



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**Tesis**

Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa  
farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología**

**Presentado por:**

**Autora:** Torres Chafloque, Paola Rhut

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6204-5982>

**Asesor:** Dr. Caller Luna, Juan Bautista

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6623-246X>

**Lima – Perú**

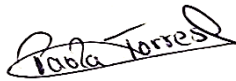
**2025**

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

Yo, Torres Chafloque Paola Rhut 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 de investigación “Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025” Asesorado por el docente: Dr. Caller Luna, Juan Bautista DNI 07143496 ORCID 0000-0001-6623-246X tiene un índice de similitud de **11 (once) %** con código **trn:oid:::14912:529944518** 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

Nombres y apellidos Torres Chafloque Paola Rhut  
 DNI: 41349518

.....  
 Firma de autor 2

Nombrey apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Juan Bautista Caller Luna  
 DNI: 07143496

Lima, 08 de Diciembre de 2025



## **DEDICATORIA**

A mi perseverancia y la razón de mis alegrías, triunfos y fracasos. A mi madre quien siempre me ofrece su apoyo absoluto en cada toma de decisión y proyecto de vida. A mi padre y hermana que desde el cielo guían mi camino, en especial a Jean franco Meza y Melani Rodríguez motor y motivo de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme salud, fortaleza y conocimiento para culminar con éxito mi carrera. A mis hermanos por su aliento y cariño para seguir cumpliendo mis metas. A mi tío Larry Torres Flores, gracias por su cariño, dedicación y acompañamiento en todo el proceso de estudio haciendo posible este gran logro.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.2. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivo de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Practica	7
1.5. Delimitación de la investigación	7

1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Recursos	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÒRICO</b>	<b>9</b>
2.1.1. A nivel Internacional	9
2.1.2. A nivel Nacional	11
2.1. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de Hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variable y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1. Técnica	32
3.7.2. Descripción de los instrumentos	32
3.7.3. Validación	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>38</b>
4.1. Resultados	38
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	38
4.1.2. Prueba de hipótesis	41

4.1.3. Discusión de resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	66
Anexo 2: Instrumentos	67
Anexo 3: Validez del instrumento.	71
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	88
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	89
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	90
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	94
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	96

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b> Matriz operacionalización de Estrés Laboral	30
<b>Tabla 2</b> Matriz operacionalización de Calidad de vida laboral	31
<b>Tabla 3</b> Baremación de estrés laboral	33
<b>Tabla 4</b> Baremación de calidad de vida laboral	34
<b>Tabla 5</b> Demográfico de los participantes según sexo	38
<b>Tabla 6</b> Demográfico de los participantes según edad	38
<b>Tabla 7</b> Distribución del estrés laboral y dimensiones	39
<b>Tabla 8</b> Distribución de calidad de vida y dimensiones	39
<b>Tabla 9</b> Prueba de ajuste de Kolmogorov-Smirnov de las variables	40
<b>Tabla 10</b> Correlaciones entre el estrés laboral y calidad de vida laboral	41
<b>Tabla 11</b> Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores	42
<b>Tabla 12</b> Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal	43
<b>Tabla 13</b> Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral	44
<b>Tabla 14</b> Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión equidad	45
<b>Tabla 15</b> Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión salario justo	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Modelo de transaccional y afrontamiento ante el estrés (Lazarus y Folkman 1886)	16
<b>Figura 2</b> Modelo demanda- control y apoyo, (Karasek y Theorell 1990)	17
<b>Figura 3</b> Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa (Siegrist, 2002)	18

## RESUMEN

El reciente estudio tuvo como propósito especificar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025. Su diseño fue no experimental de tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético – deductivo, corte transversal y un nivel correlacional; por esta razón se empleó el Cuestionario de Estrés laboral OIT-OMS adaptado al contexto peruano de Takamura Saldaña (2020) y la Escala de Calidad de vida laboral de Martínez Yllescas (2019), con una muestra de 200 trabajadores, entre hombres y mujeres. Los hallazgos evidenciaron como resultado la prueba de normalidad con valores  $p$  menor a 0,05; se optó por utilizar una estadística No Paramétrica para constatar la hipótesis. Cuyo resultado evidencio que se correlaciona de manera significativa inversa moderada ( $\rho=-0.450$ ;  $p=0.000$ ) con estrés laboral y calidad de vida laboral. De igual manera, se demostró correlación con la dimensión de autonomía ( $\rho=-0.421$ ;  $p=0.000$ ), el desarrollo personal ( $\rho=-0.372$ ;  $p=0.000$ ), seguridad laboral ( $\rho=-0.291$ ;  $p=0.00$ ), equidad ( $\rho=-0.384$ ;  $p=0.00$ ) y salario justo de manera inversa moderada ( $\rho=-0.443$ ;  $p=0.00$ ). Se concluye, que cuando los colaboradores desempeñan sus labores en un entorno con altos grados de estrés tienden a expresar inconformidad y impactos desfavorables en su bienestar integral dentro del centro de labor.

***Palabras claves:*** estrés, calidad, laboral, trabajadores, empresas.

## ABSTRACT

The purpose of the recent study was to specify the relationship between work stress and quality of working life among employees of a pharmaceutical company in Metropolitan Lima, 2025. It was a basic non-experimental design, quantitative approach, hypothetical-deductive method, cross-sectional and correlational level; For this reason, the ILO-WHO Work Stress Questionnaire adapted to the Peruvian context by Takamura Saldaña (2020) and the Work Life Quality Scale by Martínez Yllescas (2019) were used, with a sample of 200 workers, including both men and women. The findings showed a normality test result with p-values less than 0.05; a non-parametric statistic was used to verify the hypothesis. The result showed a moderate inverse correlation ( $\rho=-0.450$ ;  $p=0.000$ ) with work stress and quality of working life. Similarly, a correlation was demonstrated with the dimension of autonomy ( $\rho=-0.421$ ;  $p=0.000$ ), personal development ( $\rho=-0.372$ ;  $p=0.000$ ), job security ( $\rho=-0.291$ ;  $p=0.00$ ), equity ( $\rho=-0.384$ ;  $p=0.00$ ), and fair pay in a moderately inverse manner ( $\rho=-0.443$ ;  $p=0.00$ ). It is concluded that when employees perform their duties in a highly stressful environment, they tend to express dissatisfaction and unfavorable impacts on their overall well-being in the workplace.

**Keywords:** stress, quality, work, workers, companies.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó con el propósito de conocer como el estrés laboral constituye un fenómeno negativo a nivel mundial que provoca desequilibrios en la salud mental y física en la población de trabajadores, obstaculizando sus propios objetivos originando poco interés y pérdida de control de sí mismo debido al ritmo acelerado de las funciones en el trabajo. Asimismo, esta problemática se ve aumentado por la falta de estrategias implementadas en las instituciones, lo que impide una pronta participación ante las causas que origina el estrés. Para ello se ejecutó este estudio en los siguientes capítulos:

El capítulo I: se explicó el planteamiento del problema, los objetivos que condujeron su desarrollo, la justificación teórica que lo afirma y las limitaciones que pudieron influenciar en el estudio.

El capítulo II: se detalló el sustento del marco teórico, incorporando los antecedentes, se explicaron los conceptos y las teorías que sostiene el estudio.

El capítulo III: se explicó la metodología de la investigación, describiendo el tipo, método, el diseño, la población, la muestra y el muestreo. Asimismo, se mostraron las técnicas y los cuestionarios empleados para la recopilación de los datos y las consideraciones éticos.

El capítulo IV: se presentó los resultados alcanzados, incluyendo el procesamiento de análisis descriptivo para la comprobación de hipótesis y se discutieron los resultados del estudio.

El capítulo V: se explicó las conclusiones y se plantearon las recomendaciones orientadas a organizaciones y futuros investigadores interesados en profundizar y continuar con los aportes del presente estudio.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.2. Planteamiento del problema

En el marco actual, se considera que el ser humano, para alcanzar el triunfo, tiene que cumplir con diversas exigencias impuestas por la necesidad de afrontar constantes cambios y a un estilo de vida cada vez más acelerado. Sin embargo, cuando las condiciones psicosociales generan un desequilibrio en el individuo, se produce estrés lo que afecta negativamente su salud y calidad de vida. No obstante, los enfrentamientos laborales provocan en el trabajador asumir una carga excesiva de funciones ocasionando de manera desfavorable accidentes de trabajo, aumento de enfermedades, agotamiento, adicción laboral y bajo rendimiento en sus actividades diarias. Tales causas también provocan malas relaciones laborales dentro del grupo de trabajo. Por ello, es necesario fomentar el desarrollo personal de forma positiva y promover la satisfacción del trabajador.

En relación, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) expresa el gran impacto relacionado con los problemas de la salud mental en el campo laboral, debido a situaciones estresantes que perjudican el bienestar y la estabilidad del trabajador. Del mismo modo, señala que anualmente se pierde 12.000 millones de jornadas laborales, debido a un desorden mental ocasionando pérdidas de casi US\$ 1 billón de dólares al año. Además, en el año 2019, el (15%) de los trabajadores presenta algún tipo de alteración psicológica.

Según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indican que el estrés laboral constituye uno de los principales problemas sanitarios más peligroso de la actualidad, debido a las altas preocupaciones de los trabajadores ante el riesgo de despido, a ello se suman las inquietudes por el incremento del desempleo. Asimismo, señalan que, a nivel mundial, más de 65 millones de

personas se encuentran desempleadas y que el (20.4%) prefieren no estudiar, carecen de un trabajo formal, y optan por desarrollar empleos informales o trabajar por su propia cuenta. Esta posición ha ocasionado un creciente problema de ansiedad en la población.

Ruiz et al. (2023) en su estudio realizado en México, su objetivo es determinar la prevalencia del estrés laboral en trabajadores, quien halló que el (49.8%) presenta un alto índice de estrés por condiciones laborales y el exceso de horario; además, el (31.4%) presenta un bajo rendimiento de sus funciones. De la misma manera, Astroza et al. (2024) en trabajadores chilenos, que el (70%) evidencia un estrés laboral en el sexo femenino y el (30%) en varones manifiesta un estrés moderado. Además, el (70%) tiene una faena de 45 horas o más a la semana y el (40%) por sobrecarga del estrés.

Para Madraswale y Velmurugan (2023) sostienen que la calidad de vida laboral es primordial para el crecimiento organizacional ya que un clima laboral sano promueve el interés de los trabajadores para el buen funcionamiento de las funciones de manera eficaz y lograr los objetivos propuestos. Asimismo, las malas condiciones de la calidad de vida desde el panorama laboral en trabajadores han sido presentadas por (Pegueros, 2022) realizada en México, donde se halló, que presentan falta de autonomía laboral, exceso de demandas, poca interacción social, inseguridad laboral y baja compensación. Del mismo modo, Tustón, (2024) destaca una relación sobre la perspectiva del estrés laboral y la calidad de vida laboral donde demostró que el (42%) de los trabajadores en Ecuador, presenta una baja calidad laboral con respecto a sentirse descontentos con los factores de trabajo y las oportunidades de crecimiento personal.

A nivel nacional, en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024) abordó la importancia del estado emocional, psicológico y social en los centros de trabajo, donde pone de manifiesto que cada año, a nivel global, se pierde 12 mil millones de días de trabajo,

debido a los problemas mentales. Asimismo, revela que solo en el año 2022 se reportaron 1.6 millones de casos similares que fueron atendidos. Además, señala que el estrés pone en peligro el bienestar y calidad laboral de cada trabajador enfatizando que se origina desde la etapa de la niñez, los problemas familiares, el entorno laboral, la sobrecarga de las actividades y la relación con sus superiores.

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2023), casi 4 de cada 10 empleados han experimentado síntomas asociados al estrés laboral como consecuencia de los riesgos psicosociales entre las principales causas identificados encontramos la falta de autonomía en el centro de trabajo (39.1%), perciben desigualdad en la empresa que daña la salud mental (24.2%), la mala interacción con los compañeros y su jefe inmediato (21.5%), no recibe un salario justo (20.7%) y las altas demandas psicológicas en el centro laboral (15.7%).

Por su parte, Mamani, et al. (2021) en su estudio, demostró que el (25%), presenta un alto nivel de estrés que afecta la salud en trabajadores en la ciudad de Juliaca. Asimismo, Lizardo (2022) en su investigación realizada en Lima, los resultados hallaron que existe relación significativa entre el estrés laboral y el nivel de incentivos y el tiempo de contrato. Además, el (83%) trabaja 12 horas, el (17%) presenta un empleo inestable y el (68.4%) oscilan entre los 40 y 59 años predominando el sexo masculino. De igual manera, Córdova (2024) en su estudio realizado en Chimbote, describe que existe una relación significativa de manera inversa entre el estrés laboral y calidad de vida laboral donde resalta que tienen los recursos necesarios para mejorar su calidad de vida en el ámbito laboral.

