



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Estrés laboral y calidad de vida en trabajadores  
de la empresa Panasa, Callao 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Enfermería en Salud Ocupacional**

**Presentado por:**

Bravo Molina, Patricia Del Pilar

**Código ORCID:** 0000-0001-7343-2662


**Asesor: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario**

**Código ORCID:** 0000-0001-8303-2910

**Línea De Investigación:** Enfermedades y Factores De Riesgos Ocupacionales

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo, ... **BRAVO MOLINA PATRICIA DE DEL PILAR** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANASA, CALLAO 2022”** Asesorado por el docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio. DNI ...002865014 ORCID...<https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>..... tiene un índice de similitud de ( 16 ) (dieciséis) % con código     oid:     oid:14912:217536987      verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

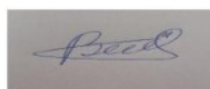
Así mismo:

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  
**BRAVO MOLINA PATRICIA DE DEL PILAR**  
 DNI: .....71434500

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



Firma  
 Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio.  
 .DNI: ...002865014

Lima, ...21...de.....marzo..... de.....2023.....

## **DEDICATORIA**

Dedico primeramente este proyecto de investigación Dios y a la Virgen María Auxiliadora, por iluminar mi camino y estar conmigo en cada paso que doy. A mis padres por su todo su apoyo incondicional durante el desarrollo de toda mi carrera profesional. A mi hermano por ser un ejemplo personal de superación. A mi asesor, mi principal colaborador y mentor en este proceso. Asimismo a todos los trabajadores de la empresa donde laboro, PANASA, Callao.

## AGRADECIMIENTO

- A Dios, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este proceso.
- A mis padres, Alejandro, Victoria y a mi hermano Franz, por ser mi apoyo y motivo para poder concluir satisfactoriamente el presente proyecto.
- A mi asesora de tesis, por su valioso aporte en mi proceso de formación.
- Mi agradecimiento a todos los trabajadores de la empresa PANASA por haberme brindado voluntariamente parte de su tiempo para la realización de mi proyecto.

**ASESOR:**

MG. Morillo Acasio, Berlina del Rosario

**JURADOS:**

Presidente	: Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez
Secretario	: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos
Vocal	: Mg. María Angélica Fuentes Siles

## Resumen

El presente proyecto de tesis tiene por objetivo, determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022; asimismo el estudio posee un método de investigación hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, básica y de corte transversal y diseño no experimental. Se aplicará un muestreo probabilístico, estratificado conformado por 148 trabajadores. Se aplicarán dos instrumentos: “Escala de estrés laboral” el cual consta de 25 ítems y 7 dimensiones: territorio ocupacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional y clima organizacional. De igual manera se hará uso de la “Escala de Calidad de vida laboral”, compuesto por 27 ítems y 5 dimensiones: actividad física y salud, bienestar psicológico, relación con familiares y autonomía, apoyo social y pares y finalmente ambiente laboral. Para el análisis se hará uso del paquete estadístico SPSS versión 23.0 con la cual se obtendrá los datos de frecuencia y porcentaje y la correlación de Pearson a fin de determinar la relación de las hipótesis expuestas; existe o no relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores de la empresa PANASA.

**Palabras Claves:** Estrés laboral, Calidad de vida, Trabajadores.

### **Abstract**

The objective of this thesis project is to determine the relationship between work stress and the quality of life in workers of the company PANASA, Callao 2022; Likewise, he has a hypothetical-deductive research method, with a quantitative approach, a type of correlational research study, basic and cross-sectional, and a non-experimental design. A probabilistic, stratified sampling will be applied, made up of 148 workers. Two instruments will be used: ""Work Stress Scale" which consists of 25 elements and 7 dimensions: occupational territory, technology, leader influence, lack of cohesion, group support, organizational structure and organizational climate. Also will be used the Work Life Quality Scale", made up of 27 items and 5 dimensions: physical activity and health, psychological well-being, relationship with family members and autonomy, social support and peers, and finally the work environment. For the analysis, the statistical package SPSS version 23.0 will be used, with which the frequency and percentage data and the conclusion. Finally, use will be made of the Pearson parametric test in order to determine the relationship of the exposed hypotheses; there is or not statistically significant relationship between the quality of life at work and work stress in workers of the PANASA company.

**Keywords:** Work stress, Quality of life, Workers.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>

2.1. Antecedentes Nacionales.....	7
2.2. Antecedentes Internacionales.....	8
2.3. Bases teóricas.....	10
2.4. Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1 Hipótesis general.....	18
2.3.2 Hipótesis específicas.....	18
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1. Método de la investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización.....	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1 Técnica.....	26
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3 Validez.....	27
3.7.4 Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>31</b>
4.1. Cronograma de actividades.....	31
4.2. Presupuesto.....	32

<b>5. REFERENCIAS.....</b>	<b>33</b>
<b>6. ANEXOS.....</b>	<b>41</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2: Instrumentos.....	45
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	48
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	50

**TABLAS:**

**Tabla 1.** Tabla para la operacionalización de variables

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel mundial organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han considerado abordar los problemas asociados con la salud mental en el ámbito laboral. De igual manera los organismos internacionales mencionan que cada 12.000 millones de días laborales son perdidos a causa de los factores psicológicos como aquellos relacionados con el trabajo.(1)

En ese mismo contexto, la OMS asegura que en la actualidad hasta un 75% de los empleados ha experimentado o estarán experimentando estrés.(2) Frente a la calidad de vida en el trabajo el mismo organismo, menciona que es una problemática que puede afectar física y psicológicamente a los trabajadores, generándoles cuadros de depresión y ansiedad, promoviendo así el consumo de sustancias nocivas como drogas y alcohol.(3)

De manera similar la ONG-Social Progress Imperative da a conocer que los países que tienen la más alta calidad de vida laboral en América Latina, son Chile en primer lugar seguido por Costa Rica, Argentina y Brasil, dejando al Perú en los lugares más bajos en términos de niveles de calidad en el entorno laboral. Asimismo, el periódico El Comercio para el año 2021 señaló que, el 71% de trabajadores peruanos manifestó no sentirse valorados por su organización.(4)

Igualmente el Perú cuenta con las peores condiciones en términos de protección a sus trabajadores.(5) Y acorde a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en América Latina el Perú es uno de los países con la peor relación entre trabajo-vida.(6)

