



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Calidad de vida laboral y estrés en colaboradores de una empresa
privada de Lima Metropolitana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en psicología

AUTORAS:

Aquino Camac, Sheyla María (orcid.org/0000-0001-9774-7087)

Delgado Nuñez, Diana (orcid.org/0000-0002-6598-1386)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban Martín (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico en especial éste trabajo a todos los estudiantes que a futuro se espera puedan utilizar esta revisión literaria actualizada en base a la calidad laboral, y así enriquecer sus conocimientos y poder brindar el aporte en sus investigaciones futuras.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme esta oportunidad y la fuerza para seguir en este camino de superación profesional y personal.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y Operacionalización	22
3.3 Población	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre calidad de vida laboral y estrés	26
Tabla 2. Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión D1 de estrés	27
Tabla 3. Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión D2 de estrés	28
Tabla 4. Correlación entre estrés e interrelación trabajo-hogar	29
Tabla 5. Correlación entre estrés y bienestar general	30
Tabla 6. Correlación entre estrés y trabajo y satisfacción profesional.	31
Tabla 7. Correlación entre estrés y condiciones laborales	32
Tabla 7. Correlación entre estrés y control en el trabajo	33
Tabla 8. Nivel de calidad de vida laboral en colaboradores	34
Tabla 8. Nivel de estrés en los colaboradores	35

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad vida laboral y el estrés en colaboradores de una empresa privada. Es una investigación básica, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Se trabajó con una población de 200 personas y se utilizaron dos escala de Likert. El primero fue la escala de calidad de vida laboral, creada por Easton & Van Laar, (2012) que tienen validez y confiabilidad la misma que fue adaptada por Riega y validada por las investigadoras en una muestra piloto que arrojó una confiabilidad de 0,943. También se usó la escala de estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich & Mattenson adaptada por Takamura (2020), contando con validez y confiabilidad. Como resultado se obtuvo una correlación inversa significativa entre las variables, como descriptivo se obtuvo un predominio del nivel alto de calidad de vida laboral y en el estrés se obtuvo un nivel bajo en el 100% de los colaboradores. Se concluye que en la medida que existe mejor calidad de vida en los trabajadores, el estrés se mantendrá en niveles bajos.

Palabras clave: Estrés, calidad de vida laboral, colaboradores, empresa privada.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between the quality of working life and stress in employees of a private company. It is a basic investigation, with a quantitative approach and a correlational level. We worked with a population of 200 people and two Likert scales were used. The first was the quality of work life scale, created by Easton & Van Laar, (2012), which has the same validity and reliability that was adapted by Riega and validated by the researchers in a pilot sample that yielded a reliability of 0.943. The OIT-WHO Ivancevich & Mattenson work stress scale adapted by Takamura (2020) was also used, counting on validity and reliability. As a result, a significant inverse coincidence was obtained between the variables, as descriptive a predominance of the high level of quality of work life was obtained and in stress a low level was obtained in 100% of the collaborators. It is concluded that to the extent that there is a better quality of life in workers, stress will remain at low levels

Keywords: Stress, quality of work life, collaborators, private company.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se refiere a la calidad de vida en el lugar de trabajo, con un 72% y un 84% de empleados en Sudamérica insatisfechos con la normativa laboral y con lo que cumple su lugar de trabajo dice que no se exige equidad, respeto y confidencialidad en la integridad de los colaboradores. Asimismo, la Eurofound (2018), da a conocer las distinciones marcadas respecto al tiempo de calidad de trabajo, donde se encuentra el 15% de la masa laboral Europea, trabajan más de la jornada normal en la semana y también podemos encontrar que en la república de Corea y en China el 50% de trabajadores lo realizan, en Chile y Turquía es el 50% y 60% respectivamente. En la mayoría de países se encuentra que por lo menos el 10% de trabajadores laboran en el tiempo libre que disponen y esto va acompañado de un trabajo inofensivo.

El INEI (2019) resaltó la existencia de un nivel elevado de profesionales descontentos con la calidad de vida laboral, ofrecida por la empresa en la cual laboran; la cual afecta el cumplimiento y eficacia de los empleados del nivel particular y estatal de Lima Metropolitana. Asimismo (Velazco, 2021) determina en Lima metropolitana que el grupo de trabajadores por cuenta propia, son el 44% los que trabajan en el llamado sector informal, considerándose así un trabajo riesgoso, por los trabajos precarios, la inexistencia de protección social y los escasos ingresos los mantiene en una mala condición laboral.

Acerca del estrés la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), identifica reacción emocional, cognitivas y referidas al comportamiento frente a la demanda laboral que excede las habilidades y la competencia del colaborador para desarrollarse de manera idónea. Del mismo modo la OIT (2019), reconoció al estrés como algo que puede llevar a una persona a la depresión, angustia e incluso a suicidio, como se evidencia en los cambios dramáticos de Grecia en donde los suicidios aumentaron al 19% en consecuencia del 1% de desempleo; también hubo un 0.8% de incremento en suicidios de personas de menos de 65 años sin trabajo.

Sin embargo en Lima, El Ministerio de Salud (Minsa, 2020) indica que los residentes de Lima Metropolitana el 52.2% sufre estrés en la escala de moderado a un nivel alto, generado principalmente por el covid-19, además por dificultades en la salud, familiares y económicos. Además de ello, en Lima se reportó que el 54.6% presentan problemas para dormir a consecuencia del estrés. Por otro lado, en la empresa donde se realizara el estudio se observó a los colaboradores comprometidos con esta, por lo que se desea saber el nivel de calidad de vida laboral y el nivel de estrés.

Ante esta realidad problemática se plantea como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y estrés en los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022?

La justificación en cuanto a la teoría resulta de especial interés porque nos permite entender la teoría de Easton y Van Laar (2012) con sus sustentos teóricos y conceptuales, asimismo el estrés con la revisión teórica de Matteson e Ivancevich (1987) brindando un aporte innovador para conocimientos futuros, ya que no se evidencia investigaciones de ambas variables en colaboradores de empresas privadas. En referencia, al nivel social, mediante los datos numéricos obtenidos en el estudio, se obtendrá la conexión existente estrés y calidad de vida laboral en cuanto la realidad de una empresa privada peruana, la cual contribuirá a la creación de planes de mejora, talleres y programas que ayudarán a mejorar la calidad de vida en el trabajo y el estrés. En el aspecto metodológico, vemos que se realizará la investigación buscando la validación por el criterio de jueces los instrumentos con más de cinco años de antigüedad. Además, a nivel práctico, la investigación contribuye un valor importante ya que se estará presentando un estudio que determinara la conexión entre estas dos variables que aportaran a futuras investigaciones.

La investigación plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la calidad vida laboral y el estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022. Por consiguiente, se plantean los posteriores objetivos específicos: Establecer la relación entre la calidad de vida laboral con la dimensión estrés expresado D1 Superiores, Cohesión grupal y políticas. Establecer la relación entre la calidad de vida laboral con la dimensión estrés expresado D2 Competitividad

y Organización. Establecer la relación entre el estrés y la dimensión de calidad de vida laboral manifestada en la interrelación trabajo hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo. Describir el tipo de calidad de vida laboral que mayor predomina en los colaboradores. Describir el nivel de estrés que mayor predomina en los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

En Perú, Huallpartupa et al (2019) en su investigación con enfermeras del Hospital Honorio Delgado de Arequipa sobre estrés y calidad de vida laboral, el cual buscó definir la conexión entre estos. El análisis es descriptivo con un diseño correlacional y transversal contando con los instrumentos: El inventario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. La muestra fue de 30 enfermeras, los resultados obtenidos de estrés alto fueron de 53.3% y la calidad de vida laboral fue de 70% concluyendo que entre ambas variables, no hay significancia aunque los factores de estrés están muy arraigados al de calidad de vida laboral.