En gran parte del mundo, se dio a notar un problema que en la actualidad muchos de trabajadores sufren, llamado estrés laboral. Para que una empresa sea exitosa en su rentabilidad se basa, en la competencia de sus colaboradores, más aún cuando se involucran extremadamente en

sus funciones; los trabajadores ofrecen sus servicios para conseguir un salario; y en ocasiones este incentivo no es bien remunerado. Por ello, las organizaciones a nivel global están dando a conocer los problemas de salud física y psicológica que afecta al trabajador y, con los años este problema será una preocupación que perjudica la sociedad. Finalmente, es necesario investigar la relación entre ambas variables y con los estudios alcanzados, se pueda proporcionar a la población trabajadora del Perú ejecutar las diferentes estrategias con el fin de prevenir las causas del estrés.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?

### **1.3. Objetivo de la investigación**

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

Determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Objetivo específico 5

Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

En el contexto laboral hoy en día nos enmarca por la globalización y la inseguridad, donde muestra un nivel elevado de dificultades dentro de las organizaciones. Este escenario se caracteriza por el constante aumento de la productividad y la satisfacción del consumidor. Sin embargo, dichas demandas se verán perjudicadas por la presión laboral, la falta de personal o la ausencia de objetivos de la empresa que no están definidos. Por ello, es indispensable analizar cómo el estrés laboral impacta en los trabajadores y cuáles son los factores que lo originan. Por lo tanto, desde el origen teórico se busca examinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral, sustentándola en nuevas teorías que lo respalden. El objetivo es informar sobre la importancia del tema y proteger la buena salud del trabajador. Los resultados obtenidos podrán ser de gran interés para posteriores investigaciones que consideren variables similares a las seleccionadas en este estudio.

### **1.4.2. Metodológica**

Con respecto, a lo metodológico el estudio aportó al desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel correlacional, que se basa en los conocimientos científicos para afrontar la problemática, asimismo se realizará las técnicas de recopilación de la información y se utilizará los cuestionarios previamente validados en el contexto peruano. El primer instrumento es el estrés laboral cuya finalidad es identificar los factores que afectan la calidad del trabajador y el segundo es la escala de calidad de vida laboral cuyo objetivo es conocer la satisfacción de los trabajadores con relación a su entorno laboral, y como los trabajadores lo perciben. Por esta razón, el estudio proporcionará evidencias que muestran la relación a través de las variables.

### **1.4.3. Practica**

El presente estudio tiene como finalidad identificar la problemática entre las variables, que serán de gran importancia porque así se conocerá como afecta el bienestar de los trabajadores a nivel social y psicológico. Asimismo, las evidencias de la investigación permitirán tomar las medidas necesarias para planificar las diferentes actividades de prevención contra el estrés laboral y así ayudará a minimizar el exceso de carga en las funciones y garantizar la calidad de vida laboral.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Este estudio se ejecutó en el presente año 2025. Asimismo, se contempló que dicho periodo es el apropiado y oportuno para obtener información y desarrollar el proceso del análisis de datos de las variables a investigar.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio contó con la participación de los trabajadores de una empresa farmacéutica ubicada en el distrito de Lima- Metropolitana. El proceso de la investigación se llevó a cabo de manera presencial en el auditorio de la institución y para ello, se utilizaron como instrumento los cuestionarios con el objetivo de conseguir información válida y fiable.

### **1.5.3. Recursos**

La investigación será cubierta por la investigadora, quien dispondrá de los recursos financieros necesarios para llevar a cabo el proyecto. Además, contará con el apoyo de la empresa, la aprobación de la gerente general y la cooperación de la población participante, así como con el tiempo necesario para lograr el éxito del estudio.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. A nivel Internacional

Tustón, E. (2024) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores en Ecuador. Por lo tanto, el enfoque fue descriptivo correlacional, corte transversal; se contó con una muestra seleccionada de 100 trabajadores de una empresa de servicios de Ambato, a la cual se aplicaron los cuestionarios, para evaluar Estrés laboral (OIT-OMS) y determinar la Calidad de vida laboral (GOHISALO). Tomando en consideración a ello, el 50% de la población presenta estrés, debido a que su líder no brinda el soporte necesario y el 42% muestra una baja calidad de vida laboral debido a la limitación dentro de su centro laboral. El resultado evidenció que ambas variables se relacionan significativamente ( $Rho = -0.393$ ;  $p < ,004$ ) se concluye que, si los colaboradores manifiestan altos grados de estrés laboral, sus condiciones de satisfacción serán perjudicial para su vida.

Cano, et al. (2024) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el impacto del estrés laboral y bienestar psicológico en un grupo de trabajadores en Colombia. Por lo tanto, propusieron un diseño no experimental, cuantitativa y correlacional; El estudio consideró la selección de 129 colaboradores en servicio a la salud. Los cuestionarios empleados son Inventario de burnout de Maslach adaptado en Colombia por (Hederich y Caballero) y la escala de medición de Bienestar Psicológico válido por (Roa). Tomando en consideración a ello, se halló el (67.19%) muestra una alta carga de tensión en el trabajo y el (24,96%) presenta un riesgo en la salud mental; además, el estrés laboral se relacionó significativamente con el bienestar psicológico de manera negativa y débil ( $\rho = -0.22$ ,  $p < ,000$ ). Esto quiere decir que a más estrés laboral menor será el bienestar psicológico en los trabajadores.

Cueva et al. (2023) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores en Ecuador. Por lo tanto, propusieron un estudio cuantitativo no experimental, nivel transversal y correlacional; la investigación contó con una muestra de 217 trabajadores en servicio de salud; los cuestionarios que se utilizó son Evaluación de estrés III edición y Calidad de vida laboral (GOHISALO). Tomando en consideración a ello, se halló el 80.6% muestra estrés elevado, debido a que no tienen el soporte necesario y el (61.3%) tiene una baja calidad de vida laboral debido a la limitación dentro de su centro laboral; además, el agotamiento laboral se relacionó de forma negativa y moderada en relación con la calidad de vida laboral ( $Rho = -0,58$ ;  $p < ,001$ ). Se puede determinar que cuando los colaboradores aumenten su grado de estrés en su centro de labor, menor será su bienestar general.

Aldaiji, L. et al. (2022) ejecutaron una investigación con propósito de precisar la correlación del estrés laboral y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de Arabia Saudita. Por lo tanto, propusieron un diseño de estudio transversal, no experimental y correlacional; la muestra fue de 257 colaboradores de una empresa en servicios farmacéuticos, a quienes le aplicaron los cuestionarios de estrés Laboral de Escala de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI) y la Teoría de Confirmación de Expectativas (ECT). Tomando en consideración a ello, los participantes oscilan edades entre los 33 a 65 años. Los hallazgos evidenciaron una relación entre ambas variables ( $\beta = -0,407$ ,  $p < 0.001$ ). Por lo tanto, se evidencia que los trabajadores presentan altos grados de agotamiento y con ello, ocasiona bajos niveles en la satisfacción personal.

Lengua, M. (2022) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación de la condición de trabajo y el estrés en un grupo de trabajadores en Colombia. Por lo tanto,

propusieron un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 151 colaboradores en servicio de salud del departamento de Sucre, a quienes se les aplicó los cuestionarios de Evaluación del estrés (Villalobos, 2010) y de recolección de información, utilizando la encuesta de las condiciones laborales validado, Tomando en consideración a ello, se halló el 91.4% muestra un nivel bajo de estrés laboral y el (69%) no presentan ningún riesgo laboral; además, la condición de trabajo se relacionó significativamente con el estrés laboral de manera negativa y moderada ( $\rho = -0.557$ ,  $p < .001$ ) quiere decir que a mejores condiciones de trabajo menor será el estrés laboral en los trabajadores.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Córdova, C. (2024) destacó un estudio, que tuvo como finalidad establecer la asociación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral, en un grupo de trabajadores en Chimbote. Por lo tanto, propuso un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 100 trabajadores de una empresa de servicios, a quienes se les aplicó los cuestionarios de Maslach burnout Inventory (MBI) y Calidad de vida de profesional (CVP-35). Tomando en consideración a ello, se halló que (60%) muestra un estrés bajo y el (55%) presentan un nivel moderado de calidad laboral; asimismo, se evidenció una relación entre las variables se correlacionan significativamente inversa y moderada ( $\rho = -0,591$ ,  $p < 0.05$ ). Se concluye que, altos grados de bienestar ocupacional, menor es la carga de tensión laboral.

Santos, M. (2024) planteó un estudio que tuvo como propósito identificar la asociación entre el estrés percibido y calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores en Lima. Por lo tanto, propuso un enfoque no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional se seleccionó

a 80 trabajadores de una empresa de servicios consorcio de construcción civil, los cuales fueron evaluados con el cuestionario de estrés percibido PSS-10 y calidad de vida laboral. Tomando en consideración a ello, se halló que el (81.25%) muestra un bajo grado de estrés y el (77.5%) experimenta un alto nivel-medio de calidad laboral; además. El resultado evidencia que existe correlación entre ambas variables significativamente positiva y moderada ( $\rho= 0,516$ ;  $p< 0.009$ ). Esto concluye que a mayor es el nivel de estrés percibido mayor será la calidad de vida laboral.

Aquino y Delgado (2022) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores en Lima Metropolitana. Por lo tanto, propusieron un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 200 trabajadores de una empresa de servicios, a quienes se les aplicó los instrumentos de Estrés laboral (OIT- OMS) y calidad de vida laboral de (Easton & Van Laar). Tomando en consideración a ello, se halló que el (64%) muestra una alta calidad de vida laboral y el 100% presenta menores grados de estrés; además, ambas variables se relacionaron significativamente de manera inversa y baja ( $\rho=-0,362$ ,  $p< 0.05$ ); se concluye que a más alto es la calidad de vida laboral menor será el nivel de estrés laboral.

De la Borda (2022) ejecutó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en un grupo de trabajadores en Lima, Por lo tanto, propuso un diseño no experimental, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 90 colaboradores de una empresa de servicio a quienes se les aplicó los cuestionarios de Estrés laboral (OIT- OMS) y la escala de bienestar psicológico (BIEPS-A). Tomando en consideración a ello, se halló que el (58%) muestra un estrés elevado y el (80%) presenta un alto bienestar psicológico;

además, el estrés laboral se relacionó significativamente con el bienestar psicológico de manera negativa y moderada ( $\rho=-0,461$ ;  $p=0,000$ ); se concluye que más estrés menor será el bienestar psicológico. Asimismo, se relaciona el estrés en el trabajo y la dimensión autonomía de manera inversa moderada ( $\rho=-0,596$ ;  $p=0,000$ ).

Cauti y Zelada (2021) ejecutaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de Lima, Por lo tanto, propuso un diseño no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 176 colaboradores de una empresa de servicio, los cuestionarios empleados fueron el Estrés laboral (OIT- OMS), Escala de bienestar Psicológico (BIEPS-A) y calidad de vida laboral. Tomando en consideración, se encontró que el (27%) muestra un nivel de estrés leve, el (44%) evidenciaron un bienestar psicológico medio y el (34%) presenta un nivel medio de satisfacción en el trabajo. Como resultado demostraron que existe relación entre las variables de manera negativa ( $\rho= - 0.357$ ,  $p= < 0,00$ ). Esto indica que, a mayor presión en el trabajo, menor será la calidad de vida laboral.

## 2.1. Bases teóricas

### 2.2.1. Estrés

#### Definición

Orlandini (1996) define al estrés como el estresor que ocasiona una respuesta negativa en el proceso del desarrollo del ser humano ocasionado enfermedades y problemas emocionales. Asimismo, manifiesta que se presenta en las primeras etapas del desarrollo del niño hasta la adultez que resulta de las situaciones traumáticas eróticas entre el infante y sus pares, como lo indica Freud en el conflicto de Edipo, que es la agrupación de sentimientos que inicia en la infancia debido a violencia sexual ocasionado por padres que cometen un daño físico y psicológico.

Según, Casanova et al. (2023) manifiesta que el estrés inicia por primera vez con una premisa psicobiológica en el año (1926), por el autor; Hans Hugo Bruno Selye, cuando cursaba la carrera de medicina, mediante su proceso de estudiante observó como las personas sufrían diferentes enfermedades como disminución en el apetito, pérdida de la función muscular, desgano en las funciones diarias, mediante una evaluación llegó a la conclusión que aquellos pacientes que presentan los mismos signos se producía por situaciones que le generaba un problema llamado estrés, es así que en 1973 lo considera como la reacción ante un estímulo y que está presente en nuestra vida de manera positiva y negativa y no se puede evitar ya que altera la salud y el buen funcionamiento de los órganos.