La OIT menciona que en el caso peruano, la pandemia se ha traducido no solo una grave crisis sanitaria sino también la caída de la actividad económica más grande de los últimos 100 años, lo cual ha provocado que las industrias tengan que realizar diferentes reajustes que en cierta parte perjudican la tranquilidad del trabajador.(7) Por lo contrario organismos nacionales como SUNAFIL, han beneficiado alrededor de 11,760 trabajadores por medio de sus intervenciones lo cual ha conllevado a tratar de mejorar las condiciones laborales.(8)

Agregando a lo anterior para el presente año en el Perú el 70% de los trabajadores entre los 25 a 40 años sufren estrés laboral. (9) Tales cifras fueron reafirmadas por una encuestadora peruana los cuales indicaron que un 70% de los trabajadores peruanos sufren de estrés laboral.(10)

En otro orden de ideas este estudio se desarrollará en la empresa PANASA, en lo que va del presente año se han presentado 6 accidentes de trabajo de los cuales dos fueron incapacitantes (dos amputaciones de dedo una parcial y una total) y que al momento de hacer la investigación manifestaron sentirse distraídos y en ciertos casos cansados y estresados.

En la actualidad la empresa se encuentra en época de campaña la cual culmina en mayo 2023, por tal motivo estos últimos meses vienen a ser más estresantes en términos de producción, para lo cual, los trabajadores laboran 12 horas de lunes a domingos, si bien es cierto esto genera en ellos mayores ingresos económicos muchas veces el aspecto psicológico se ve afecto, en su mayoría acuden al área de tóxico manifestando: cefaleas 30%, mialgias 20%, estrés 30% y otros 20%.

Cabe indicar que existe personal que presentan descuentos judiciales por alimentos y se han detectado hasta en dos oportunidades en los vestidores y baños el olor relacionado con sustancias ilícitas. Es por ello que en base a lo referido en párrafos previos se ha considerado

conveniente identificar si existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa ya mencionada.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA
- Determinar la relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.
- Determinar la relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.
- Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.
- Determinar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.
- Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.
- Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica.**

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que busca establecer la relación de dos variables estrés laboral y calidad de vida con la finalidad de comprobar estadísticamente los postulados teóricos referidos a la existencia de una relación inversamente proporcional entre las variables tomando en consideración los postulados que se mencionan en el modelo de adaptación brindado por Callista Roy.

### **1.4.2. Metodológica.**

La investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, porque para analizar la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral como variables investigativas se utilizará el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Los instrumentos a utilizarse en el presente estudio contarán con validez y confiabilidad lo cual será de gran utilidad para futuros investigadores que busquen trabajar con las variables ya mencionadas.

### **1.4.3. Práctica.**

La realización del presente estudio brindará las herramientas necesarias para que la directiva de la empresa pueda establecer mejoras frente a la posible relación de las variable calidad de vida y estrés laboral, con la finalidad de generar mejoras a beneficio de la empresa y de los trabajadores.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

- **Temporal**

La obtención de los datos se llevará a cabo en los meses de noviembre y diciembre, previa autorización de la gerencia de la empresa.

- **Espacial**

Los trabajadores a evaluarse trabajan en una empresa que está ubicada en Carmen de la Legua, Callao.

- **Población o unidad de análisis**

Se contará con la participación voluntaria de todos los trabajadores de la empresa PANASA, planta Callao.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes Nacionales:

Cauti (11), en el año 2021, realizó una investigación que tuvo por objetivo “determinar la correlación, entre estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021. La metodología fue descriptiva, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra conformada por 176 trabajadores. Los instrumentos fueron: Cuestionario de estrés laboral - OIT- OMS, “BIEPS-A” para el bienestar psicológico y ECVL para la calidad de vida laboral. Los resultados muestran que entre Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral existe una correlación inversa de ( $Rho = -0.357$ ); Bienestar psicológico y Calidad de Vida Laboral presentan una correlación significativa de ( $Rho = 0.237$ ) y Estrés Laboral con Bienestar Psicológico presentan una correlación débil de ( $Rho = 0.076$ ); por otro lado, las dimensiones de Calidad de Vida Laboral evidencian correlaciones negativas con Estrés Laboral”.

Barrios (12), en el año 2018, realizó una investigación que tuvo por objetivo “identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018. La metodología fue de diseño no experimental, transversal y correlacional la población estuvo conformada por 30 profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de “Inventario Burnout de Maslach” y la “Escala de calidad de vida”. Los resultados indicaron que existe correlación negativa moderada entre estrés laboral y calidad de vida con una significancia de  $p < 0.05$ ”.

Silverio (13), en el año 2018, en su estudio tuvo por objetivo “determinar si existía una relación significativa entre la calidad de la vida laboral y el estrés laboral en un grupo de

docentes de instituciones educativas estatales, Lima. La metodología fue de tipo correlacional, de corte transversal, cuantitativo y con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 docentes. Se hizo uso de dos instrumentos: Cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral y el Cuestionario sobre Estrés Laboral. Resultados: se encontró relaciones significativas y negativas entre las variables, lo cual significa que existe una relación inversamente proporcional en la cual si se incrementa la calidad de vida laboral disminuye el estrés laboral del docente.”.

## **2.2. Antecedentes Internacionales:**

Velastegui (14) ,en el año 2022, realizó un estudio que tuvo por objetivo “conocer la relación del estrés laboral y calidad de vida laboral en los trabajadores de área comercial de una industria en Ecuador. La metodología fue cuantitativa, el tipo de investigación descriptiva y correlacional. Participaron 34 colaboradores . Se utilizaron tres herramientas de evaluación una para evaluar la necesidad y los recursos de la empresa, una segunda herramienta para medir el estrés laboral y otra para medir la calidad de vida en el trabajo. Los resultados mostraron que nivel de estrés laboral fue leve en el 100% en toda la población evaluada, el 85% tuvo una buena calidad de vida y el 15% mantuvo una calidad de vida media. En conclusión, no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral en los colaboradores”.

Bejarano;etc (15) , en el año 2020, realizó una investigación que tuvo por objetivo a “establecer la relación que entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín. La metodología fue cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Se hizo uso de dos cuestionarios: Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) utilizado para medir el estrés laboral y Escala Gencat para evaluar la calidad de vida. La relación de estos resultados fueron que la mayoría de los participantes manifiestan

tener un buen nivel de calidad de vida. Conclusión: existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida de los participantes”.