Villanueva (2022) en su estudio acerca del estrés laboral y calidad de vida laboral en profesores de educación básica en pandemia, tuvo como finalidad identificar si se tiene una relación entre estas en los profesores de todos los grados. La investigación es de tipo no experimental, las herramientas empleadas fueron: El cuestionario de Burnout y calidad de vida adaptado a una muestra peruana teniendo una muestra de 300 docentes, los resultados arrojan un nivel de estrés medio de 85.7% y el nivel de satisfacción es de 52% y se encuentra que se halla una relación importante entre las variables estudiadas en tiempos de pandemia.

Cruz (2018) en su investigación sobre colaboradores municipales de Huaura sobre calidad de vida en el trabajo y el estrés, cuya finalidad era demostrar el efecto de la calidad de vida en el trabajo sobre el estrés, contando con una investigación aplicada de diseño no experimental y correlacional utilizando el instrumento, cuestionario de estrés laboral (OIT,2004). La muestra estuvo compuesta por 141 trabajadores donde los resultados arrojan una correlación favorablemente considerable del 0.802 evidenciando y demostrando la conexión entre la calidad de vida laboral y estrés de los trabajadores del municipio.

Silverio (2018) en el estudio sobre la relación de Calidad de vida laboral y estrés laboral en docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres el cual tuvo como propósito concluir si existe una conexión elocuente entre las variables del grupo de docentes, siendo el estudio correlacional y transversal de método cuantitativo utilizando dos herramientas: Cuestionario de calidad de vida laboral y

instrumento de escala de Maslach. La muestra fue realizada por 100 docentes demostrando que relación de significancia hay entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral.

Sipan (2020), en su investigación sobre la calidad del trabajo de los radiólogos de Lima metropolitana, el cual busco determinar la asociación entre el sufrimiento postraumático y la calidad de vida en el trabajo, planteó que esta investigación se estableció con una orientación cuantitativa : enfoque, tipo de aplicación, grado de explicación, correlación de variables y diseño agnóstico, horizontal, prospectivo. Como resultado, el 74,29% de los médicos radiólogos tuvieron un nivel positivo de calidad laboral. El programa concluye que asocia una relación significativa inversa entre el estrés postraumático y la calidad laboral de los médicos especialistas en la ciudad de Lima.

En el plano internacional también contamos con Acosta et al (2019), en su estudio en personal de enfermería en Zacatecas México sobre el estrés y calidad de vida, con el fin de explicar las variables siendo una investigación descriptiva y transversal en donde participaron 30 enfermeros(as) entre los 18 a 60 años, se usó el Cuestionario de calidad de vida laboral- GOHISALO para determinar la calidad de vida en el labor y el test de estrés laboral. Se reporta una confiabilidad de 0.961 en donde predomina el estrés leve en un 36.7%, concluyendo que los síntomas de estrés influyen en el desempeño del profesional de salud más no tiene ninguna conexión con la calidad de vida laboral.

Mendoza (2019), en su estudio de estrés laboral y calidad de vida laboral, busca precisar la afinidad entre estos en enfermeras del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo en Ecuador, con una investigación de tipo correlacional y descriptiva utilizando instrumento Cuestionario de calidad de vida laboral- GOHISALO y el de estrés laboral. El espécimen consta de 240 profesionales evaluando una confiabilidad de 0.864 y 0.946 respectivamente concluyendo así que entre estrés laboral y la calidad de vida laboral se enlazan por medio de una dimensión que es la insatisfacción por retribución.

A continuación, se desarrolla la base teórica, definiendo la variable calidad de vida laboral.

En primer lugar Easton y Van Laar (2012) definen calidad de la vida laboral como aquel que está destinado a percibir la naturaleza del aprendizaje laboral de una persona en el sentido general, define a la variable como condiciones de trabajo, estrés y satisfacción. Asimismo Patlán (2017) menciona que la calidad de vida laboral tiene un desarrollo positivo, permanente, objetivo, subjetivo y organizado en relación a las conductas del trabajo, con el fin de ayudar a un desenlace integral de los colaboradores y de manera propia en el trabajo de la organización. Por otro lado, Castro (2018) Indica que la calidad de vida en el trabajo se conceptualiza en base a las características del labor, por ser estas particularidades que pueden o inciden en el origen de exposiciones perjudiciales en la salud y estabilidad de los colaboradores.

En su historia cabe resaltar que el equipo de investigación en Psicología de la Universidad de Portsmouth, definió la calidad de vida laboral como "parte de la calidad de vida general que se ve afectada por el trabajo, el acontecimiento mayor en el que los empleados evalúan el impacto de trabajar en su vida". (Van Laar, Edwards y Easton, 2007) Es decir el primer uso del término "calidad de vida laboral" surgió en el estudio del maestro de psicología de Harvard, George Elton Mayo, basado en el famoso estudio de Hawthorne, realizado en la fábrica de Western Electric Company en Chicago, EE. UU en 1927. El objetivo original era estimar los indicadores que afectan el rendimiento. Por lo expuesto, los investigadores centraron su enfoque en estudiar a las personas, especialmente en relación sociales en el trabajo (Easton, Van Laar y Marlow-Vardy, 2013).

En la teoría de Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral en base a las experiencias obtenidas desde lo escueto a lo más difícil dentro de la empresa, de manera directa por los factores directos e indirectas que se evidencian en el trabajo, por ende su aprendizaje torna en su calidad de vida laboral, indicadores que están en las situaciones del trabajo.

Easton y Van Laar (2012), alegaron 5 dimensiones, siendo la correlación trabajo – hogar el primer factor estable que asocia la interacción que presentan los colaboradores y la organización y también se evalúa el procedimiento para realizar una labor. El cual tiene relación total dentro y fuera del área laboral, como el equilibrio que se dan entre los trabajadores y su vida personal, asimismo, el empleado es importante y forma parte de un cooperador en núcleo organizacional de forma

equilibrada. Esta dimensión abarca dos importantes fases en la vida de los colaboradores, a nivel general existen ciertas variables influyentes como las horas que se dedican a trabajar, la carga laboral, la integración de una mujer en un puesto de relevancia en la empresa, de acuerdo a ello lo mencionado influye en la elevación de disconformidad que se genere entre el círculo de trabajo y convivencia. (Jiménez et al 2009). Así mismo el soporte familiar se considera que influye bastante en la satisfacción laboral, es decir que, si se registra una vivencia con altos grados de satisfacción familiar y una adecuada relación con el grupo familiar, se presentan un grado adecuado de bienestar y por lo tanto ellos sentirán que algunos aspectos del trabajo son positivos y prácticos (Jiménez et al. 2011).

El bienestar general, comprende ser la segunda dimensión, el cual menciona que el trabajador es persuadido por la labor el cual afecta en el ámbito de salud mental y física, lo cual es relevante para el cooperador encontrando así un lugar agradable en la empresa, esto dará seguridad para que los trabajadores se desarrollen de forma óptima el esfuerzo dado en la organización. (Easton y Van Laar, 2012). En consecuencia, el colaborador que disfruta un mayor bien en su vida suele mantenerse positivo en todo momento de su vida, se adaptan fácilmente a distintos cambios en el ambiente laboral, si se sienten agradables en el lugar, por tanto poseen un nivel adecuado de bienestar (Valls, 2008). Asimismo, los trabajadores dan relevancia a varias áreas de su vida, haciendo posible que se sientan felices y logren rendir a la medida en su trabajo, el valor dado depende de las pruebas que se les realiza a los trabajadores para calcular su bienes (Victoria, 2004).