Barrio et al. (2006) estiman que el estrés presenta las siguientes fases fisiológicas de Hans Selye

- Fase 1. Reacción de alarma: es la respuesta fisiológica ante un evento que lo considera alarmante y de poco a poco disminuirá cuando pueda afrontar.
- Fase 2. Resistencia: la capacidad de la persona para tolerar algún evento en forma efectiva y

con ello conservar un buen estado de salud.

- Fase 3. Agotamiento: es incapaz de afrontar alguna situación que ocasiona un desequilibrio en el buen funcionamiento del organismo.

### **2.2.2. Estrés laboral**

Se conceptualiza el estrés laboral de Matteson e Ivancevich (1989 citado en Rivera, 2016) indican que son respuestas fisiológicas de la persona por la falta de estabilidad entre la percepción y la poca capacidad ante una situación o las altas funciones laborales; así también, la falta de apoyo de los jefes y compañeros los conlleva al abandono de su puesto de trabajo. Además, Gil (2003) manifiesta que el individuo al no ajustarse a sus capacidades y competencias ocasiona un alto nivel de opresión duradero que perjudica su realización personal y social.

Para Peiró (2008) el estrés laboral es uno de los principales problemas de salud que causa un deterioro físico o psicológico, los efectos negativos pueden perjudicar la organización provocando una baja economía. Del mismo modo, Hellriegel y Slocum (2009) señala que el estrés genera efectos negativos sobre el organismo, pero en gran parte de las personas les altera, pero no les afecta. Igual manera, Bruges (2020) indica que es una competencia que fortalece emocionalmente y motiva a nuevos retos, aprendizajes y con ello supera los obstáculos aumentando la motivación y satisfacción laboral.

Cirera et al. (2012) refieren que existen otros agentes estresores asociados a la institución, como la tensión por el rendimiento, el ambiente en malas condiciones, falta de capacitaciones, entorno abusivo entre los jefes y los trabajadores, el aumento de las actividades que le obligan al trabajador y si se encuentra con su sistema inmunológico bajo en relación con los factores presentados, es más probable que desencadene el estrés laboral.

## Modelos teóricos de estrés laboral

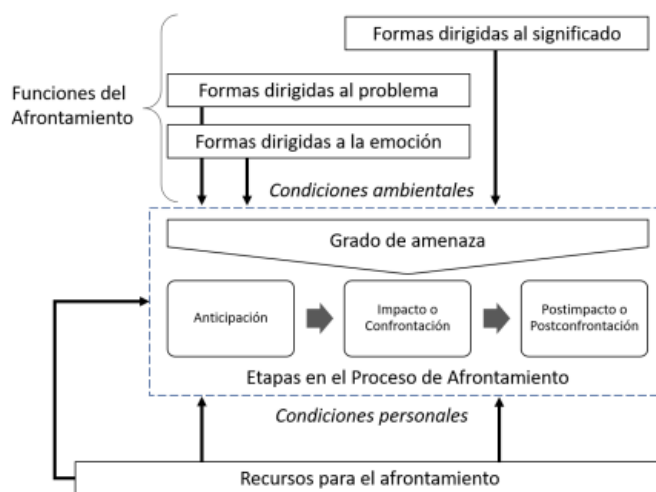
Según Martínez, E. (2022) indica que a partir de las fuentes bibliográficas existen modelos que detallan las causas principales de los problemas psicosociales en el ámbito laboral.

### Modelo de transaccional y de afrontamiento ante el estrés (Lazarus y Folkman 1986)

El modelo recalca en la transacción persona- entorno, donde enfatiza como los factores que percibe el individuo, ante las condiciones desfavorables de su entorno, provoca un estrés laboral y con ello pone en riesgo la salud. Asimismo, propone tres estrategias para gestionar dentro de la organización; en la primera, considera que dentro del entorno laboral debe cambiar las malas condiciones que perjudique el ambiente laboral a una mejor calidad de vida. En la segunda, el trabajador observa subjetivamente su entorno laboral como áreas inseguras que provoca relaciones negativas sobre su ámbito, es así como las instituciones determinarían los cambios en el centro de trabajo para prevenir problemas en la salud mental. Finalmente, se presenta la causa que origina el estrés laboral en el individuo y su entorno; la institución toma la decisión para afrontar el problema.

### Figura 1

*Modelo de transaccional y afrontamiento ante el estrés (Lazarus y Folkman 1986)*



Nota: Imagen extraída de (Martínez, 2022), p,22.

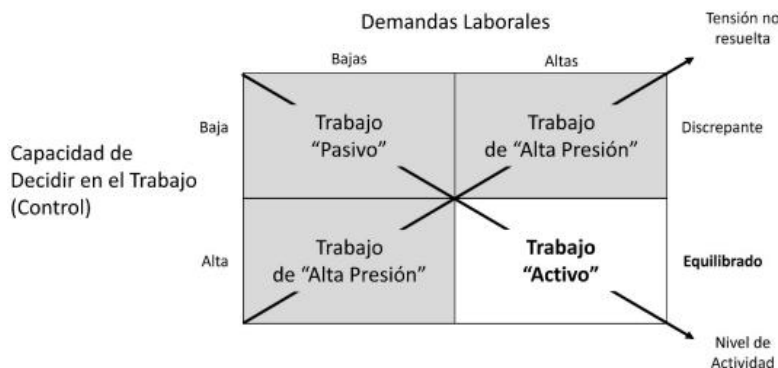
### Modelo demanda- control y apoyo, (Karasek y Theorell 1990)

El modelo propone que el estrés laboral en la persona se genera por un desequilibrio entre la percepción de la falta de dominio de sus capacidades en relación con su trabajo y los requerimientos de oficio. Por lo tanto, el individuo experimenta opresión por el tiempo, la elevada cantidad de trabajo y la falta de apoyo socio-laboral, lo que impide a las grandes oportunidades para un buen desarrollo profesional, mejorar su remuneración y potenciar su capacidad de innovación y la toma de decisiones, afectando su bienestar y la salud mental. No obstante, si el trabajador siente el apoyo por parte de su organización el estrés disminuirá. A continuación, se presenta la clasificación de los tipos de trabajadores:

- El pasivo tiene una baja carga laboral y poco control.
- El activo se determina por un alto equilibrio y un nivel alto de demandas.
- Las bajas tensiones de las funciones presentan escaso interés y si un buen control del exceso laboral.
- Las altas presiones de trabajo no manifiestan control sobre la demanda laboral.

### Figura 2

*Modelo demanda- control y apoyo, (Karasek y Theorell 1990)*



Nota: Imagen extraída de (Martínez, 2022), p,22.

### Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa (Siegrist, 2002)

El modelo señala que el estrés en el trabajo se manifiesta cuando el entorno laboral se presenta una mínima recompensa y un alto esfuerzo, esto ocasiona la pérdida de la autoeficacia y la valoración de los trabajadores, teniendo como consecuencia el estrés. Se muestra que un elevado esfuerzo se relaciona con los esfuerzos extrínsecos que se centra en las altas demandas, obligaciones con el fin de obtener una recompensa (aumento de sueldo, un ascenso entre otros.) y el esfuerzo intrínseco consiste en la motivación del trabajador para afrontar el estrés. Por otro lado, este modelo indica que si el desequilibrio en el esfuerzo es alto y la recompensa es mínima entonces afecta de manera negativa al trabajador. Asimismo, cabe señalar que las grandes oportunidades de status benefician la autoeficacia de uno mismo a través de los diferentes roles que se desempeña.

### Figura 3

*Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa (Siegrist, 2002)*



Nota: Imagen extraída de (Martínez, 2022), p,22.

### **Modelo orientado a la Dirección de Ivancevich y Matteson (1989)**

Expresan que el estrés laboral en la persona se manifiesta como una respuesta fisiológica al percibir los agentes estresores dentro de la organización como las altas funciones laborales, discusiones entre compañeros, modificación de horario, reestructuración de roles, limitaciones tecnológicas y mal clima organizacional. Del mismo modo, al identificar los factores estresantes externos que pueden incluir los problemas económicos, desempleo, las enfermedades, prejuicios, educación y su condición social. Asimismo, estas situaciones generan insatisfacción y desmotivación en el trabajo.

### **Dimensiones de estrés laboral**

En esta investigación se ha elegido la Escala de estrés laboral por la OIT-OMS que fue elaborada Ivancevich y Matteson en (1989) compuesta por siete dimensiones que corresponden al Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo; por lo cual fue modificado por Takamura (2020), quien propone las siguientes dimensiones.

- **Superiores, Cohesión Grupal y Políticas**

El nivel de superioridad dentro de una empresa implica gestionar el buen trato laboral entre los compañeros; también, comprende la toma de decisiones orientadas al beneficio del colaborador, con el fin de fomentar un clima laboral positivo y con ello, impulsar oportunidades de desarrollo intrapersonal. De igual manera, la cohesión grupal se define como la unión que mantienen los grupos de trabajo dentro de su ámbito laboral; dicha conexión nace del compromiso con un objetivo común orientado en satisfacer las necesidades fundamentales de los integrantes. Finalmente, las Políticas en las organizaciones representan jerarquías internas que orientan el buen

comportamiento ético y la comunicación asertiva entre los trabajadores; todo ello busca garantizar cumplimiento de los fines y logros de la organización.

- **Competitividad y Organización**

La competitividad en el entorno laboral se concibe como la aptitud positiva que posee una persona para destacar dentro de la institución; esta capacidad le permite desarrollar funciones de alto nivel y con ello, aportar al logro de los objetivos planteados. Asimismo, la organización se caracteriza por promover y fortalecer los valores orientados a la calidad en el buen servicio personalizado; además, fomenta la prevención ante cualquier riesgo que afecte la salud de los trabajadores, a través de las funciones que desempeña cada miembro de la organización.

### **2.2.3. Calidad de vida**

En 1932 por el economista Arthur Pigou, que a través de su obra se puso énfasis en la evaluación del bienestar social en todos los países, de esta manera, conceptualizaron “un nivel de vida” para alcanzar la satisfacción en base a las necesidades de la población. Además, en 1995 se crea la international Society for Quality of Life Studies (ISQOLS) con el objetivo de fomentar en las diferentes disciplinas, el desarrollo a nuevas investigaciones sobre calidad de vida a nivel mundial (Ramírez et al., 2020).

Lugones (2002) manifiesta que tiene una perspectiva social y financiera, pues el ser humano necesita de condiciones que le permita su desarrollo y con ello, cubrir sus propias necesidades. De igual manera, Velarde y Ávila (2002) lo definen como un conjunto de valores, donde el individuo busca su propio bienestar tales como su estado físico, estilos de vida, relaciones personales y sociales.

Gonzales et al., (2007) calidad de vida es la percepción de las personas sobre su estado físico, psicológico y social depende de su propia valoración e ideas, es claro que la satisfacción es

esencial en la salud. Del mismo modo, el aumento económico es esencial y primordial para cubrir las necesidades básicas.

#### **2.2.4. Calidad de vida laboral**

La conceptualización planteada por Martínez (2019) contribuye una perspectiva muy relevante al señalar que la calidad de vida laboral implica una conexión entre el colaborador y la empresa. Este vínculo edifica las necesidades indispensables del empleado y las funciones que asigna la organización. Es por ello, que las exigencias laborales se han aumentado progresivamente, por lo tanto, no solo se espera que las instituciones respondan el requerimiento de las demandas, sino que también brinden un ambiente adecuado que beneficie la satisfacción y el confort del colaborador.

Según Ardila (2003) la calidad de vida laboral es el bienestar físico y emocional que desarrolla el individuo al percibir en perfectas condiciones laborales y una buena gestión organizacional, de modo, que garantice su satisfacción a sus necesidades y crecimiento profesional en el trabajo. No obstante, Guízar (2013) indica que el ambiente laboral no debe ser desfavorable, ni el exceso de trabajo puede ser perjudicial porque desencadena un factor de riesgo para la salud de quien lo padece, produciendo los diferentes síntomas como fatiga física y agotamiento a causa de muchas actividades en su centro laboral.

Segurado y Agulló (2002) resalta una perspectiva sobre ciertos elementos conformados por el medio ambiente de la institución que beneficie su trabajo, el sueldo, los horarios, su salud mental, seguridad en el trabajo y la cantidad de trabajo, por lo tanto, estas condiciones son importantes para la satisfacción laboral. Sin embargo, si el entorno es desfavorable perjudicará su productividad ocasionando conductas inapropiadas (abandono, problemas de salud entre otros).

Por otro lado, Lizárraga et al. (2022) señalan que la calidad de vida laboral va en aumento en todos los aspectos del ámbito empresarial. Hoy en día las empresas velan por la salud de su empleado, siendo el principal objetivo su salud y bienestar emocional, puesto que, optimizan métodos para el desarrollo personal. No obstante, Gómez et al. (2010) señalan que las horas de trabajo largas, pueden afectar la salud de los trabajadores, ya que la presión constante por el aumento de trabajo ocasiona altos niveles de estrés laboral.

