



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Tesis

Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del
Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Sánchez Villegas, Christopher Ronny Lizardo


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5254-1293>

Asesor: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Christopher Ronny Lizardo Sanchez Villegas egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024” Asesorado por el docente: David Tito Reyes Callahuacho DNI: 08130324 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>. tiene un índice de similitud de 12 % con código 14912:388597606 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Christopher Ronny Lizardo Sanchez Villegas
 DNI: 77382807

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 David Tito Reyes Callahuacho
 DNI: 08130324

Lima, 10 de Septiembre del 2024

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Se tomaron en cuenta otros filtros como:

- Texto correspondiente a portada, índice y títulos de primer nivel pues corresponden al formato propio de la Escuela para presentación de las tesis.
- Palabras de uso común como constructos psicológicos, nombres de instrumentos de medición y nombres de tipo, nivel, diseño y estadísticos, pues son elementos obligatorios para indicar para todas las tesis.

Tesis

“Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del
Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024”

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor(a)

DR. REYES CALLAHUACHO, DAVID TITO

Código ORCID

0000-0001-7424-9261

Dedicatoria

Dedico el presente estudio, en primer lugar, a mis padres por el apoyo constante en mis metas, en segundo lugar, a mis tíos que me dieron su soporte en los cinco años de carrera, por último, a mis primos por darme ánimos a pesar de las adversidades.

Agradecimiento

Agradezco eternamente a Geral y Edgar por el amor y haberme salvado la vida, sin los cuales no hubiese podido llegar a cumplir esta meta. Asimismo, agradezco al Dr. David Tito Reyes Callahuacho por la orientación brindada en todo este proceso.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Formulación de hipótesis	33
2.3.1. Hipótesis general	33
2.3.2. Hipótesis específicas	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	34
3.1. Método de investigación	34
3.2. Enfoque de la investigación	34
3.3. Tipo de investigación.....	34
3.4. Diseño de investigación	34
3.5. Población, muestra y muestreo	35
3.6. Variables y operacionalización	37
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.7.1. Técnica	41

3.7.2. Descripción.....	41
3.7.3. Validación	43
3.7.4. Confiabilidad.....	44
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	45
3.9. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.1. Análisis descriptivo de resultados.....	46
4.2. Prueba de hipótesis (si aplica)	50
4.3. Discusión de resultados	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	62
ANEXOS	72

Índice de Tabla

Tabla 1	Población de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de villa	35
Tabla 2	Muestra de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa	36
Tabla 3	Matriz operacional de la variable estrés laboral	39
Tabla 4	Matriz operacional de la variable calidad de vida laboral	40
Tabla 5	Baremos de la variable estrés laboral	42
Tabla 6	Baremos de la variable calidad de vida laboral	43
Tabla 7	Edad de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos	46
Tabla 8	Sexo de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos	46
Tabla 9	Nivel de estudios de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.	47
Tabla 10	Recursos y superiores en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.	47
Tabla 11	Organización y equipo de trabajo en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos	48
Tabla 12	Estrés laboral en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.	48
Tabla 13	Calidad de vida laboral en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.	49
Tabla 14	Prueba de normalidad	49

Tabla 15	Correlación entre estrés laboral y calidad de vida laboral	50
Tabla 16	Correlación entre superiores y recursos y calidad de vida laboral	51
Tabla 17	Correlación entre organización y equipo de trabajo y calidad de vida laboral	52

Índice de Figuras

Figura 1	Modelo de French y Kanhn (1962)	23
Figura 2	Modelo de McGrath (1976)	23
Figura 3	Modelo de Karasek (1979 y 1992)	24
Figura 4	Modelo de Peiró (1993)	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, se realizó con una muestra de 100 trabajadores a quienes se les aplicó la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral. Se encontró que el estrés laboral se correlaciona significativamente con la calidad de vida laboral ($\rho=-0.329$, $p=0.001<0.05$), de manera inversa y baja; esto significa que los trabajadores que poseen un alto nivel de estrés en el trabajo presentaran probabilidad de desarrollar insatisfacción de la calidad de vida laboral.

Palabras clave: estrés laboral, calidad de vida laboral, trabajadores de mercados

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and quality of work life in market workers of the Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. The study had a quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design, and was carried out with a sample of 100 workers to whom the ILO-WHO Work Stress Scale and the Abbreviated Quality of Work Life Scale were applied. It was found that work stress correlates significantly with quality of work life ($\rho=-0.329$, $p=0.001<0.05$), inversely and low; this means that workers who have a high level of stress at work are likely to develop dissatisfaction with the quality of work life.

Keywords: work stress, quality of work life, workers of markets.

Introducción

En la actualidad, el estrés laboral constituye un problema mundial sobre la salud física y mental en la población trabajadora, afectando en todos las áreas de su persona. Según la OIT ha establecido que los trabajadores experimentan estrés en el trabajo cuando existen problemas tales como un ritmo acelerado de la actividad laboral, horarios largos o impredecibles, falta de apoyo, estancamiento laboral y conflicto interpersonal con los compañeros. Asimismo, el enfoque de este estudio consideró trascendental vincularlo con la calidad de vida laboral, con la finalidad de saber el impacto negativo del estrés sobre dicha variable.

En tal sentido, la presente investigación se halla dividida en cinco capítulos: El capítulo I engloba el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación. El capítulo II se desarrolla los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas de las dos variables y las hipótesis. El capítulo III se detalla la metodología usada en la investigación que corresponde al método, tipo, enfoque, diseño, asimismo, se describe las técnicas, los instrumentos de recolección de datos y sus propiedades psicométricas, de igual manera se presenta la población, la muestra y el muestreo, además se detalla el proceso estadístico y los aspectos éticos. El capítulo IV se da a saber los resultados comenzando con los descriptivos y luego las inferenciales, asimismo, se discute aquellos resultados con lo encontrado por otros investigadores. El capítulo V se presenta las conclusiones y recomendaciones. Por último, se presentan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los trabajadores informales de los mercados minoristas son personas dedicadas al comercio a pequeña escala y como tal enfrentan una economía ajustada a las vicisitudes del día a día pues deben afrontar cotidianamente gastos de subsistencia con el riesgo constante de pausar o cerrar sus negocios (Salazar y Osejos, 2023) debido a deterioro de capital convertidos en productos de venta (OIT, 2015) y estados de vulnerabilidad social e inseguridad por falta de protección ante cualquier accidente o siniestro natural (Macías y Rincón, 2020), lo que afecta significativamente su calidad de vida tanto en el ámbito personal como laboral (Besoain et al., 2022).

El problema de la baja calidad de vida desde la perspectiva laboral en trabajadores informales ha sido expuesto por Castro y Londoño (2019) en su estudio realizado en Medellín, Colombia, donde se evidenció que presentan baja calidad de vida por inestabilidad salarial, falta de normas legales para su ámbito, falta de acceso a servicios básicos, bajo nivel educativo y falta de apoyo del gobierno. Autores como Garcés et al. (2020) expusieron que el 44.2% de trabajadores informales peruanos tiene un nivel bajo de calidad de vida, lo que afecta la distribución del tiempo libre, la integración, la satisfacción y el bienestar. Asimismo, Maya y Andia (2022) expusieron que el bajo nivel de calidad de vida laboral se relaciona al poco espacio para laborar, descansos rotativos y poca seguridad referida a la salud.

Por otro lado, los trabajadores informales están expuestos a estrés laboral porque usualmente se hallan en tensión por la disparidad existente entre volumen de ventas y el esfuerzo invertido, lo cual suele ser excesivo. Esta discrepancia, también es por las constantes situaciones que encaran debido al tipo de trabajo que realizan, como incumplir con los reglamentos legales municipales y no poder evitar el decomiso de sus productos

(Rodríguez et al, 2018) lo que reduce además las ganancias (Juárez et al., 2020); más aún, por la vehemente competencia con otros comerciantes que ofrecen productos semejantes (Zuleta, 2020). En suma, las condiciones expuestas terminan generando problemas de índole físico y emocional en estas personas (Eslava, 2022), elevándose el nivel de riesgo para desarrollar estrés y disminuir con ello su calidad de vida.

Al parecer, en los trabajadores informales, el estrés laboral se halla relacionada con la calidad de vida laboral, pues como exponen Porcayo et al. (2022), un alto estrés laboral surge por la presencia de estresores asociados a la calidad de vida como deficiencia monetaria, sobrecarga laboral, falta de tiempo y las dificultades para abastecer a su familia con los bienes de primera necesidad. Asimismo, Purizaca (2023) expuso que el 85.5 % de los trabajadores informales peruanos presentan un alto estrés por las condiciones laborales luctuosas y por estar forzados a exceder sus horarios. Del mismo modo, Rosero et al. (2022) expusieron que el alto estrés laboral se vincula con el desgaste físico y síntomas de depresión como la falta de energía, aislamiento, insomnio e irritabilidad. Por otro lado, Aquino y Delgado (2023) resalta una enorme brecha entre los trabajadores informales y formales sobre su perspectiva en torno al estrés laboral y calidad de vida laboral percibido donde expuso que el trabajo formal genera una alta calidad de vida y un bajo nivel de estrés. Por su parte, González (2018) señaló que hay una baja calidad de vida laboral en el trabajo informal por la peligrosidad laboral, insalubridad ambiental y la poca oportunidad de mantener un buen estado de salud.

Si persiste una inadecuada calidad de vida laboral, los trabajadores informales van a percibir insatisfacción en su trabajo, limitando el desarrollo de capacidades para alcanzar bienestar. Del mismo modo, desde el punto de vista socioeconómico, es posible que se consolide la informalidad durante más tiempo (INEI, 2022), elevándose la precariedad laboral (OIT, 2023) y por ende estrés laboral.

Con el presente estudio se busca coadyuvar a decrecer la repercusión desfavorable del estrés laboral en los trabajadores informales, con el propósito de prevenir la perturbación mental, alteración corporal y baja productividad; además de hacer crecer la calidad de vida laboral que conlleve un desarrollo laboral de estas personas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y la calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano de Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si existe relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

- Determinar si existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque busca evidenciar la relación existente entre estrés laboral y calidad de vida laboral desde las perspectivas de Ivancevich y Matteson (1989) y Easton y Van Laar (2012). Los primeros sostienen que los trabajadores desarrollan estrés laboral cuando perciben estresores internos en la empresa tales como las variaciones drásticas del puesto, exigencia laboral, falta de recursos para lograr un buen nivel productivo y deficiente clima laboral; y estresores externos como problemas familiares, bajo nivel socioeconómico y mala salud. Por otra parte, Easton y Van Laar (2012), indica que el trabajador va a experimentar calidad de vida laboral, al percibir flexibilidad en el tiempo de trabajo conjugando su vida personal y laboral, recompensas y oportunidad de poner en práctica sus habilidades laborales, participación en las decisiones sobre su función laboral, permitiéndole trabajar cómodamente gracias al buen estado laboral.

De esta manera, el sobreesfuerzo, los cambios de roles en el trabajo, la falta de recursos laborales, las dificultades del hogar, los gastos educativos y la enfermedad, podrían llegar a impactar de manera negativa en el trabajador, generándole el estrés laboral; asimismo, perciben insatisfacción por no desarrollarse profesionalmente, a causa de una inadecuada condición laboral, una falta de oportunidad de utilizar sus conocimientos sobre sus decisiones laborales, falta de un horario justo para cumplir sus deberes laborales y sus deberes familiares, por esta razón, desencadena una deplorable calidad de vida laboral.

1.4.2. Metodológica

El actual estudio presenta justificación metodológica porque se utiliza los instrumentos de medición idóneos como la Escala de Estrés laboral OIT-OMS y la Escala breve de Calidad de vida laboral, pues tienen adecuadas propiedades psicométricas (validez y confiabilidad). Su uso renueva su eficiencia para otros aportes de investigación desde diferentes tipos de metodología y logrará ser aprovechado como información para futuros investigadores.

1.4.3. Practica

Con relación a la justificación práctica, la comprobación de una relación directa y positiva entre estrés laboral y calidad de vida laboral en los vendedores minoristas informales permitirá incluir a esta nueva población a nuevas investigaciones sobre su problemática, también contribuye a implementar estrategias tales como programas de prevención, talleres para vigorizar y favorecer el estado mental de estas personas y así disminuir el estrés y aumentar la calidad de vida laboral. Del mismo modo, las organizaciones que aglomeran estos trabajadores adquirirán más información para optar por medidas impulsoras de salud mental de sus miembros y de ese modo, desarrollar calidad de vida laboral.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se proyecta a realizar en un periodo de tiempo entre los meses de abril y mayo del año 2024.

1.5.2. Espacial

El lugar elegido para la recolección de información será en los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa ubicado en el distrito de Chorrillos.

1.5.3. Recursos

La presente investigación contará con recursos logísticos que corresponden a las pruebas psicológicas, elementos bibliográficos y software estadístico (Jamovi y Excel); de igual manera, presenta recursos humanos que corresponde al asesor de la investigación, los miembros de la directiva y a los trabajadores informales que conforman la muestra.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Nacionales

Cauti y Zelada (2021), realizaron una investigación para establecer la relación entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 176 participantes, a quienes se les aplicó la Escala de calidad de vida laboral, Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y Escala de bienestar psicológico BIEPS-A. Los resultados mostraron que existe una correlación negativa, baja y significativa entre estrés laboral y calidad de vida ($\rho = -0.357$, $p = 0,000$); igualmente las variables bienestar psicológico y calidad de vida laboral presenta una correlación positiva, baja y significativa ($\rho = 0.237^{**}$, $p = 0,002$). Esto hace concluir que el estrés laboral y calidad de vida laboral son variables dependientes o relacionadas, de esta forma a mayor estrés en el trabajo la calidad de vida disminuye.

Ruiz (2020), realizó una investigación con el objetivo de identificar la existencia de una relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral de los colaboradores del restaurante Don Belisario -Higuereta -Lima, Distrito de San Borja. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 24 trabajadores, a quienes se les aplicó el Test de Estrés Laboral Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) y el Cuestionario de calidad de vida (WRQoL). Los resultados señalaron que no existe una correlación significativa entre ambas variables ($\rho = 0,162$, $p = 0,451$). Esto indica que el estrés laboral y calidad de vida laboral no son variables dependientes o relacionadas.

Aquino y Delgado (2023), realizaron una investigación para determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa privada de servicios,

Lima Metropolitana. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 153 colaboradores, a quienes se les aplicó los cuestionarios del Estrés laboral de la OIT-OMS y Calidad de Vida laboral (WRQoL). Los resultados indicaron que existe una correlación inversa, baja y significativa entre las dos variables ($\rho = -.362^{**}$, $p < 0.05$). Esto hace concluir que son variables dependientes.