Pulliquín (16), en el año 2018, realizó un estudio el cual tuvo como objetivo “identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad, que laboran en horarios rotativos en la empresa, Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador. La metodología fue de tipo correlacional y se aplicó el instrumento en 30 guardias de seguridad. Los instrumentos a usarse fueron: La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida. Como resultado se obtuvo que no existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ( $X^2(1) = 0,068$ ,  $p > 0,05$ ) y finalmente se optó por la conclusión que el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida”.

## 2.3. Bases teóricas

### 2.3.1. Estrés laboral

Para la segunda variable de estudio se procedió a realizar la búsqueda de definiciones, encontrando los resultados:

La teoría de afrontamiento descrito por Lazarus lo define como “el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”.(17) El estrés puede provocar distintos problemas de salud, entre ellos están el asma, el infarto de miocardio y las alteraciones gastrointestinales e inmunológicas.(18)

Existe una relación entre el estrés y la enfermedad y esta está enfocada en el término de alostasis, lo cual explica la producción de diferentes cambios fisiológicos con la finalidad de mantener un estado de homeostasis frente a cualquier situación u agente estresor.(19) Este sistema alostático se pone en marcha por la acumulación de distintos acontecimientos aversivos que dan lugar al desgaste de los tejidos y órganos, provocando, a largo plazo, la enfermedad. (20)

El estrés tienen a causar afecciones perjudiciales en el hombre en los cuales se producen: dolores a nivel corporal, problemas digestivos, resfriados e incluso en ciertos casos infelicidad. A lo largo de la vida van a existir diferentes situaciones en las que nos vamos a tener que hacer frente al estrés y es ahí donde se resalta la conducta que debería presentar la persona para hacerle frente.(21)

Se puede definir al estrés a partir de tres orientaciones teóricas: (21)

- Las orientaciones basadas en el estímulo, las cuales conceptualizan al estrés entono a los diversos estímulos del medio ambiente en que se ordea la persona.

- Las orientaciones basadas en la respuesta, en las cuales hay un mecanismo de acción reacción.
- Las orientaciones basadas en el modelo relacional o de proceso, donde el estrés genera un conjunto de relaciones específicas entre la persona y la situación.

El estrés laboral afecta de diferente manera a cada persona que lo padece, este puede provocar comportamientos extraños o poco habituales de los colaboradores tanto en el puesto de trabajo como en su vida cotidiana, y en los casos extremos la exposición a estrés prolongado o acontecimientos traumáticos en sitio de trabajo pueden originar problemas psicológicos y trastornos psiquiátricos. (22)

En este sentido el estrés laboral se considera aquella experiencia subjetiva que experimenta una persona, esta es derivada de la idea de la existencia de una demanda excesiva o amenazas incontrolables con afectaciones negativas para ella, las cuales son denominadas tensión o estrés, y son causadas por denominados estresores.(23) Es por ello que el estrés trae consigo tensiones emocionales los cuales tienen su inicio en quienes realizan ciertas labores que le exijan respuestas inmediatas ante un cambio en el entorno, provocando que se activen los circuitos cerebrales como muestra de alerta.(24)

### **Enfoques:**

El estrés ha sido entendido por los tres enfoques siguientes: (25)

- Como estímulo: Genera respuestas por parte del organismo de la persona.
- Como reacción o respuesta: Genera cambios a nivel físico, psicológico y conductual.
- Como interacción: Interactúa entre los diferentes estímulos (interior y exterior).

### **Factores intervinientes del estrés laboral:**

Existen tres factores intervinientes en el Estrés Laboral: (26.27)

- Recursos personales: habilidades, necesidades, creencias, etc
- Recursos laborales: enfocados en incrementar el crecimiento personal y el alcance de las metas.
- Demandas laborales: Situaciones que van a requerir desgaste psicológico y físico así como gastos por parte del empleador.

### **Consecuencias del estrés laboral.**

La OIT (2013) plantean algunas de las consecuencias del estrés laboral para las empresas son:(28) dentro de las cuales se pueden rescatar:

- Aumento de absentismo
- Cambio o abandono del puesto de trabajo
- Clima laboral deficiente
- Baja productividad y calidad de los servicios que se brindan en la empresa
- Incremento de accidentes e incidentes laborales
- Falta de cooperación y coordinación
- Falta de satisfacción por los usuarios

### **Dimensiones**

Se han establecido siete dimensiones para el estrés laboral: (29)

- **Territorio Organizacional:** Es el ambiente físico en el cual la persona trabaja, se desarrolla y juega.
- **Tecnología:** Dependiendo de los recursos con los que la organización dota a sus empleados la tecnología se convertirá en un factor estresante o que vaya a beneficio del trabajador.

- **Influencia del líder:** Es entendida en términos de poder o autoridad, el que guía, orienta o castiga.
- **Falta de cohesión:** Orientado al cumplimiento de los objetivos, el cual debe ser de conocimiento del líder, así como de los empleados.
- **Respaldo del grupo:** Grupo de personas que se identifican con la empresa, entienden y valoran la labor que realizan con la finalidad de cumplir con los objetivos.
- **Estructura organizacional:** Burocracia que se sigue dentro de una empresa evalúa cual es la posición de un individuo dentro de la organización.
- **Clima organizacional:** La atmósfera que tiene cada organización.

### 2.3.2. Calidad de vida

Analizando las literaturas podemos encontrar diferentes conceptos referidos a la primera variable de investigación dentro de las cuales rescatamos lo siguiente:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como la manera en la que el individuo habla de su vida, los valores, expectativas, normas criterio... etc. y además se centra en la salud física, psicológica, la dependencia o independencia, relaciones sociales y creencias.(30)

La calidad de vida, está en continua evolución, en sus orígenes se basaba en el cuidado de salud personal y con la evolución del mismo se ha preocupado por la salud e higiene pública, extendiéndose a los derechos humanos, laborales y ciudadanos además de la preocupación por la vida social de las personas, sus actividades cotidianas y su salud.(31)

La calidad de vida depende de múltiples factores como los emocionales, físicos, laborales y también la percepción que tiene cada persona tomándolo como un elemento subjetivo en el cual el grado de satisfacción puede variar de persona en persona. (32)

La calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de la persona, incluyendo en el concepto aspectos objetivos y subjetivos.(33). Es la percepción que manifiestan los empleados sobre su grado de satisfacción o insatisfacción frente a su ambiente de trabajo, lo que depende del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en ellos, la cual impactará en el óptimo funcionar de la empresa.(34)