### **Modelos teóricos de calidad de vida laboral**

Moyano (2021) indica que la calidad de vida laboral da comienzo en los años 60, surgió el gran impacto en el país de los Estados Unidos y Europa, por las condiciones desfavorables en los ambientes de trabajo que repercutía en la satisfacción y bienestar emocional. Seguidamente se presentan los modelos.

#### **Modelos de Walton (1975)**

Indica que la calidad de vida laboral se basa en cómo el trabajador percibe su relación con su entorno ambiental y valoración personal por parte de la institución. En esta fase se presenta ocho dimensiones.

- **Compensación justa y adecuada:** la organización proporciona una compensación justa por su trabajo.
- **Seguridad y salud:** se refiere a los recursos necesarios que otorga la institución para evitar algún tipo de riesgo.
- **Oportunidad de crecimiento continuo:** son las grandes oportunidades que ofrece la empresa para crecer profesionalmente.
- **Oportunidades de desarrollo:** es la oportunidad del colaborador para conseguir grandes oportunidades a fin de obtener mejores condiciones en lo personal.

- Integración social: referente al proceso de relacionarse con los compañeros de trabajo, de esta manera se eliminará barreras que impiden ser partícipes de la institución.
- Constitucionalismo: se entiende por normas y principios establecidos por la institución con el fin que el colaborador conozca y protejan sus propios derechos.
- Trabajo y espacio total de vida: es el bienestar de la vida privada y el desempeño del trabajador, y con ello la satisfacción en lo personal.
- Relevancia social de la vida: define que los colaboradores son merecedores de sobresalir en sus esfuerzos para merecer un mérito dentro de la institución.

#### **Modelo teórico de Chiang y Krausse (2009)**

Manifiestan que la calidad de vida laboral se basa en la colaboración de los trabajadores con la empresa con el objetivo de un interés en común. A través de los beneficios que se deben cumplir:

- Condiciones y medio ambiente: se refiere a las medidas preventivas por parte de la institución para prevenir algún tipo de riesgo.
- Organización: se refiere a la estructura de la organización para promover un clima agradable a través de estrategias con el objetivo de aumentar los intereses económicos de los trabajadores.
- Indicadores globales: son herramientas que presenta la institución para prevenir los riesgos con el fin de mejorar la vida laboral.
- Individual: consiste en el bienestar percibido por el trabajador con el fin de motivar a seguir laborando con entusiasmo y compromiso.

**Modelo Integrativo de Rada y Ponce (2008):** se origina a través de:

- Salario: es la remuneración de un trabajador que percibe por realizar sus funciones en un ambiente laboral
- Jornada laboral: es el horario establecido sobre las actividades, con el deber de cumplir su labor según su contrato.
- Inseguridad laboral: se refiere a la inseguridad del trabajador por sus roles dentro de la empresa y seguir laborando.

### **Teoría de las necesidades básicas de Abraham Maslow (1943)**

Maslow, propuso un modelo jerárquico basado en las necesidades humanas donde explica cinco fases en base a la satisfacción primordial del ser humano hasta lograr su propio desarrollo personal. Asimismo, en la primera fase presenta las necesidades fisiológicas son esenciales dentro del organismo para mantener un estado de equilibrio y estabilidad a pesar de las modificaciones externas. Seguido, de la segunda fase las necesidades de seguridad, el individuo siente la necesidad de percibir su propia protección y seguridad con el fin de llevar una vida plena sin problemas en su salud mental. De igual manera, en la tercera fase las necesidades de asociación o aceptación, la persona busca su adhesión social en base a la interacción interpersonal y con ello el afecto y la aceptación de formar vínculos dentro de su entorno, Además, en la cuarta fase las necesidades de estimación, todos los individuos toman en cuenta la necesidad de ser valorados y que se les considere sus triunfos y con ello el reconocimiento de sus logros. Por último, la quinta fase la necesidad de autorrealización, es el modelo más alto se refiere que la persona va estar sujeto al contexto de la vida para fortalecer todas sus habilidades y lograr sus propios éxitos.

Con relación, con calidad de vida laboral, manifiesta que son necesidades fundamentales que permite identificar y primar los elementos necesarios para alcanzar el éxito y con ello aumentar la satisfacción del trabajador dentro del ámbito laboral. Asimismo, cuando las primeras

necesidades fisiológicas y seguridad del trabajador están cubiertas, gozará de la satisfacción y estabilidad en su centro de trabajo.

### **Dimensiones de calidad de vida laboral**

En esta investigación se seleccionó la Escala de calidad de vida laboral, que se apoya en los conceptos de la teoría de Maslow, que fue diseñado y adaptado al Perú por Martínez (2019) y validado posteriormente. Presenta cinco dimensiones que permiten estimar la calidad en el trabajo, que son importantes para la persona, el equipo y la organización.

- Autonomía: se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para gestionar sus propias decisiones de manera independiente y resolver algún tipo de problema.
- Desarrollo personal: hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para gestionar su propio crecimiento personal, de manera que pueda afrontar con éxito las dificultades y vencer los grandes desafíos.
- Seguridad laboral: son conjuntos de medidas preventivas establecidas por la organización con el objetivo de evitar accidentes y asegurar la protección de los colaboradores.
- Equidad: se basa en la igualdad de condiciones para todos los colaboradores y así eliminar algún tipo de discriminación dentro del grupo laboral.
- Salario justo: se refiere a la remuneración que se otorga al trabajador como reconocimiento por las funciones que realiza, con ello, permitirá cubrir las necesidades más importantes.

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Ho: No existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe la relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe la relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe la relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe la relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

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

Rodríguez y Pérez (2017) el método que se utilizó en el estudio es hipotético - deductivo, que se identifica por ser un proceso científico que parte de la observación para formular la hipótesis; seguidamente se someten a revisión mediante la deducción o predicciones que se confrontan a través de los datos empíricos, con el fin de verificar la veracidad o rechazar la hipótesis.

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

Ñaupas et al. (2018) el enfoque de investigación que se empleó es cuantitativo; por lo tanto, este estudio conlleva a la recolección y análisis estadísticos de la información para determinar las pautas, analizar teorías y medir las variables en un contexto definido; para ello se utilizó las herramientas para proteger la ecuanimidad, la veracidad y concisión de los resultados de las hipótesis.

### **3.3. Tipo de investigación**

Cabezas et al. (2018) la investigación fue de tipo básico, el cual busca ampliar los conocimientos principales sobre hechos naturales sin cotejarlos con ningún elemento en la práctica; se enfatiza en el desarrollo teórico, pero considerando los resultados y los hallazgos pueden dar lugar a nuevos adelantos científicos. Del mismo modo, el estudio es de alcance correlacional, cuyo objetivo fue determinar la validez que existe entre dos o más variables en una muestra definida (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

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

Cabezas et al. (2018) diseñaron un estudio no experimental, por lo tanto, se determina analizar las variables sin ser manipuladas por parte del investigador, simplemente se examinará

para después ser estudiada permitiendo la originalidad. Asimismo, es de corte transversal; porque a través de la investigación se observará a un grupo de la población y se recolecta los datos en un periodo específico.

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

#### **3.5.1. Población**

Gallardo (2017) define como un conjunto total de cada elemento con características similares que aborda el problema de estudio en riesgo, con el propósito de obtener los datos específicos. De igual manera, para esta investigación, la población estuvo compuesta por 350 colaboradores entre varones y mujeres de la empresa farmacéutica del distrito de Lima.

#### **3.5.2. Muestra**

Arias (2012) define como un subconjunto simbólico y definido que se extrae de la población con el objetivo de contribuir al estudio, basado en la información obtenida de este grupo reducido. En función para el desarrollo de la investigación se consideró una muestra conformada por 200 colaboradores seleccionados según la realidad de la organización y la accesibilidad para para la ejecución.

#### **3.5.3. Muestreo**

Arias (2012) indica que el presente estudio se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual conlleva que el investigador seleccione los participantes que están disponibles y dispuestos a contribuir con el estudio; sin embargo, no siempre se representaran a la población entera de forma aleatoria. Se delimitan las siguientes pautas de selección.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores entre varones y mujeres que oscilan entre los 18 a 65 años.
- Trabajadores con permanencia laboral.

- Trabajadores con contrato mayor a 6 meses de labor.
- Trabajadores que cuenten con la disponibilidad a cooperar con el estudio y se comprometan con el llenado del consentimiento informado.
- Trabajadores que laboren dentro de la organización.

Criterios de Exclusión:

- Participantes que no cumplan con la edad establecida.
- Trabajadores que laboren por periodos a menor de 3 meses.
- Trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad.
- Trabajadores que se encuentren en vacaciones o descanso médico (postparto entre otros).
- Trabajadores que no autoricen el consentimiento informado en la investigación.

### 3.6. Variable y operacionalización

**Tabla 1**

*Matriz operacionalización de Estrés Laboral*

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
Ivancevich e Matteson (1989 citado en Rivera, 2016) indican que es una respuesta fisiológica de la persona por la falta de estabilidad entre la percepción y la poca capacidad ante una situación o altas funciones laborales	La variable es medible con el instrumento de estrés laboral (OIT- OMS) (1989), adaptado al contexto peruano por Takamura (2020)	Superiores, cohesión grupal y políticas  Competitividad y organización	Interacción con los superiores Integración entre grupos Reglamentos Disputa entre compañeros Peleas y riñas Organización interna Cultura corporativa	5,6,7,8,9,10, 11,13,15,16,17,18 ,19,20,24,25  1,2,3,4,12,14 ,21,22,23	Ordinal  Nunca (1). Rara veces (2). Ocasionalmente (3). Algunas veces (4). Frecuentemente (5). Generalmente (6). Siempre (7).	Bajo: 16-26 Intermedio: 27-50 Alto: 51-110       Bajo: 9-12 Intermedio: 13-26 Alto: 27-40

**Tabla 2***Matriz operacionalización de Calidad de vida laboral*

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMES</b>	<b>MEDICIÓN</b>	<b>ESCALA VALORATIVA</b>
Maslow (1943) manifiesta que son necesidades fundamentales que permite identificar y primar los elementos necesarios para alcanzar el éxito y con ello aumentar la satisfacción del trabajador.	La variable es medible con el instrumento de calidad de vida laboral, adaptado al contexto peruano por Martínez (2019).	Autonomía	Respeto	14,15,16,17,18,	Ordinal Nunca (0). Casi nunca (1). Casi siempre (2). Siempre (3).	Bajo: 0-11 Intermedio: 12-20 Alto: 21 a más
			Trabajo en equipo	19,20,21,22		
		Desarrollo personal	Superación personal	1,2,4,5,6,7,8,10		
			Prevención y riesgos			
		Seguridad laboral		9,24,25,28,29,30		
			Ambiente seguro			
		Equidad	Me encanta mi trabajo	3,23,26,27		
			Mismos derechos			
		Salario justo	Compensación			
			Satisfacción	12,13		

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

#### **3.7.1. Técnica**

Con el objetivo de recabar los datos, la técnica que se utilizó fue la encuesta que busca obtener información de forma rápida y segura de los participantes a través de los cuestionarios siendo lo más usado, con el fin de conocer los criterios, comportamientos, valoración u otras singularidades importantes para el estudio (Gallardo, 2017).

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

Los instrumentos empleados en el presente estudio fueron elegidos detalladamente según la finalidad que se persigue, lo cual a través de las características que se observan permitió cuantificar de manera eficaz y apropiada las variables.

