifican seis atributos importantes para la satisfacción en el trabajo: variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y feedback. La dimensión estados psicológicos críticos, engloba la percepción de la significación del trabajo, de la responsabilidad por los resultados y el conocimiento de los resultados reales del trabajo. En la dimensión resultados personales y profesionales, se identifica la

satisfacción general como consecuencia de un estado placentero de equilibrio entre el individuo y su lado profesional.

Estas dimensiones a juicio de los autores son la variedad de habilidades, destrezas y competencias que subyacen en las personas o los trabajadores, y que son requeridas por el cargo. Dichos factores son los siguientes:

**Identidad de la tarea:** todo trabajo debe ser realizado de inicio a fin, de manera que la persona pueda identificar cuál es el resultado obtenido.

**Significado de la tarea:** la persona que desempeña un trabajo debe percibir qué efectos o consecuencias produce en los demás.

**Autonomía:** la persona debe tener responsabilidad personal en lo referente a la planificación de la tarea y autonomía e independencia para desempeñarlas.

**Retroalimentación del trabajo propio:** la ejecución de una tarea debe proporcionar información de retorno, de manera que la persona pueda evaluar cómo ha sido el desempeño.

**Retroalimentación extrínseca:** los jefes, supervisores, superiores y clientes deben proporcionar información que permita al trabajador evaluar el desempeño.

**Interrelaciones:** el desempeño de la tarea debe propiciar el contacto interpersonal con otras personas y con clientes tanto internos como externos.

### **Modelo de calidad de vida laboral de Walton.**

De acuerdo con Walton (1973), la calidad de vida laboral ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. El trabajo es el medio del individuo para ganarse la vida. La compensación recibida por el trabajo realizado es un concepto relativo, no algo dado, absoluto y es solo un simple consenso sobre los patrones objetivos y

subjetivos para juzgar la adecuación de la compensación. Existen ocho factores que afectan la calidad de vida laboral:

Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (remuneraciones en la organización) y la equidad externa (remuneraciones del mercado laboral).

Seguridad y salud en el trabajo: incluye la dimensión de la jornada de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.

Empleo y desarrollo de capacidades: proporcionar oportunidades de empleo de habilidades y conocimientos del trabajador, el desarrollo de la autonomía, autocontrol, y obtener información sobre el desempeño.

Oportunidades de crecimiento y seguridad: posibilidades de hacer carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.

Integración social en la organización: eliminación de las barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.

Reglamentación: establecimiento de reglas y normas en la organización, derechos y deberes del trabajador y un clima democrático dentro de ésta.

Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo ni toda la energía del trabajador en detrimento de su vida personal y familiar, de su tiempo libre y de las actividades comunitarias.

Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad que enorgullezca al trabajador en la organización. Ésta debe actuar frente a la sociedad, tener una imagen, responsabilidad social, responsabilidad para con sus clientes, productos y servicios.

Por tanto, estos factores son importantes para que se presente una óptima calidad de vida laboral ya que según Walton (1973) su presencia o ausencia afecta la satisfacción de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo.

### **Importancia de la calidad de vida en el trabajo**

Barroso (2012) manifestó que los esfuerzos para mejorar la calidad de vida en el trabajo constituyen labores sistemáticas que llevan al cabo las organizaciones para proporcionar a sus empleados las oportunidades para mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto.

La calidad de vida en el ámbito laboral, se considera de importancia porque es aquí donde las personas pasan la mayor parte del tiempo e influye significativamente en su valoración del nivel de vida que mantienen y en la satisfacción con lo que realizan en la cotidianidad dentro del área laboral, dado esto es que el trabajo es una de las fuentes esenciales de la calidad de vida, producto que no existe esta sin trabajo.

Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001) citados en Barroso (2012), encontraron siete necesidades de mejoramiento que son de gran importancia para los trabajadores: a) necesidades de salud y de seguridad: protección contra las enfermedades y accidentes de trabajo, así como el fomento de la buena salud; b) necesidades económicas y familiares: salario, seguridad en el trabajo y diversas necesidades relacionadas con la familia; c) necesidades sociales: llevarse bien con los compañeros y colegas, así como el esparcimiento fuera del trabajo; d) necesidades de estima: reconocimiento y apreciación del trabajo realizado dentro y fuera de la organización; e) necesidades de realización: fomentar el desarrollo del potencial de cada uno dentro y fuera de la organización, tanto en lo personal como en lo profesional; f) necesidades de conocimiento: aprender a fomentar y desarrollar habilidades y destrezas del trabajo y profesionales; y, g) necesidades estéticas: creatividad en el trabajo y en lo personal, así como la estética general.

### **Factores que integran la calidad de vida laboral**

Guízar (2008), distinguió siete factores que integran el constructo de calidad de vida laboral:

Enriquecimiento del trabajo. Es la expansión vertical de las tareas, esto es, el grado en que el trabajador controla la planeación, ejecución y evaluación de su trabajo. Se organizan las tareas de forma tal que el individuo pueda terminar una actividad completa.

Reconocimiento. Es un motivador potente. Consiste en la atención personal del superior al subordinado manifestando interés, aprobación y aprecio por el trabajo bien hecho.

Supervisión. Una adecuada supervisión reclama más conocimientos, habilidad, sentido común y previsión que casi cualquier otra clase de trabajo. El éxito del supervisor en el desempeño de sus deberes determina el éxito o el fracaso de los programas y objetivos de la organización.

Condiciones de trabajo. Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Clima laboral. La expresión de la opinión del personal con respecto al estilo de liderazgo del jefe, la relación con los demás en la empresa, la rigidez o flexibilidad de la organización así como las opiniones de los compañeros, conforman el clima laboral de la organización.

Equidad. Se enfoca en el criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe, comparándola con las que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes. La remuneración afecta el comportamiento de las personas, además de que la organización requiere atraer y retener al personal y motivarlo para lograr mejores niveles de desempeño.

Desarrollo integral del trabajador. Un programa de desarrollo en el orden profesional y personal debe considerarse como un proceso dinámico que pretende satisfacer las necesidades de quienes laboran en una organización y de la organización misma.

Mientras que Nolivos (2015) agregó:

Remuneraciones. Motiva al individuo mientras desempeña su trabajo, sobre todo con las remuneraciones variables cuya finalidad es lograr que el trabajador cumpla con ciertos estándares que a su vez ayuden a conseguir los objetivos organizacionales, sin embargo la remuneración también puede tener un efecto negativo en el colaborador, sobre todo cuando percibe que su salario no es suficiente, ni justifica las actividades que realiza dentro de su puesto de trabajo, esto ocasiona malestar tanto en trabajadores como en los directivos, ya que habrá constantes pedidos de aumentos de salarios y no siempre se podrá acceder a ellos.

Seguridad en el trabajo. Tiene por objetivo evaluar los posibles riesgos a los que está expuesto el empleado en su puesto de trabajo, esto es importante ya que se busca la protección del trabajador, con esto los índices de ausentismo se mantienen bajos al evitar accidentes o enfermedades laborales, también es importante que en los lugares de posibles riesgos se coloquen señales de advertencia, esto con el fin de evitar que los clientes sufran algún daño, ya que no están muy familiarizados con todas las instalaciones de la empresa. Con estas precauciones tanto clientes como colaboradores pueden notar el interés de la compañía para con ellos y su bienestar.

Oportunidades de crecimiento. Son de vital importancia, ya sea un traslado lateral o un ascenso, se le da la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, o de poner en práctica lo ya ha adquirido, además se le demuestra que los directivos están al tanto de su talento y se preocupan por el desarrollo de su carrera laboral.

Desarrollo de capacidades humanas. El ser humano aprende constantemente nuevas habilidades, esto influye mucho en su desarrollo profesional, este es un punto muy importante que las empresas deben tomar mucho en cuenta, que se garantice que sus trabajadores adquieran más de una habilidad en su trabajo, y si es posible que se promueva el aprendizaje de habilidades que están fuera de su trabajo habitual, de esta manera no solo el trabajador se siente realizado y capaz de enfrentar problemas nuevos, sino que la misma empresa puede hacer uso de estas habilidades en caso de ser necesario.

Balance entre trabajo y vida familiar. Es de mucha importancia que la empresa promueva un balance adecuado entre trabajo y familia, para que al mismo tiempo que se cumplen los objetivos corporativos, no se dejen de lado los objetivos y motivaciones que tiene cada colaborador para con su familia, y que para la toma de decisiones se tenga presente que éstas no solo afectan al colaborador sino también a su familia, de esta manera el trabajador se desempeña de mejor manera, pues tanto sus relaciones familiares y laborales están en buenas condiciones.

Respeto de los derechos laborales. En la actualidad aun cuando la ley garantiza y estipula los derechos de los trabajadores, en nuestro país existe una gran cantidad de empresas que no respetan dichos derechos, se ha podido constatar que esto genera gran malestar en los colaboradores, pues no reciben sus pagos puntualmente, son despedidos sin notificación alguna y en ocasiones los ex-empleados no reciben sus liquidaciones. Ante estas situaciones se han tomado medidas legales para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, las empresas están empezando a hacer conciencia de estas leyes y tratan de garantizar que sus colaboradores cumplan con sus obligaciones contractuales sin ultrajar sus derechos.

Relaciones interpersonales. Son una necesidad básica del ser humano, es de vital importancia que la gerencia y los directivos de las diferentes áreas de una empresa tengan en cuenta el estado de las relaciones interpersonales dentro de su departamento o de la empresa en general, esto puede dar indicios de cómo se asimilan las decisiones tomadas, de igual manera es importante conocer que grupos de trabajo se desempeñan mejor, y cuáles son los que necesitan un cambio en su estructura, todo esto con el objeto de mejorar el desempeño por áreas y a su vez el de la empresa.

Estabilidad laboral. Genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

### **Ventajas y desventajas de la calidad de vida en el trabajo**

Azócar y Díaz (2008) manifestaron que entre las ventajas se encuentran: a) desarrollar al trabajador; b) incrementar la motivación del personal; c) mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas; d) disminuir la rotación del personal en la organización; e) disminuir el número de quejas; f) disminuir el número de horas muertas; g) incrementar la satisfacción en el empleo; y, h) incrementar la eficiencia en la organización.

Asimismo, Azócar y Díaz (2008) señalaron como desventajas: a) mayor resistencia al cambio por parte de los trabajadores; b) mayor número de personas con sensación de salarios reducidos; c) mayores costos por la innovación tecnológica; y, d) mayores costos por concepto de capacitación.

### **Dimensiones de calidad de vida en el trabajo**

Según Chiavenato (2011) la calidad de vida en el trabajo está dividida en tres dimensiones: higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral.

#### **Dimensión 1: Higiene laboral.**

Chiavenato (2011) afirmó que la higiene laboral se refiere “al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (p. 276).

Para Chiavenato (2011), un plan de higiene laboral suele abarcar:

Un plan organizado: que abarca la prestación de servicios médicos, así como de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, según el tamaño de la organización.

Servicios médicos adecuados: con dispensario para urgencias y primeros auxilios. Las cuales deben incluir: a) exámenes médicos de admisión; b) atención de lesiones personales provocadas por males profesionales; c) primeros auxilios; d) control y eliminación de áreas insalubres; e) registros médicos adecuados; f) supervisión de higiene y salud; g) relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos; h) utilización de hospitales de buena

categoría; i) exámenes médicos periódicos de revisión y control; y, j) estadísticas y acciones preventivas de alimentación y hábitos, como fumar, sedentarismo, entre otros.

Prevención de riesgos para la salud: se trata de actividades de detección, diagnóstico y eliminación o reducción de riesgos ambientales, como: a) riesgos químicos: intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros; b) riesgos físicos: ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, entre otros; c) riesgos biológicos: agentes biológicos, microorganismos patógenos, entre otros.

Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, debe incluir: a) programa informativo para mejorar hábitos de vida y esclarecer asuntos de higiene y de salud; b) programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales para que presten servicios de radiografía, recreativos, de lecturas, películas, entre otros; c) evaluaciones interdepartamentales para detectar señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario; d) provisiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguros colectivos de vida o médicos; e) extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o jubilación.

## **Dimensión 2: Condiciones ambientales.**

Chiavenato (2011) sostuvo que:

Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo:

Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etcétera.

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

Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etcétera. (p. 277).

Entonces, las condiciones ambientales del trabajo se refieren a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la

organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función.

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

La iluminación se refiere a la cantidad de luz en el punto focal del trabajo de acuerdo con el tipo de tarea visual del empleado, la cual deberá ser suficiente y distribuida de forma constante y uniforme.

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. Este influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición en proporción con el tiempo de exposición.

Una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, así como aquellos donde se impone temperaturas muy bajas, ambos exigen ropa adecuada. En estos casos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales.

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad, así como condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad. En estos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (Chiavenato, 2011).

### **Dimensión 3: Seguridad laboral.**

De acuerdo con Chiavenato (2011):

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es

indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (pp. 279-280).

Un plan de seguridad implica: a) la seguridad en sí es una responsabilidad de línea y una función de staff debido a su especialización, es decir, la seguridad es un deber de todos; b) las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la ubicación de la empresa, determinan los medios materiales para la prevención; c) la seguridad no se debe limitar tan sólo al área de producción, también las oficinas y almacenes presentan riesgos que afectan a toda la organización; d) el plan de seguridad implica que la persona se adapte al trabajo y que el trabajo se adapte a la persona, así como los factores socio psicológicos, razón por la cual se vincula al departamento de Recursos Humanos; y, e) la seguridad laboral moviliza todos los elementos necesarios para la capacitación y el adoctrinamiento de técnicos y obreros, el control del cumplimiento de normas de seguridad, la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos contra incendio, los primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas para el personal de ciertas áreas de la organización.

### **1.3 Justificación**

En la actualidad las organizaciones se han caracterizado por ser más competitivas, motivo por el cual el personal necesita estar satisfecho en su ambiente laboral. Por ello se ve la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo, mediante la implementación de programas destinados a mejorar el entorno de trabajo.

La necesidad de llevar a cabo este trabajo de investigación, surge frente a la preocupación que presentan hoy en día las organizaciones, para gestionar el desempeño y retener luego a su equipo de trabajo, en especial al personal clave para la organización y que los costos laborales para retenerlos, no sean tan altos que terminen afectando a la organización.

#### **Justificación teórica**

La investigación se justifica de forma teórica ya que se profundizo bajo la teoría de Chiavenato (2011) mencionó que la calidad de vida en el trabajo constituye el grado

en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. En cuanto a la variable dirección estratégica se basó en la teoría de Koontz, Wehrich y Cannice, (2012) quienes manifestaron que la dirección estratégica una de las funciones de la administración que consiste en medir y corregir las actividades del personal mediante el control es también otra función importante de la administración, sin embargo, todas estas funciones gerenciales lograrán poco si los gerentes no saben cómo dirigir a las personas o no comprenden los factores humanos de sus operaciones de manera que generen los resultados deseados”

### **Justificación metodológica**

Cabe mencionar, que la investigación tiene su justificación metódica en cuanto se aplicó el método científico de la investigación pasando por cada una de las etapas que involucra el método como la observación, descripción de las teorías y hechos, los cuales se interpretarán de la manera más objetiva. Se llevó a cabo la validez y confiabilidad de los instrumentos, la validez mediante juicios de expertos y la confiabilidad con el alfa de Cronbach siendo requisitos indispensable para el instrumento de investigación.

### **Justificación practica**

La investigación beneficio a la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua ya que a través de los resultados obtenidos en el procesamiento de datos mejorará su función de dirección estratégica bajo un nuevo enfoque holístico valorando el trabajo de sus trabajadores como capital humano , respetando sus condiciones ambientales , higiénicas del trabajo que realizan , otros que se beneficiaron fueron los trabajadores porque se realizaron talleres para mejorar los trabajos en equipo, respetando sus ideas y valorando su trabajo desde el lugar que se desenvuelven.

## **1.4 Problema**

La dirección estratégica de la empresa es una conceptualización compleja, tiene como objeto de estudio la forma en que una organización busca la adaptación a su entorno, en competencia con otras organizaciones. De esta forma, la estrategia empresarial se enfrenta a la incertidumbre sobre las posibles acciones y reacciones

de las restantes empresas con quienes compite, tanto en los mercados de factores como en productos de los activos de una organización.

El desempeño de una organización depende de las acciones que la misma empresa emprende, así como del contexto en el cual se llevan a cabo dichas acciones. Cabe indicarse que, para lograr el éxito, las empresas necesitan encontrar la manera de llevar su visión, sus valores y sus objetivos. Esta fórmula estratégica es el resultado del trabajo arduo y serio para dar un paso concreto hacia el futuro. La dirección estratégica es el conjunto de decisiones y acciones para formular e implementar acciones específicas que conseguirán para que las organizaciones se adapten a su entorno de forma competitivamente superior, para poder alcanzar sus metas. La estrategia se define como un proceso que trata de las tareas a desarrollarse en las organizaciones, su crecimiento y su renovación organizacional.

Una dirección estratégica apropiada debe prestar especial atención a aquellos factores que configuren el resultado de la empresa: así en cuanto a las capacidades, las mismas deberán ser fomentadas y desarrolladas, procesos que se llevaran a cabo de manera consciente por las empresas, lográndose de esta manera una interacción y posicionamiento estratégico de los resultados.