El trabajo y la satisfacción profesional, presentan como tercera dimensión, menciona al grado de satisfacción que brinda el lugar de laboro, comprende distintos factores tales como, sentimiento de logro, alto nivel de autoestima y realización profesional. El interés es un aspecto que manifiesta la satisfacción así como las idóneas relaciones entre los trabajadores, alta remuneración, disposición de un ascenso; explican que la emoción positiva y la reacción al trabajo es la satisfacción laboral, expresan que una parte es el entorno y la otra es la persona. (Easton y Van Laar, 2012). Del mismo modo la satisfacción que se tiene en el labor es un grupo de emociones negativas o positivas con el cual los colaboradores consideran su trabajo, este no es un sentir satisfecho sino una ausencia de un mal que se acepta como posible. (Casachagua, 2013).

Los investigadores indican la cuarta dimensión como condiciones laborales el cual se relacionan con la culminación de los principales medios, las circunstancias del entorno laboral y de afianza para el desenvolvimiento correcto. De tal forma que se desarrolló las condiciones del ambiente de labor: como la luz, el polvo, etc; además influye las necesidades primarias como trabajador indican que ello logra minorar la insatisfacción laboral (Easton y Van Laar, 2012). Por otra parte, la higiene en el trabajo es muy primordial, el cual hace referencia al estado físico de las circunstancias que están en el trabajador, estudios han demostrado que esto influye visiblemente en el rendimiento del trabajador ya que varía el estado de ánimo en su hora de trabajo (Chiavenato, 2011).

La dimensión control en el centro de labores alude la forma en que el colaborador percibe el poder tener un buen nivel de control en el centro de trabajo, de la misma manera otro punto es el apoyo son las decisiones, la percepción del manejo organizacional y la influencia de la experiencia del trabajador y en su salud (Easton y Van Laar, 2012). Asimismo, la vigilancia en el trabajo enfatiza el uso de sus habilidades y destrezas para ejercer sus habilidades dentro del área de trabajo ya que aumenta la productividad ya que a través de la ejecución libre de estrés sus funciones se realizan satisfactoriamente por ende el colabore tendrá una calidad de vida laboral correspondiente (Chambilla, 2016).

En lo que respecta a las bases teóricas del estrés, la presente variable es definida por Blanco (2003) quien menciona al estrés en los colaboradores como un aspecto psicológico y fisiológico en la conducta, que buscan la adaptación a presión externa e interna generada, por el desorden personal, el del centro laboral y desempeño, cuando no hay recursos para afrontar distintos problemas. Del mismo modo Del Hoyo (2014) menciona que parte del estrés, son las causas o estresores que inicial de cualquier cosa, una de ellas podría ser un suceso externo el cual se considera como una causa potente a diferencia de otras. Por otro lado, Cardin et. al (2019) menciona que existe mayor susceptibilidad al estrés en los profesionales, por los riesgos físicos, psicológicos y sociales en el centro de labores; definiendo al estrés como un modelo interaccionista donde se toma en cuenta la relación del colaborador y su entorno.

Dias (2022) manifiesta que el estrés se forma por lo psicológico, confirmado por los estados de ánimo y las conductas de la persona y otra parte fisiológica que se evidencia en el organismo. Además el estrés se clasifica según los efectos manifestados por el individuo, el estrés se considera un estrés adaptativo, bueno y positivo y el dolor con efectos nocivos, que se considera estrés negativo. Otra forma de categorizar el estrés es por persistencia e intensidad. El estrés agudo es de corta duración, intenso y puntual, preparando y previniendo al organismo para una situación de riesgo o peligro y desapareciendo cuando desaparece la causa. El estrés crónico indica permanencia, ya que las situaciones y estímulos estresantes duran un largo periodo.

Por ello, se utiliza la teoría del estrés laboral de Ivancevich y Mattenson (1989), los cuales mencionan al estrés laboral como un deterioro psicológico, físico donde influye el colaborador y su entorno. La cual trabaja con Lazarus y Folkman (1984), la teoría de la apreciación cognitiva el cual señala que el inicio del estrés es cuando la persona interactúa con su entorno. Lo que da a entender que el estrés no surge ante cualquier contexto, sino que depende de las situaciones que existen en el medio y la reacción que se tenga ante ello. Como consecuencia el modelo cognitivo del estrés se entiende cómo la relación entre el ambiente laboral y la persona, la percepción cognitiva de amenazas y la respuesta emocional del estrés, y por último las formas para el afrontamiento.

Ivancevich y Matesson (1989) establecieron siete dimensiones con las cuales se puede medir en las organizaciones el estrés laboral. El clima organizacional como primera dimensión, es como las interacciones de los colaboradores, políticas, estructuras y metas forman parte del clima, considerándose como la identidad, atmósfera o carácter de las organizaciones. Además, este hace referencia a las peculiaridades en el centro de trabajo; como el resultado del ambiente en la interacción dentro de la empresa, lo que se identifica como un influyente directo en los trabajadores logrando aumentar o disminuir el estrés experimentado en los colaboradores (Suarez, 2013). Para Chiavenato (2011), el clima organizacional se infiere del ambiente actual de los integrantes de la organización; relacionado al grado de motivación de los colaboradores indicando las características de del entorno organizacional. Por tanto, es factibles cuando se satisface necesidades personales y se eleva la moral y es desfavorable cuando no se satisface las necesidades

Para Ivancevich y Matesson (1989) la estructura organizacional se considera como un estresor que probablemente evidencia en las diferentes estructuras determinadas, las autoridades establecidas y cadenas de mando en las empresas. Pero, las estrategias a nivel corporativo no producen estrés a todos los trabajadores. Suarez (2013), hace referencia sobre la estructura organizacional, al diseño y a la jerarquía que abarca a toda la institucional y a la posición del trabajador como al control que se ejerce en su trabajo. (Brume, 2019) manifiesta que la estructura organizacional es como un sistema usado para categorizar una organización, esta explica dada puesto de trabajo, la función y donde reportarse en la empresa, ayudar a lograr las metas y establecer la operación para llegar a un crecimiento futuro.

La dimensión territorio organizacional es un término usado para presidir lo que rodea al individuo de los colaboradores o los ambientes en el que llevan a cabo sus actividades (Ivancevich y Matesson, 1989). Además, hace referencia al espacio donde los trabajadores realizan sus labores diarias, y muestra los resultados de la organización. Cabe señalar que el territorio inapropiado o la invasión de la privacidad se consideran una fuente de estrés. (Suarez, 2013). La vertiente de la construcción social, evidencia las maneras de coordinación actores y procesos de organización, apropiación y configuración del territorio, el cual ha permitido evidenciar que se utilicen en las empresas, otorgando un carácter organizacional. En referencia a esto, se afirma que el territorio puede ser comprendido en términos organizacionales como un campo organizacional (López, 2021).