La calidad de vida laboral tuvo sus inicios a principios del siglo XX en la cual no se le tomaba en cuenta como un aspecto importante en términos laborales. Todo ello trajo consigo falencias en las industrias como ausentismos, rotaciones y abandonos de puestos, pues el trabajador era visto solo como una mano de obra y no como un conjunto con necesidades que deberían satisfacer en cierto grado con la finalidad de alcanzar las metas en las empresas. (35)

### **Dimensiones o factores:**

Para el presente estudio se hará uso del cuestionario de KIDSCREEN desarrollado en el Proyecto KIDSCREEN iniciado por la Comisión Europea en el 2001, el cual consta de cinco dimensiones.(36)

- 1) Actividad física y salud: La actividad física puede disminuir el riesgo de generar diversas enfermedades como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama, colon y la depresión.(37)
- 2) Estado de ánimo y sentimientos: Los trabajadores que sufren un bajo estado de ánimo y estrés tienen a presentar problemas en sus trabajos que a futuro los pueden llevar a la pérdida de estos, y viendolo desde el punto de vista de producción ocasiona baja

rentabilidad en las empresas.(38)

- 3) Vida familiar y tiempo libre: Tanto el trabajo como la familia son vitales para el desarrollo de la sociedad, la familia en primera instancia es el lugar en donde se desarrollan los primeros principios, valores y normas de vida que prepararán que prepararán a las personas para la vida comunitaria.(39)
- 4) Apoyo social y amigos: Las relaciones en el trabajo están centradas por dos elementos: la confianza y el compromiso, de igual manera tener en la cabeza a un jefe o supervisor que respalde y se preocupe por el accionar del trabajador es vital para el éxito profesional y de la empresa.(40)
- 5) Entorno laboral: El entorno de trabajo tiene un impacto importante en el estado de salud del trabajador. Podemos definir a un ambiente de trabajo seguro y saludable al entorno en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron medidas para reducirlos.(41)

### **2.3.3. Teóricos de las variables:**

#### **Teóricas de enfermería**

Se realizó la búsqueda de herramientas de enfermería que permitan encontrar estrategias de afrontamiento al estrés y a la mejora de la calidad de vida en los trabajadores, para dicho contexto Callista Roy elaboró en 1970 un modelo de adaptación denominado “The Roy Adaptation Model” (RAM), en el cual menciona que las respuestas adaptativas benefician la integridad de la persona (trabajador) en términos de crecimiento personal, reproducción, dominio y supervivencia en su día a día. Como parte de su modelo se mencionan herramientas que le permitan al profesional de enfermería gestionar acciones para ayudar a que la persona pueda reducir los mecanismos productores de estrés en su entorno.(42)

En su trabajo Callista Roy dio a conocer la capacidad de recuperación y adaptación que tiene el hombre (trabajador) frente a los cambios físicos y psicológicos importantes. Identificó 3 tipos de estímulos: el estímulo focal como un estímulo interno o externo más inmediato al que se enfrenta el hombre, estímulos contextuales como aquellos factores externos (entorno) a los que se enfrenta la persona y finalmente los estímulos residuales como aquellos que singularizan a la persona.(43)

Mediante esta teoría la enfermera busca mejorar la calidad de vida de las personas analizando las conductas y los estímulos que influyen en el hecho que la persona pueda adaptarse de forma óptima en el entorno, todo ello haciendo uso de diferentes herramientas a fin de: mantener la integridad, la dignidad, mejorar la salud y la calidad de vida.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA , Callao 2022.

**H01:** No existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA , Callao 2022.

**H2:** Existe relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H02:** No existe relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H3:** Existe relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H03:** No existe relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H4:** Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H04:** No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H5:** Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H05:** No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H6:** Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H06:** No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H7:** Existe relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

**H07:** No existe relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

En el presente proyecto de investigación se estará usando el método hipotético-deductivo pues se plantean una serie de afirmaciones en calidad de hipótesis para finalmente ser validadas. Para lo cual se iniciará partiendo por la observación para determinar la problemática a estudiar, posterior a ello se formularán hipótesis y finalmente se verificarán y comprobarán las proposiciones y supuestos establecidos.(44)

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Desde el punto de vista metodológico el enfoque es cuantitativo porque utilizará como técnica la denominada encuesta para la obtención de los datos y la utilización de la estadística como herramienta de análisis de los resultados.(45)

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio es de tipo aplicada de alcance correlacional pues se medirá la relación entre las variables: calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en los trabajadores de la empresa PANASA, acorde al nivel de orientación es una investigación observacional de tipo básica y de corte transversal pues estudia ambas variables en un momento determinado.(45)

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación para la presente investigación es no experimental, de corte transversal porque de acuerdo a Kerlinger, afirmaba que “la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. (46)

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1. Población**

La población estará conformada por aproximadamente 300 trabajadores distribuidos en 8 áreas: Tópico ocupacional, Imprenta, Absorbentes, Calidad, Mantenimiento, RRHH, Almacén y despacho y Cuadernos y conversión.

#### **Criterio de Inclusión**

- Trabajadores del área de imprenta
- Trabajadores del área de cuadernos y conversión
- Trabajadores del área de absorbentes
- Trabajadores del área de mantenimiento

#### **Criterio de exclusión**

- Trabajadores del área tópico ocupacional
- Trabajadores del área de calidad
- Trabajadores del área de almacén y despacho
- Trabajadores del área de RRHH

#### **3.5.2. Muestreo**

El muestreo será de tipo probabilístico estratificado.

#### **3.5.3. Muestra**

Se tomará una muestra representativa y determinada siguiendo los siguientes pasos estadísticos en función de la fórmula para poblaciones finitas menores a 100,000 para tener en cuenta la cantidad a seleccionar:

$$n = \frac{N Z^2_{\alpha/2} P(1-P)}{(N-1)e^2 + Z^2_{\alpha/2}}$$

**Valores estadísticos para determinar la muestra**

$$N = 237; P = 0,50; q = 0,50; d = 0,05; z = 1,96$$

**Fórmula:**

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

**Sustituyendo los valores**

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.5)^2} \quad \boxed{n = 384,16}$$

**Cálculo de la muestra**

$$nf = \frac{N}{1 + \frac{N}{n}}$$

$$nf = \frac{237}{1 + \frac{237}{384,16}} \quad \boxed{N = 148.125}$$

En tal sentido, la muestra según la fórmula estadística debería estar constituida por un grupo de 148 trabajadores que representa al 62.45% de la población en estudio.