A nivel internacional se encuentran estudios realizados sobre la dirección estratégica como Porter (1980) señaló que la dirección estratégica viene a ser un modelo de decisiones de una empresa que determina y revela sus objetivos, propósitos o metas, que define las principales políticas y planes para lograr esos objetivos y define el tipo de negocios que la empresa va a perseguir, la clase de la organización económica y humana que es o intenta ser, y la naturaleza de la contribución económica y no económica que intenta aportar a sus accionistas, trabajadores, clientes y a la comunidad.

A nivel nacional existen estudios sobre la dirección estratégica como aquella que tiene en cuenta el liderazgo y este a su vez implica seguidores, las personas tienden a seguir a quienes ofrecen un medio de satisfacer sus propias necesidades y deseos, es comprensible que la dirección incluya motivación, estilo y enfoque de

liderazgo y comunicación. Es importante destacar que las metas que comúnmente tienen las empresas, están enfocadas en la obtención de utilidades o en la rentabilidad. Para la mayor parte de las empresas de negocio, una meta importante es el aumento a largo plazo del valor de sus acciones. En este sentido las organizaciones tienen un objetivo lógico y deseable, generar utilidad, en la medida que creas ganancias podría decirse que es mayor el prestigio, es por ello que se debe entender que el rol de la dirección estratégica es vital ya que no se refiere tan solo a la rentabilidad, sino la forma en la cual se guía a una empresa.

La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial.

El promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para organización, tales como: mayor lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; incremento en la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria. Los líderes juegan también un rol muy importante, pues son quienes se relacionan en el día a día con sus equipos de trabajo; es imprescindible contar con el compromiso de los líderes hacia el cuidado de la calidad de vida del colaborador y que lo tengan incorporado como uno de los objetivos estratégicos, pues no se logrará mucho a pesar de los esfuerzos de la organización, si es que no se cuenta con líderes alineados hacia este objetivo.

La empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua es una empresa constituida en el 2011 con el objetivo principal de ofrecer servicios y construcciones de infraestructuras que se adapten a las necesidades de sus clientes. La excelente trayectoria de Construcciones de la empresa se ha especializado en la construcción de Instalaciones Deportivas y Obra Civil, lo que les ha convertido en un referente del sector. Su capacidad de trabajo y el afán por complacer las demandas de sus clientes les impulsó a desarrollar otras actividades avalado por la calidad que viene ofreciendo en todos sus trabajos. La empresa ha

ido evolucionando y en la actualidad cuenta con distintas divisiones: Edificación, Proyectos Integrales de construcción de interiores y como valor añadido a la Obra civil destina un área de negocio dentro de su estrategia empresarial al suministro, instalación y mantenimiento de Equipamientos.

La empresa cuenta con su misión que es estar Comprometidos con la calidad, la seguridad y la preservación del medio ambiente, en armonía con las comunidades donde se realizan nuestras actividades; perseverantes en el desarrollo profesional de nuestros empleados haciéndolos competitivos en el mercado, con un grato ambiente laboral y logrando una rentabilidad adecuada.

En los dos últimos años se percibe que la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua presenta ciertos problemas gerenciales por la falta de una buena dirección un buen líder que ejerza un liderazgo transformador respetando al capital humano los trabajadores como eje principal de la organización , existiendo una desmotivación , falta de interés por el trabajo, despidos indebidos, los trabajadores no se sienten comprometidos con el trabajo por no están contentos con la labor que realizan según ellos por las condiciones de vida en el trabajo no se sienten seguros a esos problemas nace la necesidad de realizar el presente trabajo con la finalidad de conocer de forma más exacta la opinión de los trabajadores sobre estos dos variables la dirección estratégica y la calidad de vida en el trabajo .

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la motivación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?

**Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre el trabajo de equipo y la calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?

**1.5 Hipótesis****Hipótesis general**

Existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la motivación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**1.6 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación entre la dirección estratégica y la calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la motivación y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Objetivo específico 4**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Variables**

### **Definición conceptual de las variables**

#### **V1: Dirección estratégica**

La dirección estratégica entendida como la medición y corrección de las actividades del personal mediante el control es también una función importante de la administración, sin embargo, todas estas funciones gerenciales lograrán poco si los gerentes no saben cómo dirigir a las personas o no comprenden los factores humanos de sus operaciones de manera que generen los resultados deseados. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 388).

#### **V2: Calidad de vida en el trabajo**

“La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidad de futuro en la organización, reconocimiento por resultado, salario, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente físico y psicológico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares. Chiavenato, (2011, p.289).

### **Definición operacional de las variables**

#### **V1: Dirección estratégica**

La variable dirección estratégica tiene cuatro dimensiones motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

#### **V2: Calidad de vida en el trabajo**

La calidad de vida en el trabajo se midió en base a tres dimensiones higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Matriz de Operacionalización de la variable dirección estratégica.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Motivación	Oportunidades	1, 2,	Totalmente de acuerdo	Favorable (88-120)
	Incentivos	3, 4,		
	Estimulación	5, 6		
	Reconocimientos			
Liderazgo	Orientación	7, 8,	De acuerdo	Regular (56-87)
	Ambiente	9, 10,		
	Toma de decisiones	11,12	Indiferente	Desfavorable (24-55)
	Gestión eficiente			
Comunicación	Percepción	13, 14,	En desacuerdo	
	Ideas	15, 16,		
	Relación	17, 18	Totalmente en desacuerdo	
	Motivación			
Trabajo en equipo	Metas	19, 20,		
	Espíritu laboral	21, 22,		
	Esfuerzo laboral	23, 24		
	Cualidades			

*Nota: Adaptado de Koontz, Weihrich y Cannice (2012)*

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida en el trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Higiene laboral	Plan organizado	1, 2,	Nunca	Alto (74-100)
	Servicios médicos adecuados	3, 4,		
	Prevención de riesgos para la salud	5, 6,		
		7, 8		
Condiciones ambientales	Servicios adicionales		Casi nunca	Medio (47-73)
	Iluminación	9, 10,	A veces	
	Ruido	11, 12,	Casi siempre	Bajo (20-46)
	Temperatura	13, 14,		
	Humedad	15		
Seguridad laboral	Prevención de accidentes	16, 17,	Siempre	
	Estadística de accidentes	18, 19,		
	Prevención de robos	20		
	Prevención de incendios			

*Nota: Tomado de Chiavenato, (2011).*

### **2.3. Metodología**

El método que utilizó la presente investigación fue hipotético – deductivo, porque luego de la observación del fenómeno se contrastó hipótesis con una prueba estadística para la explicación del fenómeno observado, para luego deducir los resultados de la hipótesis planteada y afirmar o rechazar la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.46)

Utilizó un enfoque cuantitativo por se hizo la recolección y el análisis de datos para responder interrogantes de tema de estudio y comprobar hipótesis planteadas preliminarmente confiando mediante la aplicación de la estadística para establecer con exactitud el nivel de confiabilidad del comportamiento de una población.

### **2.4 Tipo de estudio**

La investigación fue aplicada es llamada también constructiva o utilitaria su propósito es el interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta , de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describirá y caracterizará la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se medirá el grado de relación de las variables dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo.

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014,)

## 2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

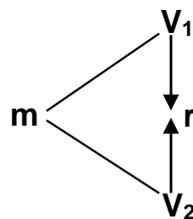


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

m : 169 trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua

V1 : Observación sobre la variable dirección estratégica

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

V2 : Observación sobre la variable

## 2.6 Población y muestra

La población según Hernández, et al (2014) la población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

## Población

La población estuvo compuesta por un total de 300 trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua

## Muestra

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi

Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (300) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (300 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 300 \times 0.25}{0.75 + 0.96} = \frac{288.12}{1.71}$$

$$n = 168.5$$

Total de muestra 169

## Muestreo

El muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio porque todos los integrantes de la población tuvieron la posibilidad de ser elegidos y estratificado “en el que la

población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (Hernández et al., 2014, p. 40).

### **Criterios de selección**

Se ha considerado como criterio de inclusión a todos los trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la encuesta que consistirá en recopilar la información en la muestra de estudio.

Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que “Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p.163).La técnica que se utilizó fue la encuesta.

El instrumento para Sánchez y Reyes (2015) definieron que los instrumentos “Son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos” (p.166) En esta investigación se utilizara el instrumento del cuestionario.

Para el presente estudio se utilizó como instrumento el Cuestionario, recurriendo a los trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos, a fin de determinar la relación entre la dirección y la calidad de vida para el trabajo

### **Instrumento de dirección estratégica**

#### **Ficha técnica 1**

Nombre del instrumento: Cuestionario de la variable dirección estratégica

Adaptado de Koontz, Weihrich y Cannice (2012)

Año: 2016.

Lugar: Empresa

Objetivo: Determinar la dirección estratégica

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

### **Validez:**

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir”. (p.167). la validación se realizó mediante el juicio de expertos.

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 3.

*Validez de contenido del instrumento de dirección estratégica por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que la confiabilidad es: “El grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test”. (p.168).La confiabilidad de los cuestionarios se realizó mediante el análisis de coherencia y consistencia interna a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 4.

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de dirección estratégica*

Alpfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

Tabla 5.

*Escalas y baremos de la variable dirección estratégica*

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
88-120	22-30	22-30	22-30	22-30	Favorable
56-87	14-21	14-21	14-21	14-21	Regular
24-55	6-13	6-13	6-13	6-13	Desfavorable

## **Instrumentos de la calidad de vida en el trabajo**

### **Ficha técnica 2**

Nombre del instrumento: Calidad de vida en el trabajo; aplicó la escala tipo Likert

Instrumento: escala calidad de vida en el trabajo (adaptado)

Autor: Chiavenato

Año: 2011

Significación: la escala calidad de vida en el trabajo. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: Higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral

Extensión: la escala calidad de vida en el trabajo consta de 20 preguntas y el adaptado consta de 20 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: trabajadores del área de producción y operaciones de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua

Duración: el tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos

Puntuación: La escala compromiso institucional utiliza la escala de Likert.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

**Validez:**

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6.

*Validez de contenido del instrumento de calidad de vida en el trabajo por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

**Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable calidad de vida en el trabajo fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 7.

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,935	20

Tabla 8.

*Baremos de la variable calidad de vida en el trabajo*

<b>Cuantitativo</b>				
<b>General</b>	<b>Dim1</b>	<b>Dim2</b>	<b>Dim3</b>	<b>Cualitativo</b>
74-100	30-40	27-35	19-25	Alto
47-73	19-29	17-26	12-18	Medio
20-46	8-18	7-16	5-11	Bajo

## 2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 23. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

Tabla 9.

*Interpretaciones de Rho de Spearman*

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

*Fuente:* Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa.

## 2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con los trabajadores de la empresa por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección general de la empresa autorizando por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

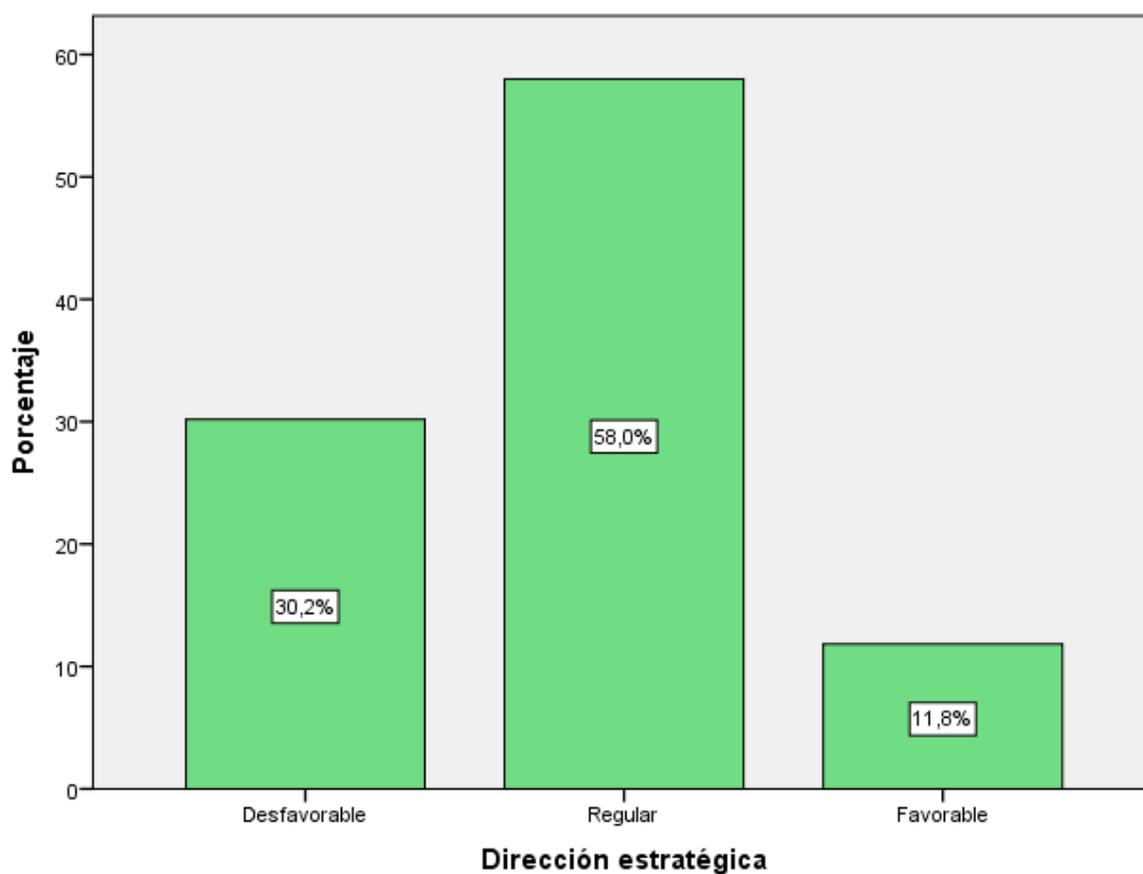
### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10.

*Niveles de la variable dirección estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	51	30,2
	Regular	98	58,0
	Favorable	20	11,8
	Total	169	100,0



*Figura 2. Niveles de la variable dirección estratégica*

En la tabla 10 y figura 2, los 169 encuestados percibieron que, el 30.2% presentan un nivel desfavorable, el 58% presentan nivel regular y el 11.8% presenta un nivel favorable con respecto la dirección estratégica.

Tabla 11.

*Niveles de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	64	37,9
	Regular	57	33,7
	Favorable	48	28,4
	Total	169	100,0

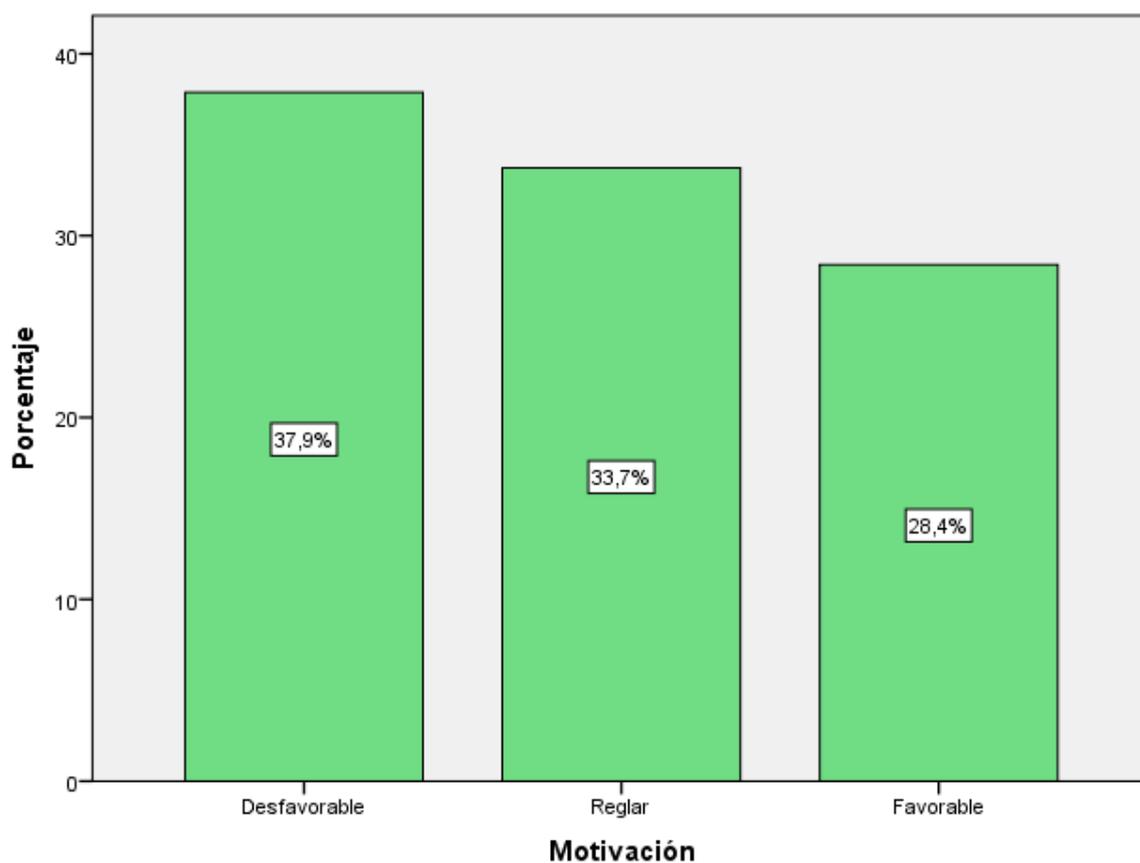


Figura 3. Niveles de la dimensión motivación

En la tabla 11 y figura 3, los 169 encuestados percibieron que, el 37.9% presentan un nivel desfavorable, el 33.7% presentan nivel regular y el 28.4% presenta un nivel favorable con respecto a la Motivación

Tabla 12.