Ivancevich y Matesson (1989) mencionan que la tecnología es la dimensión que refiere el intercambio de activos de las organizaciones y contribuciones diversas por atractivos artículos; según algunos trabajadores, la tecnología organizacional es un factor de estrés que afecta el aspecto fisiológico y la conducta. Suarez, (2013), En cuanto a la tecnología, tiene en cuenta todo tipo de recursos con que cuenta la institución de trabajo que otorga a los colaboradores, teniendo en cuenta las necesidades laborales, los requisitos y la competencia de uso de dichos recursos de manera adecuada. El impacto de la revolución digital se deriva de los extraordinarios avances tecnológicos y la oportunidad de que los desarrollos tecnológicos se propaguen por todo el mundo. Actualmente, la tecnología demuestra que es capaz de realizar trabajos que nunca antes se habían pensado que fueran preprogramados o rutinarios (McAfee y Brynjolfsson, 2017).

Ivancevich y Matesson (1989) Reflejada en la dimensión influencia del líder, se refiere al estilo, comportamiento e instituciones del líder, que son los factores que inducen estrés y afectan el desempeño y la satisfacción de los colaboradores. Para Suarez (2013) genera percepciones basadas en los niveles de estrés, las cuales son demostradas por los propios trabajadores en la empresa, el líder influye decisivamente en el desarrollo de los colaboradores y de las metas organizacionales. Los líderes juegan un papel central en una organización y pueden destacar en el desempeño y la salud de la organización y sus seguidores. Es importante apreciar que las actitudes de un líder en referencia a sus subordinados puede causar tensiones, debido a que en muchas oportunidades el accionar del líder puede causar estrés afectando el bienestar de la empresa (Jiménez y Villanueva, 2018).

La dimensión falta de cohesión para Ivancevich y Matesson (1989) es el nivel de motivación y atracción que permite la asociación del grupo, porque el estrés se produce cuando esto cae en el colaborador del mismo grupo que abandona a sus colegas. Suarez (2013) menciona, que la falta de cohesión es definida como se puede inferir y es un precedente estresor en la realización de las tareas por el nivel de integración o trabajo de grupo. de tal forma que el grado de cooperación y la unión de grupo entre colaboradores es un factor protector del estrés. El proceso de Cohesión es indispensable para entender la formación y mantenimiento del grupo. Se define como un desarrollo dinámico que se evidencia en la tendencia a no separarse y pertenecer único como grupo con el fin de lograr indicadores instrumentales para la satisfacción de las necesidades propias (Carron y Brawley, 2000).

Ivancevich y Matesson (1989) mencionan que la dimensión apoyo del equipo genera estrés que surge como consecuencia de las expresiones y sentimientos del equipo, y en menor medida falta de apoyo o falta de apoyo, por lo que los niveles de estrés son más pronunciados y viceversa. Por supuesto. Suárez (2013) lo describió como el tipo de apoyo que desarrolla un grupo de trabajo en situaciones donde uno de los colaboradores siente presión. Cuando un empleado siente más apoyo y respaldo de un compañero de trabajo o supervisor, tiende a exhibir niveles de estrés más bajos; el apoyo del equipo de trabajo es un grupo coherente de personas que son interdependientes, solidarias y conectadas para lograr una meta común. El papel

de un individuo en un equipo de trabajo contribuye a la tarea, y todos son responsables del éxito general (Mallar, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo básica conforme a Esteban (2018) sirve como cimiento al estudio aplicada o tecnológica; y es sustancial para el progreso científico y es de nivel correlacional dicho de otra manera mide más de dos variables, pero sin pretender dar una justificación completa al problema investigado, sólo averigua niveles de correlación (Moreno, 2018).

No experimental fue el diseño del estudio, el cual consiste en que los factores no necesitan ser modificados, no hay presencia de un equipo experimental y que no son de control, en cambio facilita a analizar e investigar las manifestaciones y sucesos presentes en la realidad problemática, es decir extraer información del contexto natural. (Ramírez et al. 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Calidad laboral

Definición conceptual

Nivel obtenido del colaborador resultado del estudio correspondiente a las situaciones de trabajo, estrés y satisfacción particularmente del sitio de empleo. (Easton y Van Laar, 2012)

Definición Operacional

Se midió con la escala abreviada de calidad de vida laboral, la cual tiene 5 dimensiones, esta se mide con los puntajes alcanzados, que tiene 19 ítem, 5 opciones de respuesta y 5 rangos.

Indicadores:

Los indicadores de la variable calidad de vida laboral fueron: satisfacción laboral, participación del trabajo, ambigüedad del rol laboral, conflicto del rol laboral, sobrecarga de roles de trabajo, estrés laboral, compromiso organizacional e intenciones de rotación.

Estrés

Definición conceptual

El estrés laboral es una adaptación modulada que se basa en la diversidad individual, en consecuencia de acciones, sucesos que imponen requerimientos especiales al colaborador (Matteson e Ivancevich, 1987).

Definición operacional

La presente escala midió el estrés en colaboradores de una organización, consta con 7 factores y es medido por los puntos obtenidos en esta, por la OIT-OMS, que tiene 25 ítems, 7 factores, con 7 alternativas de respuesta.

Indicadores

Los indicadores de la variable estrés fueron: Estrategia organizativa, intervención y efectividad, respaldo de metas, notoriedad dentro del grupo, intervención y efectividad, uso adecuado de la tecnología y espacio privado de trabajo.

Escala de medición: ordinal

Se utilizó para ambas variables una escala ordinal proporciona números ordinales a las diferentes categorías en función a su modalidad de respuesta. Estos números poseen propiedades y características de orden y conteo, así como la posibilidad de realizar operaciones aritméticas con ellas. Esta escala es la más empleada cuando se toman en cuenta escalas de actitud y emociones, motivaciones e inventarios de personalidad (Moral, 2019).

3.3 Población

Población

La población compuesta por 200 colaboradores de los dos sexos, con diferentes edades de 18 y 65 años de una empresa privada de servicios de Lima Metropolitana.

Criterios de selección:

- Deben ser mayores de edad
- Colaboradores femenino y masculinos que laboren en una empresa
- Permanencia de 3 meses mínimo en su organización.

Criterio de exclusión:

- Colaboradores que no desean participar
- Aquellos que no respondan el cuestionario completo
- Aquellos que se encuentren con descanso médico
- Aquellos que estén de vacaciones o licencia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La recolección de datos del estudio, uso como herramienta la encuesta, Hernández y Mendoza (2018) indica que se demuestra por realizar procesos estándares, los cual conlleva a conocer particularidades de un estudio.

Instrumentos

Easton & Van Laar (2012) crearon la escala de calidad de vida laboral, la versión original cuenta con 6 factores que a su vez poseen 23 elementos siendo el elemento número 24 el que usa para medir la confiabilidad y validez. En la combinación de los 23 elementos se tuvo una muestra de 953 obteniendo una confiabilidad de 0.88 y 0.91 para el modelo en general. Para confirmar estos datos se realizaron varias validaciones con muestras enfocadas en la población estudiantil de varias universidades siendo sus confiabilidades las siguientes: Con 4 conjuntos universitarios nos da alfa de Cronbach de 0.94, con 9 conjuntos un valor de 0.94. Ahora con respecto al test-retest nos y las subescalas generales nos muestra una correlación intraclase significativa y positiva $p < 0.01$.

Riega (2013) adaptó la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (Easton y Van Laar 2012) en Perú buscando medir el nivel de esta en el entorno laboral de los trabajadores, compuesta por 19 ítems, se administra individualmente y grupal, el cual dura aproximadamente 15 minutos. En cuanto a la validez de contenido de la escala, hubo un valor en la V de Aiken ($p < 0,8$), lo que indica que los ítems cuantifican

la variable que se estima calcular. Asimismo, por otro lado en confiabilidad, se concluyó que la consistencia intrínseca es de 0.85 con alfa de Cronbach, lo que significa que la herramienta es coherente y consistente.