Hinojosa (2019), realizó una investigación con el objetivo de identificar la existencia de una relación estrés laboral y clima laboral en trabajadores de un call center en Breña. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 150 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Clima Laboral (CL-SPC). Los resultados señalaron que existe una correlación negativa, muy baja y significativa entre ambas variables ($r = -.197^*$, $p < 0.05$). Esto indica que el estrés laboral y clima laboral son variables dependientes o relacionadas. Es decir que a mayor estrés laboral menor clima laboral.

Velam (2021), llevo a cabo una investigación para establecer la relación de estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa de vigilancia Corpriseg los Halcones. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 150 trabajadores, a quienes se les aplicó los cuestionarios de Clima laboral (CLA) y Estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados hallaron que existe relación inversa, baja y significativa entre ambas variables ($\rho = -0.253^{**}$, $p < 0.05$), es decir que a mayor estrés laboral menor es el clima laboral.

Internacionales

Pulluquitín (2019), realizó una investigación que tuvo por objetivo identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en guardias de seguridad rotativa, Ambato. El

estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 30 personas de edad adulta, a quienes se les aplicó los instrumentos Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Calidad de Vida Laboral GENCAT. Los resultados indicaron que no se encontró relación entre estas dos variables ($\chi^2 = 0,068$; $p > 0,05$). Esto hace concluir que el estrés laboral y calidad de vida laboral no son variables dependientes.

Fonseca (2023), en su investigación se propuso analizar la relación de estrés laboral y calidad de vida laboral en los empleados que trabajan en los cines, Quito. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 1371 participantes, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de Calidad de Vida Laboral de Armando Lares. Los resultados mostraron que no existe relación entre las dos variables tanto en el cine 1 ($\rho = 0.015$, $p > 0.05$) y cine 2 ($\rho = 0.039$, $p > 0.05$).

Savarino (2023), realizó su tesis con el objetivo de establecer la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de un call center en Caba, Argentina. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 80 trabajadores, a quienes se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que no existe correlación entre las dos variables ($\rho = 0.061$, $p > 0.05$), es decir son variables independientes.

García, (2019), llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre las variables calidad de vida laboral y satisfacción laboral en trabajadores de empresas de servicios en Bogotá, Colombia. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional con una muestra de 101 empleados, a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción laboral y el Cuestionario de Calidad de vida

laboral (GOHISALO). Los resultados mostraron que existe una correlación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral, de forma directa, muy alta y significativa ($r= 0.888$; $p<0.05$), con esto quiere decir que a mayor calidad de vida laboral mayor es la satisfacción laboral.

Freire et al., (2020) realizaron una investigación para establecer la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fábrica productos químicos para la construcción en Durán – Ecuador. El estudio, se realizó bajo un diseño transversal-correlacional con una muestra de 104 trabajadores de distintas áreas, a quienes se les aplicó los cuestionarios de Estrés laboral de la OIT-OMS y Satisfacción laboral S20/S23. Los resultados indicaron que no existe correlación entre ambas variables ($p>0.05$).

2.2. Bases teóricas

Estrés laboral

Definiciones

Para Durán (2010) es una reacción de la persona ante una falta de equilibrio entre la percepción de falta de control sobre su trabajo y las excesivas tareas laborales. Asimismo, Cirera et al. (2012), lo definen como una perturbación en el trabajador debido a la discrepancia entre la apreciación de recursos limitados respecto a su trabajo y las demasiadas obligaciones laborales. De igual manera, Baker y Karasek (2000) lo señalan como un desbalance entre la aprehensión de exigencia en relación a su oficio y el poco control ocupacional, generando un alejamiento hacia una buena condición laboral. Por otra parte, França y Rodrigues (2005) indican que son eventos amenazadores que el trabajador percibe como oposición a su crecimiento laboral. También, Labrador y Crespo (1993) indicaron que es un problema en las respuestas de afrontamiento del trabajador porque hay una desigualdad entre la percepción de una alta demanda laboral y los escasos recursos laborales.

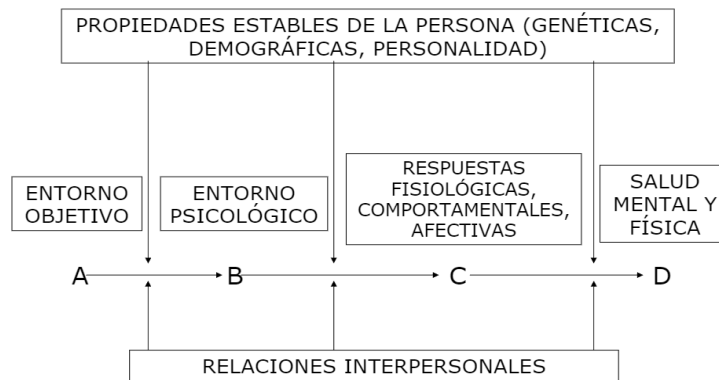
El estrés laboral es una respuesta adaptativa del trabajador al percatarse de la complejidad de los imperativos laborales (OMS, 2004) a causa de percepción de insuficiencia de los recursos de la infraestructura organizacional y el tiempo (Arciniega, 2012), lo que impide en el individuo el buen funcionamiento de su creatividad e iniciativa en lo concerniente a su ocupación (Ortega, 1999); deteriorando su estado psicológico (OIT, 2016) y físico, principalmente el sistema circulatorio (Aguilar, 2013).

El estrés laboral es la dificultad del trabajador para responder efectivamente a los contextos amenazantes que vulneran su condición física y mental debido al desequilibrio entre la autopercepción de escasos recursos y la carga laboral expuesta, generando una alteración de sus procesos cognoscitivos respecto a su creatividad y motivación, distanciándolo de su desarrollo laboral y de un ambiente laboral estable.

Perspectivas teóricas

-Modelo del Ambiente Social de French y Kanhn (1962) proponen que el estrés laboral se produce en un proceso de cuatro fases, los cuales estarían mediados por las propiedades del individuo y las relaciones interpersonales. En la primera fase, el individuo contempla el entorno objetivo (lugar donde realiza sus actividades laborales) y las valora como deficiente porque percibe que ofrece pésimas condiciones físicas y faltan redes de apoyo social. En la segunda fase, el trabajador percibe subjetivamente el entorno objetivo como inestable y comienza a sentir un efecto negativo sobre su entorno psicológico. En la tercera fase, el trabajador comienza a sentir que su cuerpo responde con un aumento en su respiración, palpitación y presión arterial; también responde emocionalmente con enojo, tristeza y miedo; además de comportarse irritablemente, afectando a su desempeño laboral. Por último, en la cuarta fase, la exposición al continuo entorno estresante hace decaer la salud física y mental del trabajador.

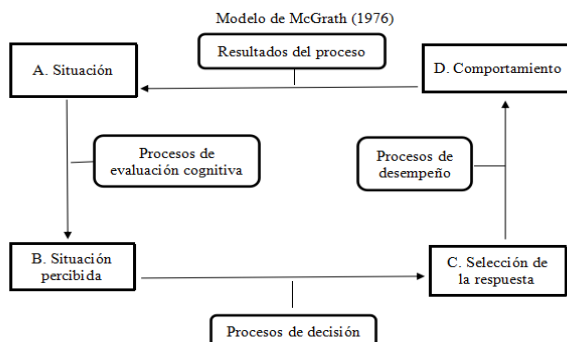
Figura 1. Modelo de French y Kanhn (1962)



Nota: Imagen extraída de Peiró, Ramos y Gonzáles (1994), p.548

Siguiendo con el Modelo Procesual de McGrath (1976), señala que el estrés laboral se produce en un ciclo de cuatro etapas. En primer lugar, el ciclo comienza con la presencia de situaciones amenazadoras en el lugar de trabajo como la rutina de tareas desmesuradas, políticas inestables, salario insuficiente y ambiente laboral deficiente. En segundo lugar, el trabajador evalúa cognitivamente estas situaciones percibiendo una dificultad para solucionarlos debido a una falta de recursos sobre su trabajo. En tercer lugar, el trabajador evalúa distintas opciones para seleccionar la mejor respuesta para afrontar eficazmente su contexto estresante. En cuarto lugar, el trabajador percibe que su elección no es efectiva, provocando síntomas de estrés como inquietud, cambios de apetito, insomnio, irritabilidad, etc.

Figura 2. Modelo de McGrath (1976)



Nota: Imagen extraída de Merín, Vindel y Miguel (1995), p.115

-Modelo de las demandas, restricciones y apoyo de Karasek (1979 y 1992): Plantea que el estrés laboral en el individuo se origina por un desequilibrio entre la percepción de la deficiente capacidad de control referente a su trabajo y las demandas del oficio. Así, por tanto, el sujeto experimenta que la presión del tiempo, la cantidad excesiva de trabajo y el poco soporte socio-laboral se oponen a su oportunidad para escalar de puesto, subir su sueldo y mejorar sus competencias de creatividad y autonomía. Sin embargo, si el trabajador encuentra apoyo sobre su trabajo va a disminuir su estrés. Aparte de ello, se da una clasificación de los tipos de trabajadores:

- El activo se caracteriza por un alto dominio y mucha demanda.
- El pasivo tiene poca carga laboral y poco control.
- El de baja tensión tiene poca demanda y un buen manejo de la carga laboral.
- El de alta tensión no tiene dominio frente a la exorbitante demanda.

Figura 3. Modelo de Karasek (1979 y 1992)

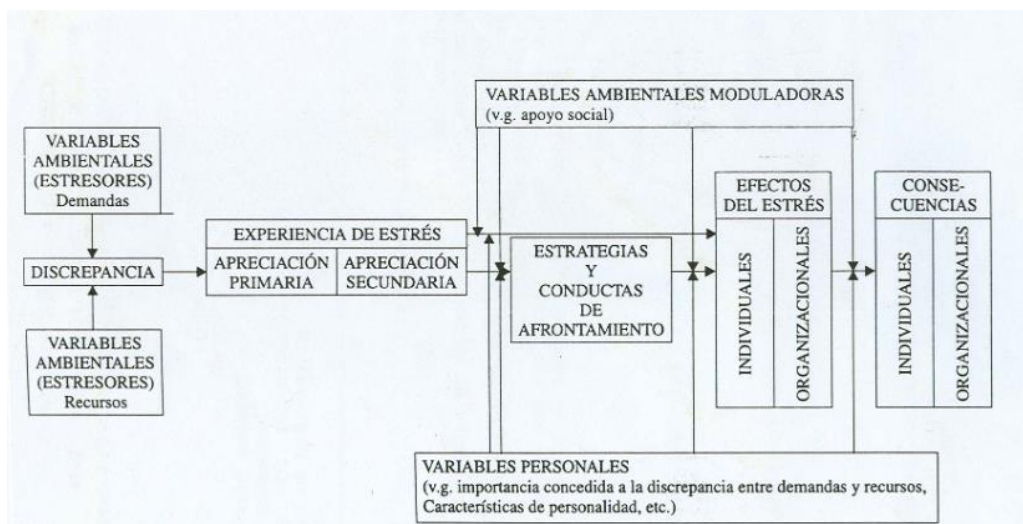


Nota: Imagen extraída de Merín, Vindel y Miguel (1995), p.116

-Modelo integrador de Peiró (1993): Señala que el estrés laboral se produce en la integración de seis factores. En primer lugar, la integración inicia con la confrontación entre la variable demanda y la variable recursos. En segundo lugar, las variables ambientales moduladoras y las variables personales influyen en el sujeto sobre su apreciación primaria percibiendo un daño a su bienestar, luego inicia su apreciación secundaria al percibir la discrepancia entre las excesivas actividades referente a su trabajo y sus pocos recursos

mentales, físicos, interpersonales y materiales. En tercer lugar, esta experiencia subjetiva obliga al trabajador y a la organización a tomar una decisión que les dirige por dos caminos diferentes de afrontamiento. En cuarto lugar, al no tomar la decisión de afrontar el estrés surge efectos en el trabajador como desánimo, falta de motivación y molestias físicas; también efectos en la entidad laboral como desorganización, faltas de respeto y subyugación. En quinto lugar, se da las consecuencias individuales que se refiere a trastornos de ansiedad, depresión, adicciones, problemas para conciliar el sueño, obesidad, daño cardiovascular, digestivo y coronario; de igual manera, en las consecuencias organizacionales se da el fracaso empresarial, estancamiento de la producción, huelga y deudas. Por último, si la organización y sus miembros deciden afrontar el estrés tienen que hacer uso de estrategias y conductas de afrontamiento como talleres de autoestima, habilidades sociales, técnicas cognitivo conductual, modificación de puestos e incremento de recursos.

Figura 4. Modelo de Peiró (1993)



Nota: Imagen extraída de Peiró, Ramos y Gonzáles (1994), p.549

-Modelo Orientado a la Dirección de Ivancevich y Matteson (1989): Formulan que el estrés laboral en el sujeto se produce como una respuesta adaptativa al percibir a los estresores intraorganizacionales como el cambio drástico de roles, la inmensidad de trabajo,

cambios de tiempo, discusiones en el empleo, deficiencias tecnológicas y mal ambiente organizacional; de igual manera al percibir a los estresores extraorganizacionales que corresponden a dificultades económicas, aspectos raciales, enfermedad, gastos familiares, educación y estatus social. Además, estas situaciones tensas disminuyen su implicancia laboral y satisfacción.

Dimensión

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989 contiene siete dimensiones que corresponde al clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo; la cual fue modificado por Suárez (2013) quien lo redujo a dos dimensiones las cuales son:

- a. Superiores y Recursos: El estrés se produce por la deficiente relación entre la autoridad superior de la organización y el trabajador, es decir el empleado percibe una limitación en su función laboral porque recibe faltas de respeto, desconfianza, falta de espacio seguro, carencia de integración y escasez de orientación para entender la misión. En consecuencia, no puede controlar las actividades laborales para alcanzar las metas de la empresa.
- b. Organización y Equipo de Trabajo: Alude a la ausencia de una dirección organizacional, es decir, el trabajador percibe una desprotección en su bienestar con respecto a su trabajo, por tanto, se origina el desinterés general de los trabajadores, la falta de capacitación laboral, ausencia de políticas y escasez de tecnología. Además, percibe una dificultad para trabajar como equipo con sus compañeros, de modo que, se genera la ausencia de apoyo profesional para lograr sus metas laborales y la falta de respaldo grupal ante las injusticias laborales y la disminución de su prestigio como trabajadores.

Calidad de vida laboral

Definiciones

Para Fernández (1999), calidad de vida laboral es la satisfacción que experimenta el trabajador al percibir óptimas condiciones laborales, recompensas y una adecuada gestión organizacional, de modo que, puede progresar de manera grupal, individual y profesional en su centro laboral. Del mismo modo, Chiavenato (2004) señala que es la satisfacción percibida en el trabajador porque tiene relaciones sociales positivas que lo impulsan a participar y tener la confianza de poder decidir en aspectos importantes sobre su trabajo, por lo tanto, obtiene beneficios tales como el incremento en su salario, reconocimiento y ascenso laboral.