Instrumento

##### **Cuestionario 1: Escala de Estrés laboral OIT-OMS**

Toma en cuenta en su ficha técnica, se considera el nombre original de la Escala de Estrés Laboral de la (OIT-OMS), elaborado por Ivancevich y Matteson (1989); que fue adaptado al contexto peruano por Takamura Saldaña Ingrid Clotilde (2020), se administra de manera individual, grupal en el ámbito laboral, con un tiempo de aplicación aproximado de 15 a 20 minutos, entre ambos sexos en edad adulta. El propósito del cuestionario es determinar el rango del estrés laboral en los trabajadores y se componen en 25 ítems asignados en dos escalas: Superiores, cohesión grupal y políticas (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25); y competitividad y organización (1, 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22, 23). Se muestra una escala Likert, donde toma los valores de Nunca (1), Rara vez (2), Ocasionalmente (3), Algunas veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6) y Siempre (7). La puntuación de cada ítem se suma para obtener una calificación por dimensión y se utiliza para el siguiente baremo:

**Tabla 3***Baremación de estrés laboral*

Variable	Bajo	Intermedio	Alto
Superiores, cohesión grupal y políticas	16-26	27-50	51-110
Competitividad y organización	9-12	13-26	27-40
Estrés laboral	25-40	41-70	71-145

**Cuestionario 2: Escala de Calidad de vida laboral (CVL)**

El instrumento incorpora en su ficha técnica el nombre original de los fundamentos teóricos de las necesidades básicas de Abraham Maslow (1943), que fue adaptado para el contexto peruano por Martínez, Yllescas Joanne Esther (2019); la aplicación es individual y grupal en el ámbito laboral, con un tiempo de duración aproximada de 15 minutos, entre varones y mujeres en edad adulta. Este cuestionario tiene como propósito evaluar aspectos relacionados con la autorrealización personal, la prevención, la satisfacción y el bienestar mental; se presentan 29 ítems divididos en cinco dimensiones: Autonomía (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22), desarrollo personal (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10), seguridad laboral (9, 24, 25, 28, 29 y 30), equidad (3, 23, 26 y 27) y salario justo (12 y 13). De igual manera, emplearon respuestas de la escala Likert donde toma los valores: Nunca (0), Casi nunca (1), Casi siempre (2) y Siempre (3). La puntuación de cada ítem se suma para obtener una calificación por dimensión y se utiliza para el siguiente baremo:

**Tabla 4***Baremación de calidad de vida laboral*

Variable	Bajo	Medio	Alto
Autonomía	0-11	12-20	21 a más
Desarrollo personal	0-16	17-21	22 a más
Seguridad laboral	0-10	11-15	16 a más
Equidad	0-7	8-10	11 a más
Salario	0-2	3-4	5 a más
Calidad de vida laboral	0-53	54-72	73 a más

**3.7.3. Validación****Instrumento 1: Estrés laboral de la (OIT-OMS)**

En base a la adaptación peruana, elaborado por Takamura Saldaña Ingrid Clotilde (2020), consideró la validez del constructo basándose de un modelo bidimensional, alcanzó un indicador KMO obteniendo un puntaje de 0.875 por lo tanto, se realizó el análisis factorial exploratorio el cual reveló dos elementos que indican que el 50.64% de la variabilidad total, con autovalores que oscilan entre 0.439 a .838. Asimismo, se evaluó la validez convergente mediante las correlaciones del ítem en el que demostraron valores del coeficiente de Pearson entre 0,29 y 0.811 con significancia 0,05. Por lo tanto, la escala es aprobado para ser administrado.

**Instrumento 2: Calidad de vida laboral**

La escala, fue adaptado por Martínez Yllescas Joanne Esther (2019) con la finalidad de validar el contenido a través del análisis de los ítems, basado en la evaluación de 10 jueces en los criterios de comprensión clara, relevancia y coherencia contextual; hallando como resultado una puntuación de 0,80 lo que describe una aceptación del 50% de los ítems. Consideró la validez del constructo basándose de un modelo de cinco dimensiones, alcanzó un indicador KMO obteniendo un puntaje de 0.930 por lo cual, se realizó el análisis factorial exploratorio manifestó cinco factores

que explican el 54,9% de la varianza total, a ello se empleó la prueba de homogeneidad de Bartlett con un nivel de significancia ,000. Posterior, se utilizó el Análisis factorial confirmatorio, en el que se establecen parámetros adecuados:  $X^2/_{gl}=4.92$ ; CFI=0.83; RMSEA=0.07; TLI=0.80.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

##### **Cuestionario de Estrés laboral de la (OIT-OMS)**

La fiabilidad del cuestionario, la autora comprobó mediante su aplicación a la población peruana al conseguir un coeficiente de Omega Mc Donald ( $\Omega=0,94$ ). Por otro lado, al ejecutar el estudio se considera que las dimensiones Superiores, Cohesión Grupal y Políticas muestra un coeficiente de Omega ( $\Omega=0,91$ ) seguido, Competitividad y Organización ( $\Omega=0,83$ ) lo que indica que el cuestionario es confiable (Takamura, 2020). Asimismo, en esta investigación se halló la confiabilidad por una consistencia interna de .91 y en las dimensiones fue de .89 y 0.73. Se concluye, que la escala es confiable para su estudio.

##### **Cuestionario de Calidad de vida laboral**

Los resultados alcanzados en una muestra peruana hallaron un coeficiente de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach  $\alpha= 0.919$ . Asimismo, se concluyó que el factor más alto que posee confiabilidad se desarrolla en las siguientes dimensiones como Autonomía 0.876, desarrollo personal 0.806, equidad 0.835, seguridad laboral 0.791y, por último, salario justo con un 0.458 lo que indica que el cuestionario es confiable (Martínez, 2019). Asimismo, en este estudio se halló la consistencia de confiabilidad de .93, en la primera dimensión fue de .75, la segunda .79, la tercera .73, la cuarta .68 y para la ultima .71. Se concluye, que la escala es confiable para su investigación.

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

Para el proceso de recopilación de los datos se inició con la visita a la organización de la empresa farmacéutica de Lima Metropolitana para realizar la investigación. Luego de ello, con el

permiso autorizado por el gerente de la empresa, se ejecutó una coordinación con los encargados de la institución para concretar fechas y horas con el propósito de no interrumpir las labores a fin de ejecutar la aplicación de los cuestionarios con un tiempo determinado de 20min por participante. Durante este período, se informará sobre el objetivo del estudio, recalando la confiabilidad de la información obtenida. Al término, se procede a ingresar toda la información recopilada a la base de datos, para ello se utilizará programa de Microsoft Excel para luego ser transferida al programa estadístico SPSS versión 25 y para el proceso se usará la estadística descriptiva a través de figuras y tablas. Asimismo, se aplica la prueba Kolmogorov-Smirnov para analizar la prueba de normalidad de la distribución de los datos puesto que la muestra excede los 100 participantes, por lo que se elegirá la estadística no paramétrica de Spearman para constatar la hipótesis entre las variables, estimando una significancia estadística  $<0.05$  para refutar la hipótesis nula.

### **3.9. Aspectos éticos**

Mazzanti (2011) tuvo en consideración los principios éticos decretados en la Declaración de Helsinki (2008) estos criterios encaminan la investigación con seres humanos de forma ética y responsable y como el principio de autonomía garantiza que los participantes puedan participar de manera voluntaria y permitir que se retiren en el momento que lo crea necesario. Además, la justicia asegura que cada participante tenga un buen trato con equidad, evitando algún tipo de discriminación. Así como también, la beneficencia favorece los beneficios y minorizar los peligros para los participantes, con ello se busca la buena salud y el bienestar emocional en todo el proceso. Por último, el principio no maleficencia evita no causar daño a la integridad física y psicológica de los participantes durante el curso de la investigación. Estos principios fueron la base para garantizar que la investigación se realice de manera ética y respetando los derechos de los participantes. Agregando a lo anterior, el Colegio de Psicólogos del Perú (2024) detallan los

métodos para ejecutar una investigación respetando los protocolos que respalde un adecuado estudio, se tomaron en consideración los siguientes apartados del 47 al 55 del capítulo VI; de igual modo, se han considerado las líneas establecidas por los principios generales de American Psychological Association (APA 7,) publicada en (2010), donde señala que el respeto y la protección por los derechos humanos son fundamentales así como también, dentro de un proceso de investigación. Asimismo, en el reglamento ético de la Universidad Privada Norbert Wiener (2025), tiene como finalidad fomentar prácticas educativas responsables, así como también la integridad para una correcta investigación, además, el código de ética establece pautas de conductas, incumplimientos y penalización hacia la comunidad universitaria y en la función académicas e investigador.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 5**

*Demográfico de los participantes según sexo*

Sexo	<i>f</i>	%
Femenino	111	55.5
Masculino	89	44.5
Total	200	100

Según los resultados de la tabla 5, el 55.5% de los trabajadores son mujeres y el 44.5% son varones.

**Tabla 6**

*Demográfico de los participantes según edad*

Edad	<i>f</i>	%
19 a 25 años	43	21.5
26 a 45 años	148	74
46 a 64 años	9	4.5
Total	200	100

Según los resultados de la tabla 6, el 74% de los trabajadores tienen entre 26 y 45 años, el 21.5% entre 19 y 25 años y el 4.5% entre 46 y 64 años.

**Tabla 7***Distribución del estrés laboral y dimensiones*

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Superiores, cohesión grupal y políticas	77	38.5	108	54	15	7.5
Competitividad y organización	73	36.5	120	60	7	3.5
Estrés laboral	73	36.5	118	59	9	4.5

De acuerdo con la tabla 7, se determinó que el nivel medio predomina en las dimensiones: Superiores, cohesión grupal y políticas (54%) y competitividad y organización (60%). Referente al estrés laboral el (59%) de los participantes manifestó un estrés medio, seguido por un (36.5%) que presentó un estrés bajo y un (4.5%) reportó un estrés alto.

**Tabla 8***Distribución de calidad de vida y dimensiones*

Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Autonomía	24	12.0	105	52.5	71	35.5
Desarrollo personal	1	0.5	60	30.0	139	69.5
Seguridad laboral	6	3.0	92	46.0	102	51.0
Equidad	36	18.0	103	51.5	61	30.5
Salario justo	11	5.5	141	70.5	48	24.0
Calidad de vida laboral	7	3.5	122	61.0	71	35.5

De acuerdo con la tabla 8, se observó que el nivel medio predominó en las dimensiones de autonomía (52.5%), equidad (51.5%) y salario justo (70.5%). Por otro lado, el nivel alto fue en las dimensiones de desarrollo personal (69.5%) y seguridad laboral (51%). Finalmente, se evidenció que el (61%) de los trabajadores presentó una calidad de vida laboral media, el (35.5%) alta y el (3.5%) baja.

**Tabla 9***Prueba de ajuste de Kolmogorov-Smirnov de las variables*

Variable 1	K-S	Sig.
Superiores, cohesión grupal y políticas	,037	,200*
Competitividad y organización	,067	,028
Estrés laboral	,037	,200*

*Prueba de ajuste de calidad de vida laboral*

Variable 2	K-S	Sig.
Autonomía	,129	,000
Desarrollo personal	,079	,004
Seguridad laboral	,099	,000
Equidad	,125	,000
Salario justo	,425	,000
Calidad de vida laboral	,107	,000

De acuerdo con la tabla 9, se comprobó que en la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones presentan ausencia de normalidad, al mostrar una significancia por debajo del ( $p < .05$ ); es decir no presentan distribución normal; entre tanto, el estrés laboral y la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas mostraron una normalidad ( $p \geq 0.05$ ), lo cual se utilizará la estadística no paramétrica a través de la prueba Rho de Spearman para la asociación de las variables.

### 4.1.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0.05: Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la H<sub>0</sub>.

#### Tabla 10

*Correlaciones entre el estrés laboral y calidad de vida laboral*

		Calidad de vida laboral
Estrés laboral	Rho	-0.450
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 10, se identificó los resultados entre el estrés laboral y calidad de vida laboral. Se determinó que presenta correlación medio y significativa inversa entre las variables ( $\rho = -0,450$ ;  $p < 0,05$ ) en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida se incrementa el estrés laboral en dichos trabajadores, se reducirá de manera proporcional su calidad de vida laboral.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0.05: Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 11**

*Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores*

		Autonomía
Estrés laboral	Rho	-0,421
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 11, se identificó los resultados entre el estrés laboral y la dimensión autonomía. Se determinó que existe correlación inversa medio y significativa ( $\rho = -0,421$ ;  $p < 0,05$ ); en colaboradores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida que disminuya su autonomía, se incrementará de manera proporcional el estrés laboral en dichos colaboradores.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0,05: Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la Ho.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la Ho.

**Tabla 12**

*Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal*

		Desarrollo personal
Estrés laboral	Rho	-0,372
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 12, se identificó los resultados entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal. Se determinó que existe correlación baja y significativa ( $\rho = -0,372$ ;  $p < 0,05$ ); en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida que se incremente el estrés laboral en dichos trabajadores, se reducirá de manera proporcional su desarrollo personal.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0,05: Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 13**

*Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral*

		Seguridad laboral
Estrés laboral	Rho	-0,291
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 13, se identificó los resultados entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral. Se determinó que existe correlación baja ( $\rho = -0,291$ ;  $p < 0,05$ ) y significativa inversa en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida que se incrementa el estrés laboral en dichos trabajadores, su capacidad para preservar las prácticas seguras y seguir los reglamentos de seguridad se reducirá de manera proporcional.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0,05: Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la H<sub>0</sub>.

#### Tabla 14

*Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión equidad*

		Equidad
Estrés laboral	Rho	-0,384
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 14, se identificó los resultados entre el estrés laboral y la dimensión equidad. Se determinó que presenta correlación baja y significativa ( $\rho = -0.384$ ;  $p < 0.05$ ); en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida que se incremente el estrés laboral en dichos trabajadores, se generará una percepción más negativa sobre las funciones y las oportunidades de crecimiento afectando su satisfacción en el trabajo.

### Hipótesis específica 5

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Nivel de significancia: 0,05. Regla de decisión: Si  $p \leq 0,05$  entonces se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces no se rechaza la H<sub>0</sub>.