**3.6. Variables y operacionalización****3.6.1. Variable de la investigación**

- Estrés laboral
- Calidad de vida

**3.6.2. Variables intervinientes**

- **Sexo:** Masculino - Femenino
- **Grupos etarios (edad):** 20 – 29; 30 – 39; 40 – 49 años

**3.6.3. Definición operacional de las variables**

**Tabla 1. Tabla para la operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos)
Estrés laboral	“El resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”.(18)	Es el resultado de la relación entre el trabajador y el entorno de trabajo, evaluado por este como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar laboral, tomando en cuenta las exigencia de la tarea y condiciones del trabajo, la participación y control, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y seguridad laboral, los horarios de trabajo, el papel de la compañía, los ingresos y la relación con el hogar para lo cual se hará uso de “Escala de estrés laboral de la OIT-OMS” adaptada por Suarez. (18)	Territorio organizacional	No estar en condiciones de controlar las actividades del área de trabajo produce estrés. No contar con un espacio privado produce estrés. Trabajar con miembros de otras áreas produce estrés.	Tipo de variable según su naturaleza:  Cualitativo	Muy baja: 0-25 Bajo: 26-50 Moderado: 51-57 Alto: 76-100 Muy alto: 101-125
			Tecnología	El equipo limitado para realizar mi trabajo produce estrés. No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa. No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	Escala de medición:  Ordinal, dato por los puntajes en la escala general y en cada dimensión	
			Influencia del líder	Que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa. Que mi supervisor no me respete me estresa. Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa. Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.		
			Falta de cohesión	Que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés. Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés. Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa. Que mi equipo de trabajo me presione		

			demasiado me causa estrés.		
		Respaldo del grupo	<p>Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</p> <p>Que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.</p> <p>Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</p>		
		Estructura organizacional	<p>El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.</p> <p>Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.</p> <p>Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.</p> <p>Que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.</p>		
		Clima organizacional	<p>Que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.</p> <p>Que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.</p> <p>Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.</p> <p>Que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</p>		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rangos)
Calidad de vida	La manera en la que el individuo habla de su vida, los valores, expectativas, normas criterio... etc. y además se centra en la salud física, psicológica, la dependencia o independencia, relaciones sociales y creencias.(30)	La manera en la que los trabajadores de la empresa hablan de su vida, los valores, expectativas, normas criterio... etc. y además se centra en la salud física, psicológica, la dependencia o independencia, relaciones sociales y creencias, tomando en cuenta la actividad física y salud, el bienestar psicológico, la relación con familiares y autonomía, el apoyo social y pares y el ambiente laboral;el cual será medido a través de una escala de calidad de vida en el trabajo.(30)	Actividad física y salud.	Descripción del estado de salud. Percepción de la salud Estado físico de salud. Capacidad física para hacer actividades. Nivel de energía	Tipo de variable según su naturaleza:  Cualitativo	Deficiente: 0 – 27 Mala: 28 – 54 Regular: 55 – 81 Buena: 82 – 108 Óptima: 109 – 135
			Bienestar psicológico.	Satisfacción personal Estado de humor Diversión en reuniones Sensación de tristeza Accionar en presencia de tristeza Sensación de soledad Aceptación de la forma de ser	Escala de medición:  Nominal, dado por los niveles diagnósticos con los que se categorizan a los encuestados	
			Relación con familiares y autonomía.	Tiempo para sí mismo Capacidad de realizar actividades de placer Relación Comunicación con en el hogar Presencia de problemas económicos Estabilidad económica		
			Apoyo social y pares.	Tiempo con amigos Diversión con amigos Cooperación entre amigos Confianza entre amigos		
			Ambiente laboral.	Satisfacción en el trabajo Identificación como trabajador Capacidad para seguir órdenes Relación con superiores		

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos corresponde a la encuesta dado que se trata de una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una muestra concreta y que nos permite a su vez conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

##### A. Escala de estrés laboral

**Autor:** Escala de estrés laboral de la OIT- OMS, adaptación de Angela Suarez, 2013.(47)

Nº de ítems: 25

Dimensiones: 07

- |                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| • Territorio organizacional | 03 indicadores |
| • Tecnología                | 03 indicadores |
| • Influencia del líder      | 04 indicadores |
| • Falta de cohesión         | 04 indicadores |
| • Respaldo del grupo        | 03 indicadores |
| • Estructura organizacional | 04 indicadores |
| • Clima organizacional      | 04 indicadores |

El instrumento consta de veinticinco ítems con 6 alternativas como respuestas, puntuación del 0 al 5:

- 0 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés.
- 1 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.
- 2 = si la condición ‘Algunas veces’ es fuente de estrés.

- 3 = si la condición ‘regularmente’ es fuente de estrés.
- 4 = si la condición ‘casi siempre’ es fuente de estrés.
- 5 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

De igual manera presenta 5 niveles diagnósticos distribuidos de la siguiente manera.

- 0 – 25 = Muy bajo o nivel aceptable.
- 26 – 50 = Bajo desarrollo de estrés laboral
- 51 – 75 = Moderado o promedio desarrollo de estrés laboral
- 76 – 100 = Alto desarrollo de estrés laboral
- 101 – 125 = Muy alto o Excesivo desarrollo de estrés laboral

## **B. Escala de calidad de vida**

<b>Autor</b>	:	<b>Kidscreen (36)</b>	
Nº de ítems	:	27	
Dimensiones	:	05	
		• Actividad física y salud	05 indicadores
		• Bienestar psicológico	07 indicadores
		• Relación con familiares y autonomía	07 indicadores
		• Apoyo social y pares	04 indicadores
		• Ambiente laboral	04 indicadores

El instrumento consta de veintisiete ítems con 6 alternativas como respuestas, puntuación del 0 al 5:

- 0 = si la condición ‘Nunca’ es fuente de estrés.
- 1 = si la condición ‘Raras veces’ es fuente de estrés.

- 2 = si la condición ‘A veces es fuente de estrés.
- 3 = si la condición ‘regularmente’ es fuente de estrés.
- 4 = si la condición ‘casi siempre’ es fuente de estrés.
- 5 = si la condición ‘Siempre’ es fuente de estrés.

De igual manera presenta 5 niveles diagnósticos distribuidos de la siguiente manera.