Igualmente, Herrera y Cassals (2005) lo definen como la satisfacción percibida en el trabajador porque tiene un desenvolvimiento adecuado a nivel social, profesional y mental, por consiguiente, le genera motivación e ideas creativas para adaptarse apropiadamente ante las variaciones laborales y así poder mantenerse en su puesto de trabajo. Asimismo, Villarín et al. (2015) lo definen como la satisfacción en el trabajador ante el equilibrio entre la percepción de abundantes tareas laborales sobre su trabajo y los recursos suficientes para superarlas tales como seguridad, clima laboral estable, participación e involucramiento en las decisiones.

Por otra parte, Davis (1970) menciona que es el bienestar percibido en el trabajador porque tiene un excelente estado de salud física y emocional en el trabajo, gracias al respaldo de la organización y la existencia de recursos abundantes, lo que le permite mantener óptimas condiciones en el trabajador, incrementando su desempeño y la productividad laboral.

La calidad de vida laboral es la percepción de bienestar que siente el trabajador ante el equilibrio entre las demandas complejas y los recursos necesarios para afrontarlas (Sánchez et al., 2003; García, 1993), tales como seguridad laboral, capacitación del rol laboral,

herramientas tecnológicas en buen estado (Segurado y Agulló. 2002), horario laboral adecuado, participación (Hannif y Connell, 2009) y relación social positiva con los jefes (Fuller, 1980).

La calidad de vida laboral es el grado de satisfacción que percibe el trabajador por participar y colaborar mutuamente con la empresa, esto hace, que se motiven y puedan sobreponerse antes las demandas laborales y sean recompensados con gratificaciones salariales adecuadas, oportunidad de desarrollo profesional, protección laboral, seguro de salud y progreso familiar.

Perspectivas

-Modelo teórico de Chiang y Krausse (2009): Proponen que la calidad de vida laboral se produce con el pacto social entre la empresa y los trabajadores con el fin de establecer un trabajo que beneficie los intereses de todos. Se logra estos beneficios al cumplirse estos indicadores:

- Condiciones y medio ambiente, referido a la preocupación de la empresa por la promoción de la salud global, seguridad, prevención de accidentes con el objetivo que el trabajador experimente confort en su oficio.
- Organización, orientado al buen funcionamiento del sistema estructural de la corporación laboral para promover un buen clima organizacional, además de darle importancia al tipo de cultura permitiendo la participación de los miembros para que aprendan a solucionar las dificultades sobre su trabajo mediante estrategias con el fin de aumentar su productividad.
- Indicadores Globales, referido al trabajo realizado y a la percepción de una menor posibilidad de despido, además que el respeto a las políticas laborales genera una mejor prevención de riesgos; además un buen estilo de vida y la práctica de sus características personales en el campo laboral mejora su vida laboral.

- Individual, alude al placer percibido en el trabajador a tal punto que lo motiva a continuar en su centro laboral acompañado de un gran compromiso y valoración por las considerables expectativas que encuentra.

-Modelo de Walton (1973): Propone que la calidad de vida laboral se produce por la humanización que recibe el trabajador, lo cual es percibido por un trato justo por parte de la empresa. Este modelo consta de ocho dimensiones:

- Compensación justa y adecuada: Se refiere a la equidad entre la percepción del trabajo realizado respecto a su cargo laboral y las ganancias obtenidas.
- Condiciones de seguridad y salud: Enfocado en la asistencia de la empresa hacia su trabajador que corresponde el respeto a su horario laboral, al mantenimiento de los recursos para prevenir algún percance y a la implementación de talleres a fin de disminuir los malestares psicológicos y físicos.
- Oportunidad del desarrollo de la capacidad humana: Es el aprovechamiento del trabajador para mejorar sus habilidades profesionales a fin de conseguir mayor independencia en relación a sus tareas que se le dificulta resolver.
- Oportunidad de crecimiento continuo: Es el otorgamiento de la empresa a favor de los trabajadores con la posibilidad que asciendan profesionalmente en la jerarquía laboral para que perciban la seguridad de seguir siendo miembro importante.
- Integración social: Orientado al compañerismo que percibe el trabajador por parte de los jefes, también al respeto a su diversidad que corresponde al nivel socioeconómico, orientación sexual, religión, cultura, etc.
- Constitucionalismo: Referido a las normas establecidas en la empresa con el objetivo que el trabajador perciba consideración a sus derechos, de manera que pueda expresarse con libertad de expresión y de mantener una adecuada vida personal.

- Trabajo y espacio total de vida: Es el equilibrio entre la percepción del esfuerzo brindado referente a su trabajo y el tiempo de ocio; además de satisfacer sus necesidades recreativas a nivel individual, familiar y educacional.
- Relevancia social de la vida: Señala que los trabajadores perciben ser merecedor de brindar su mayor esfuerzo para acrecentar el prestigio de la empresa con el objetivo de ser sobresalientes en el mercado internacional y cumpliendo su función de la responsabilidad social.

-Modelo Integrativo de Rada y Ponce (2008): Plantean que la calidad de vida laboral se origina por la adecuada integración de los factores salario, jornada laboral e inseguridad.

- Salario: Es la conformidad que percibe el trabajador entre el incremento de su retribución monetaria sobre su trabajo y su esfuerzo en la empresa.
- Jornada laboral: Es la armonía entre la percepción de un horario flexible sobre su ocupación y el respeto a su compromiso de cumplir su labor en su oficio.
- Inseguridad: Corresponde a la percepción de aprecio y seguridad en el empleado por la inclusión que le da la compañía laboral.

Easton y Van Laar (2012), propone un modelo de cinco dimensiones para explicar la calidad de vida laboral: interrelación trabajo–hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales, control del trabajo. La dimensión interrelación trabajo–hogar está asociada al concepto de trabajo y el espacio total de vida propuesto por Walton (1973) pues hacen referencia al adecuado equilibrio existente entre el tiempo para ejercer su oficio y recrearse con su familia, además de satisfacer su crecimiento laboral y familiar. Por otro lado, la dimensión bienestar general está asociada al concepto de individual propuesto por Chiang y Krausse (2009) pues hace referencia al placer que percibe el trabajador porque tiene la oportunidad de obtener grandes beneficios, por tal razón, le genera motivación y constancia para esforzarse en su rol laboral. Con respecto a la dimensión trabajo y

satisfacción profesional está relacionada al concepto de relevancia social de vida propuesta por Walton (1973), es decir, el trabajador percibe satisfacción en el trabajo por emplear sus conocimientos profesionales para cumplir con las metas de ser relevante en su rol laboral y aumentar la reputación de la empresa. Acerca de la dimensión condiciones laborales, está vinculada al concepto de oportunidad del desarrollo de la capacidad humana propuesto por Walton (1973), en otras palabras, la empresa le otorga a su trabajador la oportunidad para que desarrolle sus habilidades profesionales sobre su trabajo con el fin de tener un desenvolvimiento más autónomo. Por último, la dimensión control en el trabajo, está asociada al concepto de condiciones y medio ambiente propuesta por Chiang y Krausse (2009) pues hacen referencia que el trabajador percibe un excelente confort sobre su trabajo porque la entidad laboral se preocupa y se esfuerza para mejorar continuamente cualquier problema en el ambiente laboral.

Dimensiones

Easton y Van Laar (2012) crearon el test de Calidad de Vida Laboral que contiene cinco dimensiones que fueron definidas por Riega-Talledo (2013), del siguiente modo:

- a. Interrelación trabajo–hogar: Referido al equilibrio que experimenta el individuo entre la flexibilidad de sus turnos rotativos sobre su rol laboral y su rol familiar, además de percibir satisfacción al tener acceso a la formación laboral, protección y oportunidad
- b. Bienestar general: Está orientada al equilibrio que el trabajador percibe entre la felicidad y la satisfacción en su vida general.
- c. Trabajo y satisfacción profesional: Es el balance profesional en el individuo al experimentar satisfacción por exteriorizar sus ideas y usar sus habilidades a fin de tener metas claras con relación a su oficio.

d. Condiciones laborales: Está relacionado al respaldo que percibe el trabajador al recibir reconocimiento de sus superiores en lo concerniente a su campo laboral con el objetivo de seguir desarrollando sus habilidades.

e. Control del trabajo: Se refiere a la comodidad percibida del trabajador en su empleo y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

-Existe relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

-Existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método que se sigue en la investigación es hipotético-deductivo, descrito por Rodríguez y Pérez (2017) como un método que comienza con una hipótesis inferida por los datos empíricos, para luego ser analizados para comprobar su veracidad.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo, porque se realiza la recolección de datos y la medición de las variables a través de instrumentos, las cuales pasaran un análisis descriptivo e inferencial para responder a las preguntas y comprobar las hipótesis de la investigación (Ñaupas et al., 2018).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, porque tiene la finalidad de aumentar los conocimientos científicos (Muntané, 2010). Por lo tanto, en esta investigación se busca conocer más sobre las variables estrés laboral y calidad de vida laboral.

El nivel de investigación es correlacional, debido que el objetivo es analizar la relación de interdependencia que hay entre dos variables (Hernández et al., 2014). En esta investigación se pretenderá establecer la existencia de la relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, ya que solo se observa y no se manipula a las variables, además la recolección de datos del estudio se da en un tiempo definido (Hernández et al., 2014).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un conjunto limitado o ilimitado de componentes con características en común (Arias, 2012).

La Población del estudio está conformada por 135 trabajadores de los cuatro mercados del Asentamiento Human Buenos Aires de Villa en Chorrillos.

Tabla 1

Población de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de villa

	N
Virgen del Carmen	20
Sarita Colonia	45
San Martin	30
Gorriones	40
Total	135

Muestra

La muestra es un subgrupo representativo y limitado que se ha obtenido de la población accesible (Arias, 2012).

Cálculo del tamaño muestral:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)} =$$

N: Población: 135

Z: 1.96

p:0.5

q:0.5

e:0.05

Según la formula, se requiere como cantidad mínima 100 trabajadores para conformar la muestra, lo cual se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 2

Muestra de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa

	N
Virgen del Carmen	15
Sarita Colonia	33
San Martin	22
Gorriones	30
Total	100

Muestreo:

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, porque el investigador selecciona a los participantes que cumplen con los criterios basado en sus propios intereses (Hernández, 2021). Después de calcular la muestra se realiza los criterios de inclusión y exclusión las cuales son:

-Criterios de inclusión: Trabajadores de los mercados del asentamiento humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, ser mayores de edad e informales

-Criterios de Exclusión: Trabajadores que pertenecen a otros mercados alejados del asentamiento humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, no cumplir con la mayoría de edad y ser formales.

3.6. Variables y operacionalización

Estrés laboral

Definición Conceptual:

El estrés laboral es una experiencia negativa que desarrolla el trabajador cuando percibe un desequilibrio entre sus recursos personales ante el trabajo y las demandas laborales que debe cumplir (Peiró, 2001).

Definición Operacional:

La variable estrés laboral es una escala conformada por dos dimensiones, la primera dimensión llamado superiores y recursos tiene 11 ítems, asimismo presenta niveles y rangos que van desde bajo (11-24), promedio bajo (25-43), promedio alto (44-62) y muy alto (63-77). La segunda dimensión es organización y equipo de trabajo conformado por 14 ítems, además sus niveles y rangos van desde bajo (14-33), promedio bajo (34-55), promedio alto (56-77) hasta muy alto (78-98). Por otro lado, los sujetos responden una escala likert: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3), Algunas veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6) y Siempre (7).

Calidad de Vida Laboral

Definición Conceptual:

La calidad de vida laboral es un estado de satisfacción que el trabajador percibe ante eventos agradables y favorables en su ambiente laboral, generando que sea más productivo en la función asignada dentro la empresa (Bergeron, 1982).

Operacional:

La variable calidad de vida laboral está conformada por cinco dimensiones, la primera dimensión es interrelación trabajo-hogar con siete ítems, asimismo sus niveles y rangos van desde muy bajo (0-17), bajo (18-20), promedio (21-27), alto (28-29) hasta muy alto (30 a más). La segunda dimensión es bienestar general con tres ítems, además sus niveles y rangos

van desde muy bajo (0-8), bajo (9), promedio (10-12), alto (13) hasta muy alto (14 a más). La tercera dimensión es trabajo y satisfacción profesional con tres ítems, también sus niveles y rangos van desde muy bajo (0-8), bajo (9-10), promedio (11-12), alto (13) hasta muy alto (14 a más). La cuarta dimensión es condiciones laborales con cuatro ítems y sus rangos y niveles van desde muy bajo (0-9), bajo (10-11), promedio (12-15), alto (16-17) hasta muy alto (18 a más). Por último, la dimensión cinco es control en el trabajo con dos ítems, además sus niveles y rangos van desde muy bajo (0-4), bajo (5), promedio (6-7), alto (8) hasta muy alto (9 a más). Por otra parte, el sujeto responde a una escala likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

Tabla 3*Matriz operacional de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Superiores y Recursos	-Falta de espacio privado	1,2,3,4,5,6,7,15,17,21 y 24	1= "Nunca" 2= "Raras veces" 3= "Ocasionalmente" 4= "Algunas veces" 5= "Frecuentemente" 6= "Generalmente" 7= "Siempre"	Bajo (11 a 24)
	-Control de actividades			Promedio bajo (25 a 43)
	-Falta de respeto			Promedio alto (44 a 62)
	-Presión			Muy alto (63 a 77)
	-Desconfianza			
	-Incomprensión			
Organización y Equipo de trabajo	-Falta de Políticas	8,9,10,11,12,13,14,16,18,19,20		Bajo (14 a 33)
	-Desconocimiento Técnico	22,23 y 25		Promedio bajo (34 a 55)
	-Desorganización			Promedio alto (56 a 77)
	-Falta de tecnología			Muy alto (78 a 98)
	-Inseguridad			

Tabla 4*Matriz operacional de la variable calidad de vida laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Interrelación trabajo-hogar	-Flexibilidad	5,6,13,14,15,17 y 19		Muy bajo (0 a 17)
	-Adecuación de horario			Bajo (18 a 20)
	-Ambiente laboral estable			Promedio (21 a 27)
Bienestar general	-Satisfacción	8,12 y 16		Alto (28 a 29)
	-Felicidad			Muy alto (30 a más)
	-Aspectos de vida			Muy bajo (0 a 8)
Trabajo y satisfacción profesional	-Metas	1,2 y 3	1=" Totalmente en" desacuerdo 2= "En desacuerdo" 3= "Neutral" 4= "De acuerdo" 5= "Muy de acuerdo"	Bajo (9)
	-Expresión de opinión			Promedio (10 a 12)
	-Uso de habilidades			Alto (13)
Condiciones laborales	-Reconocimiento	7,9,10 y 11		Muy alto (14 a más)
	-Desarrollo personal			Muy bajo (0 a 8)
	-Apoyo			Bajo (9 a 10)
Control en el trabajo	-Decisiones	4 y 18		Promedio (11 a 12)
	-Estabilidad			Alto (13)
				Muy alto (14 a más)
				Muy bajo (0 a 9)
				Bajo (10 a 11)
				Promedio (12 a 15)
				Alto (16 a 17)
				Muy alto (18 a más)
				Muy bajo (0 a 4)
				Bajo (5)
				Promedio (6 a 7)
				Alto (8)
				Muy alto (9 a más)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se usará es la encuesta, definido por Pardinas (1991) como un conjunto de preguntas que tiene como objetivo recopilar los datos para el estudio. Además, se usará la técnica psicométrica porque los instrumentos tienen la capacidad de medición de las variables y cuentan tanto con validez como confiabilidad (Montero, 2013).