**Tabla 15**

*Correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión salario justo*

		Salario justo
Estrés laboral	Rho	-0,443
	Sig. (p)	,000
	N	200

De acuerdo con la tabla 15, se identificó los resultados entre el estrés laboral y la dimensión salario justo. Se determinó que existe correlación moderada y significativa entre los valores mencionados ( $\rho = -0.443$ ;  $p < 0.05$ ); en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que a medida que se incrementa el estrés laboral en dichos trabajadores, se generará una percepción más negativa respecto a su compensación salarial considerando inadecuado afectando su satisfacción en el trabajo.

### 4.1.3. Discusión de resultados

En función a los resultados alcanzados en el estudio, se identificó que existe correlación moderada y significativa entre el estrés laboral y calidad de vida laboral ( $\rho=-0,450$ ;  $p= .000$ ). Esto indica que, los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, a medida que aumente los niveles de estrés laboral en dichos trabajadores, se disminuirá de manera proporcional su calidad de vida en el trabajo.

Cabe resaltar que los resultados concuerdan con Tustón (2024), quien identificó una correlación negativa baja ( $\rho=-0,393$ ;  $p= 0,004$ ) entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral, generando problemas en el bienestar del trabajador de igual manera, los hallazgos se alinean con Cueva et al. (2023), quienes hallaron que existe una correlación de manera inversa moderada con el estrés ( $\rho=-0,58$ ;  $p< 0.001$ ); encontrando que el exceso de trabajo es perjudicial en la vida del colaborador. Del mismo modo, Aquino (2022), quien demostró que existe una correlación inversa moderada ( $\rho=-0,362$ ;  $p=0,000$ ) entre ambas variables. Por otro lado, según Ivancevich y Matteson (1992) el estrés es una respuesta fisiológica de la persona por la falta de estabilidad entre la percepción y la poca capacidad ante una situación o altas funciones laborales; así también, la falta de apoyo de los jefes y compañeros los conduce al abandono de su puesto de trabajo. Por otra parte, Maslow (1943) manifiesta que la calidad de vida laboral son necesidades fundamentales que permite identificar y primar los elementos necesarios para alcanzar el éxito y con ello aumentar la satisfacción del trabajador dentro del ámbito laboral. Por ende, se puede confirmar que el estrés laboral ocasiona conductas negativas y problemas en la salud mental que son perjudiciales en la persona o su entorno, provocando una disminución en su calidad de vida del trabajador y con ello están expuestos a un alto sentimiento de desvalorización al no conseguir el éxito profesional.

Con referente a la hipótesis específica 1, se halló que el estrés laboral y la dimensión autonomía si existe correlación significativamente moderada y de manera inversa ( $\rho=-0,421$ ;  $p=0,000$ ) en los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se puede indicar que la falta de autonomía en el centro de labor ocasiona estrés debido que no existe un control adecuado de las funciones y la incapacidad que presenta el trabajador para gestionar sus propias decisiones y resolver algún tipo de problema, generando desmotivación y la reducción de su calidad de vida laboral. De forma similar, ello coincide con lo encontrado por Cauti (2021), quien comprobó en su estudio una correlación significativa inversa y negativa baja entre el estrés y la autonomía ( $\rho=-0,263$ ;  $p=0,000$ ). Por otro lado, ello coincide con los hallazgos que demostró en la investigación De la Borda Ramírez (2022), quien halló que el estrés laboral de correlaciona de manera inversa moderada ( $Rho=-0,596$ ;  $p=0,000$ ). Del mismo modo, es respaldado por Aldaiji et al. (2022) quienes señalan que los colaboradores presentan problemas depresivos que afecta su salud mental, generando fatiga y descontento al no obtener la misma satisfacción de trabajo debido a que no se tiene claro las labores diarias generando así complicaciones de ausentismo laboral; por consecuencia se deteriora la calidad de atención al usuario. Por consiguiente, Martínez (2019) manifiesta que la autonomía es la capacidad que tiene el trabajador para gestionar sus propias decisiones con total libertad y con ello mejorar las altas demandas de trabajo para su bienestar propio. Finalmente, se puede decir que los trabajadores perciben una carencia de poder gestionar con libertad la toma de decisiones por sí mismos o aportar ideas innovadoras, por lo tanto, se limitan a cumplir sus actividades de manera independiente, lo que afecta su eficiencia, productividad y satisfacción en el trabajo. Ello podría señalar que se relaciona con calidad de vida laboral, ya que el exceso de trabajo puede ser perjudicial que desencadenaría un factor de riesgo para la salud, ocasionando síntomas a causa de muchas actividades dentro de su centro de labor.

Con referente a la hipótesis específica 2, se halló que el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal si existe correlación significativamente baja y de manera inversa ( $\rho=-0,372$ ;  $p<0,000$ ) en los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se puede indicar que los trabajadores se sienten desmotivados por la ausencia de valoración en el momento de cumplir sus actividades, lo que genera un mal clima en su centro de trabajo, una disminución en su productividad y con ello puede afectar negativamente el éxito de la empresa y del propio trabajador. De forma similar, ello coincide con los hallazgos que demostró en el estudio por Cauti (2021), quien halló una correlación negativa baja inversa con el estrés laboral ( $\rho=-0,304$ ;  $p=0,000$ ). Por otro lado, coincide con lo hallado por Cueva et al. (2023), quienes encontraron una correlación de significancia negativa moderada ( $\rho=-0,50$ ;  $p<0,001$ ). Del mismo modo, ello coincide con los mismos hallazgos de Tuston (2024), quien halló una relación significativa inversa y baja con el estrés laboral ( $\rho=-0,300$ ;  $p<0,002$ ). Por consiguiente, Martínez (2019) indica que el desarrollo personal del trabajador dentro del ámbito laboral permitirá alcanzar la cima del triunfo y que a través de las dificultades podrá enfrentar sus grandes desafíos logrando así su propio bienestar. Al respecto se puede decir que los colaboradores enfrentan limitaciones a nivel personal que ponen en peligro su salud mental y la satisfacción en el trabajo; con ello origina problemas en la reconstrucción de su vida diaria percibiendo de manera negativa su potencialidad por las funciones que realiza.

Con referente a la hipótesis específica 3, se halló que el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral si existe correlación significativamente baja y de manera inversa ( $\rho=-0,291$ ;  $p=0,000$ ) en los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, los trabajadores experimentan un desequilibrio en su estado físico y psicológico debido a los peligros que se encuentran en su entorno laboral y que afecta la calidad de vida del trabajador.

De forma similar, ello coincide con los hallazgos de Cueva et al. (2023), quienes encontraron en su estudio con una significancia negativa baja ( $\rho=-0,33$ ;  $p< 0,000$ ) con el estrés laboral. Por otro lado, Cauti (2021), quien halló una correlación negativa moderada con el estrés laboral ( $\rho=-0,451$ ;  $p=0,000$ ). Del mismo modo, ello coincide con los hallazgos de Tuston (2024), quien halló una relación significativa inversa y baja con el estrés laboral ( $\rho=-0,360$ ;  $p=0,000$ ). Por consiguiente, Martínez (2019) manifiesta que la seguridad laboral son las medidas de precaución que considera la organización para evitar accidentes laborales con el objetivo que el trabajador considere su centro de labor lo más seguro posible. Finalmente, se puede decir que los trabajadores perciben que sus condiciones de trabajo son inseguras y con ello la manifestación de generar un estrés laboral, problemas mentales, falta de interés, lesiones físicas por las cargas en exceso y de gran peso, desarrollando los principales problemas entre los más importantes son las contracturas musculares y dolor de cabeza que afecta la calidad de vida de los colaboradores.

Con referente a la hipótesis específica 4 se halló que el estrés laboral y la dimensión equidad si existe correlación significativamente baja y de manera inversa ( $\rho=-0,384$ ;  $p=0,000$ ) en los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se puede indicar que la falta de equidad en el centro de labor ocasiona estrés debido que los trabajadores perciben un desequilibrio en la relación con su jefe generando limitaciones al momento de realizar sus actividades y obstaculizando su desarrollo profesional. De forma similar, ello coincide con los hallazgos de Cauti (2021), quien halló una correlación negativa moderada con el estrés laboral ( $\rho=-0,470$ ;  $p=0,000$ ); por otro lado, Santos (2024), quien halló que la valoración cognitiva del estrés se relaciona de manera inversa, con significancia media con la equidad ( $\rho=-0,481$ ;  $p< 0,005$ ) lo que infiere que los trabajadores a medida que experimentan

altas cargas laborales, probablemente provocará esta situación como peligroso y estresante; asimismo, el poco reconocimiento por ser un buen colaborador podría percibir que su trato no es igual con el resto del grupo de trabajadores. Del mismo modo, Lengua (2022), quien halló que las condiciones laborales se encuentran en carencias, y que al momento de contratar a un colaborador con los mismos derechos de igualdad no se cumplen los requisitos estipulados, considerando que el empleado labora largas jornadas sin recibir una buena remuneración económica equitativa, sin seguro que garantice su protección como trabajador y de su familia. Por consiguiente, Martínez (2019) indica que la equidad se basa en la igualdad de cada trabajador considerando las mismas oportunidades y con ello eliminar algún tipo de discriminación entre el grupo de colaboradores. En consideración, la equidad en un grupo de trabajadores se relaciona con el estrés laboral, ello significa que los recursos y las condiciones de trabajo son muy escasas, por ende, genera en los trabajadores desgano, conflictos entre compañeros y desconfianza hacia la empresa, lo que limita las oportunidades para el desarrollo y su propio éxito personal.

Con referente a la hipótesis específica 5, se halló que el estrés laboral y la dimensión de salario justo si existe correlación significativamente y de manera inversa moderada ( $\rho=-0,451$ ;  $p=0,00$ ) en los trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana. Por lo tanto, se puede indicar que los trabajadores perciben que su jornal no está bien remunerado en relación con las labores que desempeñan, considerando que sus actividades son extremadamente agotadoras que afecta su calidad de vida y con ello la preocupación al no cubrir sus propias necesidades y de su familia. De forma similar, Cauti (2021), quien halló una correlación negativa moderada con el estrés laboral ( $\rho=-0,162$ ;  $p=0,000$ ). Por otro lado, Santos (2024), quien halló que la valoración cognitiva del estrés se relaciona de manera inversa con el salario justo ( $\rho=-$

0,314;  $p=0,005$ ). lo que infiere que los trabajadores presenten molestias y complicaciones al percibir que su valor de trabajo y los sobretiempos no sea recompensado, ocasionando un mayor impacto sobre su estado de salud y psicológico. Del mismo modo, Tustón (2024), indica que los trabajadores perciben una baja remuneración por su esfuerzo realizado y genera problemas como el descontento, disminución en la productividad, el rechazo social, la falta de participación dentro de su entorno; son factores que perjudican su calidad de vida y su bienestar laboral. Por consiguiente, Martínez (2019) indica que la remuneración es un valor que se otorga al trabajador por las funciones que realiza, y al sentirse insatisfecho ocasiona una baja calidad en su productividad laboral. Finalmente, es un factor primordial que fomenta el colaborador a permanecer en la empresa, demostrando su lealtad, aportación y compromiso por esforzarse para lograr los objetivos de la institución con el fin de garantizar su propio bienestar.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primero.** En el objetivo principal presenta una correlación, de manera significativa medio inversa entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho = -0,450$ ;  $p = 0.000$ ). Por tal razón, a mayor grado de estrés laboral, menor será el nivel de calidad de vida laboral.

**Segundo.** Se halló que existe correlación significativa moderada inversa entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho = -0,421$ ;  $p = 0.000$ ). Se concluye que la presencia de un alto grado de estrés laboral es un indicador claro de menor percepción de autonomía.

**Tercero.** Se identificó que existe correlación significativa baja inversa entre el estrés laboral y la dimensión del desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho = -0,372$ ;  $p < 0.000$ ). Los hallazgos indican que los altos niveles de estrés laboral limitan el desarrollo personal.

**Cuarto.** Se halló que se existe correlación significativa baja inversa entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho = -0,291$ ;  $p = 0.000$ ). Se concluye que la presencia de un estrés laboral elevado conlleva necesariamente a una disminución de la seguridad laboral.

**Quinto.** Se halló que existe correlación significativa baja inversa entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho = -0,384$ ;  $p = 0.000$ ). Los hallazgos evidencian la presencia de un estrés laboral elevado que conlleva necesariamente a una disminución de la equidad en el trabajo.

**Sexto.** Se identificó que existe correlación significativa moderada inversa entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana ( $\rho=-0,451$ ;  $p=0.00$ ). Los resultados muestran que la presencia de un estrés laboral elevado conlleva negativamente a una menor percepción salarial.