*Niveles de la dimensión liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	64	37,9
	Regular	89	52,7
	Favorable	16	9,5
	Total	169	100,0

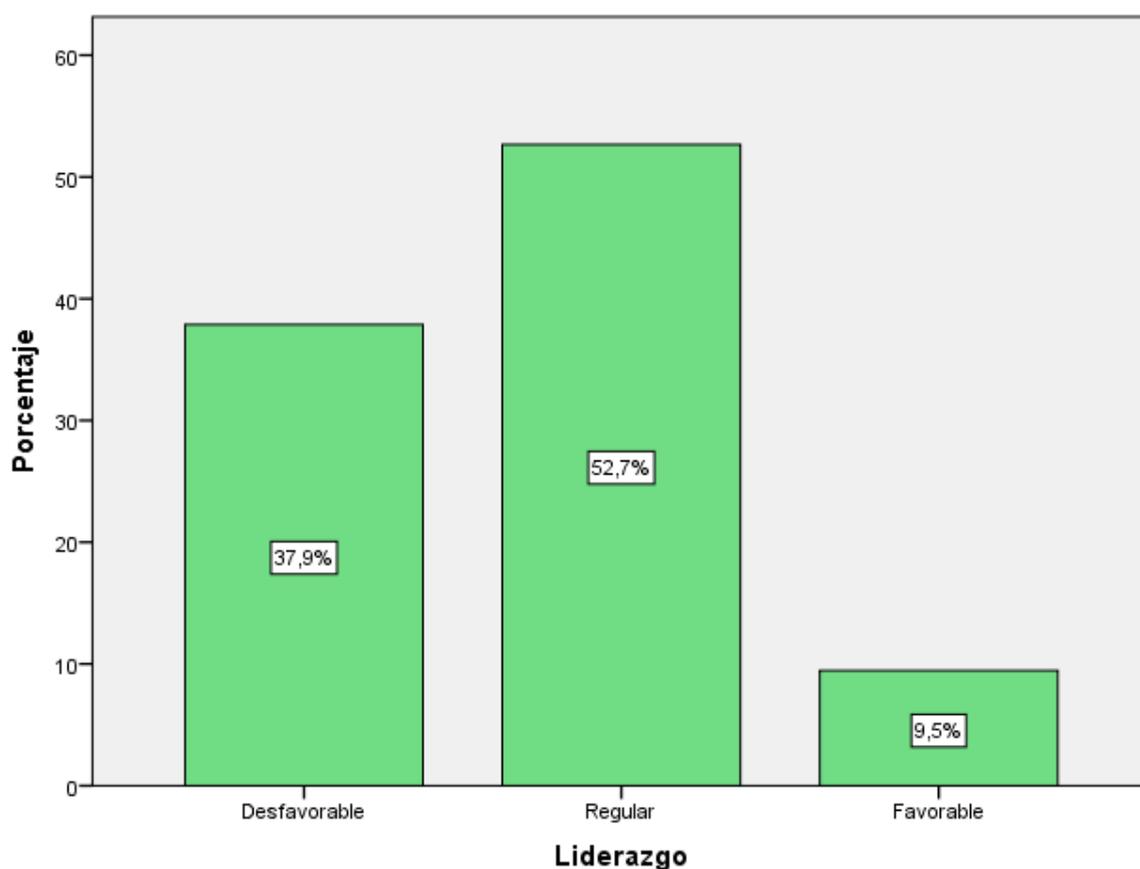


Figura 4. Niveles de la dimensión liderazgo

En la tabla 12 y figura 4, los 169 encuestados percibieron que, el 37.9% presentan un nivel desfavorable, el 52.7% presentan nivel regular y el 9.5% presenta un nivel favorable con respecto al liderazgo.

Tabla 13.

*Niveles de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	45	26,6
	Regular	84	49,7
	Favorable	40	23,7
	Total	169	100,0

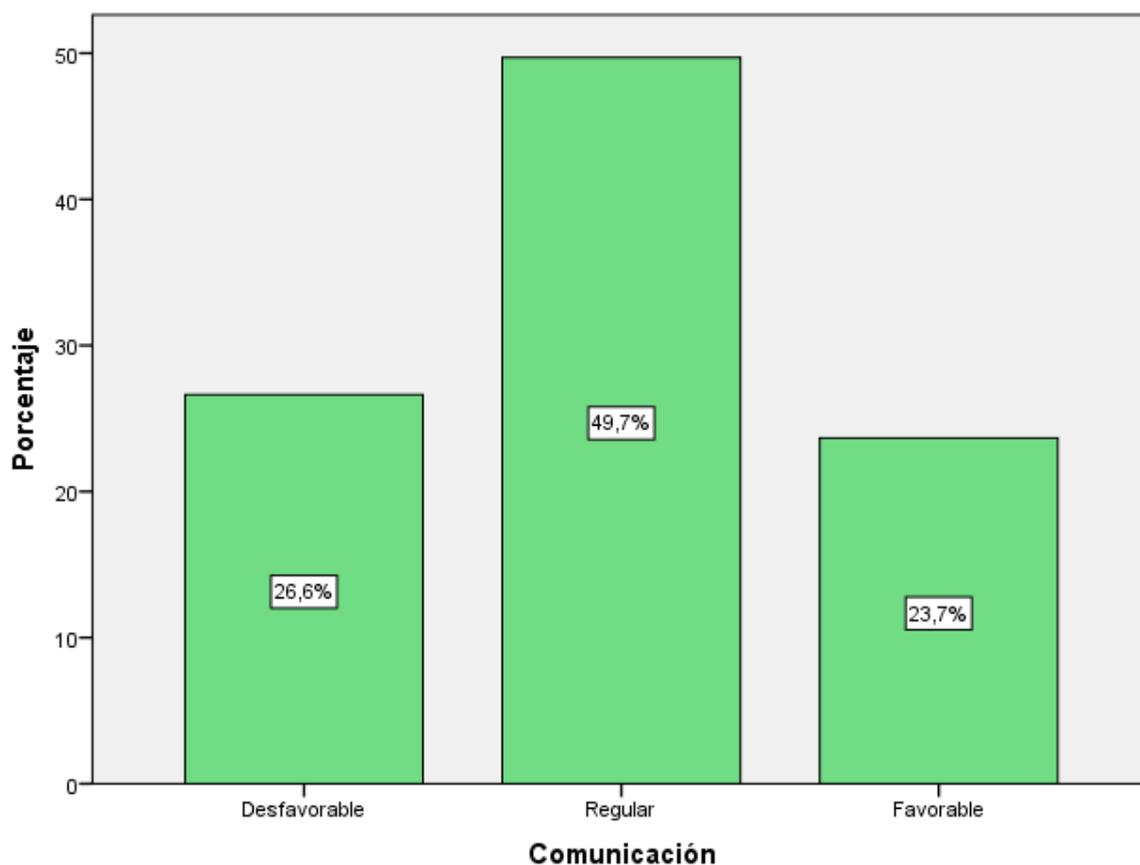


Figura 5. Niveles de la dimensión comunicación

En la tabla 13 y figura 5, los 169 encuestados percibieron que, el 26.6% presentan un nivel desfavorable, el 49.7% presentan nivel regular y el 23.7% presenta un nivel favorable con respecto a la comunicación

Tabla 14.

*Niveles de la dimensión trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	44	26,0
	Regular	94	55,6
	Favorable	31	18,3
	Total	169	100,0

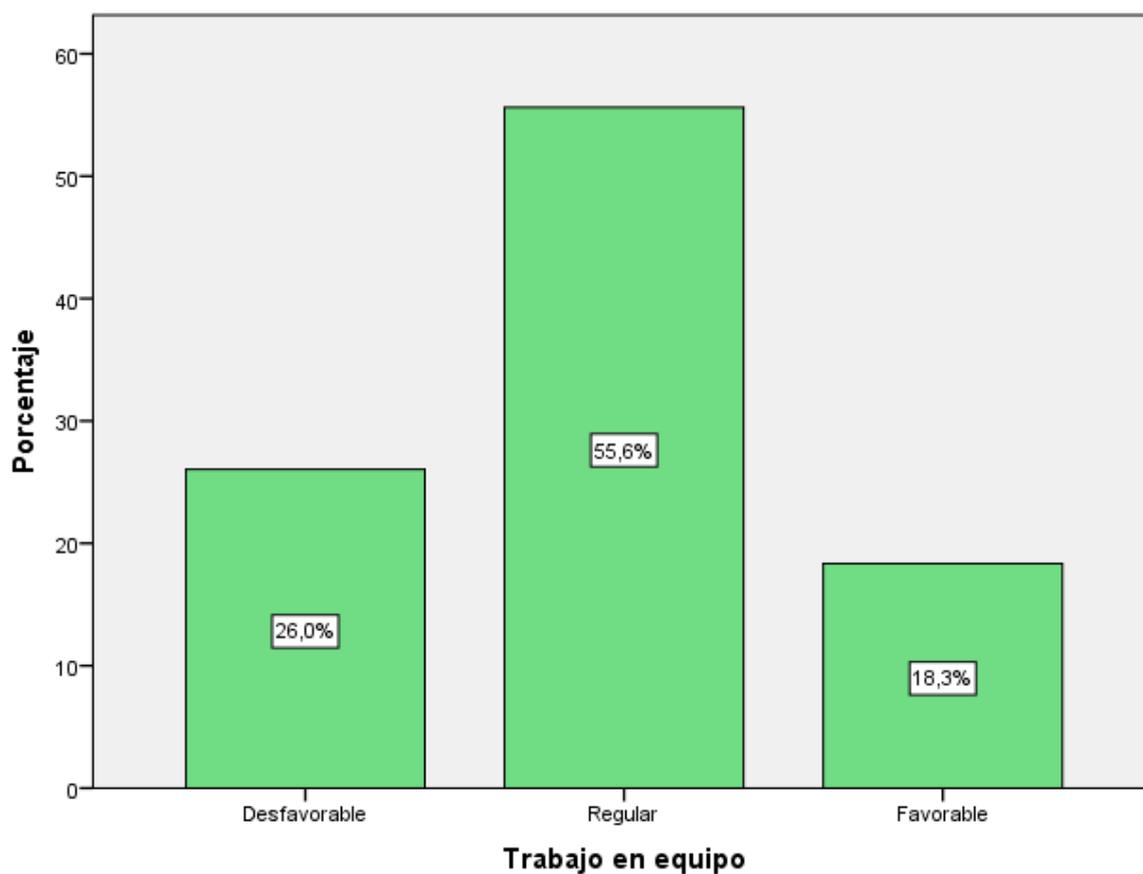


Figura 6. Niveles de la dimensión trabajo en equipo

En la tabla 14 y figura 6, los 169 encuestados percibieron que, el 26% presentan un nivel desfavorable, el 55.6% presentan nivel regular y el 18.3% presenta un nivel favorable con respecto al trabajo en equipo.

Tabla 15.

*Niveles de la variable calidad de vida en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	53	31,4
	Medio	103	60,9
	Alto	13	7,7
	Total	169	100,0

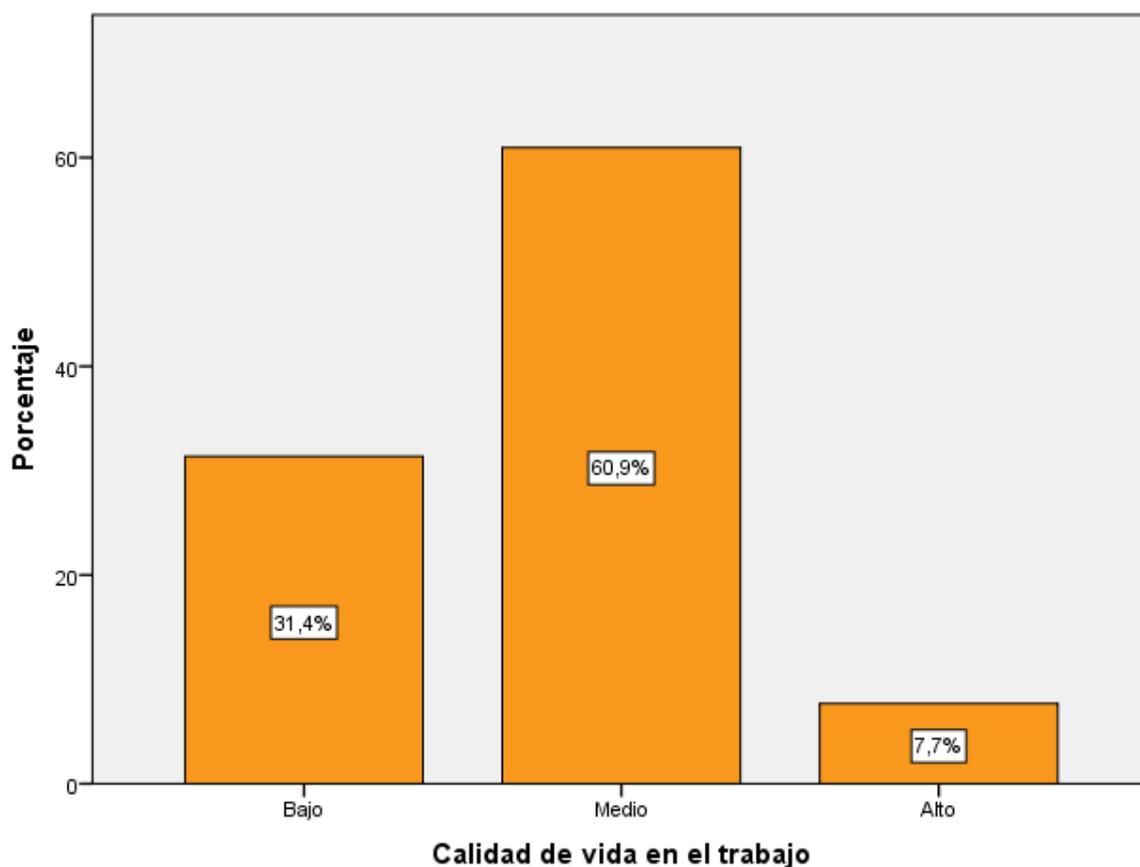


Figura 7. Niveles de la variable calidad de vida en el trabajo

En la tabla 15 y figura 7, los 169 encuestados percibieron que, el 31.4% presentan un nivel bajo, el 60.9% presentan nivel medio y el 7.7% presenta un nivel alto con respecto de la variable Calidad de vida en el trabajo.

Tabla 16.

*Niveles de la dimensión higiene laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	44,4
	Medio	80	47,3
	Alto	14	8,3
	Total	169	100,0

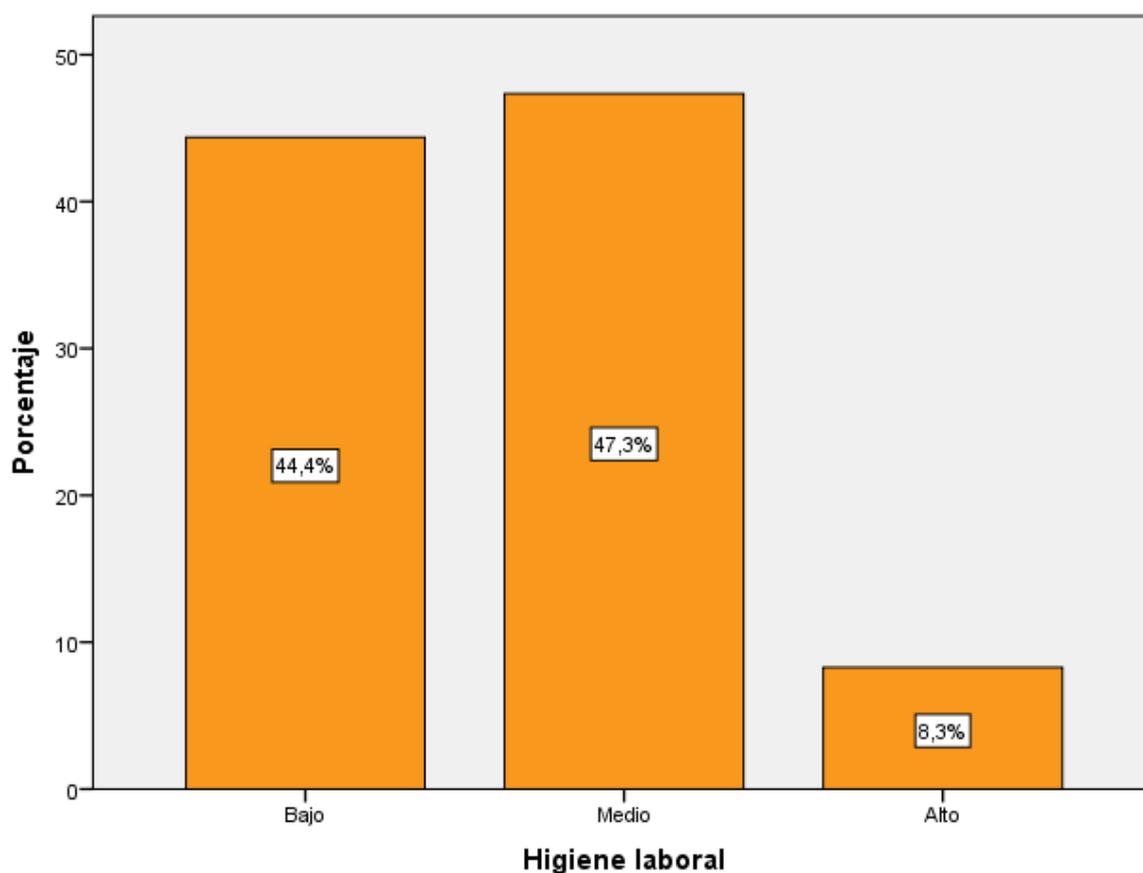


Figura 8. Niveles de la dimensión higiene laboral

En la tabla 16 y figura 8, los 169 encuestados percibieron que, el 44.4% presentan un nivel bajo, el 47.3% presentan nivel medio y el 8.3% presenta un nivel alto con respecto de la higiene laboral.