3.7.2. Descripción

Instrumento 1

Ficha técnica

- Nombre del instrumento: Escala de Estrés laboral OIT-OMS.
- Autores: Ivancevich y Matteson (1989).
- Adaptación: Ángela Suárez Tunanña.
- Procedencia: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
- Aplicación: Individual, grupal y organizacional, ámbito de población laboral a partir de los 18 años.
- Particularidad: Instrumento de exploración Psicológica.
- Duración: Tiempo estimado 10 a 15 minutos.
- Finalidad: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
- Observaciones: Conformado por 25 ítems y escala Likert.
- Interpretación: Tabla de cálculos de puntuaciones.

Tabla 5

Baremos de la variable estrés laboral

	Bajo	Promedio bajo	Promedio alto	Muy Alto
Superiores y Recursos	(11 a 24)	(25 a 43)	(44 a 62)	(63 a 77)
Organización y Equipo de Trabajo	(14 a 33)	(34 a 55)	(56 a 77)	(78 a 98)
Estrés Laboral	26 al 101	103 al 119	120 al 128	129 al 157

Instrumento 2

Ficha Técnica

- Nombre: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.
- Autores: Simón Easton y Darren Van Laar.
- Año de publicación: 2012
- Adaptado por: María Concepción de Guadalupe Riega Talledo
- Año de adaptación: 2013
- Aplicación: Individual o Colectivo
- Ámbito de aplicación: de 18 años en adelante.
- Duración: 15 minutos aproximadamente.
- Finalidad: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores.
- Baremación: Muestra de operarios de 18 años a más en el momento de aplicación.
- Material: Manual auto corregible.
- Observación: Conformado por 19 ítems y escala likert.

Interpretación:

Tabla 6

Baremos de la variable calidad de vida laboral

	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto
Interrelación trabajo – hogar	(0 a 17)	(18 a 20)	(21 a 27)	(28 a 29)	(30 a más)
Bienestar general	(0 a 8)	(9)	(10 a 12)	(13)	(14 a más)
Trabajo y satisfacción profesional	(0 a 8)	(9 a 10)	(11 a 12)	(13)	(14 a más)
Condiciones laborales	(0 a 9)	(10 a 11)	(12 a 15)	(16 a 17)	(18 a más)
Control en el trabajo	(0 a 4)	(5)	(6 a 7)	(8)	(9 a más)
Calidad de Vida Laboral	0 a 53	54 a 62	63 a 74	75 a 80	81 a más

3.7.3. Validación

Escala de estrés laboral OIT-OMS

En primer lugar, no se encontró la validez de la prueba original, por esta razón, varios autores se apoyaron de la evidencia de la adaptación mexicana de Medina, et al. (2007) realizada con 254 trabajadores mexicanos. Realizó un análisis factorial exploratorio, obteniendo un KMO=0.915 y Test de esfericidad Bartlett=2581.93, $gl=276$ y $p=0.000$. Los resultados evidenciaron una varianza explicada de 43.55% con un peso factorial mayor a 0.37 en los ítems y 65% de validez relevante.

En medio peruano, se realizó también el análisis factorial exploratorio obteniendo un KMO de 0.953 con una prueba de esfericidad de Barlett=4113,926, $gl=300$ y

$p=0.000$. Los resultados mostraron un modelo de dos dimensiones con varianza explicada de 64,715% (Suárez, 2013).

Escala de calidad de vida laboral

Easton y Van Laar (2012) determinaron la validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio resultando un modelo de 6 factores y una varianza explicada de 68.98%. Posteriormente, se corrobora con análisis factorial confirmatorio arrojando los siguientes datos χ^2 (216, N = 953) = 866.46, $p < 0.01$, CFI = .94, GFI = .93 NFI = .92 y RMSEA = .05, lo que determina la validez de la escala.

Para el presente estudio, se halló validez de contenido con cinco jueces expertos obteniéndose una V de Aiken mayor a 0.84 en la totalidad de ítems (**ver anexo 3**).

3.7.4. Confiabilidad

Escala de estrés laboral OIT-OMS

Medina et al. (2007) hallaron evidencia de la confiabilidad con muestra mexicana y obtuvieron un Alpha de Cronbach con un valor de 0.9218, lo que corrobora su confiabilidad.

En el Perú, se halló la confiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach y se halló un valor de 0.966 para la escala total. Asimismo, la confiabilidad de las dimensiones superiores y recursos fue de 0.951 y la de organización y equipo de trabajo, 0.949 (Suárez, 2013).

Escala de calidad de vida laboral

Easton y Van Laar (2012) evidenciaron la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach con un valor de 0.912 para la escala total, además el coeficiente para las dimensiones se distribuyó entre 0.752 y 0.880.

Para la muestra peruana el Alpha de Cronbach fue de 0.829 lo que indica una buena confiabilidad (**ver anexo 3**).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La presente investigación comenzó visitando las directivas de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos. Luego, se obtuvo la autorización, asimismo, se tuvo que capacitar a los trabajadores sobre las variables; después se imprimió y se sacó copia de los test psicológicos para la posterior aplicación; por último, se coordinó los días disponibles de los trabajadores para el inicio de la recolección de datos que se realizó durante 20 días.

El análisis de datos se dio a nivel descriptivo, definido por Borrego (2008) como una clasificación de los datos recolectados por medio de la creación de tablas de gráficos y tablas de frecuencia; además, indica que el análisis inferencial tiene como propósito solucionar las predicciones sobre los resultados de la población accesible. En primer lugar, se comenzó con el análisis descriptivo sobre las variables de estudio y sociodemográficas para elaborar las tablas de frecuencia y obtener los valores estadísticos tales como la mediana, moda y desviación estándar; luego, se realizó el análisis inferencial que obtuvo una distribución no normal, asimismo, se usó el estadístico Spearman. Para realizar todo este proceso se usó la herramienta estadística Jamovi.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con todas las normas éticas, asimismo, se respetó la decisión de los participantes de incluirse o no en el estudio; además, se buscó el bienestar de los participantes, por esta razón, percibieron que no se presentaron ningún riesgo en la investigación; de igual manera, la beneficiencia se dio a través del aumento de conocimiento sobre las variables estudiadas para que los participantes mejoren su calidad de vida; de igual forma, se respetó la justicia, por esta razón, todos tuvieron las mismas oportunidades y condiciones para participar en la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

VARIABLES DEMOGRÁFICAS

Tabla 7

Edad de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Edades	Frecuencias	Porcentajes
18-30	17	17%
31-40	22	22%
41-50	24	24%
51-60	27	27%
61-79	10	10%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 7 las edades de los participantes de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, donde la mayoría de los trabajadores tienen entre 51 y 60 de edad (27%) y la minoría supera los 60 años (10%).

Tabla 8

Sexo de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Sexo	Frecuencias	Porcentajes
Hombres	41	41%
Mujeres	59	59%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 8 el sexo de los participantes de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres siendo este el 59% de la muestra total.

Tabla 9

Nivel de estudios de los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Nivel de estudios	Frecuencias	Porcentajes
Primaria	12	12%
Secundaria	54	54%
Superior	34	34%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 9 el nivel de estudio de los participantes de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, donde la mayoría de los trabajadores tienen un nivel de secundaria (54%) y la minoría un nivel de primaria (12%).

VARIABLES ESTUDIADAS

Tabla 10

Superiores y recursos en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	16	16%
Promedio bajo	41	41%
Promedio alto	34	34%
Alto	9	9%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 10 la mayor tendencia se encuentra en el nivel promedio bajo de Recursos y Superiores con 41%, seguido del nivel promedio alto con 34%, el nivel bajo con 16% y el nivel alto con un 9%. Como se aprecia los Recursos y superiores en el trabajo son principalmente promedios bajos en los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Tabla 11

Organización y equipo de trabajo en trabajadores de los mercados del Asentamiento

Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	24	24%
Promedio bajo	29	29%
Promedio alto	40	40%
Alto	7	7%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 11 la mayor tendencia se encuentra en el nivel promedio alto de Organización y equipo de trabajo con 40%, seguido del nivel promedio bajo con 29%, el nivel bajo con 24% y el nivel alto con un 7%. Como se aprecia la Organización y equipo de trabajo son principalmente promedios altos en los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Tabla 12

Estrés laboral en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	57	57%
Promedio bajo	16	16%
Promedio alto	12	12%
Alto	15	15%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 12 la mayor tendencia se encuentra en el nivel bajo de Estrés laboral con 57%, seguido del nivel promedio bajo con un 16%, el nivel alto con 15%

y promedio alto con 12%. Como se aprecia el Estrés laboral en el trabajo son principalmente bajos en los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Tabla 13

Calidad de vida laboral en trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Muy bajo	1	1%
Bajo	14	14%
Promedio	57	57%
Alto	19	19%
Muy alto	9	9%
Total	100	100%

Como se puede observar en la tabla 13 la mayor tendencia se encuentra en el nivel promedio de Calidad de Vida laboral con 57%, seguido del nivel alto con 19%, el nivel bajo con 14%, el nivel muy alto con 9% y el nivel muy bajo con 1%. Como se aprecia la Calidad de vida laboral son principalmente promedio en los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos.

4.2. Prueba de hipótesis (si aplica)

Análisis Inferencial

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo	Estrés laboral	Calidad de Vida laboral
N	100	100	100	100
W de Shapiro-Wilk	0.962	0.951	0.947	0.976
p de Shapiro-Wilk	0.006	< .001	< .001	0.065

En la tabla 14 se tiene el resultado de la prueba de normalidad realizada a los datos. Se puede notar que el p-valor es menor a 0,05 para la mayoría de los casos, lo cual se evidencia en la variable estrés laboral y las dimensiones superiores y recursos y organización y equipo de trabajo, es decir, no tienen distribución normal; por otro lado, el p-valor en la variable calidad de vida laboral es mayor a 0.05, por lo que se concluye que esta tiene una distribución normal. En conclusión, como ambas variables no presentan distribución normal será necesario utilizar la estadística no paramétrica para comprobar la hipótesis, es decir, se usará el coeficiente rho de Spearman.

Comprobación de Hipótesis General

H0: No existe relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

H: Existe relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024

Tabla 15

Correlación entre estrés laboral y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Estrés laboral	Rho de Spearman	-0.329
	p	< .001

En la tabla 15 se muestra que la correlación entre las variables estrés laboral y calidad de vida laboral es negativa, baja y significativa ($\rho = -0.329$, $p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. En conclusión, a mayor estrés laboral menor calidad de vida laboral.

Comprobación de Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

H: Existe relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

Tabla 16

Correlación entre superiores y recursos y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Superiores y recursos	Rho de Spearman	-0.318
	p	0.001

En la tabla 16 se muestra que la correlación entre la dimensión superiores y recursos y calidad de vida laboral es negativa, baja y significativa ($\rho = -0.318$, $p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre superiores y recursos y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Lo que significa que a mayor problema con los superiores y recursos menor calidad de vida laboral.

Comprobación de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

H: Existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.

Tabla 17

Correlación entre organización y equipo de trabajo y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Organización y equipo de trabajo	Rho de Spearman	-0.306
	p	0.002

En la tabla 17 se muestra que la correlación entre la dimensión organización y equipo de trabajo y calidad de vida laboral es negativa, baja y significativa ($\rho = -0.306$, $p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre organización y equipo de trabajo y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Lo que significa que a mayor falta de organización y equipo de trabajo menor es la calidad de vida laboral.

4.3. Discusión de resultados

Luego del análisis desarrollado se halló que el estrés laboral se encuentra relacionada significativamente con la calidad de vida laboral ($\rho = -0.329$, $p < 0.05$), de manera negativa y baja; de modo que los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos que presenten mayor estrés laboral incurrirían en el desarrollo de una baja calidad de vida laboral. Esto significa que desarrollarán dificultades en sus distintas respuestas de encaramiento debido al desequilibrio entre la percepción de pocos recursos sobre su trabajo y demasiadas actividades laborales que deben cumplir (Labrador y Crespo, 1993); lo anterior se relaciona con una decreciente calidad de vida laboral que conlleva que los trabajadores no puedan experimentar satisfacción porque no pueden obtener un progreso eficaz en su trabajo, además, no perciben grandes compensaciones, ni ambiental laboral adecuado, ni coordinación organizacional (Fernández, 1999). Esto concuerda con lo reportado por Cauti y Zelada (2021), quienes hallaron que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y calidad de vida laboral ($\rho = -0.357$, $p = 0,000$), generándoles problemas en su autonomía, poco desarrollo personal, escasa seguridad, falta de equidad por parte de los superiores y un bajo salario a pesar de su esfuerzo; del mismo modo, se ajusta a lo hallado por Aquino y Delgado (2023), quienes encontraron que existe una correlación inversa y significativa entre las dos variables ($\rho = -,362^{**}$, $p < 0.05$), dicho de otra manera, la presencia de mayores niveles de estrés laboral en los trabajadores implica menores niveles de la calidad de vida laboral; en contraposición a esto, Ruiz (2020) encontró que el estrés laboral no se relaciona con la calidad de vida laboral ($\rho = 0,162$, $p = 0,451$), hallándose que la sobrecarga laboral y el desgaste emocional no son factores que perjudiquen a su vida en el trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que el estrés laboral genera insatisfacción en la calidad de vida laboral y ello afecta la salud mental y física de los trabajadores; en vista que reduce el control sobre su campo laboral y los tiempos con la familia; además de elevar la

incapacidad para llegar a los objetivos propuestos, dificultando la posibilidad de obtener reconocimiento y bienestar por el trabajo.