## **5.2. Recomendaciones**

**Primero.** Para reducir el estrés laboral, se recomienda a la jefatura de la organización farmacéutica implementar estrategias preventivas como pausas activas, talleres de manejo emocional y programas de control del estrés. Asimismo, se sugiere fomentar un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Estas acciones fortalecerán las habilidades para afrontar la tensión laboral y promover el bienestar psicológico y social, contribuyendo a una mejor calidad de vida laboral.

**Segundo.** Con el propósito de fortalecer la autonomía de los trabajadores, se sugiere al área de Recursos Humanos promover un clima organizacional participativo que estimule la toma de decisiones. Además, se sugiere delegar gradualmente funciones mediante comités en las distintas áreas. Estas acciones potenciarán la independencia en la ejecución de tareas, fortalecerá la autoestima laboral y el reconocimiento de las ideas personales, además de impulsar las competencias laborales es así que contribuirá a reducir el impacto del estrés y a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

**Tercero.** Para fomentar el desarrollo personal se recomienda a la organización implementar planes de formación continua, capacitaciones específicas, seminarios y oportunidades de crecimiento profesional, permitiendo que los trabajadores refuercen sus habilidades y descubran nuevas áreas de interés. Del mismo modo, se sugiere que los trabajadores apliquen estrategias de manejo del estrés laboral, fomentando hábitos saludables y

participando activamente en programas de capacitación, autocuidado y su bienestar general.

**Cuarto.** A la institución farmacéutica se aconseja que, tanto los empleadores como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantice un entorno laboral seguro y fortalezcan las políticas de prevención. Asimismo, se debe promover una comunicación clara y oportuna ante posibles incidentes, con el fin de proteger el bienestar del personal y reducir los factores que puedan generar estrés laboral.

**Quinto.** Hacia la organización farmacéutica se sugiere fomentar la equidad en los trabajadores con el fin de consolidar un ambiente de trabajo positivo, justo, productivo y sostenible garantizando oportunidades de igualdad, justicia y reconocimiento basado en el esfuerzo, no solo afianza la motivación y el compromiso, sino que también impulsa la innovación y el trabajo en equipo siendo un aspecto clave para el éxito.

**Sexto.** Hacia la dirección de la organización farmacéutica se sugiere revisar y ajustar las políticas salariales, implementando incentivos vinculados al desempeño, reconocimientos monetarios por méritos y beneficios adicionales que valoren el esfuerzo de los trabajadores. Estas medidas no solo fortalecerán la satisfacción y la fidelización del personal, sino que incrementarán la confianza, promoviendo un entorno de trabajo más motivador y equitativo

## REFERENCIAS

- Aldaiji, L., Al-jedal, A., Alamri, A., Alshenri, AM., Alqazlan, N. & Almoqbel, Y. (2022). Efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los farmacéuticos en Arabia Saudita. *Salud*. 2022; 10(8): 1441. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081441>
- 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].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114030/Aquino\\_CSM-Delgado\\_ND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114030/Aquino_CSM-Delgado_ND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol., 35 n°2, 161-1064. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. (6ª ed.). Editorial Episteme.  
[https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Astroza, D., García, C. y Bello, N. (2024). Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. *Revista Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Vol.33 n3.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S302011602024000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S302011602024000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Barrio, J., García, M., Ruíz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Revista de Psicología*. N°1-Vol. 1, pp. 37-38. [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/18011/1/0214-9877\\_2006\\_1\\_1\\_37.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/18011/1/0214-9877_2006_1_1_37.pdf)

- Bruges, D., López, D. y Socarrás, C. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revistas Espacios*. Vol.4(25).  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. 1ra ed. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cano, M., Ruiz, D., Vergara, I. y Chaverra, L. (2024). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y enfermería*. Vol.29. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532023000100223](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223)
- Casanova, M., Gonzáles, W., Machado, F. Casanova, D. y Gonzáles, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la medicina moderna. *Universidad de Ciencias Médicas de Sancti Spíritus*. 25(2):1-12.  
<https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2492/pdf>
- 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].  
[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)
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, E. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. *Revistas Científicas de América Latina, el*

*Caribe, España y Portugal*. vol. 15, núm. 29, pp. 67-80

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2024). Código de Ética. Colegio de Psicólogos del Perú

[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/CPsP\\_CDN\\_codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Contreras, K. (2022). Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021. [Tesis de licenciada, Universidad de Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2035/Contreras%20Contreras%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova, C. (2024). Estrés laboral y calidad de vida en los trabajadores de una empresa, Lima, 2022, [Tesis de licenciatura Universidad Católica los ángeles de Chimbote]. Repositorio recuperado de Universidad Católica los ángeles de Chimbote.

[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39956/ESTRES\\_LABORAL\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_CORDOVA\\_CELESTINO\\_CONSUELO\\_SOLEDAD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39956/ESTRES_LABORAL_CALIDAD_DE_VIDA_CORDOVA_CELESTINO_CONSUELO_SOLEDAD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Cueva-pila, G., Valenzuela, S. y Hidalgo, Juan. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*. Vol.1 no.55.

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072023000300046](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046)

De la Borda Ramírez, G. (2022). Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de seguridad de una entidad del estado peruano en Lima. [Tesis de licenciatura Universidad Ricardo Palma] <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/15b0dc6b-4bce-4b32-be7c-95b1ddcbe832/content>

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. *Manual Autoformativo Interactivo*.  
Primera edición. Huancayo, julio de 2017.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gil, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (2). <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gómez, R. y Ponce de león, 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. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. vol. 4, núm. 2, pp. 113-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224090008>
- Gonzales, R., Hidalgo, G. y Salazar, JG. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe y Portugal. Psicología y salud*. Vol,17 n°001.  
<https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Guízar, R. (2013). Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. 4ta Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo\\_organizacional\\_principios\\_y\\_aplicaciones.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25059w/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones.pdf)
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. (12° edición). México, D.F, Cengage Learning Editores.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_h.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Comportamiento_organizacional_12ed_don_h.pdf)

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

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf)

Ivancevich J. y Matteson M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. (2da.ed.).

TRILLAS.

Lengua, M. (2022). Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de COVID-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre 2021. Universidad de Córdoba 2019 [Tesis de licenciada, Universidad de Córdoba]. Repositorio de Córdoba.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/ab899dfc-86bc-4f6b-a7e8-827336ee0586/content>

Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Revista Industrial*, 25(2), 71-90.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n2/1810-9993-idata-25-02-71.pdf>

Lizárraga, G., Pérez, A. y López, H. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2974/4724>

- Lozano, D. y Barragán, C. (2015). La necesidad de apreciar historias de las teorías sobre necesidades humanas. *Innovaciones de Negocios*, 12(24): 295 – 326.  
[http://eprints.uanl.mx/12623/1/12.24%20Art7\\_pp295\\_326.pdf](http://eprints.uanl.mx/12623/1/12.24%20Art7_pp295_326.pdf)
- Lugones, M. (2002). Algunas consideraciones sobre la calidad de vida. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. *Revista Cubana Medicina General Integral* V.18 n.4.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252002000400013&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252002000400013&script=sci_arttext)
- Madraswale, M. y Velmurugan, R. (2023). Un estudio sobre la calidad de vida laboral de los profesionales del software en la ciudad de Bengaluru. *Inter. Journal of Profess. Bus. Review*. Miami, v.8, n.2. p. 01-10.  
<https://openaccessojcs.com/JBReview/article/view/1149/448>
- Mamani, E., Machaca, D., Condori, L. y Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Revista Científica*. Vol. 7 Núm. 4 (2021).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002>
- Manzzatti, M. (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032009.pdf>
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*. Vol. 12, No. 24, pp. 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev\\_Elec\\_Psico/Vol12\\_No\\_24/REP12\(24\).pdf#page=17](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24).pdf#page=17)

Martínez, J. (2019). Diseño y validación de la Escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019 [Tesis de licenciada, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36786/Mart%c3%adnez\\_YJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36786/Mart%c3%adnez_YJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Salud del Perú. (2023). Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú. Instituto Nacional de Salud

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Seminario sobre la importancia de la salud mental y ergonomía en los centros laborales.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/944513-mtpe-realiza-seminario-sobre-importancia-de-la-salud-mental-y-ergonomia-en-los-centros-laborales>

Moyano, E. (2021). Concepto, modelos y algunas evidencias relativas a la calidad de vida laboral. En: C. Zúñiga (Editora) Psicología, sociedad y equidad y desafíos (pp.223-247). Colección Praxis Psicología.

[https://www.researchgate.net/publication/356475450\\_CONCEPTO\\_MODELOS\\_Y\\_ALGUNAS\\_EVIDENCIAS\\_RELATIVAS\\_A\\_LA\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_LABORAL](https://www.researchgate.net/publication/356475450_CONCEPTO_MODELOS_Y_ALGUNAS_EVIDENCIAS_RELATIVAS_A_LA_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa. Cualitativa y redacción de la tesis. 5ª edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2018

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2024). El número de jóvenes que están sin empleo y que no están estudiando o en formación es motivo de preocupación, a pesar del descenso de la tasa de desocupación. <https://www.ilo.org/es/node/666121>

Organización Mundial de la Salud [Internet.]. Ginebra; 2024 [Actualizado 2 set 2024; citado 22 abril 2025]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Respuesta%20de%20la%20OMS&text=En%202022%2C%20el%20Informe%20mundial,situaci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20mental>.

Orlandini, A. (2012) El estrés: Qué es y cómo evitarlo. *Fondo de Cultura Económica*. 5ta (Ed.) [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d8KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=que+es+el+estres+&ots=\\_0cKcqDlvD&sig=cept22oWEyTMtUBuCuQxYMNcANs#v=onepage&q=que%20es%20el%20estres&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d8KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=que+es+el+estres+&ots=_0cKcqDlvD&sig=cept22oWEyTMtUBuCuQxYMNcANs#v=onepage&q=que%20es%20el%20estres&f=false)

Pegueros, I. (2022). Estrés laboral y calidad de vida en el trabajo en personal operativo. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos] <http://www.riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2617/PEAIRT06T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Piero, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Papeles del Psicólogo*, vol. 29, núm. 1, pp. 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

- Ramírez, A., Malo, A., Martínez, P., Montánchez, M. y Mercedes, F. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: *Revisión Sistemática*. vol. 39, núm. 8, pp. 954-95. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969796006/html/>
- Rivera, M. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. Vol. 16 (3). 20-28.  
<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/466>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios.*, 82, pp. 175-195.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661>
- Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia, M., Cárdenas, M. y Huerta, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: *Revista Académica de negocios* Vol. 9 (2) 2023 pp.169-182.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>
- Santos, M. (2024). Estrés percibido y calidad de vida laboral en colaboradores de una empresa consorcio de construcción civil de Lima Metropolitana, 2024. [Tesis de licenciada, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Ricardo Palma.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e67d4d16-d8ed-4f23-9709-043533e7c402/content>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. vol. 14, núm. 4, pp. 828-836. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714422.pdf>

- Takamura, C. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT- OMS en colaboradores de una empresa de Piura. [Tesis de licenciada, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura\\_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tustón, E. (2024). Estrés y calidad de vida laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Ambato. [Tesis de licenciada, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/768f5929-0616-4b19-b900-4e811b301bf4/content>
- Velarde, J., y Ávila, F. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud pública de México*, 44(4), 349-361. <https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v44n4/14023.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p><b>Problema específico</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p> <p><b>Problema específico 5</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>Objetivos específicos 1</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos 2</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos 3</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos 4</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos 5</b> Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025. <b>Ho:</b> No existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión autonomía en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión desarrollo personal en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión seguridad laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión equidad en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específica 5</b> Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión salario justo en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p>	<p><b>Variable 1</b> Estrés laboral</p> <p>Dimensiones Superiores, cohesión grupal y políticas.</p> <p>Competitividad y organización</p> <p><b>Variable 2</b> Calidad de vida laboral</p> <p>Dimensiones: Autonomía Desarrollo personal Seguridad laboral Equidad Salario justo</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica y correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> No experimental</p> <p><b>Método de la investigación</b> Hipotético- deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 350 trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025.</p> <p><b>Muestra:</b> 200 mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Escala de estrés laboral de OIT-OMS Escala de calidad de vida laboral (ECVL)</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> Recopilación de los datos IBM SPSS versión 25.</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario de: Estrés Laboral OIT-OMS

**Autor original: Ivancevich y Matteson (1989)**

**Adaptado al Perú por: Takamura Saldaña (2020)**

**Instrucciones:** A continuación, se expone una serie de preguntas sobre situaciones que le provocan estrés en relación con su trabajo y con qué frecuencia sucede. Enseguida debe marcar con un aspa (x) la alternativa que corresponde.