- 0 – 27 = Deficiente
- 28 – 54 = Mala
- 55 – 81 = Regular
- 82 – 108 = Buena
- 109 – 135 = Óptima

### **3.7.3. Validez:**

#### **a) Estrés laboral:**

En la validación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS se dio por medio de 5 expertos en la cual se obtuvo una validez relevante de 0.64. (47)

#### **b) Calidad de vida:**

En la validación de la escala de Calidad de vida de KIDSCREEN-27 se dió por medio de 5 expertos en la cual se obtuvo un 0.77 de validez relevante. (36)

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **A) Estrés laboral:**

Suarez halló la confiabilidad del instrumento se logró con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio. (49)

#### **B) Calidad de vida:**

Los valores de los coeficientes Alfa fueron de 0.70, generalmente aceptado como adecuado para los instrumentos psicológicos.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Una vez obtenido el permiso de consentimiento de los examinados se dará las instrucciones precisas para el llenado de los instrumentos.

Para el procesamiento de los datos correspondientes a los objetivos de investigación, se preparará la base de datos en hojas de cálculo del software Excel, a partir de la cual se exportará los datos al paquete estadístico SPSS versión 23 en español; Se realizará el análisis exploratorio de la variable. Se realizará la confiabilidad y validez de constructo de la escala utilizando el SPSS (Alpha de Cronbach).

Se realizará el Análisis inferencial de los resultados para la contratación de las hipótesis estadísticas; Se elaborará la discusión de los resultados. Se establecerán las conclusiones y recomendaciones. Se elaborará el informe final.

#### **Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se empleará las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS versión 23.0 versión en español. Se utilizará estas técnicas estadísticas en dos etapas:

Se hará uso del Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de las escalas.

La prueba paramétrica de la correlación de Pearson o la prueba no paramétrica de Spearman se utilizará para establecer la validez de constructo. La finalidad de la correlación de Pearson o Spearman es comprobar si los resultados de una variable están relacionados con los resultados de la otra variable.

### **3.8. Aspectos éticos**

Este estudio está enmarcado en el desarrollo de investigaciones en el campo de la salud ocupacional, para ello se tendrán presentes las pautas éticas que se tienen que aplicar cuando se realizan trabajos de investigación, para garantizar su protección, así mismo se aplicará el consentimiento informado previo alcance de información sobre el estudio a los trabajadores de la empresa industrial PANASA- S.A. Los principios bioéticos se aplicarán de la siguiente manera:

#### **Principio de Autonomía**

Cada uno de los trabajadores que participarán en el estudio serán previamente informados entorno a los objetivos y la forma en como se va a desarrollar todo el proceso y con ello cada uno podrá discernir de forma voluntaria por medio del consentimiento informado su voluntad de participar.(50)

#### **Principio de Beneficencia**

La base del presente principio se centra en evitar provocar algún tipo de daño o lesión durante el proceso de investigación. Al ser este un tipo de investigación no experimental cada uno de los participantes no presentarán algún tipo de riesgo. Adicional a ello con la información obtenida se lograrán mejoras a beneficio de los propios trabajadores todo ello enfocado a la finalidad de buscar su salud y autocuidado.(50)

#### **Principio de No maleficencia**

Durante el desarrollo del presente proyecto de investigación, se evitará producir algún tipo de daño en los participantes al ser el estudio es de tipo descriptivo y no de carácter experimental, de igual manera se garantizará la confidencialidad de toda la información obtenida.(50)

**Principio de Justicia**

Cada uno de los participantes tendrá la misma oportunidad de participar en el estudio de igual manera no existirá algún tipo de discriminación y se realizará un trato justo y empático en los participantes.(50)

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES		2022 - 2023						
		JUL	AG	SET	OCT	NOV	DIC	EN
1	Redacción del título							
2	Esquema del proyecto de tesis							
3	Objetivos de la investigación							
4	Justificación e importancia							
5	Desarrollo							
6	Revisión Bibliográfica							
7	Elaboración del Marco Teórico							
8	Búsqueda de instrumentos							
9	Recolección de datos							
10	Procesamiento de datos							
11	Análisis de datos							
12	Presentación de avance de investigación							
13	Redacción del informe final							
14	Entrega del Informe final							
15	Defensa del trabajo final							
<b>LEYENDA</b>								
Actividades realizadas								
Actividades pendientes								

#### 4.2. Presupuesto

<b>RECURSO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO POR UNIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HUMANOS</b>			
Asesor metodológico	1 persona	500	S/. 500
Asesor estadístico	1 persona	1000	S/. 1000
<b>MATERIALES</b>			
Lápiz	150 unid.	S/. 1.00	S/. 150.00
Lapicero	10 unid.	S/. 0.50	S/. 5.00
Hoja Bond	200 unid.	S/. 0.10	S/.20.00
Folder Manila	150 unid.	S/. 0.80	S/. 120.00
Borrador	150 unid.	S/. 0.50	S/. 75.00
Perforador	2 unid.	S/. 6.00	S/. 12.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	1500 unid.	S/. 0.05	S/. 75.00
Impresión Blanco/Negro	200 unid.	S/. 0.10	S/. 20.00
<b>VIÁTICOS Y TRANSPORTE</b>			
Transporte	5 viajes	S/. 2	S/. 10.00
Alimentación	5 comidas	S/ 10	S/. 50.00
<b>IMPREVISTOS</b>			S/. 100.00
<b>TOTAL</b>			
			S/. 2137.00

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud [Internet]. Ginebra; 2022 [Actualizado 28 set 2022; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. ECOEMBES [Internet].Madrid; 2020 [Actualizado 25 may 2020; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/bajo-rendimiento-laboral/>
3. Medical Assistant [Internet].Perú; 2019 [Actualizado 7 oct 2019; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://ma.com.pe/como-un-mal-ambiente-laboral-puede-afectar-tu-salud>
4. Pulluquitín, S. Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo [Tesis de pregrado]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2019. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29580/2/TESIS%20FINAL%20-%20Sofia%20Pulluquit%C3%ADn.pdf>
5. GESTION [Internet]. Perú; 2014 [Actualizado 28 may 2019; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/son-peores-paises-america-latina-61444-noticia/>
6. Blomberg Línea [Internet]. Colombia; 2022 [Actualizado 5 may 2022; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://www.bloomberglinea.com/2022/05/05/tres-paises-de-latam-entre-los-de-peor-equilibrio-trabajo-vida/>
7. Organización Internacional del Trabajo[Internet]. Perú; 2020 [Actualizado 3 set 2020; citado 3 nov 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