Tabla 17.

*Niveles de la dimensión condiciones ambientales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	53	31,4
	Medio	95	56,2
	Alto	21	12,4
	Total	169	100,0

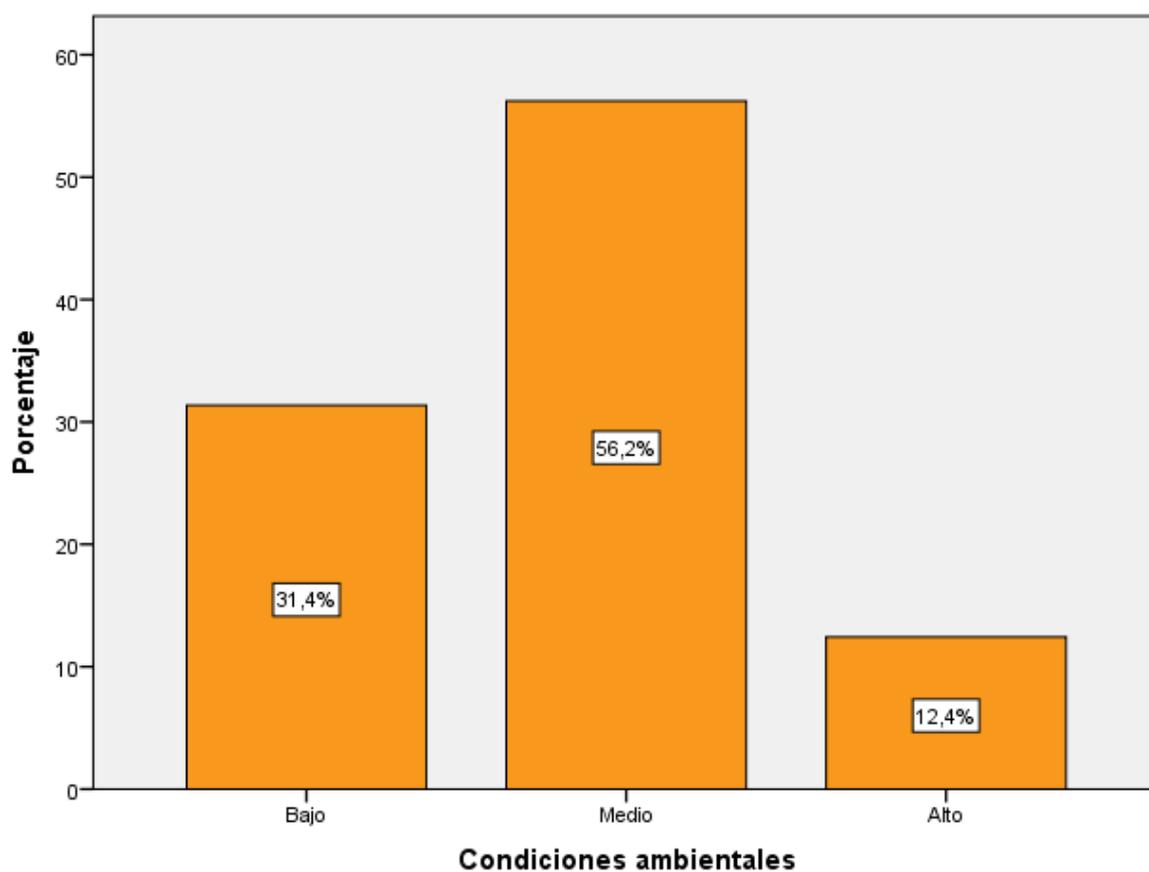


Figura 9. Niveles de la dimensión condiciones ambientales

En la tabla 17 y figura 9, los 169 encuestados percibieron que, el 31.4% presentan un nivel bajo, el 56.2% presentan nivel medio y el 12.4% presenta un nivel alto con respecto de las condiciones ambientales.

Tabla 18.

*Niveles de la dimensión seguridad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	41,4
	Medio	82	48,5
	Alto	17	10,1
	Total	169	100,0

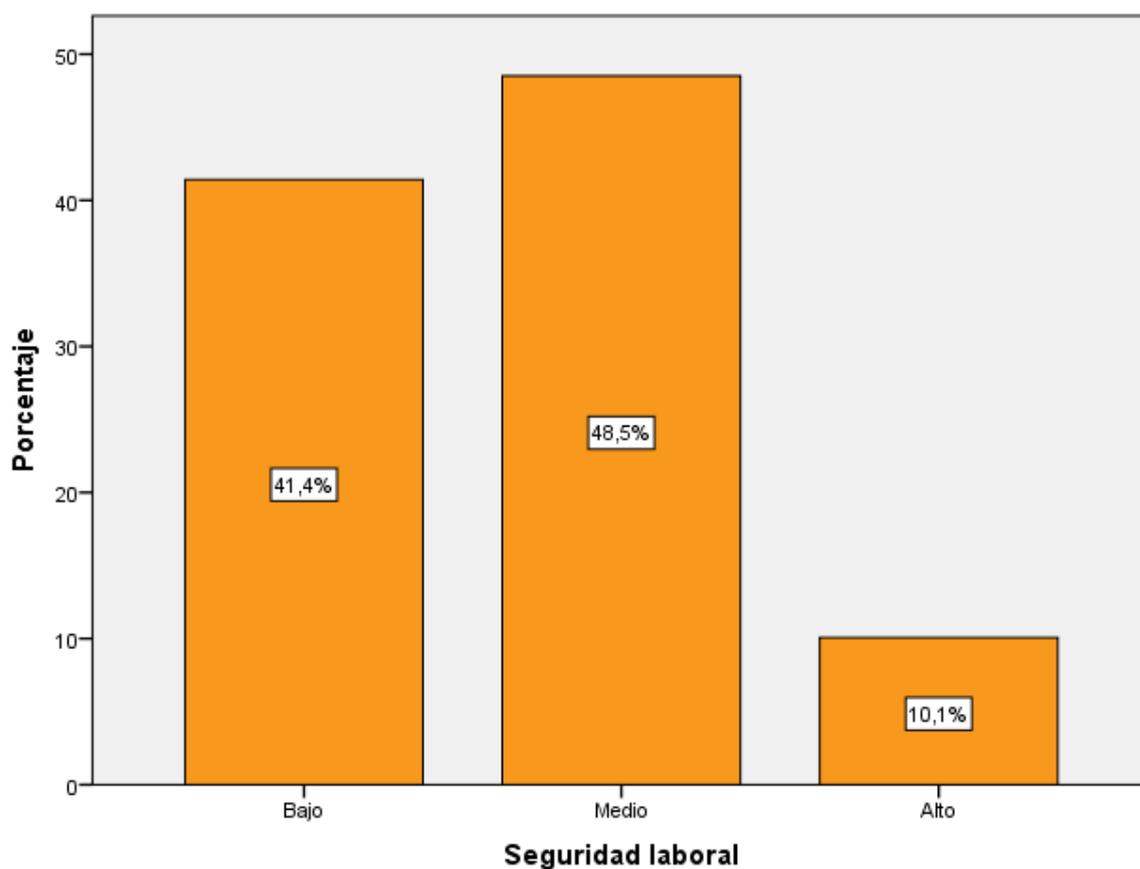


Figura 10. Niveles de la dimensión seguridad laboral

En la tabla 18 y figura 10, los 169 encuestados percibieron que, el 41.4% presentan un nivel bajo, el 48.5% presentan nivel medio y el 10.1% presenta un nivel alto con respecto de la seguridad laboral.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

##### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

*Correlación entre dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo*

			Dirección estratégica	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.847\*\* lo que se interpreta como correlación alta entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específicas

### Primera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

*Correlación entre la motivación y calidad de vida en el trabajo*

			Motivación	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.800\*\* lo que se interpreta como correlación alta entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Segunda hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

*Correlación entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo*

			Liderazgo	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.754\*\* lo que se interpreta como correlación alta entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa de la Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22.

*Correlación entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo*

			Comunicación	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.716\*\* lo que se interpreta como correlación alta entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Cuarta hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017. .

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 20172017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23.

*Correlación entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo*

			Trabajo en equipo	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Calidad de vida en el trabajo	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.735\*\* lo que se interpreta como correlación alta entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

## Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017, coincidiendo con la investigación de Almadana (2016) en su tesis tuvo como objetivo determinar la importancia de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar si dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de la misma. Se concluyó: la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativa y para obtener un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos. Los profesionales de recursos humanos pertenecen mayoritariamente a los comités de dirección de las organizaciones y tienen suficiente influencia dentro de la organización si a esto añadimos que la función de compensación está suficientemente alineada con la estrategia de recursos humanos y por tanto de la organización, podemos concluir que los profesionales de recursos humanos tienen suficiente influencia en la organización, lo que facilitaría la aplicación y desarrollo de las prácticas de compensación a través de los mismos con influencia positiva en la organización.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre el entre la motivación y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017 , coincidiendo con la investigación de Granados (2011) en su investigación tuvo como objetivo realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Para ello, se realiza una revisión de los trabajos más destacados. Se concluyó: Tratar y entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial

significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral. Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral (y todo lo que éste supone y entraña) es necesario considerar al referirnos a ella globalmente que se compone de dos grandes dimensiones que, por separado, únicamente ofrecerían una visión parcial y sesgada de la vida en el trabajo. La dimensión objetiva y la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y, por otro, a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo. La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos. El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre liderazgo y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017, coincidiendo con la investigación de Prieto (2012) en su investigación tuvo como objetivo Identificar la asociación entre burnout, engagement y consecuencias en la salud biopsicosocial de los negociadores, mediadores de conflictos y profesionales en formación. La investigación fue descriptiva, con una muestra de 217 participantes. Se han aplicado cuatro cuestionarios: encuesta sobre indicadores de calidad de vida laboral (versión abreviada), Cuestionario MBI; Cuestionario de Engagement, Cuestionario de salud GHQ-28. Se concluyó: existe de una estrecha relación entre

percepción elevada de estresores y bajo engagement, al mismo tiempo que una incluso más estrecha asociación entre percepción de eficacia profesional y engagement. Es importante ofrecer apoyos para reducir los estresores y potenciar al mismo tiempo los aspectos positivos de la persona y del contexto, si deseamos promover entornos laborales caracterizados por profesionales que disfruten con su trabajo. En cuanto a las valoraciones de la satisfacción con la vida en general y con la calidad del trabajo en particular, las puntuaciones promedio fueron respectivamente de 7,43 (DT=1,43) para la calidad de vida y de 6,63 (DT=1,85) para la calidad de vida laboral, es decir, existe diferencias significativas en las puntuaciones en estas variables en función del grupo profesional que puso de manifiesto la ausencia de diferencias significativas. Los valores mejorables de calidad de vida laboral pudieran estar relacionados con: remuneración, visibilidad social, estresores e incluso, agotamiento emocional. Acciones conjuntas o combinadas a nivel del macro (políticas, normativas), meso (estrategias organizacionales) y micro sistema (formación y capacitación), permitirán sin duda mejorar estos indicadores.

Nolivos (2015) en su tesis tuvo como objetivo analizar si la calidad de vida laboral influye significativamente en la eficacia organizacional de la empresa Automotores de la Sierra S.A. Para este efecto se trabajó con la totalidad de los colaboradores (121) de la agencia matriz ubicada en la ciudad de Ambato a quienes se aplicó un cuestionario de encuesta que consta de 21 ítems que abarcan las dimensiones más relevantes de las variables en estudio. Se concluyó que la Calidad de Vida Laboral se encuentra en un nivel Muy Bueno y que esto influye significativamente en el nivel de Eficacia Organizacional que puede alcanzar la empresa. A pesar del nivel medio-alto que tiene la empresa en relación a la variable independiente, se demostró que existen áreas que requieren de atención tales como: la conciliación familiar y laboral, las oportunidades de promoción y el apoyo de los superiores para resolver problemas de trabajo, teniendo esto en cuenta se plantea como propuesta elaborar una guía de conciliación familiar, laboral y personal, en el que se incluyen tres medidas que ayudarán a mejorar las tres áreas antes mencionadas lo que aumentará el nivel de Calidad de Vida Laboral y en consecuencia el de Eficacia Organizacional.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la comunicación y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017 coincidiendo con la investigación de Barón, Espriella y Castro (2015) en su investigación tuvieron como objetivo formular una propuesta para el diseño de un modelo de dirección estratégica para entidades sin ánimo de lucro. Se concluyó: Las ESALES deben plantear su estrategia teniendo en cuenta que el escenario de actuación de las organizaciones se constituye en un entorno cambiante y lleno de incertidumbres que deberá ser controlado conociendo las certezas existentes en torno a los factores socioeconómicos y políticos. Para el caso de las organizaciones estudiadas, los factores a tener en cuenta para establecer dichas certezas deben ser: la distribución de las riquezas en la ciudad de Cartagena y, el escenario político que determina la realidad económica y social de la ciudad de Cartagena. Existen cuatro aspectos clave en la estructuración de un cuadro de mando para ESALES: a) evaluación y documentación de recursos internos y externos a la organización, cada ESAL deberá conocer los recursos financieros, humanos, tecnológicos, de infraestructura, capacidades, ambiente externo, etc. antes de plantear o empezar a plantear la estrategia; b) establecimiento de los mecanismos de potencialización de capacidades en el personal y en la organización existentes y, al tiempo, proyección mecanismos nuevos para obtener dicha potencialización; c) estandarización de procesos internos llevados a cabo hasta el momento en la organización, hay que resaltar aquí que dicha estandarización debe permitir la flexibilidad de los procesos en aras de que se adecuen a los constantes cambios que sufre en entorno socioeconómico y cultural y la población objetivo; y, d) monitoreo de la satisfacción y percepción de los Beneficiarios.

Gutiérrez (2011), en su tesis titulada “La Dirección Estratégica y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa “AVÍCOLA LA PONDEROSA” de la Parroquia Santa Lucia del Cantón Salcedo”. Universidad Técnica De Ambato – Ecuador. Objetivos. La “investigación tuvo como objetivo definir el enfoque de la Dirección Estratégica a través del análisis situacional para mejorar el Desempeño Laboral del personal de la empresa AVICOLA LA PONDEROSA. La dirección estratégica implicará el análisis de las necesidades para comprender el

requerimiento de incentivos y así generar satisfacción en el personal y en el cliente externo. Metodología. La investigación es exploratoria de primer nivel constituye un estudio preliminar, una primera aproximación al problema objeto de estudio como base del primer nivel en la investigación, se establecerá entonces en la investigación el contacto y la familiarización con la realidad de la ausencia de una dirección estratégica y su incidencia en el desempeño laboral proporcionando así información inicial acerca del problema”. Es un estudio descriptivo, buscó específicamente las características “de personas en la empresa como fuente de segundo nivel en el proceso investigativo, por eso se evaluará la precisión posible de diversos aspectos que afectan” al desempeño laboral del personal en la empresa. Asimismo es correlación, porque se determinó la relación entre las dos variables. El muestreo que se utilizó fue el probabilístico con 30 personas que forman la avícola. Se utilizó como instrumento un cuestionario dirigido al personal de la empresa Avícola La Ponderosa”. Conclusiones. “La empresa no ha estructurado una gestión estratégica integral que permita efectuar cambios estructurales para delinear un mejor rendimiento y productividad. En la empresa no se ha establecido un diagnóstico situacional que permita conocer los requerimientos y el nivel de dirección empresarial. No se ha estructurado un modelo de dirección estratégica que permita al cliente interno efectuar eficientemente sus actividades, lo cual conlleva a un bajo desempeño laboral y por ende a una mala imagen en el entorno. La empresa no cuenta con un modelo de dirección estratégica que permita el adecuado aprovechamiento de los recursos organizacional generando así bajos niveles de desempeño laboral, lo cual conlleva a una baja rentabilidad en la inversión efectuada.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre trabajo en equipo y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017 coincidiendo con la investigación de Barroso (2012) en su investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones de calidad de vida laboral en empresas yucatecas, así como verificar cuáles de los factores que constituyen en constructo de calidad de vida laboral se asocian significativamente con la productividad, la rotación y el ausentismo. Se concluyó que los factores del constructo de calidad de vida laboral

correlacionan significativa y positivamente con la productividad, pero también lo hacen negativa y significativamente con el ausentismo y la rotación. Las correlaciones más fuertes son entre supervisión, clima laboral, enriquecimiento del trabajo y desarrollo integral, con la productividad.