Referente a la primera hipótesis específica postulada en esta investigación, se halló que la dimensión superiores y recursos de estrés laboral, se encuentra relacionada significativamente con la calidad de vida laboral ($\rho = -0.318$; $p = 0.001$) de manera negativa y baja en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos. En otras palabras, los trabajadores tienen una inadecuada interacción social, por tal razón, presentan barreras que impiden el cumplimiento adecuado de su rol laboral y la obtención de recursos tales como un ambiente laboral seguro, capacitación para comprender la finalidad laboral e integración sociolaboral, además, experimentan desprecio y desconfianza por su trabajo (Suárez, 2013), lo anterior se relaciona con una baja calidad de vida laboral porque hay una falta de satisfacción laboral, de modo que, los trabajadores no encuentran un punto de equilibrio entre la percepción de demasiadas responsabilidades laborales referente a su trabajo y los recursos que le ayuden a terminar dichas tareas tales como la participación, un entorno laboral apropiado, alta protección laboral y la viabilidad para la toma de decisiones en su función (Villarín et al., 2015). Esto concuerda con lo encontrado por Aquino y Delgado (2023), quien halló que la dimensión superiores y recursos se relaciona de manera inversa y baja con la calidad de vida laboral ($\rho = -,333^{**}$, $p = 0.000$), esto quiere decir, que los trabajadores experimentan una mala interrelación con sus superiores, por tal razón, reciben ofensas, poca estima y recelo por parte de ellos, asimismo, tienen inapropiados recursos tales como un mal entorno laboral, poco entrenamiento sobre su labor y ausencia de afiliación, causando que no puedan acabar las asignaciones del trabajo y afectando a los diversos aspectos importantes sobre su vida laboral, de igual forma, es apoyado con lo encontrado por Hinojosa (2023), quien halló que los trabajadores pueden experimentar el estrés laboral cuando reciben ofensas y desconfianza

por parte de los superiores, generándoles mayor presión y una falta de control sobre su actividad laboral como el rendir informes, asimismo, no tienen recursos tales como un ambiente privado y la incorporación a un grupo laboral productivo. En consecuencia, no pueden entender la misión y las metas que deben cumplir; de igual forma, concuerda con lo encontrado por Fonseca (2023), quien halló que los trabajadores que tengan problemas tales como la incompreensión sobre los objetivos laborales, el recibimiento de ofensas laborales, la falta de un lugar personal, el mal estado para controlar las tareas laborales, la desconfianza, la no pertenencia de un grupo eficaz y la tensión, presentaran mayor riesgo de tener poca participación, descontrol, baja autoestima, insatisfacción, precario medio ambiente y carencia de alineación laboral. Esto discrepa con lo hallado por Pulluquitín (2019), quien encontró que no hay relación entre superiores y recursos (clima organizacional, territorio, influencia, cohesión y estructura) con la calidad de vida de los trabajadores ($\chi^2 = 0,068$; $p > 0,05$), hallando que los trabajadores no laboran horas prolongadas y que los superiores tienen como objetivo potenciar aspectos agradables de la vida laboral y personal del trabajador. Por lo tanto, se puede señalar que los comerciantes que tengan una falta de recursos o dificultad en la relación con la directiva y la municipalidad, les genera una deficiente calidad de vida laboral cuando dicho problema sea desmesurado, ocasionándoles limitaciones tales como no completar las ventas de sus productos, no relacionarse positivamente con los clientes y fiscalizadores, desconcentración al momento de atender, desconfianza de sí mismo, disminución de su estado de ánimo, poco progreso en su desarrollo laboral, vulnerabilidad laboral por la expropiación de sus productos y poca incorporación de su experiencia en ventas en su campo laboral, además, apreciarán que no pueden mantener un equilibrio constante a causa que sus recursos como la movilidad para el traslado de productos, el tiempo y las ganancias del comercio ambulatorio no pueden

sobrepasar a las demandas tales como el pago de alquiler del local, la compra de productos diarios, los pagos a los ayudantes y la cantidad de productos que deben vender.

Referente a la segunda hipótesis específica postulada en esta investigación, se halló que la dimensión organización y equipo de trabajo de la variable estrés laboral, se encuentra relacionada significativamente con la calidad de vida laboral ($\rho = -0.306$; $p = 0.002$) de manera negativa y baja en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos. Esto se traduce en que los comerciantes presencian una baja organización con todos los miembros de la directiva, causándoles problemas tales como la insuficiencia de resguardo sobre su bienestar laboral, el bajo respaldo para seguir las políticas del mercado y la municipalidad, la carencia de tecnología, el bajo ahínco para trabajar y la poca instrucción laboral a los nuevos ayudantes. Además, experimentan un obstáculo para trabajar con sus colegas y ayudantes como equipo, de modo que, se origina la inexistencia de ayuda grupal ante la arbitrariedad laboral, la falta de colaboración laboral para alcanzar sus objetivos de ventas y la reducción de su reputación (Suárez, 2013), esto se relaciona con una baja calidad de vida laboral porque el trabajador no logra percibir satisfacción en su trabajo, a causa de una falta de seguridad de sí mismo para relacionarse, intervenir y decidir sobre su trabajo, por lo tanto, no puede obtener recompensas tales como el aumento de su sueldo, la subida de cargo y la consideración (Chiavenato, 2004). Esto concuerda con Aquino y Delgado (2019), quienes encontraron que la dimensión organización y equipo de trabajo se relaciona de forma inversa y baja con la calidad de vida laboral ($\rho = -0.383^{**}$, $p = 0.000$), es decir, los trabajadores no logran organizarse con sus superiores, ocasionándoles dificultades tales como la poca protección de su bienestar, la falta de normas políticas laborales, la insuficiencia de tecnología, la poca formación laboral y el desgano para laborar, asimismo, se les hace complicado laborar en conjunto, de modo que, no existe el apoyo entre compañeros ante alguna situación injusta, ni cooperación para

concretar las metas y ni el incremento de su prestigio, en consecuencia disminuye su calidad de vida en el trabajo; de igual manera, es apoyado por Velam (2021), quien encontró que los trabajadores presentaron dificultades tales como el mal manejo de las herramientas tecnológicas, poca relación interpersonal con sus propios colegas, bajo desenvolvimiento laboral en el espacio de trabajo, ausencia de una fuerte influencia por parte de los supervisores o superiores en su trabajo y desorganización para definir los roles del trabajador para llegar a culminar las actividades; de igual manera, concuerda con lo encontrado por Freire et al. (2020), quien halló que los trabajadores que experimenten la falta de respaldo de su equipo para afrontar los trabajos constantes que deben terminar, la ausencia de cohesión grupal y desestructuración de la organización, presentaran mayor riesgo de tener insatisfacción laboral; de igual forma, coincide con lo encontrado por Savarino (2023) quien halló que los trabajadores que manifiesten desunión grupal, el poco apoyo entre compañeros ante cualquier abuso laboral, la ausencia de respaldo para la protección de su bienestar, el poco apoyo técnico y la disminución de su reconocimiento como buen trabajador, presentaran mayor afectación sobre su propósito de vida, autoaceptación y crecimiento personal. Entonces como la ausencia de organización y equipo de trabajo dependerán del nivel de recompensas, podemos decir que es necesario la presencia de insatisfacción laboral por parte de los trabajadores para que perciban la disminución de su vida laboral, esto concuerda con el estudio presentado por García (2019), quien halló que la satisfacción laboral se relaciona significativamente de manera directa con la calidad de vida laboral en los trabajadores, lo que significa que cuanto menor es la satisfacción laboral menor será el nivel de la calidad de vida laboral. Por lo tanto, se puede señalar que la desmedida desorganización y el conflicto entre los miembros del mercado, ocasionará daños tales como la mala ejecución del proceso para regular las indicaciones de la municipalidad y la directiva, la poca asistencia grupal ante la retención injustificada de mercancías, el poco

reconocimiento de los ayudantes por no superar las ventas laborales, la escasez de balanzas digitales y movilidad, la falta de ganas para cumplir con su función, la desatención de las políticas municipales y la poca protección a su bienestar cuando son clausurados, golpeados o insultados, asimismo, estas circunstancias nefastas influye de manera negativa en la confianza de los comerciantes y su desempeño, de modo que, sus beneficios sean inexistentes y afecte a su calidad de vida laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: La variable estrés laboral correlaciona significativamente ($p=0.001<0.05$) de manera inversa y baja con la calidad de vida laboral ($\rho=-0.329$) en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Esto significa que los trabajadores que poseen un alto nivel de estrés, presentaran mayor probabilidad de desarrollar insatisfacción de la calidad de vida laboral, sobre todo en el caso que tengan dificultades para controlar las demandas del entorno, sientan bajos niveles de bienestar.

Segunda: La dimensión superiores y recursos de estrés laboral correlaciona significativamente ($p=0.001<0.05$) de manera inversa y baja con la calidad de vida laboral ($\rho=-0.318$) en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Esto implica que los trabajadores que desarrollen una ineficaz obtención de recursos y una baja relación sociolaboral con las instancias superiores, tienen mayor probabilidad de desarrollar insatisfacción de la calidad de vida laboral, alterando su desarrollo personal y su tiempo para realizar sus actividades familiares y personales.

Tercera: La dimensión organización y equipo de trabajo de estrés laboral correlaciona significativamente ($p=0.002<0.05$) de manera inversa y baja con la calidad de vida laboral ($\rho=-0.306$) en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Esto significa que los trabajadores que presenten una inadecuada organización y un deficiente trabajo en equipo tienen un mayor riesgo de desarrollar insatisfacción de la calidad de vida laboral, generando el declive de su bienestar y deterioro de sus habilidades laborales.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a las directivas de los mercados implementar talleres que busquen disminuir el estrés laboral, dado que se ha evidenciado que se relaciona con el desarrollo de insatisfacción de la calidad de vida laboral, y de esta forma fortalecer su bienestar laboral.
2. Se recomienda a la municipalidad, realizar el mismo estudio, pero abarcando todos los mercados dentro de su área. Asimismo, se recomienda ejecutar programas de prevención sobre el estrés laboral y su impacto en la salud mental del trabajador.
3. Se recomienda a las directivas realizar un plan de mejora sobre las condiciones laborales para que los comerciantes desarrollen eficazmente su calidad de vida laboral.
4. Se recomienda a los trabajadores participar en talleres para seguir mejorando sobre su salud mental, promover un entorno laboral agradable y sentir satisfacción.
5. Se recomienda a los próximos investigadores aumentar el tamaño de la muestra para una mayor relevancia, repetir el estudio en mercados de los diferentes distritos, puesto que se ha encontrado pocos antecedentes en dicha población.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2013). *Estudio diagnóstico y factores psicosociales asociados a la calidad de vida en el trabajo* [Tesis de Maestría en Psicología, Universidad de Autónoma de Nuevo León]. Recuperado de <https://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/5634>
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 60(17), 611-634. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29024892005>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ª ed). Editorial Episteme.
- Aquino, S. y Delgado, D. (2023). *Calidad de vida laboral y estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114030>
- Baker, B. y Karasek, A. (2000). *Encyclopedia of Occupational Health: Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Bergeron, L. (1982). La qualité de la vie au travail: de quoi parle-t-on exactement? *Revue Commerce*, 84(1), 55-66.
- Besoain, A., Agurto, G., Alarcón, T. y Rebolledo, J. (2022). Condiciones de empleo, trabajo y calidad de vida de hombres y mujeres en trabajo informal. *Revista de Salud Pública*, 57(17), 1-17. Rcuperado de <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003505>
- Borrego, S. (2008). “ Estadística Descriptiva e Inferencial”. *Innovación y Experiencias educativas*, 1(13), 1-13. Recuperado de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Nu_mero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf?fbclid=IwAR19CbM7u1Y7Sfww7TejFISdoe_xS9n5xXH9qTCNyD0x1eF7cephJvwpkksw

- Castro, J., y Londoño, C. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. *Económicas cuc*, 40(2), 87-100. Recuperado de <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.2.2019.06>
- Cauti, R. y Zelada, R. (2021). *Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84746>
- Chiang, M. y Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Ubiobio*, 8(1), 23-50. Recuperado de <https://doi.org/10.22320/hem.v8i1.2039>
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano*. McGraw Hill.
- Cirera, Y., Aparecida, E., Elias, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29), 67-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87724146007>
- Davis, L. (1979). Optimizing organization-plant design : A complementary structure for technical and social systems. *Organizational Dynamics*, 7(3), 3-15 Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90028-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90028-7)
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés y la Calidad de Vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*. 1(1), 71-84. Recuperado de <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

- Easton, S. y Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. University of Porsmouth. Recuperado de <https://researchportal.port.ac.uk/en/publications/user-manual-for-the-work-related-quality-of-life-wrqol-scale-a-me>
- Eslava, O. (2022). *Estrés laboral y Ansiedad en los trabajadores del Mercado Minorista Tierra Prometida, Distrito de Santa Anita, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4292>
- Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Díaz de Santos.
- França, A. y Rodrigues A. (2005) *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Freire, A. Cepeda, V. y Escobar, K. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fabrica productos químicos para la construcción en Durán – Ecuador. *Jornadas internacionales de investigación científica UTN*, 884(3), 2-11. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/342902566> Estres laboral y satisfaccion laboral en trabajadores de una compania que fabrica productos quimicos para la construccion en Duran - Ecuador
- Fonseca, J. (2023). *Estrés laboral y su relación con la calidad de vida del personal que trabaja en cines, Quito, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15368>
- French, R. y Kahn, L. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Enviroment and Mental Health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x>

- Fuller, S. (1980). How quality-of-worklife projects work for General Motors. *Monthly Labor Review*, 103(7), 37-39
- Garcés, C., Loli, A., y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 23(2), 67–82. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- García, Y. (2019). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en personas que trabajan en algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad de Montemorelos]. Recuperado de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1125>
- García, S. (1993). La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Revista de qualitat*, 11, 4-9.
- Gonzalez, R. (2018). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la economía informal en una ciudad de México. Universidad de Guadalajara, México*. Recuperado de https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2018/calidad-vida-laboral-en-trabajadores-economia-informal-en-ciudad-mexico?fbclid=IwAR23fJ_vjj8Y17tFVxzyaf10IIYJpCxO8GpR4qZfWcBbzVUyV_TW5fqPZIa4
- Hannif, Z. y Connell, J. (2009). Call centers, quality of work life and HRM practices: An in-house/outsourced comparison. *Employee Relations*, 31(4), 363-381. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/01425450910965423>
- Herrera, R. y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1), 1-1. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&tlng=es.

- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (7a ed.)*. McGRAW-HILL.
- Hinojosa, C. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/2493>
- INEI. (2022). *Hay más trabajadores que en el 2019, pero la mayoría son informales*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/inei_en_los_medios/16-agos-expreso-15.pdf
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estres y trabajo: una perspectiva gerencial*. (2da. ed.). TRILLAS.
- Juárez, A., Flores, C. y Pelcastre, B. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Salud UIS*, 52(4), 402-413. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Labrador, F., y Crespo, M. (1993). *Estrés: Trastornos psicofisiológicos*. Eudema.
- Macías, P. y Rincón, S. (2020). *La calidad de vida en los vendedores informales Girón, Santander* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11634/31103>

- Maya, F. y Andia, K. (2022). *Influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral (CVL) de asesores de atención al cliente de contact centers del sector comunicación en Lima Metropolitana 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/667695>
- McGrath, J. (1976). Stress and Behavior in Organizations. En M.D.Dunnette (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally.
- Medina, S., Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional para trabajadores mexicanos. *RESPYN*, 8(4), 2-10. Recuperado de <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Merín, J., Cano, A. y Miguel, J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/230577109> El estres laboral bases teoricas y marco de intervencion Occupational stress theoretical background and intervention framework
- Montero, E. (2013). Referentes conceptuales y metodológicos sobre la noción moderna de validez de instrumentos de medición: Implicaciones para el caso de personas con necesidades educativas especiales. *Actualidades en Psicología*, 27(114), 113-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133232388008>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *RAPD*, 33(3), 221-227. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/341343398> Introduccion a la Investigacion basica
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis*. (5ª ed), Editorial Ediciones de la U.

- OMS. (2004). La Organización del trabajo y estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Recuperado de <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/relaciones-de-trabajo-en-el-comercio-al-por-menor-y-su-impacto-sobre-el>
- Organización Internacional del trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/publications/workplace-stress-collective-challenge>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2023>
- Ortega, J. (1999). Estrés y trabajo. *Medspain. Revista de Medicina y Salud en internet*. 3. Recuperado de <http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/estres%20y%20trabajo.htm>
- Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. (32ª Edición). Editorial Siglo XXI.
- Peiró, J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18-38. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva
- Peiró, J., Ramos, J. y Gonzáles, V. (1994). Intervención organizacional para el control del estrés laboral. *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*, 543-585. Recuperado de <https://docplayer.es/23401948-Estres-laboral-material-bibliografico.html>

- Porcayo, M., Giles, R., Bárcenas, A. y López, A. (2022). Estrés laboral en vendedores informales de la Plaza Azul de San Mateo Atenco. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 1(28), 130-158. Recuperado de <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/20393>
- Pulluquitín, S. (2019). “Estrés Laboral y Calidad de Vida en Guardias de seguridad con turno rotativo” [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Técnica de Ambato]. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29580>
- Purizaca, L. (2022). *Efectos del estrés laboral en el sector comerciantes informales en la parte alta del Puerto de Paita, Piura-Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/4366>
- Rada, C. y Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(2), 113-129. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224090008>
- Riega, M. (2013). *Adaptación psicométrica de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en Operarios de una fábrica en Lima Norte* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodriguez, D., Romero, F. y Trompa, A. (2018). *Análisis comparativo de los niveles de Ansiedad y Estrés en vendedores autorizados y no autorizados del Municipio de*

- Mosquera* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cundimarca]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12558/1627>
- Rosero, M., Pérez, J. y Valles, G. (2022). *Nivel de estrés auto percibido y síntomas asociados de los domiciliarios por plataformas tecnológicas en Bogotá* [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. Recuperado de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/7651>
- Ruiz, L. (2020). *Estrés Laboral y Calidad de Vida de los colaboradores del restaurante Don Belisario-Higuereta-Lima, Distrito de San Borja, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/911>
- Salazar, M. y Osejos, A. (2023). “*Las cadenas comerciales y su incidencia en las ventas de los negocios de abastos del mercado central de Jipijapa* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manbí]. Recuperado de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5269>
- Sánchez, R., Álvarez, R. y Lorenzo, S. (2003). Calidad de vida profesional de los trabajadores de atención primaria del área 10 de Madrid. *Medifam*, 13(4), 55-60. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1131-57682003000400009&script=sci_arttext&tlng=en
- Savarino, N. (2023). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en empleados de una empresa de Call Center en Caba* [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. Recuperado de <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/1644>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10651/26765>

- Suárez, 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*, 2(1), 33-50. Recuperado de <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>
- Villarín, A., Méndez, T., Zuzuárregui, M., Sánchez, S. y Conejo, R. (2015). Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. *Revista de Calidad Asistencial*, 30(1), 4-9. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.cali.2014.11.007>
- Velam, W. (2021). *Estrés laboral y clima laboral ante el Covid-2019 en trabajadores de una empresa de vigilancia, 2021* [Tesis de licenciatura Universidad César Vallejo]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69066>
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21. Recuperado de <http://pubs.sciepub.com/education/4/20/3>
- Zuleta, A. (2020). Vendedores ambulantes y COVID 19: estudio sobre la situación psicosocial antes y en la pandemia dentro el trabajo informal en la ciudad de La Paz. *Revista de Investigacion Psicologica*, 28-42. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000300005&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS MERCADOS DEL ASENTAMIENTO HUMANO BUENOS AIRES DE VILLA , CHORRILLOS- 2024 AUTOR: SANCHEZ VILLEGAS CHRISTOPHER RONNY LIZARDO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores				
Problema General ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024?	Objetivo general Determinar si existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano de Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.	Hipótesis General: Existe relación entre el Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.	Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS adaptada por Ángela Suárez Tunanñaña				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
			Superiores y Recursos	-Falta de espacio privado de actividades -Falta de respeto -Presión -Desconfianza -Incomprensión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	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	Bajo (11 a 24) Promedio bajo (25 a 43) Promedio alto (44 a 62) Muy Alto (63 a 77)
Problema Específico -¿Cuál es la relación entre la dimensión superiores y recursos del estrés laboral y la calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024?	Objetivo específico -Determinar si existe relación entre la dimensión	Hipótesis Específica: -Existe relación entre la dimensión superiores y recursos del	Organización y Equipo de Trabajo	-Falta de Políticas -Desprestigio -Desorganización -Falta de tecnología -Falta de conocimiento técnico -Inseguridad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	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	Bajo (14 a 33) Promedio Bajo (34 a 55) Promedio alto (56 a 77) Muy alto (78 a 98)

<p>Aires de Villa, Chorrillos-2024?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos 2024?</p>	<p>superiores y recursos del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.</p> <p>- Determinar si existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.</p>	<p>estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos 2024.</p> <p>-Existe relación entre la dimensión organización y equipo de trabajo del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos 2024.</p>				<p>‘Generalmente’ es fuente de estrés. 7 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.</p>	
---	---	--	--	--	--	---	--

Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y Rango
Interrelación trabajo – hogar	-Flexibilidad -Adecuación de horarios -Ambiente laboral estable -Satisfacción	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	-1 es igual a Totalmente en desacuerdo -2 es igual a En desacuerdo. -3 es igual a Neutral.	Muy bajo (0 a 17) Bajo (18 a 20) Promedio (21 a 27) Alto (28 a 29) Muy alto (30 a más)
Bienestar general	-Felicidad -Aspectos de vida	8, 12 y 16	-4 es igual a De acuerdo. -5 es igual a Muy de acuerdo	Muy bajo (0 a 8) Bajo (9) Promedio (10 a 12) Alto (13) Muy Alto (14 a más)
Trabajo y satisfacción profesional	-Metas -Expresión de opinión -Uso de habilidades	1, 2 y 3		Muy bajo (0 a 8) Bajo (9 a 10) Promedio (11 a 12) Alto (13) Muy Alto (14 a más)
Condiciones laborales	-Reconocimiento -Desarrollo personal - Apoyo	7, 9, 10 y 11		Muy bajo (0 a 9) Bajo (10 a 11) Promedio (12 a 15) Alto (16 a 17) Muy Alto (18 a más)
Control en el trabajo	-Decisiones -Estabilidad	4 y 18		Muy bajo (0 a 4) Bajo (5) Promedio (6 a 7) Alto (8) Muy alto (9 a más)

Anexo 2: Instrumentos

Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Nombre: Edad :

..... Grado:

..... Dpndcia:

.....

Tiempo en la Unidad: Fecha :

.....

Instrucciones: A continuación encontrara un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem indicara 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.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete 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 mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral

Nombre:

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 las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en 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 son satisfactorias.					
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.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Validez a través del Juicio de expertos del instrumento Calidad de Vida laboral

Juez 1



**Universidad
Norbert Wiener**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. López Oqueña, María del Carmen

Lima, 20 de mayo de 2022

Asunto: Validación de instrumentos.

Previo cordial saludo, permítame presentarme; soy un estudiante del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad "Norbert Wiener", como parte de nuestra formación en el curso denominado Seminario de Tesis II, estoy realizando mi Tesis Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2022. Conocedor de su trayectoria académica y profesional relacionado con el tema, recorro a usted para solicitarle, tenga a bien de colaborar con mi persona asumiendo el rol de Experto. Su función será la de evaluar los ítems de cada dimensión respecto a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, indicándonos las sugerencias y/o recomendaciones.

Después de la evaluación, tenga a bien certificar su participación como Experto, según formato adjunto.

Quedo muy agradecido por su atención y voluntad en colaborar con mi formación profesional en la carrera de psicología.

Es preciso indicar que este trabajo está siendo dirigido por el profesor del curso, Dr. Reyes Callahuacho, David Tito y correo david.reyes@uwiener.edu.pe, para cualquier información adicional.

Atentamente.

1. Sanchez Villegas, Christopher

Código: 2020100899

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato (2004): "La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida." (P.492).

Dimensiones:

Interrelación trabajo-hogar:

Esta dimensión es como el trabajador percibe su propio equilibrio entre su trabajo y su vida personal, si el equilibrio es adecuado el trabajador va a poder mantener o aumentar la eficacia de su trabajo, esto a su vez va a causar que pueda tener una vida plena en su hogar. Por otro lado, Según Bruck, Allen & Spector (2002) citado por More (2017): "Encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral". (P.11)

Bienestar general:

Es el bienestar psicológico y físico del trabajador, cuando un trabajador percibe su bienestar de forma adecuada va a poder mantener un nivel adecuado de autoestima y esto a su vez no afectará su nivel físico, por otro lado si el bienestar es inadecuado lo que va a causar es una carga psicológica y física, ocasionando su bajo rendimiento en el trabajo.

Trabajo y satisfacción profesional:

Se refiere a la satisfacción que se percibe en el trabajo, como la realización del desarrollo del trabajador para alcanzar sus propias metas, también de que se sienta parte de la organización como expresar sus propias ideas y que la misma organización le dé oportunidades de seguir ascendiendo.

Condiciones laborales:

Está relacionado con las condiciones de seguridad y sobre los recursos que va a necesitar el trabajador, también sobre el apoyo entre la organización y el trabajador para solucionar cualquier dificultad. Por último, las faltas de condiciones laborales van a generar el rechazo del trabajador.

Control en el trabajo:

Es el control percibido del trabajador, a su adaptación rápida y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización, generando una relación de compromiso recíproca.

Resumen Variable: Calidad de Vida Laboral

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Interrelación trabajo – hogar	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal Politémica (Likert)
	Bienestar general	8, 12 y 16	
	Trabajo y satisfacción profesional	1, 2 y 3	
	Condiciones laborales	7, 9, 10 y 11	
	Control en el trabajo	4 y 18	

Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Interrelación trabajo-hogar	5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	13	Trabajo en un ambiente seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Bienestar general	8	Estoy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Trabajo y satisfacción profesional	1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Condiciones Laborales	7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Control en el trabajo	4	Me siento bien en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

No se encontraron observaciones.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Apellidos y nombres del juez validador:

María del Carmen López Oqueña

Número de DNI

43975167

Especialidad del validador

Psicóloga Clínica

Lima, 20 de mayo de 2022



Firma digital o sello



**Universidad
Norbert Wiener**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de mayo de 2022

Dr. Gonzalez Rueda, Nestor Daniel

Asunto: Validación de instrumentos.

Previo cordial saludo, permítame presentarme; soy un estudiante del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad "Norbert Wiener", como parte de nuestra formación en el curso denominado Seminario de Tesis II, estoy realizando mi Tesis Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los Trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2022. Conocedor de su trayectoria académica y profesional relacionado con el tema, recurrimos a usted para solicitarle, tenga a bien de colaborar con nosotros asumiendo el rol de Experto. Su función será la de evaluar los ítems de cada dimensión respecto a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, indicándonos las sugerencias y/o recomendaciones.

Después de la evaluación, tenga a bien certificar su participación como Experto, según formato adjunto.

Quedo muy agradecido por su atención y voluntad en colaborar con nuestra formación profesional en la carrera de psicología.

Es preciso indicar que este trabajo está siendo dirigido por el profesor del curso, Dr. Reyes Callahuacho, David Tito y correo david.reyes@uwiener.edu.pe, para cualquier información adicional.

Atentamente.

Integrantes del grupo:

1. Sanchez Villegas, Christopher Código: 2020100899

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato (2004): "La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida." (P.492).

Dimensiones:

Interrelación trabajo-hogar:

Esta dimensión es como el trabajador percibe su propio equilibrio entre su trabajo y su vida personal, si el equilibrio es adecuado el trabajador va a poder mantener o aumentar la eficacia de su trabajo, esto a su vez va a causar que pueda tener una vida plena en su hogar. Por otro lado, Según Bruck, Allen & Spector (2002) citado por More (2017): "Encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral". (P.11)

Bienestar general:

Es el bienestar psicológico y físico del trabajador, cuando un trabajador percibe su bienestar de forma adecuada va a poder mantener un nivel adecuado de autoestima y esto a su vez no afectará su nivel físico, por otro lado si el bienestar es inadecuado lo que va a causar es una carga psicológica y física, ocasionando su bajo rendimiento en el trabajo.

Trabajo y satisfacción profesional:

Se refiere a la satisfacción que se percibe en el trabajo, como la realización del desarrollo del trabajador para alcanzar sus propias metas, también de que se sienta parte de la organización como expresar sus propias ideas y que la misma organización le dé oportunidades de seguir ascendiendo.

Condiciones laborales:

Está relacionado con las condiciones de seguridad y sobre los recursos que va a necesitar el trabajador, también sobre el apoyo entre la organización y el trabajador para solucionar cualquier dificultad. Por último, las faltas de condiciones laboral van a generar el rechazo del trabajador.

Control en el trabajo:

Es el control percibido del trabajador, a su adaptación rápida y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización, generando una relación de compromiso recíproca.

Resumen Variable: Calidad de Vida Laboral

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Interrelación trabajo – hogar	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal Politémica (Likert)
	Bienestar general	8, 12 y 16	
	Trabajo y satisfacción profesional	1, 2 y 3	
	Condiciones laborales	7, 9, 10 y 11	
	Control en el trabajo	4 y 18	

Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Interrelación trabajo-hogar	5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	13	Trabajo en un ambiente seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Bienestar general	8	Estoy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Trabajo y satisfacción profesional	1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Condiciones Laborales	7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Control en el trabajo	4	Me siento bien en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Observaciones:

No se encontraron observaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Apellidos y nombres del juez validador:

Gonzalez Rueda Nestor Daniel

Número de DNI

32991045

Especialidad del validador

Doctor en Psicología, Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano

Lima, 20 de mayo de 2022

Firma y sello



**Universidad
Norbert Wiener**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de mayo de 2022

Dr. Rolandi Cavallero, Lorenzo

Asunto: Validación de instrumentos.