Para utilizar la escala, se realizó la validez mediante el criterio de jueces, con un panel de 5 profesionales de psicología con experiencia en investigación, valorando la claridad y pertinencia de los reactivos, luego se analizó mediante el coeficiente V de Aiken obteniendo un 0,98, y posteriormente se realizó una muestra piloto, de 30 personas con características parecidas a la población de la investigación para el estudio de confiabilidad en cual se obtuvo 0,943 a través del Alfa de Cronbach.

El segundo instrumento a utilizarse es la Escala de Estrés laboral publicada por la OIT-OMS, los principales autores son Ivancevich y Matteson, la cual consta con 7 dimensiones y 25 ítems en el año 1989 en España. El instrumento es aplicable a personas de 18 años en adelante y mide el grado de estrés de los participantes, el instrumento en total consta de 25 ítems, se administra de manera unitaria o en grupo, con una duración aproximada de 15 minutos. Utiliza la escala de Likert con puntuaciones entre el 1 al 7. Compuesta por 7 dimensiones que son el Clima organizacional que toma en consideración 4 ítems, la segunda dimensión es la Estructura organizacional que cuenta con 4 ítems, la tercera dimensión el Territorio organizacional que cuenta con 3 ítems, la cuarta dimensión la Tecnología que trabaja con 3 ítems, la quinta dimensión es la Influencia del líder que cuenta con 4 ítems, la sexta dimensión la Falta de cohesión que trabaja con 4 ítems y la última dimensión el Respaldo de grupo que trabaja con 3 ítems. El instrumento fue comprobado con una muestra de 38.072 trabajadores de toda la masa laboral productiva, radica en la capacidad de predecir fuentes de riesgo psicosocial con un alfa de Cronbach de 0,966, lo que representa una confiabilidad alta.

Takamura (2020) adaptó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989) con el objetivo de medir los niveles de estrés laboral general e interactivo de los colaboradores de una empresa y consta de 25 ítems. Administrado individualmente o en grupo, tiene una duración aproximada de 15 minutos. Para la efectividad del cuestionario, la estructura de dos factores explicó el 50,64% de la varianza general a través de AFC. De manera similar, para la

confiabilidad, el uso del factor omega da el factor $\Omega = .942$. $\Omega = .919$ en la dimensión 1 y $\Omega = .835$ en la dimensión 2, lo que determina la confiabilidad de la escala.

3.5 Procedimientos

Se requirió el permiso al autor de las pruebas a utilizar mediante un correo, una vez obtenida la autorización se realizó el cuestionario de los instrumentos por Google Forms con el consentimiento informado, el cual fue nuestro medio de soporte para la recolección de datos, posteriormente se solicitó permiso a la empresa privada que cumplía con las características requeridas en el estudio, una vez obtenido dicho permiso se procedió a compartir por correo electrónico y vía Whatsapp el link del cuestionario y las indicaciones resaltando que será una participación anónima, dicho link se compartió con los jefes de área, para que ellos compartan con sus subordinados quienes participaran voluntariamente para la aplicación de este, una vez terminada la aplicación se procedió a la verificación de los datos recolectados y organización de los mismos en el programa Microsoft Excel.

3.6. Método de análisis de datos

La información de los datos se descargó al programa Microsoft Excel. Luego ordenó los resultados y pasó la información recopilada al programa SPSS para el análisis descriptivo de los datos y, además, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de las divisiones de datos. Si el valor p es superior a 0,05, se elige el coeficiente de correlación de Pearson si los datos se distribuyen normalmente. En cambio, si el valor p es inferior a 0,05, los datos de la muestra se distribuyen de forma anómala y se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman-Brown. Finalmente, se crearon tablas de porcentaje y frecuencia de entrada simple y entrada doble para niveles de expresión variable.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tomó en cuenta los principios éticos del Colegio de psicólogos del Perú (2018), APA y el Código de Ética de la universidad César Vallejo, N° 0126-2017(2017) los cuales son el principio de no maleficencia, la privacidad y confidencialidad de la información proporcionada por el sujeto que tenga participación en el estudios; también se consideró el principio de autonomía por medio del consentimiento que se brindó, el cual evidenció el objetivo y la finalidad

del estudio en la cual participaron voluntariamente no siendo obligados. También se tuvo en cuenta el principio de beneficencia, con el propósito de investigar la calidad laboral y el estrés del colaborador, finalmente el principio de justicia, el cual se evidencio en el trato a los colaboradores sin ningún acto de discriminación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre calidad de vida laboral y estrés

		Calidad de vida		Estrés
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000	-,362**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	150
	Estrés	Coeficiente de correlación	-,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

La tabla 1, muestra que entre las variables existe una correlación inversa significativa en el nivel 0,01, porque el coeficiente de Spearman es de 0,362, lo que quiere decir que a mayor calidad de vida laboral menos estrés y viceversa.

Tabla 2

Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión D1 Superiores, Cohesión grupal y políticas

			Calidad de vida	D1 Superiores, Cohesión grupal y políticas
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000	-,333**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	150
	D1 superiores, Cohesión grupal y políticas	Coeficiente de correlación	-,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

La tabla 2, indica que entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión 1 existe una correlación inversa significativa de 0,01, porque el coeficiente de Spearman es de 0,333.

Tabla 3

Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión D2 Competitividad y Organización

		D2 Competitiv idad y Calidad Organización de vida ón		
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000	-,383**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	152
	D2 Competitiv idad y Organizaci ón	Coefficiente de correlación	-,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

La tabla 3, menciona que la correlación es inversa significativa en el nivel 0,01 entre la calidad de vida laboral y la dimensión 2, ya que el coeficiente de Spearman es de 0,383.

Tabla 4

Correlación entre estrés e interrelación trabajo-hogar

			Estres	Trabajo- Hogar
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,383**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Trabajo-Hogar	Coeficiente de correlación	-,383**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		150	153	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 4, se observa que entre la variable estrés y la dimensión interrelación trabajo-hogar existe una correlación significativa 0,01, porque el coeficiente de Spearman es de 0,383.

Tabla 5

Correlación entre estrés y bienestar general

			Estrés	Bienestar general
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,293**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Bienestar general	Coeficiente de correlación	-,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 5, se identifica correlación inversa significativa en 0,01 entre el variable estrés y el bienestar general, porque el coeficiente de Spearman es de 0,293.

Tabla 6

Correlación entre estrés y trabajo y satisfacción profesional

			Estrés	Trabajo y satisfacción
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,333**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Trabajo y satisfacción	Coeficiente de correlación	-,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

La tabla 6, indica que el estrés y la dimensión trabajo y satisfacción profesional existe una correlación inversa significativa en el nivel 0,01, ya que el coeficientes de Spearman es de 0,333.

Tabla 7

Correlación entre estrés y condiciones laborales

			Estrés	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,270**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	150	150
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	-,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	150	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 7, se indica que ambos términos presentan una correlación inversa significativa en el nivel 0,01, porque si coeficiente de Spearman es de 0,270.

Tabla 8

Correlación entre estrés y control en el trabajo

			Estrés	Control en el trabajo
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,205*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	150	150
	Control en el trabajo	Coeficiente de correlación	-,205*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	150	153

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la tabla 8, se menciona la correlación inversa significativa de 0,05 entre la variable estrés y la dimensión control en el trabajo, ya que el coeficiente de Spearman es de 0,205, siendo el más bajo que las dimensiones de calidad de vida laboral.