Chicchón y Tirado (2015) en su tesis titulada *Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015*, tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos laborales con la calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública Trujillo, durante los meses de marzo a junio del 2015; la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, el universo muestral estuvo conformada por 30 adolescentes que trabajan en las principales avenidas de la ciudad de Trujillo, a quienes se les aplicó un cuestionario que permitió valorar los factores de riesgos laborales y un test que facilitó la medición de la calidad de vida de los adolescentes participantes, instrumentos que fueron validados mediante juicio de expertos y prueba piloto, el primero presentó una confiabilidad de 0,75 y el segundo de 0,81. Los resultados obtenidos evidencian que los factores de riesgos laborales en adolescentes trabajadores de la vía pública fue alto en un 36.6%; muy alto y moderado en un 26.7% respectivamente y bajo en un 10%; la calidad de vida fue no óptima en un 80% y solo el 20% óptima. Se concluyó que existe una relación estadística significativa entre las variables factores de riesgo laborales y la calidad de vida en los adolescentes de la vía pública ( $\chi^2=8.4328$  y  $p=0.0379$ ).

## **V. CONCLUSIONES**

## Conclusiones

### **Primera:**

Existe relación significativa entre la dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 847 existe una correlación alta.

### **Segunda:**

Existe relación significativa entre la motivación y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 800 existe una correlación alta.

### **Tercera:**

Existe relación significativa entre el liderazgo y Calidad de Vida en el Trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua, 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 754 existe una correlación alta.

### **Cuarta:**

Existe relación significativa entre la comunicación y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 716 existe una correlación alta.

### **Quinta:**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 735 existe una correlación alta .

## **VI. RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

### **Primera:**

Que el Dpto. de Capacitación y/o Recursos humanos de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - desarrolle cursos de capacitación tendientes a mejorar la calidad de vida y clima laboral del personal que labora en la empresa.

### **Segunda:**

Llevar a cabo trabajos de investigación complementaria afín de recabar información sobre aspectos complementarios del clima laboral, a fin de desarrollar futuros talleres de capacitación.

### **Tercera:**

Que el Dpto. de Psicología de la Empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua administre instrumentos psicométricos de evaluación, a fin de determinar el nivel de satisfacción sobre la motivación laboral de los trabajadores.

### **Cuarta:**

Que la Gerencia/o alta Dirección de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua desarrolle un programa de incentivos para el personal de la empresa, a fin de comprometerlos con los objetivos y fines de la empresa y con ello mejorar la calidad de la producción.

### **Quinta:**

El gerente de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua debe realizar talleres a los trabajadores sobre las estrategias de cómo trabajar en equipos innovadores.

## **V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Referencias Bibliográficas

- Almadana, S. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Málaga.
- Azócar, L. y Díaz, E. (2008). *Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui*. (Tesis de licenciatura). Venezuela: Universidad del Oriente.
- Barón, D., Espriella, F., y Castro, J. (2015). *Modelo de dirección estratégica aplicado a organizaciones sin ánimo de lucro*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Barroso, F. (2012). *Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán*. México: Universidad Anáhuac Mayab.
- Bisquerra, (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Chicchón, C., y Tirado, I. (2015). *Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Cueva, P. (2009). *La dirección estratégica de las empresas*. España, Madrid: Civitas.
- David, F. (2003). *Fundamentos de administración estratégica*. México D.F.,
- Ferriol, F. (2006). *La dirección participativa, material impreso del diplomado gestión universitaria proyecto MES Cuba-Venezuela*. La Habana.

- Figuroa, M. (2004). *Modelo de gestión y control operativo de dirección estratégica, para la empresa nacional de electricidad (ENDE S.A.)*. (Tesis de licenciatura). Cochabamba, Bolivia: UCB.
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. España: Consejo Económico y Social España.
- Gajardo, P. (2014). *Propuesta de un modelo estratégico de control de gestión aplicado a Deloitte*. (Tesis de maestría). Chile: Universidad de Chile.
- Goodstein, L., Nolan, T., y Pfeiffer, J. (2001). *Planeación estratégica aplicada*. Colombia: McGraw-Hill.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Lima, Perú: UNMSM. *Revista IIPSI*, 14 (2), pp. 271 – 276.
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*; 47 (1):50-57.
- Guerras, L., y Navas, J. (2012). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y Aplicaciones*. Segunda edición. España: Thomson Reuters-Civitas.
- Guízar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. 3ª edición. México: Mc. Graw Hill.
- Gutiérrez (2011). *La Dirección Estratégica y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa "Avícola la Ponderosa" de la Parroquia Santa Lucia del Cantón Salcedo*. Universidad Técnica De Ambato – Ecuador.
- Hackman, R., y Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. En *Journal of Applied Psychology*, 60(2), pp. 159-170.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Hill, C., y Jones, G. (2009). *Administración estratégica*. Octava edición. México: McGrawHill.
- Huse, E., y Cummings, T. (1985). *Organization development and change*. Paul: Minn.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 7ª edición. México: Mc GrawHill.
- Jonhson, G., y Scholes, K. (2001). *Dirección Estratégica*. España.
- Johnson, G., Scholes, K., y Whittington, R. (2006). *Dirección estratégica*. Séptima edición. España: Pearson educación.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGrawHill.
- Martínez, M., y Ros, R. (2010). De la Calidad de Vida Laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la Calidad de Vida Laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28: pp.5-55.
- Menguzzatu, M., y Renau, J. (1995). *La Dirección Estratégica*. Cuarta edición. Barcelona: Ariel.
- Nadler, D., y Lawler, E. (1983). Quality of Work Life: Perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11, 20-30.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. México: McGrawHill.

- Nolivos, L. (2015). *La calidad de vida laboral y la eficacia organizacional de la empresa automotores de la Sierra Matriz Ambato*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).
- Porter, E. (2011). *Dirección estratégica*. Quinta edición. España.
- Pozo, M. (2016). *Diseño de un modelo de gestión basado en la administración de procesos aplicado en la empresa "La feria del libro"*. (Tesis). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Prieto, J. (2012). *Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Salamanca.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª edición. México: Pearson Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5ª ed.) Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.
- Silva, R. (2010). Enfoque conceptual de la dirección estratégica. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo. *Perspectivas*, 26, pp. 153-178.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., y Lee, D. (2001). A new measure of quality work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), p. 241.
- Sosa, O., Rivera, S., y Rodríguez, M. (2010). *Calidad de vida profesional del personal de Enfermería*. México. Recuperado Marzo de 2017 de: <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/E9253273-4F01-4A93-8FDC->

E12F6EA8A0AC/0/RevEnf3201006Calidaddevidaprofesionalenelpersonal.pdf

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Werther, J., y Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. Tradução de Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.

Westley, W. (1979). Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, 32(2), pp. 113-123.

## **ANEXOS**

## Anexo A: Matriz de Consistencia

**Título:** Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017

**Autor:** Erika Noelia Cipriano Diaz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
¿Qué relación existe entre la motivación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?	Determinar la relación entre la motivación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.	Existe relación significativa entre la motivación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017	<b>Variable 1: Dirección estratégica</b>			
			Motivación	Oportunidades Incentivos Estimulación Reconocimientos	1,2,3 4,5,6	Favorable Regular Desfavorable
Liderazgo	Orientación Ambiente Toma de decisiones Gestión eficiente	7,8,9 10,11,12				
Comunicación	Percepción Ideas Relación Motivación	13,14,15 16,17,18				
Trabajo en equipo	Metas Espíritu laboral Esfuerzo laboral Cualidades	19,20,21 22,23,24				
¿Qué relación existe entre la liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017	Existe relación significativa entre el liderazgo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017				

			<b>Variable 2: Calidad de vida en el trabajo</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Nivel/rango</b>
¿Qué relación existe entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017	Determinar la relación entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017	Existe relación significativa entre la comunicación y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.				
¿Qué relación existe entre el trabajo de equipo y la calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017 ?	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.	Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y calidad de vida en el trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017.	Higiene laboral	Plan organizado	1,2	Alto Medio Bajo
				Servicios médicos adecuados	3,4	
				Prevención de riesgos para la salud	5,6	
				Servicios adicionales	7,8	
			Condiciones ambientales	Iluminación	9,10	
				Ruido	11,12	
				Temperatura	13	
			Seguridad laboral	Humedad	14,15	
				Prevención de accidentes	16,17	
				Estadística de accidentes	18	
Prevención de robos	19					
				20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo, Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental: Correlacional y transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población estuvo constituida por 300 los trabajadores de la empresa</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>Muestreo probabilístico por estratos</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p><math>Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N</math></p> <p><math>n = \frac{e^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q}{n = 169}</math></p>	<p><b>Variable 1: Dirección estratégica</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ficha técnica:</b></p> <p><b>Nombre original:</b> Cuestionario de Dirección estratégica</p> <p><b>Autor :</b> Koontz, Weihrich y Cannice, 2012</p> <p><b>Lugar:</b> Moquegua</p> <p><b>Duración :</b> Aproximadamente de 30 a 40 minutos</p> <p><b>Administración:</b> Individual o colectivo</p> <p><b>Aplicación:</b> trabajadores de la empresa</p> <p><b>Puntuación:</b> Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Calidad de vida en el trabajo</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ficha técnica:</b></p> <p><b>Nombre original :</b> Cuestionario de Chiavenato</p> <p><b>Autor :</b> Chiavenato</p> <p><b>Adaptación:</b> Erika Cipriano</p> <p><b>Lugar :</b> Moquegua</p> <p><b>Objetivo :</b> Determinar los de estudio</p> <p><b>Administración:</b> Individual y/o colectiva.</p> <p><b>Tiempo de duración:</b> 20 minutos aproximadamente.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas y frecuencias</p> <p>Figuras de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicó Rho de Spearman</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p>No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

## Anexo B

### CUESTIONARIO SOBRE DIRECCION ESTRATEGICA

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la dirección en la Empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

#### Escala de Likert.

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

#### DIMENSION 1: MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.					
2	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa					
3	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.					
4	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.					
5	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo					
6	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.					

#### DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
7	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente.					
8	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.					
9	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo participe a los trabajadores.					
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.					
11	El director crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.					
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.					

#### DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
13	La comunicación es adecuada en la empresa.					
14	El personal comunica libremente sus ideas.					
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
16	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados					
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					

#### DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO

N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.					
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.					
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.					
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.					
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre.					
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.					

# CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOBRE ESTUDIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN DE GESTIÓN INDUSTRIAL E.I.R.L. – MOQUEGUA – 2017.

## INSTRUCCIONES

Mediante el presente cuestionario que tiene por finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación del trabajador con respecto a las preguntas elaboradas correspondientes a su área de labor.

Responda usted con veracidad, las respuestas servirán para nuestra investigación que se realiza con el fin de proponer al área de operaciones una mejora.

SEXO: (M) (F)

Marca con "X" tu respuesta de acuerdo a tu opinión.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

### DIMENSION 1: HIGIENE LABORAL

ITEMS		Valoración				
Nº	UN PLAN ORGANIZADO	1	2	3	4	5
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar con la continuidad de la actividad?					
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidentes laborales?					
<b>SERVICIOS MEDICOS ADECUADOS</b>						
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensatorio para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?					
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?					
<b>PREVENCION DE RIESGOS PARA LA SALUD</b>						
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?					
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?					
<b>SERVICIOS ADICIONALES</b>						
7	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?					
8	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa?					

### DIMENSION 2: CONDICIONES AMBIENTALES

ITEMS		Valoración				
Nº	ILUMINACION	1	2	3	4	5
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?					
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?					
<b>RUIDO</b>						
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo?					
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?					
<b>TEMPERATURA</b>						
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?					
<b>HUMEDAD</b>						
14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?					
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?					

### DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL

ITEMS		Valoración				
Nº	PREVENCION DE ACCIDENTES	1	2	3	4	5
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?					
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?					
<b>ESTADISTICA DE ACCIDENTES</b>						

18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?					
<b>PREVENCION DE ROBOS</b>						
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?					
<b>PREVENCION DE INCEDIOS</b>						
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo?					

**Anexo C. Confiabilidad de dirección estratégica**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1
4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
0.73	0.73	0.63	0.58	0.52	0.77	0.46	0.53	0.65	0.6	0.5	0.73	0.83	0.65	0.81	0.66	0.85	1.07	1.01	0.78	0.7	0.76	0.83	0.94

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

Interpretación: La confiabilidad de la dirección estratégica fue muy alta con un valor de 0,928 puntos.

**Anexo D. Confiabilidad de la variable calidad de vida en el trabajo**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
1	1	1	3	3	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
0.73	0.73	0.63	0.58	0.65	0.6	0.5	0.73	0.83	0.65	0.81	0.66	0.85	1.07	1.01	0.78	0.7	0.76	0.83	0.94

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

Interpretación: La confiabilidad de la variable calidad de vida en el trabajo tiene una puntuación de 0.935, interpretándose como alta confiabilidad.

## Anexo E. Base de datos de la V1

N°	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	19	20	21	22	23	24	D4	TV1
1	1	2	1	1	2	1	8	1	1	3	1	1	2	9	3	1	1	1	2	1	9	1	1	3	1	1	2	9	35
2	2	3	2	1	3	1	12	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	6	33
3	2	2	3	2	2	1	12	3	1	2	1	1	1	9	1	1	3	1	3	2	11	1	1	2	1	1	1	7	39
4	1	2	2	2	1	2	10	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	2	1	1	9	1	2	2	1	1	1	8	34
5	1	1	2	2	2	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	30
6	1	1	5	1	5	3	16	5	1	5	1	1	5	18	1	4	1	2	3	5	16	1	1	5	1	1	5	14	64
7	3	2	2	3	2	2	14	2	2	5	5	5	2	21	5	3	5	4	5	4	26	3	3	3	3	3	2	17	78
8	1	3	3	4	3	5	19	2	2	4	2	5	5	20	3	3	2	1	5	2	16	3	3	4	2	5	5	22	77
9	5	3	2	1	5	3	19	5	5	5	1	5	1	22	5	3	3	3	5	3	22	1	1	5	1	5	1	14	77
10	2	3	3	5	5	5	23	1	1	1	4	5	5	17	3	5	5	1	5	4	23	3	3	1	4	5	5	21	84
11	1	1	2	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	29
12	4	2	4	4	5	4	23	3	1	4	3	5	4	20	4	4	4	3	4	3	22	2	5	4	3	5	4	23	88
13	1	4	5	3	5	5	23	3	3	2	5	3	1	17	5	3	3	1	5	5	22	3	5	2	5	3	1	19	81
14	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	4	10	32
15	2	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	3	1	2	11	1	1	2	2	1	2	9	39
16	3	2	2	3	2	1	13	1	2	1	2	5	5	16	3	2	3	3	3	4	18	4	2	1	2	5	5	19	66
17	1	3	2	1	2	3	12	3	3	4	5	5	1	21	1	4	5	1	3	5	19	1	3	4	5	5	1	19	71
18	3	3	5	3	5	5	24	3	5	3	3	5	1	20	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	5	1	18	82
19	3	4	5	3	5	3	23	3	4	5	3	5	1	21	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	3	5	1	20	84
20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	2	4	5	5	23	2	3	2	2	2	2	13	5	3	2	4	5	5	24	79
21	3	3	3	3	5	3	20	1	2	2	2	3	2	12	3	5	3	3	3	3	20	5	3	3	3	3	3	20	72
22	1	1	5	1	5	5	18	4	2	3	3	4	2	18	2	1	5	1	3	3	15	5	2	3	3	4	2	19	70
23	3	2	5	1	3	5	19	3	3	3	3	3	1	16	3	3	1	5	3	3	18	3	3	3	3	3	1	16	69
24	1	4	4	2	4	5	20	1	3	3	2	5	5	19	3	3	1	4	2	4	17	3	5	3	2	5	5	23	79
25	1	2	2	2	1	1	9	4	1	2	4	4	1	16	1	1	2	2	1	2	9	1	1	2	1	1	1	7	41