Previo cordial saludo, permítame presentarme; soy un estudiante del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad "Norbert Wiener", como parte de nuestra formación en el curso denominado Seminario de Tesis II, estoy realizando mi Tesis Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2022. Conocedor de su trayectoria académica y profesional relacionado con el tema, recurro a usted para solicitarle, tenga a bien de colaborar con mi persona asumiendo el rol de Experto. Su función será la de evaluar los ítems de cada dimensión respecto a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, indicándonos las sugerencias y/o recomendaciones.

Después de la evaluación, tenga a bien certificar su participación como Experto, según formato adjunto.

Quedo muy agradecido por su atención y voluntad en colaborar con mi formación profesional en la carrera de psicología.

Es preciso indicar que este trabajo está siendo dirigido por el profesor del curso, Dr. Reyes Callahuacho, David Tito y correo david.reyes@uwiener.edu.pe, para cualquier información adicional.

Atentamente.

1. Sanchez Villegas, Christopher

Código: 2020100899

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato (2004): "La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida." (P.492).

Dimensiones:

Interrelación trabajo-hogar:

Esta dimensión es como el trabajador percibe su propio equilibrio entre su trabajo y su vida personal, si el equilibrio es adecuado el trabajador va a poder mantener o aumentar la eficacia de su trabajo, esto a su vez va a causar que pueda tener una vida plena en su hogar. Por otro lado, Según Bruck, Allen & Spector (2002) citado por More (2017): "Encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral". (P.11)

Bienestar general:

Es el bienestar psicológico y físico del trabajador, cuando un trabajador percibe su bienestar de forma adecuada va a poder mantener un nivel adecuado de autoestima y esto a su vez no afectará su nivel físico, por otro lado si el bienestar es inadecuado lo que va a causar es una carga psicológica y física, ocasionando su bajo rendimiento en el trabajo.

Trabajo y satisfacción profesional:

Se refiere a la satisfacción que se percibe en el trabajo, como la realización del desarrollo del trabajador para alcanzar sus propias metas, también de que se sienta parte de la organización como expresar sus propias ideas y que la misma organización le dé oportunidades de seguir ascendiendo.

Condiciones laborales:

Está relacionado con las condiciones de seguridad y sobre los recursos que va a necesitar el trabajador, también sobre el apoyo entre la organización y el trabajador para solucionar cualquier dificultad. Por último, las faltas de condiciones laboral van a generar el rechazo del trabajador.

Control en el trabajo:

Es el control percibido del trabajador, a su adaptación rápida y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización, generando una relación de compromiso recíproca.

Resumen Variable: Calidad de Vida Laboral

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Interrelación trabajo – hogar	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal Politémica (Likert)
	Bienestar general	8, 12 y 16	
	Trabajo y satisfacción profesional	1, 2 y 3	
	Condiciones laborales	7, 9, 10 y 11	
	Control en el trabajo	4 y 18	

Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Interrelación trabajo-hogar	5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	13	Trabajo en un ambiente seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Bienestar general	8	Estoy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Trabajo y satisfacción profesional	1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Condiciones Laborales	7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Control en el trabajo	4	Me siento bien en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

NINGUNA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Apellidos y nombres del juez validador:

ROLANDI CAVALLERO LORENZO

Número de DNI

06624098

Especialidad del validador

Psicólogo Organizacional

Lima, 20 de mayo de 2022



Mg. Lorenzo Rolandi Cavallero
Coordinador de PPP
Facultad de CCSS
EAP Psicología
Teléfono: (511) 706 5555 Anexo 3104
Celular: 996 604 176
lorenzo.rolandi@unwiener.edu.pe
www.unwiener.edu.pe

Unidos logramos una educación superior

Juez 4



**Universidad
Norbert Wiener**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de mayo de 2022

Mg. Urbano Katayama, Victor Manuel

Asunto: Validación de instrumentos.

Previo cordial saludo, permítame presentarme; soy un estudiante del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad "Norbert Wiener", como parte de nuestra formación en el curso denominado Seminario de Tesis II, estoy realizando mi Tesis Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2022. Conocedor de su trayectoria académica y profesional relacionado con el tema, recurro a usted para solicitarle, tenga a bien de colaborar con mi persona asumiendo el rol de Experto. Su función será la de evaluar los ítems de cada dimensión respecto a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, indicándonos las sugerencias y/o recomendaciones.

Después de la evaluación, tenga a bien certificar su participación como Experto, según formato adjunto.

Quedo muy agradecido por su atención y voluntad en colaborar con mi formación profesional en la carrera de psicología.

Es preciso indicar que este trabajo está siendo dirigido por el profesor del curso, Dr. Reyes Callahuacho, David Tito y correo david.reyes@uwiener.edu.pe, para cualquier información adicional.

Atentamente.

1. Sanchez Villegas, Christopher

Código: 2020100899

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato (2004): "La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida." (P.492).

Dimensiones:

Interrelación trabajo-hogar:

Esta dimensión es como el trabajador percibe su propio equilibrio entre su trabajo y su vida personal, si el equilibrio es adecuado el trabajador va a poder mantener o aumentar la eficacia de su trabajo, esto a su vez va a causar que pueda tener una vida plena en su hogar. Por otro lado, Según Bruck, Allen & Spector (2002) citado por More (2017): "Encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral". (P.11)

Bienestar general:

Es el bienestar psicológico y físico del trabajador, cuando un trabajador percibe su bienestar de forma adecuada va a poder mantener un nivel adecuado de autoestima y esto a su vez no afectará su nivel físico, por otro lado si el bienestar es inadecuado lo que va a causar es una carga psicológica y física, ocasionando su bajo rendimiento en el trabajo.

Trabajo y satisfacción profesional:

Se refiere a la satisfacción que se percibe en el trabajo, como la realización del desarrollo del trabajador para alcanzar sus propias metas, también de que se sienta parte de la organización como expresar sus propias ideas y que la misma organización le dé oportunidades de seguir ascendiendo.

Condiciones laborales:

Está relacionado con las condiciones de seguridad y sobre los recursos que va a necesitar el trabajador, también sobre el apoyo entre la organización y el trabajador para solucionar cualquier dificultad. Por último, las faltas de condiciones laborales van a generar el rechazo del trabajador.

Control en el trabajo:

Es el control percibido del trabajador, a su adaptación rápida y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización, generando una relación de compromiso recíproca.

Resumen Variable: Calidad de Vida Laboral

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Interrelación trabajo – hogar	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal Politémica (Likert)
	Bienestar general	8, 12 y 16	
	Trabajo y satisfacción profesional	1, 2 y 3	
	Condiciones laborales	7, 9, 10 y 11	
	Control en el trabajo	4 y 18	

Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Interrelación trabajo-hogar	5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	13	Trabajo en un ambiente seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Bienestar general	8	Estoy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Trabajo y satisfacción profesional	1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Condiciones Laborales	7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Control en el trabajo	4	Me siento bien en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Revisar las cláusulas con el propósito que queden muy claro el contenido de las mismas.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Apellidos y nombres del juez validador:

URBANO KATAYAMA, VICTOR MANUEL

Número de DNI

06646690

Especialidad del validador

Psicólogo educativo y social

Lima, 20 de mayo de 2022



Firma



**Universidad
Norbert Wiener**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de mayo de 2022

Mg. Tamayo Toro, Mónica Alexandra

Asunto: Validación de instrumentos.

Previo cordial saludo, permítame presentarme; soy un estudiante del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad "Norbert Wiener", como parte de nuestra formación en el curso denominado Seminario de Tesis II, estoy realizando mi Tesis Estrés laboral y Calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2022. Conocedor de su trayectoria académica y profesional relacionado con el tema, recurro a usted para solicitarle, tenga a bien de colaborar con mi persona asumiendo el rol de Experto. Su función será la de evaluar los ítems de cada dimensión respecto a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad, indicándonos las sugerencias y/o recomendaciones.

Después de la evaluación, tenga a bien certificar su participación como Experto, según formato adjunto.

Quedo muy agradecido por su atención y voluntad en colaborar con mi formación profesional en la carrera de psicología.

Es preciso indicar que este trabajo está siendo dirigido por el profesor del curso, Dr. Reyes Callahuacho, David Tito y correo david.reyes@uwiener.edu.pe, para cualquier información adicional.

Atentamente.

1. Sanchez Villegas, Christopher

Código: 2020100899

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato (2004): "La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida." (P.492).

Dimensiones:

Interrelación trabajo-hogar:

Esta dimensión es como el trabajador percibe su propio equilibrio entre su trabajo y su vida personal, si el equilibrio es adecuado el trabajador va a poder mantener o aumentar la eficacia de su trabajo, esto a su vez va a causar que pueda tener una vida plena en su hogar. Por otro lado, Según Bruck, Allen & Spector (2002) citado por More (2017): "Encontraron que el conflicto entre el trabajo y el hogar concierne en la disminución de la satisfacción laboral". (P.11)

Bienestar general:

Es el bienestar psicológico y físico del trabajador, cuando un trabajador percibe su bienestar de forma adecuada va a poder mantener un nivel adecuado de autoestima y esto a su vez no afectará su nivel físico, por otro lado si el bienestar es inadecuado lo que va a causar es una carga psicológica y física, ocasionando su bajo rendimiento en el trabajo.

Trabajo y satisfacción profesional:

Se refiere a la satisfacción que se percibe en el trabajo, como la realización del desarrollo del trabajador para alcanzar sus propias metas, también de que se sienta parte de la organización como expresar sus propias ideas y que la misma organización le dé oportunidades de seguir ascendiendo.

Condiciones laborales:

Está relacionado con las condiciones de seguridad y sobre los recursos que va a necesitar el trabajador, también sobre el apoyo entre la organización y el trabajador para solucionar cualquier dificultad. Por último, las faltas de condiciones laboral van a generar el rechazo del trabajador.

Control en el trabajo:

Es el control percibido del trabajador, a su adaptación rápida y a sentirse involucrado en las decisiones de la organización, generando una relación de compromiso recíproca.

Resumen Variable: Calidad de Vida Laboral

Variables	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Interrelación trabajo – hogar	5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19	Ordinal Politémica (Likert)
	Bienestar general	8, 12 y 16	
	Trabajo y satisfacción profesional	1, 2 y 3	
	Condiciones laborales	7, 9, 10 y 11	
	Control en el trabajo	4 y 18	

Escala abreviada de Calidad de vida laboral (WRQoL)

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Interrelación trabajo-hogar	5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Separar facilidades y flexibilidad. Debe evitarse colocar y/o.
	6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	13	Trabajo en un ambiente seguro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17	Las condiciones laborales son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Bienestar general	8	Estoy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Trabajo y satisfacción profesional	1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Separar ideas. No usar y/e
	3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Condiciones Laborales	7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dim.	N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Control en el trabajo	4	Me siento bien en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Levantar observaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Apellidos y nombres del juez validador:

TAMAYO TORO, MÓNICA ALEXANDRA

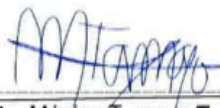
Número de DNI

47504087

Especialidad del validador

Especialista en metodología de la investigación cuantitativa.
Psicoterapeuta.

Lima, 20 de mayo de 2022



Mg. Mónica Tamayo Toro
Psicóloga
C.Ps.P. 26618

V de Aiken- Variable Calidad de Vida Laboral

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces														
	J1	J2	J3	J4	J5	S	v.AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	v.AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	v.AIKEN	
1	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
2	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
5	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
6	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20						0	0						0	0						0	0	0.00

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable: Calidad de vida laboral

The screenshot shows the Jamovi interface for a Reliability Analysis. The 'Scale Statistics' section has 'Cronbach's α ' checked, resulting in a value of 0.829 for the 'scale'. The 'Item Statistics' section is currently empty. The 'Results' panel displays the following table:

Scale Reliability Statistics	
Cronbach's α	
scale	0.829

References:

- [1] The jamovi project (2021). *jamovi*. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- [2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).
- [3] Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.

Confiabilidad Calidad de Vida Laboral

Cronbach's α

escala	0.829
--------	-------

This screenshot shows the same Jamovi interface but with 'Cronbach's α (if item is dropped)' checked in the 'Item Statistics' section. The 'Results' panel now displays the following table:

Item Reliability Statistics	
if item dropped	
Cronbach's α	
1	0.830
2	0.829
3	0.821
4	0.816
5	0.826
6	0.822
7	0.829
8	0.821
9	0.821
10	0.815
11 (2)	0.815
12 (2)	0.816
13 (2)	0.827
14	0.820
15	0.812
16	0.822
17	0.819
18	0.830
19	0.811

Ítems Calidad de Vida laboral

	if item dropped
	Cronbach's α
1	0.830
2	0.829
3	0.821
4	0.816
5	0.826
6	0.822
7	0.829
8	0.821
9	0.821
10	0.815
11 (2)	0.815
12 (2)	0.816
13 (2)	0.827
14	0.820
15	0.812
16	0.822
17	0.819
18	0.830
19	0.811

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 11 de junio de 2024

Investigador(a)
Christopher Ronny Lizardo Sanchez Villegas
Exp. N°: 0431-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024.” Versión 01 con fecha 17/05/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 17/05/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Christopher Ronny Lizardo Sanchez Villegas.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raul Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Título de proyecto de investigación : Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024.

Investigadores : Christopher Ronny Lizardo, Sanchez Villegas

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “*Estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024*”. de fecha 17/05/2024 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar si existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de los mercados del Asentamiento Humano de Buenos Aires de Villa, Chorrillos-2024. Su ejecución ayudará/permitirá brindar conocimientos necesarios para mejorar la salud psicológica de este grupo laboral.

Duración del estudio (meses): 02

Nº esperado de participantes: 100

Criterios de Inclusión y exclusión:

-Criterios de inclusión: Trabajadores de los mercados del asentamiento humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, ser mayores de edad e informales

-Criterios de Exclusión: Trabajadores que pertenecen a otros mercados alejados del asentamiento humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos, no cumplir con la mayoría de edad y ser formales.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le hará entrega de 2 cuestionarios.
- Se le brindará las indicaciones para responder al cuestionario y un tiempo para responder.
- Una vez concluido, se revisará que todos los ítems hayan sido respondidos y se dará fin al proceso.

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 30 minutos..

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto porque tendrá la oportunidad de analizar su nivel de estrés laboral y calidad de vida laboral que vivencia.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal.