8. GESTION [Internet]. Perú; 2014 [Actualizado 20 may 2019; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/sunafil-mejora-condiciones-laborales-11-760-trabajadores-empresas-privadas-242308-noticia/>
9. INFO Capital Humano.Perú; 2018[Actualizado 5 abr 2019; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
10. El Comercio. Perú; 2021[Actualizado 1 feb 2021; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
11. Cauti, R; Zelada, R. Estrés , bienestar psicologico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima,2021. [Tesis para optar por el título de licenciada en psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.  
Recuperado a partir de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84746/Cauti\\_CRM-Zelada\\_FR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84746/Cauti_CRM-Zelada_FR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Barrios, I. Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo. [Tesis para optar el titulo profesional de licenciada en psicología]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2018. Recuperado a partir de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8605/Barrios%20Reyes%20Irma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Silverio R. Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015. [Tesis para optar el grado académico de: con mención en Administración de la Educación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Recuperado a partir de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio\\_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Velastegui, L. Estrés y calidad de vida laboral del personal en el área comercial de la empresa Tesalia CBC agencia Ambato”. [Tesis para optar el título ingeniero de empresas]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/36612/1/096%20AA-OE.pdf>
15. Bejarano, E., Espitia, G. y Jimenez, M. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros . [Trabajo de investigación para optar por el grado de licenciados en psicología]. Colombia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2020. Recuperado a partir de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRES%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%2027%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Pulliquín, S. Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo. [Tesis para optar el título de psicólogo clínico]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2019. Recuperado a partir de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29580/2/TESIS%20FINAL%20-%20Sofia%20Pulluquit%C3%ADn.pdf>

17. Lazarus R.S, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. Vol 1.5. Barcelona: Martínez Roca S.A; 1986.
18. Mcewen, B. S. Stressful experience, brain, and emotions. En: M. S. Gazzaniga. The Cognitive Neurosciences, MIT. Inlaterra: Cambridge; 1995. p. 1117-1136
19. Sterling, P. y Eyer, J. Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. En London: John Wiley and Sons .J. Fisher & J. Reason. Handbook of life stress, cognition and health; London; 1995.p. 629-649
20. Olga, G. y Terry, L. Superar el estrés.Vol 6. Madrid: Ediciones Pirámide; 1997
21. Sandín, B. Estrés. Manual de psicopatología. Vol 1. Madrid: McGraw-Hill; 1995.
22. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. OMS [Internet] 2004 [Citado 3 nov 2022] 3: 1-10.Disponible en [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1).
23. Peiró, J y Rodríguez, I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo, 2008. 29 (1), 68-82. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo. oa?id= 77829109>
24. Fernández, A. Estrés y enfermedad de Graves. Anales de Psiquiatría, 2007, 23(1), 34-38.
25. Cano-Vindel, A., El estrés laboral: Bases teóricas y Marco de Investigación . Rev. Ansiedad y Estrés.1995; 1(2-3), Rev. Ansiedad y Estrés. 1995;1(2): 113 -130
26. Bresó, E. Taller: “Del Burnout al Engagement”. Vol 8.17th ed. Costa Rica: Estudios de Posgrado Universidad de Costa Rica; 2008.

27. Dolan, S., García, S. y Díez, M. Autoestima, estrés y trabajo. Mac Graw Hill. 2005;77(1): 4-10
28. Organización Internacional del Trabajo [Internet]. Ginebra; 2013 [Actualizado feb 2016; citado 3 nov 2022]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
29. Betulio CA, Gilberty CA, Liliana RG, Elvia RC, Gilberto CR. Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. Scielo [Internet]. 2002 [citado 29 noviembre 2022]; 43(4): 1-4. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0535-51332002000400006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006)
30. Botero B. Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS). Hacia la promoción de la salud [Internet]. 2007 [3 de nov 2022]; 12: 11-24. Disponible en: [https://www.redalyc.org/pdf/3091/Resumenes/Resumen\\_309126689002\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3091/Resumenes/Resumen_309126689002_1.pdf)
31. Moreno, B y Ximénez, C. Cuarta parte: Evaluación en Psicología de la Salud. En: Buela, G, Carballo, V y Sierra, C. Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud. Vol 2 5ª ed. Madrid: International Thompson Public; 1996. p. 1045-1070
32. Grau, J. La calidad de vida en el enfermo de cáncer avanzado. Vol 5.6ª ed. La Habana: ICEPSS; 1998.
33. Ardila, R. Calidad de vida: una definición integradora. Vol 3. 17th ed. España: Revista Latinoamericana de Psicología; 2003

34. Baitul, M. Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 2012. 12(18). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762018000200058#B4](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#B4)
35. Granados, I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 2011, 14(2), 13. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v14\\_n2/pdf/a14v14n2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf)
36. Group TK. The KIDSCREEN Project [Internet]. KIDSCREEN Home page [Actualizado 20 oct 2010; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <http://KIDSCREEN.org/cms/es/node/77>.
37. Organización Panamericana de la Salud [Internet]. OPS Home page; 2019 [Actualizado 20 jun 2018; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica>
38. Revista de la OIT. ¡Auxilio estrés! Salud mental en el trabajo. OIT.2000; 37:1-4
39. ESAN [Internet]. Perú; 2018[Actualizado 6 feb 2018; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/equilibrio-laboral-y-familiar-estrategias-para-una-convivencia-exitosa>
40. GESTION [Internet]. Perú; 2019[Actualizado 20 feb 2019; citado 3 nov 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-jefe-realmente-apoya-nnda-nnlt-259221-noticia/>
41. Organización Internacional del trabajo [Internet]. Ginebra; 2020 [Actualizado 2 feb 2020; citado 3 nov 2022]. Disponible

en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_764111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf)

42. Encarna BA, Mar LF, Flor SV, Sara RG. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Scielo[Internet].2010 [citado 16 nov 2022];19(4). Disponible en:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)

43. Leticia DF, María DV, Patricia GP. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Scielo[Internet].2002 [citado 16 nov 2022];2(1).

Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004)

44. Javier Echegoyen Olleta. Método hipotético deductivo [Internet].España: Diccionario de psicología científica y psicológica ; Febrero de 2008 [Consultado 26

de oct 2022]. Disponible en: <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

45. Carlos FC, Pilar BL. Metodología de la investigación.[Internet] Mexico: Mc Graw Hill eduaction; 2014[consultado 16 nov 2022]. Disponible en:

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

46. Kerlinger, F. Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales.Vol 5. 12 ed. México: McGraw Hil; 2004

47. Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. Vol 12a. ed. México: Editorial Trillas; 1989

48. Suárez, A. 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. Junio, 2013. Recuperado de

<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

49. Greene J. y D'Oliveira M. Test estadísticos para psicología. Vol 2 3ra ed .España: Mc Graw Hill; 2006
50. Juan SA. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Scielo[Internet].2010 [citado 16 nov 2022]; 22(1):121-157. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732010000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006)

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia:**

FORMULACIÓN DEL PROBELMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<i>Problema general</i>	<i>Objetivo General</i>	<i>Hipótesis General</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Tipo de investigación</i>
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.	H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo con el estrés laboral en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida con el estrés laboral en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.	<b>Estrés laboral</b> <i>Dimensiones</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Territorio organizacional</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Respaldo del grupo</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Clima organizacional</li> </ul>	<b>Método de la investigación</b> Método hipotético-deductivo. <b>Enfoque de la investigación</b> Desde el punto de vista metodológico el enfoque es cuantitativo <b>Tipo de investigación</b> La investigación es aplicada con un alcance correlacional. <b>Diseño de la investigación</b> No experimental de corte transversal.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Variable 2	Población - Muestra
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en</li> </ul>	<b>H1:</b> Existe relación entre la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA , Callao 2022. <b>H01:</b> No existe relación entre la	Calidad de vida <i>Dimensiones</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad física y</li> </ul>	<b>Población</b> La población estará conformada por aproximadamente 300

<p>trabajadores de la empresa PANASA?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en</li> </ul>	<p>trabajadores de la empresa PANASA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> </ul>	<p>dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA , Callao 2022.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H02:</b> No existe relación entre la dimensión tecnología y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H03:</b> No existe relación entre la dimensión relación influencia del líder y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H04:</b> No existe relación entre la dimensión falta de cohesión y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H5:</b> Existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p>	<p>salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar psicológico.</li> <li>• Relación con familiares y autonomía.</li> <li>• Apoyo social y pares.</li> <li>• Ambiente laboral.</li> </ul>	<p>trabajadores distribuidos en 8 áreas laborales</p> <p><b>Muestreo</b> El muestreo será de tipo no probabilístico, intencionado y proporcional.</p> <p><b>Muestra</b> Se tomará una muestra representativa un grupo de 148 trabajadores que representa al 62.45% de la población en estudio</p>
---	---	---	--	---

<p>trabajadores de la empresa PANASA?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> <li>• Determinar la relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA.</li> </ul>	<p><b>H05:</b> No existe relación entre la dimensión respaldo del grupo y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H6:</b> Existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H06:</b> No existe relación entre la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H7:</b> Existe relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p> <p><b>H07:</b> No existe relación entre la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022.</p>		
---	---	---	--	--

## Anexo 2: Instrumentos

### Escala de calidad de vida *KIDSCREEN-27*(NIVELES DE CONDICIÓN DE VIDA)

#### INSTRUCCIONES:

Mediante la presente escala se le pide que responda con la mayor veracidad posible teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

*Nunca (0); Rara vez (1); A veces (2); Regularmente (3); Casi siempre (4) y Siempre (5).*

	0	1	2	3	4	5
<b>Actividad Física y Salud</b>						
1. En general, describes tu salud como buena						
2. Te sientes bien y saludable						
3. Estas físicamente activo						
4. Te sientes capaz de hacer bien tus actividades						
5. Te sientes lleno(a) de energía						
<b>Bienestar Psicológico</b>						
6. Te sientes satisfecho(a) con tu vida						
7. Estas de buen humor						
8. Te diviertes en las reuniones que vas						
9. Te sientes triste						
10. Te sentiste tan mal que no quisiste hacer nada						
11. Te sientes solo(a)						
12. Te sientes feliz con tu forma de ser						
<b>Relación con los familiares y Autonomía</b>						
13. Tienes tiempo suficiente para ti mismo(a)						
14. Eres capaz de hacer actividades que te gustan hacer en tu tiempo libre						
15. Tus padres tuvieron tiempo suficiente para ti						
16. Tus padres te trataron con justicia						
17. Fuiste capaz de conversar con tus padres cuando quisiste						
18. Tuviste dinero suficiente para hacer las mismas actividades que tus amigos(as).						
19. Tienes dinero suficiente para tus gastos						
<b>Apoyo Social y Pares</b>						
20. Pasaste tiempo con tus amigos(as)						
21. Te diviertes con tus amigos(as)						
22. Tú y tus amigos(as) se ayudaron los unos a los otros						
23. Sientes que puedes confiar en tus amigos(as)						
<b>Ambiente laboral</b>						
24. Te sientes en trabajo satisfecho						
25. Eres buen/ trabajador (a)						
26. Te sientes capaz de seguir produciendo						
27. Tiene una relación adecuada con tus jefes						

### Escala de estrés laboral OIT-OMS

#### INSTRUCCIONES:

Mediante la presente escala se le pide que responda con la mayor veracidad posible teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

0 = si la condición 'Nunca' es fuente de estrés.

1 = si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.

2 = si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.

3 = si la condición 'regularmente' es fuente de estrés.

4 = si la condición 'casi siempre' es fuente de estrés.

5 = si la condición 'Siempre' es fuente de estrés.

N°	Ítem	N	RV	AV	R	CS	S
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés						
2	El rendirle informes a mis supervisores 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 supervisores, 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						

### **Anexo 3: Consentimiento Informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Patricia del Pilar Bravo Molina

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Bravo Molina, Patricia del Pilar. El propósito de este estudio es determinar la presencia de una posible relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores de la empresa PANASA. Su ejecución permitirá establecer la relación de dos variables calidad de vida en el trabajo y estrés laboral mediante para comprobar estadísticamente los postulados teóricos referidos a la existencia de una relación inversamente proporcional entre la calidad de vida en el trabajo y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa investigada.

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Completar las escalas de Calidad de vida laboral y estrés laboral, la cual puede demorar unos 30 minutos. Los resultados de las escalas se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

Su participación en el estudio no presnetará prejuicios en el aspecto personal y laboral pues en todo momento se mantendrá el anonimato y la confidencialidad de los reusltados.

#### **Beneficios**

Podrá ser participe de un proyecto de investigación el cual en base a los resultados permitirá la realización de mejoras a beneficios de la empresa en mención.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

#### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del trabajador**

Si usted se siente incómodo durante su participación en el presente proyecto de investigación, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Patricia del Pilar Bravo Molina, número de teléfono: 961741430) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail*: comite.etica@uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

## Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO

**“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA  
EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PA  
NASA, CALLAO 2022”**

AUTOR

**PATRICIA DEL PILAR BRAVO MOLINA**

RECuento DE PALABRAS

**13598 Words**

RECuento DE CARACTERES

**71882 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**59 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 8, 2022 11:49 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 8, 2022 11:51 AM GMT-5**

### ● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)