26	1	3	3	3	4	1	15	3	4	1	3	3	3	17	3	3	2	2	2	2	14	2	3	1	3	4	4	17	63
27	1	1	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	1	10	2	2	1	1	2	2	10	39
28	4	4	4	3	3	3	21	1	3	3	3	3	1	14	5	1	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	1	16	67
29	2	2	3	1	2	3	13	1	3	1	3	5	1	14	3	4	4	1	3	4	19	4	3	1	2	2	1	13	59
30	5	3	2	2	5	1	18	2	5	2	3	5	3	20	3	3	2	4	2	2	16	4	2	2	3	5	3	19	73
31	3	3	4	5	5	2	22	3	1	5	5	3	5	22	3	3	3	3	3	4	19	3	4	5	5	3	5	25	88
32	1	2	2	1	2	3	11	3	2	2	5	2	1	15	3	2	2	3	3	5	18	4	3	2	2	2	1	14	58
33	5	4	3	1	5	5	23	1	1	4	5	5	1	17	5	5	5	3	5	5	28	1	3	4	5	5	1	19	87
34	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	3	4	4	23	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	3	1	1	9	44
35	1	5	3	4	5	5	23	1	1	5	5	4	5	21	4	4	5	4	3	5	25	2	5	5	5	4	5	26	95
36	1	5	4	5	5	3	23	1	1	1	5	5	1	14	5	5	5	1	5	5	26	5	3	1	5	5	1	20	83
37	3	4	5	4	5	5	26	3	3	3	3	5	5	22	4	5	5	2	5	5	26	4	5	3	3	5	5	25	99
38	3	3	5	5	3	5	24	5	5	1	3	5	1	20	4	3	5	5	5	5	27	3	2	1	3	5	1	15	86
39	1	4	5	5	5	5	25	4	1	5	5	5	5	25	1	5	5	1	5	5	22	1	5	5	5	5	5	26	98
40	5	4	5	2	3	3	22	1	3	2	5	5	1	17	3	5	5	5	5	5	28	3	5	2	5	5	1	21	88
41	3	5	5	5	5	3	26	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	3	3	18	1	5	5	5	5	5	26	96
42	5	3	5	5	5	5	28	1	5	4	5	5	1	21	3	5	5	5	5	3	26	5	5	4	5	5	1	25	100
43	3	4	5	3	5	5	25	3	4	5	5	5	1	23	1	5	2	5	3	3	19	4	3	5	5	5	1	23	90
44	3	3	5	3	3	5	22	3	1	3	3	5	1	16	5	3	3	3	3	3	20	5	5	3	3	5	1	22	80
45	3	4	5	1	5	5	23	3	3	3	4	5	5	23	2	5	3	3	4	5	22	3	4	3	4	5	5	24	92
46	1	1	5	3	4	3	17	1	4	5	5	5	1	21	5	5	5	1	5	2	23	5	2	5	5	5	1	23	84
47	1	3	5	3	5	3	20	2	1	2	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	2	5	5	5	27	96
48	1	1	2	1	1	2	8	1	1	3	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	2	3	2	1	1	10	35
49	4	4	3	3	5	1	20	3	3	2	2	5	1	16	2	5	1	3	2	3	16	3	2	2	2	5	1	15	67
50	3	4	3	2	3	3	18	1	4	2	5	5	1	18	2	2	3	2	3	2	14	5	1	2	5	5	1	19	69
51	3	5	5	5	5	1	24	1	5	3	5	1	1	16	3	3	5	5	5	5	26	5	3	3	5	1	1	18	84
52	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	1	2	1	10	37
53	2	1	3	3	3	2	14	2	1	3	1	5	1	13	1	2	3	4	5	2	17	2	4	3	1	4	1	15	59

54	2	1	3	3	5	3	17	3	1	1	5	1	1	12	1	3	3	3	1	3	14	1	1	1	5	1	1	10	53
55	3	3	3	2	4	2	17	1	5	1	1	1	1	10	3	2	2	1	3	5	16	1	3	1	3	3	3	14	57
56	3	2	2	1	2	3	13	1	1	2	3	4	1	12	4	2	3	1	3	4	17	3	4	2	2	3	1	15	57
57	1	2	2	3	2	3	13	1	3	3	2	2	1	12	2	3	2	3	4	2	16	3	2	3	3	2	1	14	55
58	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	3	17	39
59	3	3	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	32
60	2	2	2	1	2	2	11	3	1	1	1	2	4	12	1	3	3	1	2	3	13	2	3	3	2	2	4	16	52
61	1	4	2	2	2	1	12	5	1	1	4	1	1	13	3	3	3	4	2	3	18	2	3	1	4	1	1	12	55
62	1	5	5	5	5	1	22	1	5	1	5	5	1	18	1	1	5	5	1	1	14	1	5	1	5	5	1	18	72
63	3	3	2	2	2	5	17	2	3	2	4	1	1	13	5	4	4	3	3	4	23	4	4	2	4	5	1	20	73
64	3	3	2	2	2	2	14	3	4	2	3	3	1	16	3	3	2	2	4	1	15	3	3	2	3	3	1	15	60
65	3	3	4	3	3	3	19	3	2	2	3	1	5	16	3	2	3	1	5	3	17	4	1	2	5	2	2	16	68
66	3	5	5	4	5	5	27	5	4	5	5	4	4	27	4	4	3	5	3	4	23	4	3	5	5	4	4	25	102
67	1	4	3	5	4	5	22	3	5	2	2	3	2	17	4	1	4	1	3	4	17	3	2	2	2	3	2	14	70
68	1	3	5	1	5	5	20	2	1	3	3	5	1	15	1	2	5	2	5	3	18	5	2	3	3	5	1	19	72
69	2	5	5	1	5	5	23	3	3	5	4	5	1	21	3	4	1	1	1	2	12	5	4	5	4	5	1	24	80
70	5	5	5	5	3	5	28	1	5	3	5	5	1	20	1	5	3	3	3	5	20	3	5	3	5	5	1	22	90
71	2	4	5	3	5	5	24	4	3	3	5	3	1	19	1	4	5	2	4	3	19	4	3	3	5	3	1	19	81
72	2	2	3	1	2	3	13	3	1	3	2	5	2	16	3	3	3	4	3	1	17	1	3	3	2	3	2	14	60
73	2	3	3	3	5	3	19	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	2	3	1	15	69
74	3	3	4	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	15	5	2	3	3	1	5	19	3	2	3	1	1	5	15	65
75	3	4	2	2	2	2	15	2	3	1	3	3	3	15	4	2	3	3	4	3	19	3	3	1	3	3	3	16	65
76	5	4	5	2	3	3	22	1	3	2	5	5	1	17	3	5	5	5	5	5	28	3	5	2	5	5	1	21	88
77	3	5	5	5	5	3	26	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	3	3	3	18	1	5	5	5	5	5	26	96
78	5	3	5	5	5	5	28	1	5	4	5	5	1	21	3	5	5	5	5	3	26	5	5	4	5	5	1	25	100
79	3	4	5	3	5	5	25	3	4	5	5	5	1	23	1	5	2	5	3	3	19	4	3	5	1	5	1	19	86
80	3	3	5	3	3	5	22	3	1	3	3	5	1	16	5	3	3	3	3	3	20	5	5	3	3	5	1	22	80
81	2	4	2	1	2	5	16	3	3	3	4	5	5	23	2	5	3	3	4	5	22	3	4	3	4	2	2	18	79

82	1	1	1	3	4	3	13	1	4	1	5	2	1	14	5	5	2	2	2	2	18	5	2	5	2	2	1	17	62
83	1	3	5	3	5	3	20	2	1	2	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	2	5	5	5	27	96
84	1	1	2	1	1	2	8	1	1	3	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	2	3	2	1	1	10	35
85	4	4	3	3	5	1	20	3	3	2	2	5	1	16	2	5	1	3	2	3	16	3	2	2	2	5	1	15	67
86	3	4	3	2	3	3	18	1	4	2	5	5	1	18	2	2	3	2	3	2	14	5	1	2	5	5	1	19	69
87	1	5	1	5	5	1	18	1	5	3	5	1	1	16	3	3	5	5	5	5	26	5	3	3	5	1	1	18	78
88	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	1	2	1	10	37
89	2	1	3	3	3	2	14	2	1	3	1	5	1	13	1	2	3	4	5	2	17	2	4	3	1	4	1	15	59
90	2	1	3	3	5	3	17	3	1	1	5	1	1	12	1	3	3	3	1	3	14	1	1	1	5	1	1	10	53
91	3	3	3	2	4	2	17	1	5	1	1	1	1	10	3	2	2	1	3	5	16	1	3	1	3	3	3	14	57
92	3	2	2	1	2	3	13	1	1	2	3	4	1	12	4	2	3	1	3	4	17	3	4	2	2	3	1	15	57
93	1	2	2	3	2	3	13	1	3	3	2	2	1	12	2	3	2	3	4	2	16	3	2	3	3	2	1	14	55
94	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	3	17	39
95	3	3	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	32
96	2	2	3	2	2	1	12	3	1	2	1	1	1	9	1	1	3	1	3	2	11	1	1	2	1	1	1	7	39
97	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	1	1	9	1	2	2	1	1	1	8	39
98	2	1	2	2	2	1	10	2	3	3	3	1	1	13	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	38
99	2	1	5	1	5	3	17	5	1	5	1	1	5	18	1	4	1	2	3	5	16	1	1	5	1	1	5	14	65
100	3	2	2	3	2	2	14	2	2	5	5	5	2	21	5	3	5	4	5	4	26	3	3	3	3	3	2	17	78
101	1	3	3	4	3	5	19	2	2	4	2	5	5	20	3	3	2	1	5	2	16	3	3	4	2	5	5	22	77
102	1	3	2	1	5	3	15	1	5	5	1	5	1	18	5	3	3	3	5	3	22	1	1	5	1	5	1	14	69
103	2	3	3	5	5	5	23	1	1	1	4	5	5	17	3	5	5	1	5	4	23	3	3	1	4	5	5	21	84
104	1	1	2	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	29
105	4	2	4	4	5	4	23	3	1	4	3	5	4	20	4	4	4	3	4	3	22	2	5	4	3	5	4	23	88
106	1	4	5	3	5	5	23	3	3	2	5	3	1	17	5	3	3	1	5	5	22	3	5	2	5	3	1	19	81
107	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	4	10	32
108	2	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	3	1	2	11	1	1	2	2	1	2	9	39
109	3	2	2	3	2	1	13	1	2	1	2	1	5	12	3	2	3	3	3	4	18	4	2	1	2	5	5	19	62

110	1	3	2	1	2	3	12	3	3	2	2	2	1	13	1	1	2	1	3	5	13	1	3	4	1	2	1	12	50
111	3	3	2	3	2	5	18	3	2	3	3	1	1	13	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	2	1	15	62
112	3	4	5	3	5	3	23	3	4	1	3	2	1	14	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	3	2	1	14	68
113	4	3	3	3	3	3	19	4	3	2	4	5	5	23	2	3	2	2	2	2	13	5	3	2	2	5	5	22	77
114	1	2	2	3	2	3	13	1	3	3	2	2	1	12	2	3	2	3	2	2	14	1	2	3	3	1	1	11	50
115	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	3	17	39
116	3	3	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	32
117	2	2	3	2	2	1	12	3	1	2	1	1	1	9	1	1	3	1	3	2	11	1	1	2	1	1	1	7	39
118	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	1	1	9	1	2	2	1	1	1	8	39
119	2	1	2	2	2	1	10	2	3	3	3	1	1	13	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	38
120	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	5	12	1	4	1	2	3	5	16	1	1	5	1	1	5	14	50
121	3	2	2	3	2	2	14	2	2	5	2	5	2	18	5	3	5	4	5	4	26	3	3	3	3	3	2	17	75
122	1	3	3	4	3	5	19	2	2	4	2	5	5	20	3	3	2	1	2	2	13	3	3	4	2	5	5	22	74
123	1	3	2	1	5	3	15	1	5	5	1	2	1	15	5	3	3	3	5	3	22	1	1	5	1	5	1	14	66
124	2	3	3	5	5	5	23	1	1	1	4	2	5	14	3	5	5	1	2	4	20	3	3	1	4	5	5	21	78
125	1	1	2	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	29
126	4	2	4	4	5	4	23	3	1	4	3	2	4	17	4	4	4	3	4	3	22	2	5	4	3	5	4	23	85
127	1	4	5	3	5	5	23	3	3	2	5	3	1	17	5	3	3	1	5	5	22	3	5	2	5	3	1	19	81
128	3	4	3	2	3	3	18	1	4	2	5	5	1	18	2	2	3	2	3	2	14	5	1	2	5	5	1	19	69
129	3	5	5	5	5	1	24	1	5	3	5	1	1	16	3	3	5	5	5	5	26	5	3	3	5	1	1	18	84
130	1	1	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	1	2	1	10	37
131	2	1	3	3	3	2	14	2	1	3	1	5	1	13	1	2	3	4	5	2	17	2	4	3	1	4	1	15	59
132	2	1	3	3	5	3	17	3	1	1	5	1	1	12	1	3	3	3	1	3	14	1	1	1	5	1	1	10	53
133	3	3	3	2	4	2	17	1	5	1	1	1	1	10	3	2	2	1	3	5	16	1	3	1	3	3	2	13	56
134	3	2	2	1	2	3	13	1	1	2	3	4	1	12	4	2	3	1	3	4	17	3	4	2	2	3	1	15	57
135	1	2	2	3	2	3	13	1	3	3	2	2	1	12	2	3	2	3	4	2	16	3	2	3	3	2	1	14	55
136	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	2	3	3	3	3	3	17	39
137	3	3	1	1	1	1	10	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	1	8	32

138	2	2	2	1	2	2	11	3	1	1	1	2	4	12	1	3	3	1	2	3	13	2	3	3	2	2	4	16	52
139	1	4	2	2	2	1	12	5	1	1	4	1	1	13	3	3	3	4	2	3	18	2	3	1	4	1	1	12	55
140	1	1	1	1	1	1	6	1	5	1	5	5	1	18	1	1	5	5	1	1	14	1	5	1	5	5	1	18	56
141	3	3	2	2	2	5	17	2	3	2	4	1	1	13	5	4	4	3	3	4	23	4	4	2	4	5	1	20	73
142	3	3	2	2	2	2	14	3	4	2	3	3	1	16	3	3	2	2	4	1	15	3	3	2	3	3	1	15	60
143	3	3	4	3	3	3	19	3	2	2	3	1	5	16	3	2	3	1	5	3	17	4	1	2	5	2	2	16	68
144	2	4	5	3	5	5	24	4	3	3	5	3	1	19	1	4	5	2	4	3	19	4	3	3	5	3	1	19	81
145	2	2	3	1	2	3	13	3	1	3	2	5	2	16	3	3	3	4	3	1	17	1	3	3	2	3	2	14	60
146	2	3	3	3	5	3	19	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	2	3	1	15	69
147	3	3	4	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	15	5	2	3	3	1	5	19	3	2	3	1	1	5	15	65
148	3	4	2	2	2	2	15	2	3	1	3	3	3	15	4	2	3	3	4	3	19	3	3	1	3	3	3	16	65
149	2	4	1	1	1	1	10	1	3	2	5	5	1	17	3	2	2	2	5	5	19	3	2	2	1	5	1	14	60
150	3	5	5	5	1	3	22	3	3	5	5	5	1	22	3	3	3	1	3	3	16	1	5	5	1	5	5	22	82
151	5	3	5	5	5	5	28	1	5	4	5	5	1	21	3	5	5	5	5	3	26	5	5	4	5	5	1	25	100
152	3	4	5	3	5	5	25	2	2	2	3	2	1	12	1	5	2	5	3	3	19	4	3	5	1	5	1	19	75
153	3	3	5	3	3	5	22	3	1	3	3	5	1	16	5	3	3	3	3	3	20	5	5	3	3	5	1	22	80
154	2	4	2	1	2	5	16	3	3	3	4	5	5	23	2	5	3	3	4	5	22	3	4	3	4	2	2	18	79
155	1	1	1	3	4	3	13	1	4	1	5	2	1	14	5	5	2	2	2	2	18	5	2	5	2	2	1	17	62
156	1	3	5	3	5	3	20	2	1	2	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	2	5	5	5	27	96
157	1	1	2	1	1	2	8	1	1	3	2	1	1	9	1	1	2	1	2	1	8	1	2	3	2	1	1	10	35
158	4	4	3	3	5	1	20	3	3	2	2	5	1	16	2	5	1	3	2	3	16	3	2	2	2	5	1	15	67
159	3	4	3	2	3	3	18	1	4	2	3	3	1	14	2	2	3	2	3	2	14	1	1	2	1	5	1	11	57
160	2	3	3	5	5	5	23	1	1	1	4	5	5	17	3	5	5	1	5	4	23	3	3	1	4	5	5	21	84
161	1	1	2	2	2	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	29
162	4	2	4	4	5	4	23	3	1	4	3	5	4	20	4	2	2	3	4	3	18	2	2	2	3	5	4	18	79
163	1	4	5	3	5	5	23	3	3	2	5	3	1	17	5	3	3	1	5	5	22	3	5	2	5	3	1	19	81
164	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	4	10	32
165	2	2	2	1	1	1	9	2	1	2	2	1	2	10	2	2	1	3	1	2	11	1	1	2	2	1	2	9	39

166	3	2	2	3	2	1	13	1	2	1	2	5	5	16	3	2	3	3	3	4	18	4	2	1	2	5	5	19	66
167	1	3	2	1	2	3	12	3	3	4	5	5	1	21	1	4	5	1	3	5	19	1	3	4	5	5	1	19	71
168	3	3	5	3	5	5	24	3	5	3	3	5	1	20	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	5	1	18	82
169	3	4	5	3	5	3	23	3	4	5	3	5	1	21	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	3	5	1	20	84