Tabla 9

Nivel de calidad de vida laboral en colaboradores

Nivel de calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	22	14.37%
Bajo	11	7.18%
Promedio	16	10.45%
Alto	6	3.92%
Muy alto	98	64.05%
Total	153	100%

La tabla 9, describe el nivel que más predominante en los colaboradores es el Muy alto con 64.05% de colaboradores, lo que indica que se encuentra con una buena calidad de vida laboral en su centro de labores.

Tabla 10

Nivel de estrés en los colaboradores.

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	153	100%
Intermedio	0	0%
Estrés	0	0%
Alto Nivel	0	0%
Total	153	100%

En la tabla 10, se describe que el 100% de los colaboradores presentan un bajo nivel de estrés.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos y en relación al objetivo general se evidencia existencia de correlación significativa inversa entre calidad de vida laboral y estrés, en el nivel 0,01, porque el coeficiente de Spearman es de 0,362. Estos resultados son consistentes con un estudio de Silverio (2018) que verificó la relación significativa entre la calidad del trabajo docente y el estrés laboral. Esto indica que a medida que aumenta el nivel de calidad de vida laboral, el estrés laboral disminuye en consecuencia.

Asimismo, Cruz (2018), coincide con los resultados de este trabajo puesto que en sus resultados con el personal de la municipalidad arrojaron una correlación favorable a considerar del 0.802 por lo que se evidencia y demuestra la relación entre la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores. Tal es el caso también de Sipán (2020), que en su investigación presenta algo similar debido a que en sus resultados el 74.29% de tecnólogos médicos radiólogos tiene un grado positivo de calidad de vida laboral es decir, existe una afinidad inversa considerablemente entre el distrés postraumático y la calidad de vida laboral del personal médico de Lima metropolitana.

Por otro lado, se discrepa con Huallpartupa et al (2019), ya que en su investigación con enfermeras sobre estrés y calidad de vida laboral, los resultados obtenidos de estrés alto fueron de 53.3% y la calidad de vida laboral fue de 70% concluyendo que entre calidad de vida laboral y estrés no hay significancia aunque los factores de estrés están muy arraigados al de calidad de vida laboral. Asimismo Acosta et al (2019), en su estudio con la misma población del personal de salud difiere con nuestros resultados; ya que en el suyo predomina el estrés leve 36,7%, concluyendo así que los síntomas de estrés afectan el trabajo del personal médico, pero no se relacionan con la calidad de vida laboral

Los resultados pueden interpretarse de acuerdo con la teoría de Easton y Van Laar (2012), quienes indican que la calidad de vida en el trabajo es un factor que tiene como fin percibir la naturaleza del empirismo laboral de forma general, definir tal variable es el proceso de condiciones de trabajo, estrés y satisfacción.

Referente a la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión D1, estrés superior, Cohesión grupal y políticas, estos resultados indican que se evidencia correlación significativa inversa de 0,01, porque el coeficiente de Spearman es de 0,333. Estos resultados coinciden con su estudio cualitativo de Mendoza (2019), quien menciona que la calidad de vida laboral es primordial, ya que está relacionada con el estrés laboral, la mala calidad de vida laboral puede tener efectos negativos según lo que la empresa quiera lograr y el resultado es un compromiso ineficaz de los empleados.

En relación al segundo objetivo se precisa una concordancia de la calidad de vida laboral con la dimensión estrés expresado D2 Competitividad y Organización esto resultados evidencian correlación inversa significativa en el nivel 0,01 entre la calidad de vida laboral y la dimensión 2, ya que el coeficiente de Spearman es de 0,383. Coincidiendo así con Nuñez (2019), En su estudio con el personal de enfermería obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de -0.563, lo que significa que a menor estrés laboral existe una mayor calidad de vida laboral. La fuerza de la correlación se considera moderada fuerte.

Los resultados se pueden explicar también bajo la teoría del estrés laboral de Ivantsevich y Mattenson (1989), quienes definen el estrés laboral como el deterioro mental y físico que sufre el trabajador y su entorno. What Works for Lazarus and Folkman (1984), una teoría de evaluación cognitiva que establece que el estrés ocurre cuando una persona interactúa con el medio ambiente. Eso demuestra que el estrés no se da en cualquier contexto, sino que depende de las situaciones que existen en el entorno y cómo reaccionamos ante ellas.

En relación a lo mencionado, El Ministerio de Salud (2020), indica que el 52,2% de los residentes del área metropolitana de Lima tiene niveles de estrés moderados a altos, principalmente causado por el covid-19, además de problemas de salud, dificultades familiares y económicas. Además, en Lima, el 54,6% tenía dificultad para dormir por el estrés.

En tercer lugar, describen la relación inversa significativa entre el estrés y los aspectos de la calidad del trabajo descritos como correlaciones entre trabajar desde casa, la salud y el bienestar general, el trabajo y la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y la gestión del trabajo. Este descubrimiento coincide con el

estudio de Sernaqué (2013), El cual obtuvo como resultados en su estudio con personal de una comisaría, la relación de las variables de Calidad laboral en la vida y Estrés laboral de su investigación ubicando así que tienen relación de (0,00), teniendo una correlación inversa y bastante significativa.

En cuarto lugar, el resultado del tipo de calidad de vida laboral que mayor predomina es el muy alto con 64.05% de colaboradores, lo que indica que se encuentra con una buena estrategia organizativa, intervención y efectividad, respaldo de metas, notoriedad dentro del grupo, intervención y efectividad, uso adecuado de la tecnología y espacio privado de trabajo. Al respecto Flores (2018) obtuvo como resultado en el personal de la municipalidad de Tacna, que esta calidad en el trabajo percibida por los empleados es moderada. Así, la mayoría de la población encuestada se encuentra en este nivel, según lo determina la escala de calidad de vida desarrollada por Easton y Van Laar (2012).

En relación al quinto objetivo, el nivel de estrés que mayor predomina en los colaboradores estos resultados presentan que el 100% de estos tienen un bajo nivel de estrés. Lo cual coincide con Onofre (2021), ya que en un estudio realizado al personal de Recursos Humanos, estos mostraron un bajo nivel de estrés, representando el 47% de su población, mientras que el 53% restante destacó niveles de estrés medio y alto, indicando que en este ámbito es importante desarrollar planes de acción para reducir y /o la reducción de daños es muy importante. De igual forma Acosta et al (2019), en su estudio en enfermeras de México indica que predomina el estrés leve en un 36.7%. A diferencia, Huallpartupa et al (2019) en su investigación con enfermeras de Arequipa sobre identificó estrés alto en un 53.3%, al igual Villanueva (2022) en su estudio sobre el estrés laboral sus resultados arrojan un nivel de estrés medio de 85.7%

Por último, la limitación del presente estudio estuvo en relación al permiso del instrumento de la OIT - OMS sobre el estrés, ya que no se tuvo una respuesta en todo el tiempo que transcurrió esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una relación inversa significativa entre la calidad de vida laboral y estrés en los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana. Eso indica, que la satisfacción laboral, la participación del trabajo, la ambigüedad del rol, los conflictos de roles, la sobrecarga del rol, el compromiso organizacional y las intenciones de rotación, se asocian con el estrés laboral.

Segunda. La relación entre calidad de vida laboral con la dimensión de estrés D1 es inversa significativa, lo que indica que esta calidad se relaciona con los aspectos superiores, cohesión grupal y políticas de este.