Christopher Ronny Lizardo, Sanchez Villegas

912707587

psicochris2108@gmail.com

a2020100899@uwiener.edu.pe

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Solicitud del Mercado Sarita Colonia

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Solicito: Permiso para aplicar encuestas de mi trabajo de investigación (Tesis para optar el grado de bachiller)

Presidente: Segundino Valenzuela

Directiva: Mercado Sarita Colonia

Yo Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo identificado con el DNI: 77382807, domiciliado en MZ 19-A LT 14 Av. San Martin Buenos Aires de Villa. Distrito de Chorrillos. Con el número de celular 912707587, ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que soy alumno del último ciclo de la Universidad Norbert Wiener de la Facultad de Psicología, solicito a la directiva el permiso para aplicar mis encuestas en los trabajadores que pertenecen al Mercado Sarita Colonia para poder culminar mi proyecto de tesis para la obtención del grado de bachiller.

Las encuestas que aplicaré son Escala de Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral, ambas encuestas nos ayudarán a medir el grado de estrés y calidad de vida de los trabajadores.

Las encuestas serán anonimizadas de manera que el nombre/razón social de los trabajadores no aparecerán en ningún momento en el estudio.

Por lo expuesto:

Ruego a la Directiva acceder a lo solicitado

Lima 23 de Mayo del 2022

Asociación de Vivienda y Trabajo
"SARITA COLONIA"
Segundino Valenzuela Llanca
PRESIDENTE

Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo

DNI: 77382807

Autorización del Mercado Sarita Colonia

ASOCIACIÓN DE VIVIENDA Y TRABAJO
SARITA COLONIA
Fundado 20-06-78 Inscritos en los Registros Públicos
De Lima N° 7997 RUC N° 20138101844
Teléfono: 766 09 06 Chorrillos

Chorrillos 23 de mayo del 2022

Señor
SANCHEZ VILLEGAS, CHRISTOPHER RONNY LIZARDO

ASUNTO: AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y comunicarle que se ha visto por conveniente autorizar el desarrollo del trabajo titulado "ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE LOS MERCADOS DEL ASENTAMIENTO HUMANO BUENOS AIRES DE VILLA Y LA CAMPIÑA, CHORRILLOS - 2022".

Para ello, deberá realizar las coordinaciones con los demás miembros de apoyo de la directiva, a fin de que se le brinden las facilidades para los procedimientos de la investigación.

Sin otro particular, es propicio la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima de la directiva.

Asociación de Vivienda y Trabajo
"SARITA COLONIA"
Segundo Valenzuela Llandeta
PRESIDENTE

Solicitud del Mercado San Martín

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Solicito: Permiso para aplicar encuestas de mi trabajo de investigación (Tesis para optar el grado de bachiller)

Directiva: Asociación de Propietarios del Mercado Moderno "San Martín de Porres"

Yo Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo identificado con el DNI:77382807, domiciliado en MZ 19-A LT 14 Av. San Martin Buenos Aires de Villa. Distrito de Chorrillos. Con el número de celular 912707587, ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que soy alumno del último ciclo de la Universidad Norbert Wiener de la Facultad de Psicología, solicito a la directiva el permiso para aplicar mis encuestas en los trabajadores que pertenecen a la Asociación de Propietarios del Mercado Moderno "San Martín de Porres" para poder culminar mi proyecto de tesis para la obtención del grado de bachiller.

Las encuestas que aplicaré son Escala de Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral, ambas encuestas nos ayudarán a medir el grado de estrés y calidad de vida de los trabajadores.

Las encuestas serán anonimizadas de manera que el nombre/razón social de los trabajadores no aparecerán en ningún momento en el estudio.

Por lo expuesto:

Ruego a la Directiva acceder a lo solicitado

Lima 29 de Abril del 2022


Asociación de Propietarios del Mercado Moderno "San Martín de Porres"
Distrito de Chorrillos


Asociación de Propietarios del Mercado Moderno "San Martín de Porres"
Distrito de Chorrillos



Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo

DNI:77382807

Autorización del Mercado San Martín

"Año del Buen servicio al ciudadano"

ASOCIACIÓN DE PROPIETARIO DEL MERCADO MODERNO "SAN MARTIN DE PORRES"

Chorrillos, 29 de abril del 2022

Señor

Sanchez Villegas, Christopher Ronny Lizardo

Asunto: Autorización para trabajo de Investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y comunicarle que se ha visto por conveniente autorizar el desarrollo del Trabajo titulado "Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de los Mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa y de La Campiña, Chorrillos- 2022". Para ello, deberá realizar las coordinaciones con los demás miembros de apoyo de la directiva, a fin de que se le brinden las facilidades para los procedimientos de la investigación.

Sin otro particular, es propicio la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima de la directiva.

Atentamente



Araceta Del Rocio Ramos Logano
PRESIDENTA
DNI 3985917

Solicitud del Mercado Virgen del Carmen (Asociación de Comerciantes del Mercado Comunal Buenos Aires de Villa)

“Año del Buen servicio al ciudadano”

Solicito: Permiso para aplicar encuestas de mi trabajo de investigación (tesis para optar El grado de bachiller)

Directiva: Asociación de Comerciantes del Mercado Comunal Buenos Aires de Villa

Yo Sánchez Villegas Christopher Ronny Lizardo identificado con DNI: 77382807, domiciliado en MZ 19-A lote 14 AV. San Martín Buenos Aires de Villa. Distrito de Chorrillos. Con el número de celular 912707587, ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que soy alumno del último ciclo de la Universidad Norbert Wiener de la facultad de Psicología, solicito a la directiva el permiso para aplicar mis encuestas en los trabajadores que pertenecen a la Asociación de Comerciantes del Mercado Comunal Buenos Aires de Villa para poder culminar mi proyecto de tesis para la obtención del grado de bachiller.

Las encuestas que aplicare son Escalas de Estrés laboral y calidad de Vida Laboral, ambas encuestas nos ayudaran a medir el grado de estrés y calidad de vida de los trabajadores.

Las encuestas serán anonimizadas de manera que el nombre/razón social de los trabajadores no aparecerán en ningún momento en el estudio.

Por lo expuesto:

Ruego a la Directiva acceder a lo solicitado

Lima 29 de abril del 2022



Sánchez Villegas Christopher Ronny Lizardo

DNI: 77382807

Autorización del Mercado Virgen del Carmen (Asociación de Comerciantes del Mercado Comunal Buenos Aires de Villa)

"Año del Buen servicio al ciudadano"

ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES DEL MERCADO COMUNAL DE BUENOS AIRES DE VILLA

Chorrillos, 29 de abril del 2022

Señor

Sanchez Villegas, Christopher Ronny Lizardo

Asunto: Autorización para trabajo de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y comunicarle que se ha visto por conveniente autorizar el desarrollo del Trabajo titulado "Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de los Mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa y de La Campiña, Chorrillos- 2022". Para ello, deberá realizar las coordinaciones con los demás miembros de apoyo de la directiva, a fin de que se le brinden las facilidades para los procedimientos de la investigación.

Sin otro particular, es propicio la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima de la directiva.

Atentamente:



Solicitud del Mercado Los Gorriones

"Año del Buen servicio al ciudadano"

Solicito: Permiso para aplicar encuestas de mi trabajo de investigación (Tesis para optar el grado de bachiller)

Directiva: Mercado Los Gorriones

Yo Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo identificado con el DNI:77382807, domiciliado en MZ 19-A LT 14 Av. San Martin Buenos Aires de Villa. Distrito de Chorrillos. Con el número de celular 912707587, ante ustedes con el debido respeto me presento y expongo:

Que soy alumno del último ciclo de la Universidad Norbert Wiener de la Facultad de Psicología, solicito a la directiva el permiso para aplicar mis encuestas en los trabajadores que pertenecen Mercado Los Gorriones para poder culminar mi proyecto de tesis para la obtención del grado de bachiller.

Las encuestas que aplicaré son Escala de Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral, ambas encuestas nos ayudarán a medir el grado de estrés y calidad de vida de los trabajadores.

Las encuestas serán anonimizadas de manera que el nombre/razón social de los trabajadores no aparecerán en ningún momento en el estudio.

Por lo expuesto:

Ruego a la Directiva acceder a lo solicitado

Lima 29 de Abril del 2022

Sanchez Villegas Christopher Ronny Lizardo

DNI:77382807

Maria Llanos Ramirez
PRESIDENTA
Asoc Mercado Los Gorriones

Autorización del Mercado Los Gorriones

"Año del Buen servicio al ciudadano"

MERCADO LOS GORRIONES

Chorrillos, 29 de abril del 2022

Señor

Sanchez Villegas, Christopher Ronny Lizardo

Asunto: Autorización para trabajo de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y comunicarle que se ha visto por conveniente autorizar el desarrollo del Trabajo titulado "Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de los Mercados del Asentamiento Humano Buenos Aires de Villa y de La Campiña, Chorrillos- 2022". Para ello, deberá realizar las coordinaciones con los demás miembros de apoyo de la directiva, a fin de que se le brinden las facilidades para los procedimientos de la investigación.

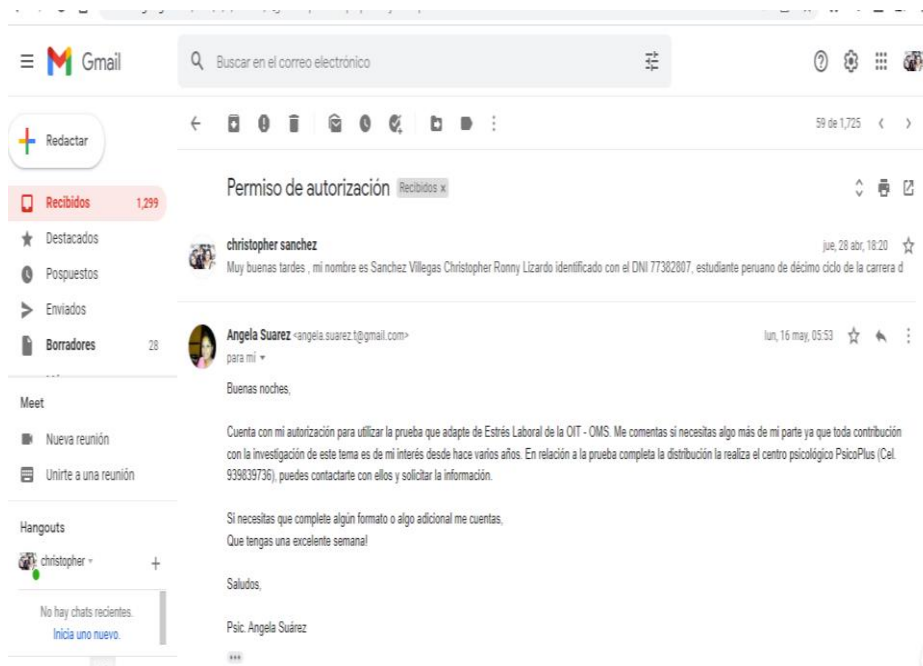
Sin otro particular, es propicio la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima de la directiva.

Atentamente:

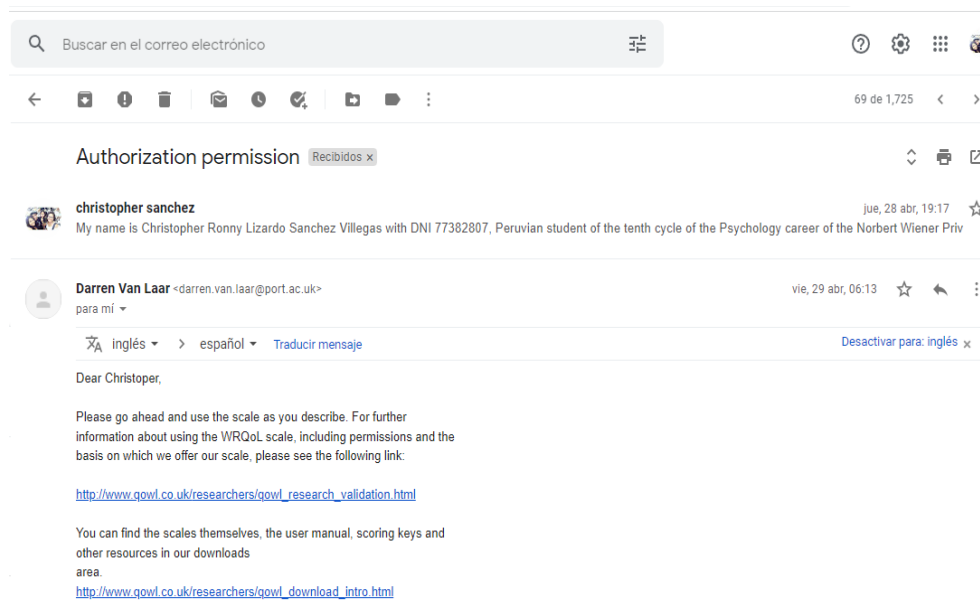

María Llanos Ramirez
PRESIDENTA
Asoc Mercado Los Gorriones

Anexo 8: Autorización de los instrumentos

Escala de Estrés laboral OIT-OMS



Escala Breve de Calidad de vida laboral



Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin

CHRISTOPHER SANCHEZ Tesis FINAL de Sanchez Villegas.docx

Switch to the new view | Submission Details

Top sources | All Sources | 38 Similarity Exclusions

Overall Similarity: **12%**

Flags: 0 | Document Details: 0% AI

12% Overall Similarity

Rank	Source	Similarity
1	hdl.handle.net INTERNET	3%
2	repositorio.uwieneredu.pe INTERNET	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
4	uwieneredu on 2023-03-24 SUBMITTED WORKS	<1%
5	uwieneredu on 2023-09-01 SUBMITTED WORKS	<1%
6	uwieneredu on 2023-12-14 SUBMITTED WORKS	<1%
7	Pontificia Universidad Católica d... SUBMITTED WORKS	<1%
8	María Angélica Díaz Hernández, ... CROSSREF	<1%
9	uwieneredu on 2024-02-07 SUBMITTED WORKS	<1%
10	uwieneredu on 2024-09-01 SUBMITTED WORKS	<1%

Page 1 of 128

Share | Search

Universidad Norbert Wiener
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

"Estés labora y calidad de vida labora en los trabajadores de los mercados del Avenamiento Humano Buenos Aires de Villa, Chorrillos - 2024"

Para optar el Título Profesional de:
Licenciado en Psicología

AUTOR: SANCHEZ VILLEGAS, CHRISTOPHER RONNY LIZARDO

CODIGO ORCID: 0000-0001-5354-1293

LIMA - PERÚ
2024

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
4	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-09-01 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-12-14 Submitted works	<1%
7	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-05-29 Submitted works	<1%
8	María Angélica Díaz Hernández, Angie Paola Gorrostola Camargo, Darí... Crossref	<1%