## Anexo F. Base de datos de la V2

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	9	10	11	12	13	14	15	D2	16	17	18	19	20	D3	TV2
1	2	1	1	1	2	1	1	2	11	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	1	3	1	7	27
2	1	1	1	1	3	3	1	1	12	1	2	2	3	2	1	3	14	1	1	3	2	2	9	35
3	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	3	1	1	1	3	1	11	1	3	1	2	1	8	28
4	1	2	2	1	1	1	3	1	12	1	3	1	2	2	2	1	12	2	1	1	2	1	7	31
5	1	1	1	1	2	2	1	2	11	1	1	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	26
6	3	1	5	4	5	1	5	4	28	1	2	1	1	5	1	5	16	3	5	1	5	1	15	59
7	3	2	2	2	2	2	2	3	18	4	5	4	4	5	4	2	28	5	2	2	5	2	16	62
8	2	3	1	4	3	1	3	1	18	1	5	1	3	3	4	3	20	5	2	2	4	2	15	53
9	1	5	1	5	5	4	4	1	26	3	4	5	3	2	1	5	23	3	5	5	5	1	19	68
10	2	3	2	2	2	2	2	1	16	5	5	2	3	3	5	5	28	5	1	1	1	4	12	56
11	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	6	26
12	3	4	5	4	5	2	3	3	29	3	4	4	2	4	4	5	26	4	3	1	4	3	15	70
13	3	1	3	5	3	3	3	1	22	3	5	1	4	5	3	5	26	5	3	3	2	5	18	66
14	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	7	24
15	2	1	1	3	1	3	1	2	14	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	1	2	2	8	33
16	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	4	3	4	4	5	4	26	3	1	2	1	2	9	57
17	2	2	1	3	5	2	1	2	18	1	5	1	3	5	1	5	21	5	3	3	4	5	20	59
18	2	2	3	2	3	1	3	1	17	3	2	3	3	5	3	5	24	5	3	5	3	3	19	60
19	3	3	3	5	3	3	3	5	28	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	4	5	3	18	74
20	2	5	3	4	5	2	3	2	26	1	2	2	3	3	3	3	17	3	4	3	2	4	16	59
21	5	4	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	2	2	3	5	19	2	1	2	3	3	11	57
22	3	3	2	5	5	2	3	3	26	4	1	1	1	5	1	5	18	5	4	2	3	3	17	61
23	3	3	1	3	3	5	3	3	24	3	3	3	2	5	1	3	20	5	3	3	3	3	17	61
24	4	4	5	5	4	3	4	3	32	4	5	1	4	4	2	4	24	5	1	3	3	2	14	70
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	2	1	10	1	1	1	2	1	6	24

26	3	4	3	3	3	3	2	1	22	2	3	1	3	3	4	4	20	1	3	3	1	3	11	53
27	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7	26
28	3	3	3	3	2	3	2	1	20	3	3	4	5	2	3	2	22	5	1	3	3	1	13	55
29	2	3	2	2	2	3	3	1	18	2	3	4	4	2	5	2	22	3	1	1	1	2	8	48
30	2	2	5	1	1	3	3	1	18	3	3	5	3	2	2	5	23	1	2	5	2	3	13	54
31	4	5	5	4	3	4	4	5	34	3	4	3	3	4	5	5	27	2	3	1	5	5	16	77
32	3	2	1	2	2	4	2	3	19	3	3	3	2	2	1	2	16	2	3	4	2	2	13	48
33	5	2	3	3	3	3	5	3	27	3	2	5	4	3	1	5	23	5	1	1	4	5	16	66
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	3	10	25
35	4	5	5	2	2	5	4	2	29	3	5	1	5	3	4	5	26	5	1	1	5	5	17	72
36	2	5	3	4	5	5	4	5	33	1	1	1	5	4	5	5	22	3	1	1	1	5	11	66
37	5	5	3	5	5	4	5	3	35	4	4	3	4	5	4	5	29	5	3	3	3	3	17	81
38	1	1	4	2	2	5	2	2	19	5	2	3	3	1	1	3	18	5	5	5	1	3	19	56
39	4	5	1	5	5	5	5	5	35	1	5	1	4	5	5	5	26	5	4	1	5	5	20	81
40	5	5	5	5	5	3	4	5	37	1	5	5	4	5	2	3	25	3	1	3	2	5	14	76
41	3	4	4	3	3	5	2	3	27	3	4	3	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	19	76
42	2	2	2	2	1	2	2	3	16	3	3	5	3	2	3	3	22	3	1	3	4	3	14	52
43	2	3	5	5	3	5	2	1	26	5	5	3	4	5	3	5	30	5	3	4	5	5	22	78
44	5	5	1	5	3	5	3	3	30	3	3	3	3	5	3	3	23	5	3	1	3	3	15	68
45	3	5	4	5	5	5	5	3	35	3	5	3	4	5	1	5	26	5	3	3	3	4	18	79
46	5	1	2	5	5	5	2	5	30	5	5	1	1	5	3	4	24	3	1	4	5	5	18	72
47	5	5	1	5	5	4	4	1	30	3	5	1	3	5	3	5	25	3	2	1	2	5	13	68
48	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	5	13	2	1	1	3	2	9	33
49	5	5	3	5	2	2	3	1	26	3	2	4	4	3	3	5	24	1	3	3	2	2	11	61
50	5	5	5	5	1	1	2	3	27	2	5	5	4	5	2	3	26	3	1	4	2	5	15	68
51	3	2	3	4	2	1	2	3	20	2	5	3	5	5	5	5	30	1	1	5	3	5	15	65
52	3	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	29
53	3	1	2	3	5	1	1	5	21	4	3	2	1	3	3	3	19	3	2	1	3	1	10	50

54	4	3	1	3	4	1	3	2	21	1	3	3	1	4	5	4	21	2	2	1	1	3	9	51
55	3	2	1	2	3	2	3	1	17	2	1	3	3	2	5	3	19	3	1	2	1	3	10	46
56	3	1	5	3	3	1	5	3	24	1	5	3	3	3	2	5	22	2	1	1	2	3	9	55
57	3	3	4	2	5	3	3	2	25	3	2	1	2	2	3	2	15	3	1	3	3	5	15	55
58	1	1	1	1	1	3	2	1	11	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	6	28
59	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	3	3	1	1	1	11	1	1	1	3	1	7	28
60	3	2	5	1	1	2	1	1	16	5	1	2	4	2	1	3	18	2	3	1	3	3	12	46
61	4	1	2	2	2	1	1	1	14	2	1	1	4	5	2	3	18	1	5	1	1	3	11	43
62	1	1	3	3	3	1	1	1	14	3	3	1	3	1	1	1	13	1	1	2	1	2	7	34
63	2	2	4	1	2	2	2	3	18	3	2	3	3	1	4	1	17	1	2	3	2	1	9	44
64	3	2	3	2	3	3	3	4	23	2	3	3	3	4	2	4	21	2	3	4	2	3	14	58
65	3	2	3	4	1	2	3	3	21	2	3	3	5	1	5	2	21	3	1	2	4	2	12	54
66	3	3	3	5	3	1	3	1	22	3	3	3	5	5	1	5	25	5	5	1	5	5	21	68
67	5	5	2	5	5	1	4	5	32	4	5	4	4	3	5	4	29	5	3	5	5	5	23	84
68	5	1	3	5	5	3	2	1	25	3	5	1	3	5	1	5	23	5	2	1	3	3	14	62
69	5	1	5	2	5	5	4	2	29	4	4	2	5	2	1	5	23	3	3	3	3	4	16	68
70	5	4	4	5	3	5	5	1	32	3	5	5	5	5	5	3	31	5	1	5	3	5	19	82
71	3	2	3	4	4	4	3	2	25	2	3	2	4	5	3	5	24	5	4	3	3	5	20	69
72	5	3	2	1	3	3	2	2	21	5	5	4	3	2	4	5	28	2	3	1	3	2	11	60
73	3	3	3	5	3	1	3	3	24	2	3	2	3	3	3	5	21	3	3	3	3	2	14	59
74	5	1	2	2	3	3	3	3	22	1	2	3	3	2	3	5	19	2	3	3	3	2	13	54
75	3	5	3	3	3	4	3	2	26	5	2	3	4	2	2	5	23	5	2	3	1	2	13	62
76	5	5	5	5	5	3	4	5	37	1	5	1	4	5	2	3	21	3	1	3	2	5	14	72
77	3	4	4	3	3	5	2	3	27	3	4	3	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	19	76
78	2	2	2	2	1	2	2	3	16	3	3	5	3	2	3	3	22	3	1	3	4	3	14	52
79	2	3	5	5	3	5	1	1	25	5	5	3	4	5	3	5	30	5	3	4	5	5	22	77
80	5	5	1	5	3	5	3	3	30	3	3	3	3	5	3	3	23	5	3	1	3	3	15	68
81	3	1	2	2	1	1	1	3	14	3	5	3	4	5	1	5	26	5	3	3	3	4	18	58

82	5	1	2	2	5	2	2	5	24	2	2	1	1	5	3	2	16	3	1	4	2	2	12	52
83	5	5	1	5	1	4	4	1	26	3	5	1	3	5	3	5	25	3	2	1	2	5	13	64
84	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	5	13	2	1	1	3	2	9	33
85	5	5	3	5	2	2	3	1	26	3	2	4	4	3	3	5	24	1	3	3	2	2	11	61
86	5	5	5	5	1	1	2	3	27	2	5	5	4	5	2	3	26	3	1	4	2	5	15	68
87	3	2	3	4	2	1	2	3	20	2	5	3	5	5	5	5	30	1	1	5	3	5	15	65
88	3	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	29
89	3	1	2	3	5	1	1	5	21	4	3	2	1	3	3	3	19	3	2	1	3	1	10	50
90	4	3	1	3	4	1	3	2	21	1	3	3	1	4	5	4	21	2	2	1	1	3	9	51
91	3	2	1	2	3	2	3	1	17	2	1	3	3	2	5	3	19	3	1	2	1	3	10	46
92	3	1	5	3	3	1	1	3	20	1	5	3	3	3	2	5	22	2	1	1	2	3	9	51
93	3	3	4	2	5	3	3	2	25	3	2	1	2	2	3	2	15	3	1	3	3	5	15	55
94	1	1	1	1	1	3	2	1	11	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	6	28
95	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	3	3	1	1	1	11	1	1	1	3	1	7	28
96	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	3	1	1	1	3	1	11	1	3	1	2	1	8	28
97	1	2	2	1	1	1	3	1	12	1	3	1	2	2	2	1	12	2	1	1	2	1	7	31
98	1	1	1	1	2	2	1	2	11	1	1	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	26
99	3	1	5	4	5	1	5	4	28	1	2	1	1	5	1	5	16	3	5	1	5	1	15	59
100	3	2	2	2	2	2	2	3	18	4	5	4	4	5	4	2	28	5	2	2	5	2	16	62
101	2	3	1	4	3	1	3	1	18	1	5	1	3	3	4	3	20	5	2	2	4	2	15	53
102	1	5	1	5	5	4	4	1	26	3	4	2	3	2	1	5	20	3	2	2	1	1	9	55
103	2	3	2	2	2	2	2	1	16	5	5	2	3	3	5	5	28	5	1	1	1	4	12	56
104	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	6	26
105	3	4	5	4	5	2	3	3	29	3	4	4	2	4	2	5	24	4	3	1	4	3	15	68
106	3	1	3	5	3	3	3	1	22	3	5	1	2	5	3	2	21	5	3	3	2	5	18	61
107	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	7	24
108	2	1	1	3	1	3	1	2	14	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	1	2	2	8	33
109	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	4	3	2	2	2	1	16	3	1	2	1	2	9	47

110	2	2	1	3	1	2	1	2	14	1	2	1	3	1	1	1	10	2	3	3	4	5	17	41
111	2	2	3	2	3	1	3	1	17	3	2	1	3	1	3	5	18	2	3	1	3	3	12	47
112	3	3	3	5	3	3	3	5	28	3	5	3	4	1	3	5	24	3	3	4	5	3	18	70
113	2	5	3	4	5	2	3	2	26	1	2	2	3	3	3	3	17	3	4	3	2	4	16	59
114	3	3	4	2	5	3	3	2	25	3	2	1	2	2	3	2	15	3	1	3	3	5	15	55
115	1	1	1	1	1	3	2	1	11	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	6	28
116	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	3	3	1	1	1	11	1	1	1	3	1	7	28
117	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	3	1	1	1	3	1	11	1	3	1	2	1	8	28
118	1	2	2	1	1	1	3	1	12	1	3	1	2	2	2	1	12	2	1	1	2	1	7	31
119	1	1	1	1	2	2	1	2	11	1	1	1	1	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	26
120	1	1	5	2	1	1	5	2	18	1	2	1	1	5	1	2	13	3	5	1	2	1	12	43
121	3	2	2	2	2	2	2	3	18	4	2	4	4	5	4	2	25	5	2	2	5	2	16	59
122	2	3	1	4	3	1	3	1	18	1	2	1	3	3	2	3	15	2	2	2	4	2	12	45
123	1	5	1	5	5	4	4	1	26	3	4	2	3	2	1	5	20	3	2	2	1	1	9	55
124	2	3	2	2	2	2	2	1	16	5	5	2	3	3	5	5	28	5	1	1	1	4	12	56
125	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	6	26
126	3	4	5	4	5	2	3	3	29	3	4	4	2	4	2	5	24	4	3	1	2	3	13	66
127	3	1	3	5	3	3	3	1	22	3	5	1	2	5	3	2	21	5	3	3	2	5	18	61
128	2	5	5	5	1	1	2	3	24	2	5	5	4	5	2	3	26	3	1	4	2	5	15	65
129	3	2	3	4	2	1	2	3	20	2	5	3	5	5	5	5	30	1	1	5	3	5	15	65
130	3	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	29
131	3	1	2	3	5	1	1	5	21	4	3	2	1	3	3	3	19	3	2	1	3	1	10	50
132	4	3	1	3	4	1	3	2	21	1	3	3	1	4	5	4	21	2	2	1	1	3	9	51
133	3	2	1	2	3	2	3	1	17	2	1	3	3	2	5	3	19	3	1	2	1	3	10	46
134	3	1	5	3	3	1	5	3	24	1	5	3	3	3	2	5	22	2	1	1	2	3	9	55
135	3	3	4	2	5	3	3	2	25	3	2	1	2	2	3	2	15	3	1	3	3	5	15	55
136	1	1	1	1	1	3	2	1	11	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	1	6	28
137	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	1	3	3	1	1	1	11	1	1	1	3	1	7	28

138	3	2	5	1	1	2	1	1	16	5	1	2	4	2	1	3	18	2	3	1	3	3	12	46
139	4	1	2	2	2	1	1	1	14	2	1	1	4	5	2	3	18	1	5	1	1	3	11	43
140	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	3	1	3	1	1	1	13	1	1	2	1	2	7	28
141	2	2	4	1	2	2	2	3	18	3	2	3	3	1	4	1	17	1	2	3	2	1	9	44
142	3	2	3	2	3	3	3	4	23	2	3	3	3	4	2	4	21	2	3	4	2	3	14	58
143	3	2	3	1	1	2	3	3	18	2	3	3	5	1	5	2	21	3	1	2	4	2	12	51
144	3	2	3	4	4	4	3	2	25	2	3	2	4	5	3	5	24	5	4	3	3	5	20	69
145	5	3	2	1	3	3	2	2	21	5	5	4	3	2	4	5	28	2	3	1	3	2	11	60
146	3	3	3	5	3	1	3	3	24	2	3	2	3	3	3	5	21	3	3	3	3	2	14	59
147	5	1	2	2	3	3	3	3	22	1	2	3	3	2	3	5	19	2	3	3	3	2	13	54
148	3	5	3	3	3	4	3	2	26	5	2	3	4	2	2	5	23	5	2	3	1	2	13	62
149	1	2	5	2	2	3	4	1	20	1	2	1	4	5	2	3	18	3	1	3	2	5	14	52
150	3	4	4	3	3	5	2	3	27	3	1	3	5	1	5	2	20	3	3	3	5	5	19	66
151	2	2	2	2	1	2	2	3	16	3	3	5	3	2	3	3	22	3	1	3	4	3	14	52
152	2	3	5	3	3	2	1	1	20	5	2	3	2	2	3	5	22	1	3	4	1	5	14	56
153	5	5	1	2	3	5	3	3	27	3	3	3	3	5	3	3	23	5	3	1	3	3	15	65
154	3	1	2	2	1	1	1	3	14	3	5	3	4	5	1	5	26	5	3	3	3	4	18	58
155	5	1	2	2	5	2	2	5	24	2	2	1	1	5	3	2	16	3	1	4	2	2	12	52
156	5	5	1	5	1	4	4	1	26	3	5	1	3	5	3	5	25	3	2	1	2	5	13	64
157	1	1	2	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	1	5	13	2	1	1	3	2	9	33
158	5	5	3	5	2	2	3	1	26	3	2	4	4	3	3	5	24	1	3	3	2	2	11	61
159	1	1	1	1	1	1	2	3	11	2	2	2	4	5	2	3	20	3	1	4	2	5	15	46
160	2	3	2	2	2	2	2	1	16	5	5	2	3	3	5	5	28	5	1	1	1	4	12	56
161	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	6	26
162	3	4	2	2	2	2	3	3	21	3	2	4	2	4	1	5	21	4	3	1	4	3	15	57
163	3	1	3	5	3	3	3	1	22	3	5	1	4	5	3	5	26	5	3	3	2	5	18	66
164	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	7	24
165	2	1	1	3	1	3	1	2	14	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	1	2	2	8	33