Tercera. Se evidencia una relación inversa significativa entre la calidad de vida laboral con la dimensión de estrés, el cual, se identifica a la competitividad y organización relacionada con la calidad de vida de los trabajadores

Cuarta. La relación el estrés y los aspectos de la calidad de la vida laboral aparecen en las correlaciones entre las tareas, la salud general, el trabajo y la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y la gestión.

Quinta. El tipo de calidad de vida laboral más predominante en los colaboradores de una empresa privada, es muy alto, lo que se evidencia en las satisfacción laboral, la participación en el laboro y el empeño organizacional.

Sexta. El nivel de estrés más predominante en los participantes de una empresa privada, es bajo, lo cual nos indica que existe una adecuada organización, cohesión grupal y política organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ejecutar investigaciones para mejorar la calidad de vida laboral y disminuir el estrés en las empresas. Así mismo elaborar diseños o planes de intervención con el fin de mejorar la satisfacción, participación y compromiso laboral y brindar capacitación a los colaboradores de las empresas.

Segunda. Se recomienda a la gerencia y gestión de talento humano de la empresa estudiada, considerar los resultados obtenidos y bajo su análisis se logre mantener y mejorar la calidad de vida laboral para disminuir el estrés en los colaboradores. Además de brindarles seguridad laboral, capacitación y cuidado en su salud física y personal, incentivar a que el personal siga desarrollándose y creciendo en el ámbito profesional.

Tercera. Se sugiere a los futuros investigadores considerar estos resultados a fin de innovar y profundizar los estudios en las empresas. Así mismo, impulsar los estudios de tipo aplicado, con la finalidad de incrementar los indicadores de calidad de vida de los trabajadores y también para disminuir los niveles de estrés en los trabajadores

Cuarta. Se propone a los futuros investigadores ampliar los trabajos referentes a la variable en muestras más amplias y de diversas ocupaciones con la finalidad de comparar los resultados con otras poblaciones para así poder generalizar y confirmar los resultados de estudio.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2019) *Efecto del estrés laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de áreas administrativas del Hospital Tomas Lafora, Guadalupe* – 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43803/Abanto_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alania, H., Aguilar, J. (2018) *Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26487/aguilarij.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arellano, N. (2002). *Estrés*.
http://www.quadernsddigitals.net/datosweb/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html
- Blanco Guzmán, M. El estrés en el trabajo. (Mayo de 2003). Scielo. Ciencia y Cultura
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
- Carron, B., & Brawley, L. (2000). Cohesion. Conceptual and Measurement Issues. Small Group Research. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci>
- Casachagua, t., 2013. Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la cooperativa industrial manufacturas del centro LTDA.
- Chambilla, C. K. (2016). *Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del H.D.A.C.* Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* / Idalberto Chiavenato (9 a ed.). México: McGraw - Hill.
- Dias, C. (2022) *Estrés laboral y resiliencia en colaboradores de una empresa privada del sector construcción de Lima*, 2021.

repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89023/Dias%20Do_N
C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, E. (2020) *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de construcción civil. Distrito de Pachacamac, Lima, 2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62254/D%c3%adaz_DE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale.*<http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>

Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). *Quality of Working Life and the Police.* Obtenido de Scientific & Academic Publishing:
<http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20130303.01.html>

Eurofound. (2018) *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial.*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf

Ferreira R. y Portó A, (2018). *La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria.* Artículo científico n°11.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23143738201800200003&lang=es

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Evolución de Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007- 2018.*
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Demografía empresarial.* (2020).
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-demografia_empresarial.pdf

- INEI. (2021) Población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó los 4 millones 909 mil personas en el cuarto trimestre del año 2021 <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-los-4-millones-909-mil-personas-en-el-cuarto-trimestre-del-ano-2021-13295/>
- Ivancevich M. y Matteson, J. (1989). Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. Editorial Trillas. <https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-unaperspectiva-gerencial/oclc/69843521>
- Lazarus, R.y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Martínez Roca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Universidad César Vallejo.
- Lopez, P. (2020) *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/L%c3%b3pez_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. (Junio 10, 2021) El peruano. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>
- Moreno, E. (2018). *Metodología de investigación para una tesis. Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. 2018, p. 8. En línea: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- McAfee, A. y Brynjolfsson, E. (2017). Machine, Platform, Crowd. Harnessing our digital future. New York: W. W. Norton & Company Ltd

- Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo del 2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Repercusiones y respuestas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020) Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Internacional del trabajo. (2020) Nota conceptual sobre bienestar en el trabajo. <http://forointernacionalempleoyproteccionsocial.stps.gob.mx/Sitio/FichasTecnicasOIT/SIETE.pdf>
- Patlan, J. (2019). Qué es el estrés laboral y cómo medirlo. Salud, Barranquilla: Colombia. vol.35 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#B2
- Patlán, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Ramirez, J., Castillo, B., Benavides, J., Peralta, Y., Berrios, J., Idalia, . Moncada, H. Navarro, M., Molina, M., Flores, Y., Navarro, S. y Alfaro, J. (2018). Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. Estelí Nicaragua. <https://jalfaroman.files.wordpress.com/2019/03/dosier-metodologia-einvestigacion-aplicada-2018.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú - Lima. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Silverio, R. del P. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA.2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Sipán, V. (2020). *Distrés postraumático y calidad de vida laboral de los tecnólogos médicos en radiología que laboran en Lima Metropolitana en un entorno de*

pandemia por SARS CoV 2, 2020. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Revista PsiqueMag. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). *The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers*. Journal of Advanced Nursing.

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variables

Variabl es de estudio	Definición conceptual	Definición operaciona l	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
--------------------------------------	----------------------------------	--	------------------	--------------------	-------------------------------

Calidad de Vida Laboral	<p>Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral como el nivel de bienestar recibido, producto de un análisis con respecto a las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo.</p>	<p>Se mide a través de los puntajes alcanzados en la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral, por Riega (2013) que tiene 19 ítem, 5 factores, con 5 alternativas de respuestas y 5 categorías.</p>	<p>Interrelación Trabajo Hogar</p> <p>Bienestar General</p> <p>Trabajo y Satisfacción Profesional</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Control en el Trabajo</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Participación en el trabajo</p> <p>Ambigüedad del rol laboral</p> <p>Conflicto del rol laboral</p> <p>Sobrecarga de roles de trabajo</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Intenciones de rotación.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Tipo Likert</p> <p>1= Muy en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= Neutral</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Muy de acuerdo</p>
Estrés	<p>El estrés laboral es una respuesta adaptativa, modulada en base a las diversidades personales, que es producto de diversas acciones, situaciones o eventos que sitúan exigencias particulares en un individuo. (Matteson e Ivancevich, 1987)</p>	<p>Se mide a través de los puntajes alcanzados en la Escala de estrés laboral, por OIT –OMS que tiene 25 ítem, 7 factores, con 7 alternativas de respuesta</p>	<p>Clima organizacion al</p> <p>Estructura organizacion al</p> <p>Territorio organizacion al</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p>		<p>Ordinal</p> <p>Tipo Likert</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Raras veces</p> <p>3= Ocasionalmente</p> <p>4= Algunas veces</p> <p>5= Frecuentemente</p> <p>6= Generalmente</p> <p>7= Siempre</p>

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
-----------------	------------------	------------------	--------------------

<p>PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>OG: Determinar la relación que existe entre la calidad vida laboral y el estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>OE1: Establecer la relación entre la calidad de vida laboral con las dimensiones del estrés expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo, cohesión grupal y respaldo de grupo.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre el estrés con las dimensiones de la calidad de vida laboral expresadas en la interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción</p>	<p>HG: ¿Existe relación entre calidad de vida laboral y estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022</p> <p>H1: Existe una relación entre la calidad de vida laboral con las dimensiones del estrés expresados en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, liderazgo, cohesión grupal y respaldo de grupo.</p> <p>H2: Existe relación entre el estrés con las dimensiones de la calidad de vida laboral expresadas en la interrelación trabajo-hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional,</p>	<p>Tipo: básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Colaboradores de empresas privadas</p> <p>Muestra: 300 Colaboradores</p> <p>Instrumento: Cuestionario de calidad de vida laboral Escala de estrés laboral OIT - OMS</p> <p>Técnica: No probabilístico</p>
--	---	---	--

profesional,
condiciones
laborales y control
en el trabajo.

condiciones
laborales y
control en el
trabajo.