166	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	4	3	4	4	5	4	26	3	1	2	1	2	9	57
167	2	2	1	3	5	2	1	2	18	1	5	1	3	5	1	5	21	5	3	3	4	5	20	59
168	2	2	3	2	3	1	3	1	17	3	2	3	3	5	3	5	24	5	3	5	3	3	19	60
169	3	3	3	5	3	3	3	5	28	3	5	3	4	5	3	5	28	3	3	4	5	3	18	74

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: DIRECCION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.	✓		✓		✓		
2	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa.	✓		✓		✓		
3	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.	✓		✓		✓		
5	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSIÓN 2: LIBERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	SUGERENCIAS
7	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente.	✓		✓		✓		
8	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.	✓		✓		✓		
9	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo participe a los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.	✓		✓		✓		
11	El director crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	SUGERENCIAS
13	La comunicación es adecuada en la empresa.	✓		✓		✓		
14	El personal comunica libremente sus ideas.	✓		✓		✓		
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.	✓		✓		✓		

16	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.	✓		✓		✓		
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y emoleados	✓		✓		✓		
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	<b>SUGERENCIAS</b>
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.	✓		✓		✓		
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.	✓		✓		✓		
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.	✓		✓		✓		
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.	✓		✓		✓		
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre	✓		✓		✓		
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EXISTE SUFICIENCIA

124

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

JESSICA PALACIOS GARAY

DNI:

0037-0757

Especialidad del validador:

METODOLOGA

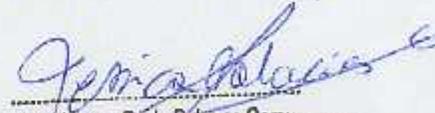
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de Julio del 2017



Dr. Jessica Palacios Garay

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>							
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar con la continuidad de la actividad?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidentes laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensatorio para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	✓		✓		✓		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	✓		✓		✓		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	✓		✓		✓		
7	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	✓		✓		✓		
8	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	✓		✓		✓		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
Nº	<b>DIMENSION 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	SI GERENCIAS
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	✓		✓		✓		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?	✓		✓		✓		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JESSICA PALACIOS GARAY ..... DNI: 00370757

Especialidad del validador: METODOLOGIA .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Junio del 2017



Dr. Jessica Padia Palacios Garay  
C.P.P. # 0300370757

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: DIRECCION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>							
1	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.	✓		✓		✓		
2	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa.	✓		✓		✓		
3	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.	✓		✓		✓		
5	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO</b>							
7	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente.	✓		✓		✓		
8	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.	✓		✓		✓		
9	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo partícipe a los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.	✓		✓		✓		
11	El director crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACION</b>							
13	La comunicación es adecuada en la empresa.	✓		✓		✓		
14	El personal comunica libremente sus ideas.	✓		✓		✓		
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.	✓		✓		✓		

16	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.	✓		✓		✓		
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados	✓		✓		✓		
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	<b>SUGERENCIAS</b>
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.	✓		✓		✓		
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.	✓		✓		✓		
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.	✓		✓		✓		
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada una/o.	✓		✓		✓		
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre	✓		✓		✓		
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ABEL RODRIGUEZ TABOADA    DNI: 08012553

Especialidad del validador: TECNICO

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Junio del 201 7  
  
.....  
Dr. Abel Rodríguez Taboada  
Psicólogo  
C.Ps.P. 003  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>							
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar con la continuidad de la actividad?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidentes laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensatorio para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	✓		✓		✓		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	✓		✓		✓		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	✓		✓		✓		
7	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	✓		✓		✓		
8	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>							
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	✓		✓		✓		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	<b>SUGERENCIAS</b>
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	✓		✓		✓		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a causa de los accidentes ocasionados?	✓		✓		✓		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ABEL RODRIGUEZ TABOADA    DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMÁTICO

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de Junio del 2017

  
 Dr. Abel Rodríguez Taboada  
 Psicólogo  
 C. de P. 0035

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: DIRECCION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	En el área de trabajo te motivan para hacer cada día mejor tus funciones laborales.	✓		✓		✓		
2	Los incentivos te motivan a cumplir mejor tu trabajo en la empresa.	✓		✓		✓		
3	La empresa estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La empresa otorga reconocimientos laborales por su esmero y dedicación.	✓		✓		✓		
5	La desmotivación laboral se debe a una presión constante para terminar mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	La satisfacción laboral se debe al reconocimiento de tus compañeros por el buen trabajo realizado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO</b>								
7	Se orienta al personal para que el desarrollo de las actividades programadas se cumpla eficientemente.	✓		✓		✓		
8	El líder fomenta un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa.	✓		✓		✓		
9	El Gerente toma decisiones valorando y haciendo participe a los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La gestión que realiza los jefes de la empresa es eficiente y buena.	✓		✓		✓		
11	El director crea un clima institucional favorable para la integración de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Se verifica los resultados en todo el proceso de gestión a nivel laboral.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACION</b>								
13	La comunicación es adecuada en la empresa.	✓		✓		✓		
14	El personal comunica libremente sus ideas	✓		✓		✓		
15	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.	✓		✓		✓		

16	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas.	✓		✓		✓		
17	En la organización se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados	✓		✓		✓		
18	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	<b>SUGERENCIAS</b>
19	En la empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.	✓		✓		✓		
20	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.	✓		✓		✓		
21	En la organización todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados.	✓		✓		✓		
22	La dirección organiza el trabajo, tomando en cuenta las cualidades de cada uno/a.	✓		✓		✓		
23	En la organización existe el individualismo y la cooperación es pobre.	✓		✓		✓		
24	Considero que hay colaboración entre las distintas áreas de la organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Fernández Lara Augusto Ricardo..... DNI: 07675570..

Grado y Especialidad del validador: temático.....

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

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

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

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

Lima 10 de Junio del 2017

  
 Augusto Ricardo Fernández Lara

## CERTIFICADO VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HIGIENE LABORAL</b>							
1	¿El área de trabajo donde labora tiene los servicios médicos adecuados para prevenir accidentes o incidencias laborales y velar con la continuidad de la actividad?	✓		✓		✓		
2	¿La empresa tiene un plan organizado para prevenir y atender incidentes laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Tiene la empresa los servicios médicos adecuados con dispensatorio para urgencias y primeros auxilios en el área donde labora?	✓		✓		✓		
4	¿El servicio médico de la empresa cuenta con los materiales y el recurso humano pertinente para atender situaciones de riesgo?	✓		✓		✓		
5	¿Se diagnostican y detectan a tiempo los riesgos ambientales en la empresa donde labora?	✓		✓		✓		
6	¿Se cuenta con señalización adecuada, que direcciona a los colaboradores en función de su cuidado corporal y garantizar la continuidad del servicio?	✓		✓		✓		
7	¿La empresa ofrece servicios adicionales, como campañas médicas para garantizar la calidad de vida de los colaboradores?	✓		✓		✓		
8	¿Existe programas informativos para mejorar hábitos de vida en asuntos de higiene y salud dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES AMBIENTALES</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIAS
9	¿Las luminarias proporcionan la cantidad de luz necesaria para el desarrollo de la actividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Hay una buena distribución de luz constante y uniforme para evitar la fatiga visual y limitar la productividad?	✓		✓		✓		
11	¿Existe sonido indeseable con frecuencia en su área de trabajo lo que afecta la eficacia del trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El ruido existente influye en la salud de los trabajadores sobre todo en la audición y limita la efectividad del trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Diseñan la indumentaria adecuada con la finalidad de proteger la salud del trabajador dentro de la empresa?	✓		✓		✓		

14	¿Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad dentro de la empresa lo que dificulta la eficacia del servicio y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
15	¿El alto contenido de humedad afecta la salud del trabajador y los descansos médicos son constantes?	✓		✓		✓		
N°	<b>DIMENSIÓN 3: SEGURIDAD LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	<b>SUGERENCIAS</b>
16	¿La empresa renueva sus implementos de seguridad institucional y personal para prevenir accidentes?	✓		✓		✓		
17	¿Hay ausencia o inasistencia de los trabajadores en su centro de labor a cusa de los accidentes ocasionados?	✓		✓		✓		
18	¿Los reportes estadísticos ayudan a detectar los riesgos que ocasionan accidentes?	✓		✓		✓		
19	¿Existe control a la entrada y salida del personal para evitar robos centro de a empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Los responsables del área de seguridad industrial realizan un mapeo constante a las áreas para eliminar todo objeto que genere riesgo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Fernández Lara Augusto Ricardo DNI: 07675570

Grado y Especialidad del validador: temático

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 10 de Junio del 2017



Augusto Ricardo Fernández Lara  
 Mg. Adm. en la Educ.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 31 de mayo de 2017

Carta P. 268 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Ing. Wilfredo Dennis Linares Gamez

Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L.

Atención:

Gerente de Operaciones

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ERIKA NOELIA CIPRIANO DIAZ** identificado(a) con DNI N.º **40102808** y código de matrícula N.º **7000951998**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa  
Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*  
Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR

**Anexo G Artículo científico****Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017**

Br. Erika Noelia Cipriano Díaz

Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima

**Resumen**

La investigación es importante porque los resultados permiten el tomar acciones que contribuyan a la mejora de la dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la dirección estratégica y la calidad de la vida en la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017. La metodología empleada para la elaboración del trabajo estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017, y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 169 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables, Rho Spearman para ver la relación de las variables. Entre los resultados se llegó a la siguiente conclusión que existe relación significativa entre la dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación alta de Rho de Spearman tiene un valor de, 847 esto quiere decir que a mayor dirección estratégica mayor calidad de vida en el trabajo.

**Palabras clave:** Dirección estratégica, calidad de vida en el trabajo y personal

### **Abstract**

The research is important because the results allow taking actions that contribute to the improvement of strategic direction and quality of life at work aimed to determine the relationship between strategic direction and quality of life in the company Corporación de Gestión Industrial EIRL - Moquegua - 2017. The methodology used for the elaboration of the work was under the quantitative approach. It was a basic research that is located at the descriptive and correlational level. The research design was non-experimental cross-sectional. The population was formed by 300 workers of the company Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. - Moquegua - 2017, and the sample found by probabilistic sampling of 169 workers. Rho Spearman was used as a technique for the survey and as instrument two duly validated and reliable questionnaires to see the relationship of the variables. Among the results it was concluded that there is a significant relationship between the strategic management and Quality of Life in the Work of the personnel of the company Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. - Moquegua 2017 .; Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 847, which means that the greater the strategic direction, the higher the quality of life at work.

**Keywords:** strategic direction, quality of life at work and personnel

### **Introducción**

Almadana (2016) en su tesis titulada Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total, tuvo como objetivo determinar la importancia de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar si dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de la misma. La investigación fue de tipo empírico–analítico 40 sujetos. Se concluyó: la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativa y para obtener un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos. Los profesionales de recursos humanos pertenecen mayoritariamente a los comités de dirección de las organizaciones y tienen suficiente influencia dentro de la organización si a esto añadimos que la función de compensación está suficientemente alineada con la estrategia de recursos humanos y por tanto de la organización, podemos concluir que los profesionales de recursos humanos tienen

suficiente influencia en la organización, lo que facilitaría la aplicación y desarrollo de las prácticas de compensación a través de los mismos con influencia positiva en la organización. El estudio de la compensación total en las organizaciones es complejo ya que forma parte de la estrategia de recursos humanos y por consiguiente de la estrategia de la organización que está sujeta a constantes cambios y forma parte del proceso de intercambio de incentivos y contribuciones con el personal de la propia organización que a su vez está sujeto a las influencias de numerosas variables del comportamiento organizacional. Entender los factores de comportamiento de las personas y cómo, a la luz de estos factores, qué procesos y prácticas de compensación pueden ser desarrollados para aumentar la satisfacción, el compromiso de trabajo, la productividad, la conducta positiva, etc.

### **Definición de dirección estratégica**

Pozo (2016) afirmó que la dirección estratégica es “un programa general de una empresa para definir y alcanzar sus objetivos, es poder analizar el entorno interno y externo con el fin de utilizar esta herramienta administrativa para formular estrategias que gestionen un óptimo uso de los recursos económicos” (p. 19).

### **Dimensiones de dirección estratégica**

Chiavenato (2011) planteó cuatro dimensiones: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

#### **Dimensión 1: Motivación.**

Chiavenato (2011) afirmó que la motivación:

Es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico.<sup>8</sup> Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. (p. 41).

#### **Dimensión 2: Liderazgo.**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirmó que liderazgo es el “arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (p. 413).

#### **Dimensión 3: Comunicación.**

Chiavenato (2011) señaló que la comunicación:

Es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. (p. 50).

#### **Dimensión 4: Trabajo en equipo.**

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) , el trabajo en equipo no es sólo la suma de actividades individuales, pues involucra una energía colectiva que hace que las tareas vayan más allá.

### **Bases teóricas de calidad de vida en el trabajo**

#### **Definición de calidad de vida en el trabajo**

Chiavenato (2011) mencionó que “la calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización” (p. 289).

#### **Dimensiones de calidad de vida en el trabajo**

Según Chiavenato (2011) la calidad de vida en el trabajo está dividida en tres dimensiones: higiene laboral, condiciones ambientales y seguridad laboral.

#### **Dimensión 1: Higiene laboral.**

Chiavenato (2011) afirmó que la higiene laboral se refiere “al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (p. 276).

#### **Dimensión 2: Condiciones ambientales.**

Chiavenato (2011) sostuvo que:

Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo:

Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etcétera.

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

Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etcétera. (p. 277).

#### **Dimensión 3: Seguridad laboral.**

De acuerdo con Chiavenato (2011):

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (pp. 279-280).

### **Metodología**

La metodología empleada para la elaboración del trabajo estuvo bajo el enfoque cuantitativo. Fue una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017, y la muestra hallada por muestreo probabilístico de 169 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables, Rho Spearman para ver la relación de las variables.

### **Resultados**

Los resultados descriptivos fueron que, el 30.2% presentan un nivel desfavorable, el 58% presentan nivel regular y el 11.8% presenta un nivel favorable con respecto a la dirección estratégica y el 31.4% presentan un nivel bajo, el 60.9% presentan nivel medio y el 7.7% presenta un nivel alto con respecto de la variable Calidad de vida en el trabajo.

En la prueba de hipótesis se encontró que para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.847\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.800\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.754\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la

hipótesis nula; para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.716\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.735\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### **Discusión**

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017, coincidiendo con la investigación de Almadana (2016) en su tesis tuvo como objetivo determinar la importancia de la compensación total como estrategia de recursos humanos y determinar si dentro de las formas de retribución sigue siendo la extrínseca financiera directa la condición más valorada de la misma. Se concluyó: la importancia de la función de la compensación en la estrategia de recursos humanos es relativa y para obtener un mayor reconocimiento debemos orientar su gestión hacia la consultoría de recursos humanos. Los profesionales de recursos humanos pertenecen mayoritariamente a los comités de dirección de las organizaciones y tienen suficiente influencia dentro de la organización si a esto añadimos que la función de compensación está suficientemente alineada con la estrategia de recursos humanos y por tanto de la organización, podemos concluir que los profesionales de recursos humanos tienen suficiente influencia en la organización, lo que facilitaría la aplicación y desarrollo de las prácticas de compensación a través de los mismos con influencia positiva en la organización.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre el entre la motivación y Calidad de Vida en el Trabajo, de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017 , coincidiendo con la investigación de Granados (2011) en su investigación tuvo como objetivo realizar una recopilación teórica de la historia de la calidad de vida

laboral, así como de los diversos conceptos que se han elaborado en torno a ella. Para ello, se realiza una revisión de los trabajos más destacados. Se concluyó: Tratar y entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral. Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral (y todo lo que éste supone y entraña) es necesario considerar al referirnos a ella globalmente que se compone de dos grandes dimensiones que, por separado, únicamente ofrecerían una visión parcial y sesgada de la vida en el trabajo. La dimensión objetiva y la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y, por otro, a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo. La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos. El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

### **Conclusiones**

Existe relación significativa entre la dirección estratégica y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 847 existe una correlación alta.

Existe relación significativa entre la motivación y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el

coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 800 existe una correlación alta.

Existe relación significativa entre el liderazgo y Calidad de Vida en el Trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua, 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 754 existe una correlación alta.

Existe relación significativa entre la comunicación y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 716 existe una correlación alta.

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y Calidad de Vida en el Trabajo, del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua 2017.; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 735 existe una correlación alta .

### Referencias

- Almadana, S. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Málaga.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Lima, Perú: UNMSM. *Revista IIPSI*, 14 (2), pp. 271 – 276.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGrawHill.
- Pozo, M. (2016). *Diseño de un modelo de gestión basado en la administración de procesos aplicado en la empresa “La feria del libro”*. (Tesis). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.