Anexo 3. Instrumentos

ESCALA ABREVIADA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Edad: _____

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales están satisfechas.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

CUESTIONARIO

Nombre:
 Grado:
 Tiempo en la Unidad:

Edad :
 Dpndcia:
 Fecha :

Instrucciones:

A continuación encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicará con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2. El que mi supervisor no me respete me estresa							
3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							

10.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
11.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
12.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
13.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
14.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
15.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
16.El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
17.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
18.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
19.El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa							
20.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
21.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
22.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
23.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
24.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							

Anexo 4. Certificado de conducta responsable de investigación





Centro Andino de Investigación y Entrenamiento
en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

Diana Delgado Nuñez

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

29 de mayo de 2022

Con la calificación de:20,00



629427ba-4964-4572-8c0a-e223ade6a640

PERFIL

DIANA DELGADO NUÑEZ



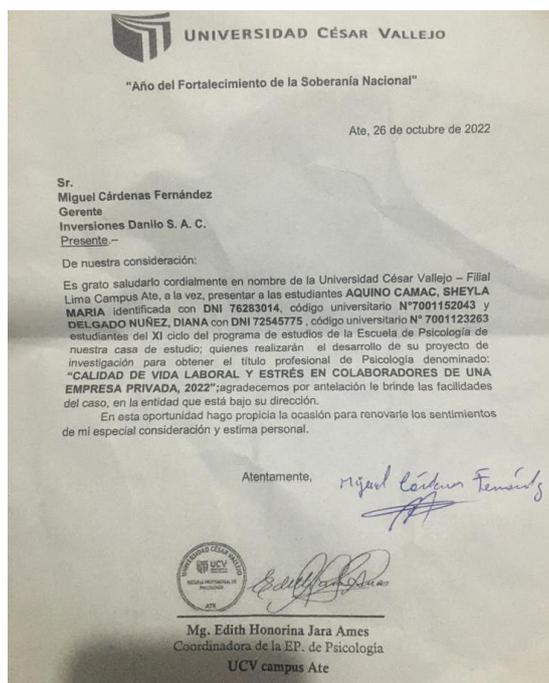
Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

✓ Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 16/06/2022

Anexo 7: Permiso de la empresa



Anexo 8: Validación del criterio de jueces

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx ₁	Mx	CVC ₁	Pei	CVC _{1c}
Item 01	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 02	3	3	3	2	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Item 03	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 04	3	2	3	3	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Item 05	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 06	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 07	2	3	3	3	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Item 08	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 09	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 10	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 11	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 12	3	3	3	2	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Item 13	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 14	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 15	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 16	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 17	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
Item 18	3	3	3	2	3	14	4,7	0,9	0,00032	0,93
Item 19	3	3	3	3	3	15	5,0	1,0	0,00032	1,00
										0,98

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	x				x		
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	x		x		x		
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	x		x		x		
4	Me siento bien en este momento.	x		x		x		
5	Mi organización/empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	x		x		x		
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	x		x		x		
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	x		x		x		
8	Estoy satisfecho con mi vida.	x		x		x		
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	x		x		x		
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	x		x		x		
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	x		x		x		
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	x		x		x		
13	Trabajo en un ambiente seguro.	x		x		x		
14	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	x		x		x		
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	x		x		x		
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	x		x		x		
17	Las condiciones laborales están satisfechas.	x		x		x		
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	x		x		x		
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. D/I Mg: Orlando Martín Sánchez Castillo DNI: 40060948

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

.....de.....del 2022

Juez 2

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

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	x		x		x		
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	x		x		x		
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	x		x		x		
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	x		x		x		
13	Trabajo en un ambiente seguro.	x		x		x		
14	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	x		x		x		
15	Estoy satisfecho con la formación	x		x		x		
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	x		x		x		
17	Las condiciones laborales están satisfechas.	x		x		x		
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	x		x		x		
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. D/I Mg: BINDA CASAS, CECILIA DNI: 07817069

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

26 setiembre del 2022

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

Firma del Experto Informante.

Juez 3

12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal	x		x		x	
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz	x		x		x	
DIMENSION 3: Trabajo y satisfacción profesional							
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo	x		x		x	
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	x		x		x	
DIMENSION 4: Condiciones laborales							
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce	Si	No	Si	No	Si	No
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas	x		x		x	
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	x		x		x	
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles	x		x		x	
DIMENSION 5: Control en el trabajo							
4	Me siento bien en este momento	x		x		x	
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / OSWALDO ABRAHAM PALACIOS ISLA DNI: 09049102

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico

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

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



.....
Firma y sello del Experto Informante.

Juez 4

12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal	x		x		x	
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz	x		x		x	
DIMENSION 3: Trabajo y satisfacción profesional							
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo	x		x		x	
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	x		x		x	
DIMENSION 4: Condiciones laborales							
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce	Si	No	Si	No	Si	No
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas	x		x		x	
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	x		x		x	
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles	x		x		x	
DIMENSION 5: Control en el trabajo							
4	Me siento bien en este momento	Si	No	Si	No	Si	No
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jose Luis Pereyra Quiñones DNI: 80004265.....

Especialidad del validador: Psicometría y psicología organizacional.....

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

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



.....
Firma y sello del Experto Informante.

Juez 5

	SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 3: Trabajo y satisfacción profesional							
1	Tengo metas y objetivos claros que me permitan hacer mi trabajo.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
DIMENSION 4: Condiciones laborales							
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	X		X		X	INDICAR RECONOCIMIENTO VERBAL
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
DIMENSION 5: Control en el trabajo							
4	Me siento bien en este momento.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	X		X		X	NO HAY OBSERVACIONES



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ CASI EN SU TOTALIDAD ES SUFICIENTE, SOLO MEJORAR CLARIDAD DEL ITEM 7 _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ...SAENZ HUA.... DNI:.....10359223.....

Especialidad del validador:.....PSICOLOGO OCUPACIONAL.....

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

JAVIER SAENZ HUAMANI
 PSICOLOGO
 C. P. P. 778

Firma y sello del Experto Informante.

Anexo 9: Prueba piloto de la escala calidad de vida laboral

CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	19

VALIDEZ ESCALA GENERAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,822
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1214,722
	gl	406
	Sig.	,000

Anexo 10: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTLABORAL	,110	150	,000	,968	150	,001
CALVIDA	,106	150	,000	,970	150	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, 2022", cuyos autores son DELGADO NUÑEZ DIANA, AQUINO CAMAC SHEYLA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 16-01-2023 20:03:53

Código documento Trilce: TRI - 0518873