#### DATOS GENERALES

Sexo: F ( ) M ( )	Número de horas que trabaja al día:
Edad:	Turno que realiza: Fijo ( ) o Rotativo: ( )
Estado civil:	Tiempo que labora en el servicio:
Área en la que labora:	Profesión u ocupación:

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

Marque con un aspa (X) según crea conveniente		Escala valorativa						
PREGUNTAS		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
6	Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	1	2	3	4	5	6	7
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20	La organización carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi equipo me presiona demasiado	1	2	3	4	5	6	7
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24	La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

**Cuestionario de: Escala de Calidad de Vida Laboral (ECVL):**

**Adaptado al Perú por: Martínez Yllescas (2019).**

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.	0	1	2	3
2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma	0	1	2	3
3	Me gusta mi trabajo	0	1	2	3
4	Soy organizado en el trabajo.	0	1	2	3
5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.	0	1	2	3
6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.	0	1	2	3
7	Logro controlar mis emociones.	0	1	2	3
8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.	0	1	2	3
9	Me gusta trabajar en equipo	0	1	2	3
10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.	0	1	2	3
12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.	0	1	2	3
13	La actividad que realizo es retadora.	0	1	2	3
14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.	0	1	2	3
15	Me capacitan constantemente.	0	1	2	3
16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.	0	1	2	3
17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.	0	1	2	3
18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.	0	1	2	3
19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.	0	1	2	3
20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.	0	1	2	3
21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.	0	1	2	3
22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.	0	1	2	3
23	Disfruto del trabajo que realizo.	0	1	2	3
24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.	0	1	2	3
25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.	0	1	2	3
26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.	0	1	2	3
27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.	0	1	2	3

28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.	0	1	2	3
29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.	0	1	2	3
30	Me siento parte de un equipo de trabajo.	0	1	2	3

### Anexo 3: Validez del instrumento.

#### Validez del instrumento 1: Escala del Estrés Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
<b>Estrés Laboral</b>	Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5,6,7,8,9,10,11,13,15,16,17,18,19,20,24,25	Ordinal
	Factor 2 (Competitividad y Organización)	1,2,3,4,12,14,21,22,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
	6	Mi supervisor no me respeta.	x		x		x		
	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
	8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
	10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
	11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
	13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		
	15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
	16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	x		x		x		
	17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
	20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x			

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 2 (Competitividad y Organización)	1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
	12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
	14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
	21	Mi equipo me presiona demasiado	x		x		x		
	22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	x		x		x		
	23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		

## Validez del instrumento 2: Escala de Calidad de Vida Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Autonomía	14,15,16,17,18,19,20,21,22	Ordinal
	Desarrollo Personal	1,2,4,5,6,7,8,10	
	Seguridad Laboral	9,24,25,28,29,30	
	Equidad	3,23,26,27	
	Salario Justo	12,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Autonomía	14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.	x		x		x		
	15	Me capacitan constantemente.	x		x		x		
	16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.	x		x		x		
	17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.	x		x		x		
	18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.	x		x		x		
	19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.	x		x		x		
	20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.	x		x		x		
	21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.	x		x		x		
	22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo Personal	1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.	x		x		x		
	2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma	x		x		x		
	4	Soy organizado en el trabajo.	x		x		x		
	5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.	x		x		x		
	6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.	x		x		x		
	7	Logro controlar mis emociones.	x		x		x		
	8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.	x		x		x		
	10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad Laboral									
	9	Me gusta trabajar en equipo	x		x		x		
	24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.	x		x		x		
	25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.	x		x		x		
	28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.	x		x		x		
	29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.	x		x		x		
	30	Me siento parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Equidad									
	3	Me gusta mi trabajo	x		x		x		
	23	Disfruto del trabajo que realizo.	x		x		x		
	26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.	x		x		x		
	27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Salario Justo									
	12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.	x		x		x		
	13	La actividad que realizo es retadora.	x		x		x		

## Juez 1

**Observaciones:** Ninguna.

**Levantar observaciones y reestructurar ítems en dimensiones:** Los ítems están correctamente distribuidos por cada dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Mg. Diego Ismael Valencia Pecho

D.N.I.: 46196305

Especialidad del validador: Psicología Clínica y de la Salud

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

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

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

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



Mg. Diego Valencia Pecho

28 de junio de 2025

## Validez del instrumento 1: Escala del Estrés Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
Estrés Laboral	Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5,6,7,8,9,10,11,13,15,16,17,18,19,20,24,25	Ordinal
	Factor 2 (Competitividad y Organización)	1,2,3,4,12,14,21,22,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
	6	Mi supervisor no me respeta.	x		x		x		
	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
	8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
	10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
	11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
	13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		
	15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
	16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	x		x		x		
	17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
	20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x			

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 2 (Competitividad y Organización)	1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
	12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
	14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
	21	Mi equipo me presiona demasiado	x		x		x		
	22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	x		x		x		
	23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		

## Validez del instrumento 2: Escala de Calidad de Vida Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Autonomía	14,15,16,17,18,19,20,21,22	<b>Ordinal</b>
	Desarrollo Personal	1,2,4,5,6,7,8,10	
	Seguridad Laboral	9,24,25,28,29,30	
	Equidad	3,23,26,27	
	Salario Justo	12,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Autonomía	14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.	x		x		x		
	15	Me capacitan constantemente.	x		x		x		
	16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.	x		x		x		
	17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.	x		x		x		
	18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.	x		x		x		
	19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.	x		x		x		
	20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.	x		x		x		
	21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.	x		x		x		
	22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo Personal	1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.	x		x		x		
	2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma	x		x		x		
	4	Soy organizado en el trabajo.	x		x		x		
	5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.	x		x		x		
	6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.	x		x		x		
	7	Logro controlar mis emociones.	x		x		x		
	8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.	x		x		x		
	10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad Laboral									
	9	Me gusta trabajar en equipo	x		x		x		
	24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.	x		x		x		
	25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.	x		x		x		
	28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.	x		x		x		
	29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.	x		x		x		
	30	Me siento parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Equidad									
	3	Me gusta mi trabajo	x		x		x		
	23	Disfruto del trabajo que realizo.	x		x		x		
	26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.	x		x		x		
	27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Salario Justo									
	12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.	x		x		x		
	13	La actividad que realizo es retadora.	x		x		x		

## Juez 2

**Observaciones:** Ninguna.

**Levantar observaciones y reestructurar ítems en dimensiones:** Los ítems están correctamente distribuidos por cada dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Mg. Abel Cuzcano Zapata

D.N.I.: 06037280

Especialidad del validador: Psicología Educativa y Organizacional– Docente Universitario UNMSM

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

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

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

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

  
-----  
Mg. Abel Cuzcano Zapata  
PSICÓLOGO  
C. P. S. P. 1955

**Mg. Abel Cuzcano Zapata**

**28 de junio de 2025**

## Validez del instrumento 1: Escala del Estrés Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
Estrés Laboral	Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5,6,7,8,9,10,11,13,15,16,17,18,19,20,24,25	Ordinal
	Factor 2 (Competitividad y Organización)	1,2,3,4,12,14,21,22,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
	6	Mi supervisor no me respeta.	x		x		x		
	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
	8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
	10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
	11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
	13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		
	15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
	16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	x		x		x		
	17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
	20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
	24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x			

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Factor 2 (Competitividad y Organización)	1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
	12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
	14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
	21	Mi equipo me presiona demasiado	x		x		x		
	22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	x		x		x		
	23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		

## Validez del instrumento 2: Escala de Calidad de Vida Laboral

Variable	Dimensiones	ítems	Escala de Medición
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Autonomía	14,15,16,17,18,19,20,21,22	<b>Ordinal</b>
	Desarrollo Personal	1,2,4,5,6,7,8,10	
	Seguridad Laboral	9,24,25,28,29,30	
	Equidad	3,23,26,27	
	Salario Justo	12,23	

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Autonomía	14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.	x		x		x		
	15	Me capacitan constantemente.	x		x		x		
	16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.	x		x		x		
	17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.	x		x		x		
	18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.	x		x		x		
	19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.	x		x		x		
	20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.	x		x		x		
	21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.	x		x		x		
	22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo Personal	1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.	x		x		x		
	2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma	x		x		x		
	4	Soy organizado en el trabajo.	x		x		x		
	5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.	x		x		x		
	6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.	x		x		x		
	7	Logro controlar mis emociones.	x		x		x		
	8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.	x		x		x		
	10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Seguridad Laboral	9	Me gusta trabajar en equipo	x		x		x		
	24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.	x		x		x		
	25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.	x		x		x		
	28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.	x		x		x		
	29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.	x		x		x		
	30	Me siento parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Equidad	3	Me gusta mi trabajo	x		x		x		
	23	Disfruto del trabajo que realizo.	x		x		x		
	26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.	x		x		x		
	27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.	x		x		x		

Dim	N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Salario Justo	12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.	x		x		x		
	13	La actividad que realizo es retadora.	x		x		x		

### Juez 3

**Observaciones:** Ninguna.

**Levantar observaciones y reestructurar ítems en dimensiones:** Los ítems están correctamente distribuidos por cada dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  [X]

Aplicable después de corregir  [ ]

No aplicable  [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Mg. Abel Cuzcano Bustinza

D.N.I.: 71642630

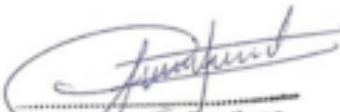
Especialidad del validador: Psicología Organizacional – URP

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

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

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

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



Abel Cuzcano Bustinza  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 36822

**Mg. Abel Cuzcano Bustinza**

28 de junio de 2025

## Matriz V de Aiken

Ítem	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL	
	Jueces					Jueces					Jueces						
	J1	J2	J3	S	v.AIKEN	J1	J2	J3	S	V.AIKEN	J1	J2	J3	S	V.AIKEN		
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	1.000
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	

## Escala del Estrés Laboral

**Tabla A1**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,898
	Aprox. Chi-cuadrado	2085,040
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	300
	Sig.	,000

**Tabla A2**

*Comunalidades*

	Inicial	Extracción
ELt1	1,000	,239
ELt2	1,000	,536
ELt3	1,000	,315
ELt4	1,000	,197
ELt5	1,000	,528
ELt6	1,000	,539
ELt7	1,000	,544
ELt8	1,000	,558
ELt9	1,000	,451
ELt10	1,000	,338
ELt11	1,000	,516
ELt12	1,000	,418
ELt13	1,000	,622
ELt14	1,000	,497
ELt15	1,000	,618
ELt16	1,000	,518
ELt17	1,000	,523
ELt18	1,000	,474
ELt19	1,000	,502
ELt20	1,000	,419
ELt21	1,000	,580
ELt22	1,000	,527
ELt23	1,000	,610
ELt24	1,000	,441
ELt25	1,000	,340

**Tabla 3***Varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,587	34,346	34,346	8,587	34,346	34,346	5,678	22,711	22,711
2	1,704	6,815	41,162	1,704	6,815	41,162	3,288	13,154	35,865
3	1,560	6,239	47,401	1,560	6,239	47,401	2,884	11,536	47,401

**Tabla A4***Matriz de componente rotado*

	Componente		
	F1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	F2 Competitividad y Organización	
EL5	,718		
EL6	,721		
EL7	,620		
EL8	,691		
EL9	,608		
EL10	,444		
EL11	,562		
EL13	,608	,500	
EL15		,735	
EL16		,718	
EL17	,633		
EL18	,	,443	,506
EL19	,426	,404	
EL20	,564		
EL24	,533		
EL25	,428		
EL1			,319
EL2			,725
EL3	,541		
EL4			,365
EL12		,568	
EL14	,446	,544	
EL21	,430		,628
EL22			,696
EL23	,704		,329

### Escala de Calidad de Vida Laboral

**Tabla A5**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,924
	Aprox. Chi-cuadrado	3074,608
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	406
	Sig.	,000

**Tabla A6**

*Comunalidades*

	Inicial	Extracción
C1	1,000	,392
C2	1,000	,359
C3	1,000	,591
C4	1,000	,617
C5	1,000	,551
C6	1,000	,528
C7	1,000	,508
C8	1,000	,616
C9	1,000	,609
C10	1,000	,601
C12	1,000	,420
C13	1,000	,414
C14	1,000	,629
C15	1,000	,527
C16	1,000	,512
C17	1,000	,718
C18	1,000	,750
C19	1,000	,514
C20	1,000	,675
C21	1,000	,546
C22	1,000	,660
C23	1,000	,384
C24	1,000	,544
C25	1,000	,468
C26	1,000	,412
C27	1,000	,319
C28	1,000	,274
C29	1,000	,409
C30	1,000	,524

**Tabla A7***Varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,035	38,051	38,051	11,035	38,051	38,051	7,757	26,749	26,749
2	2,202	7,593	45,644	2,202	7,593	45,644	5,088	17,546	44,295
3	1,836	6,329	51,973	1,836	6,329	51,973	2,227	7,678	51,973

**Tabla A8***Matriz de componente rotado*

	Autonomía	Desarrollo Personal	Seguridad Laboral	Equidad	Salario Justo
C18	,833				
C17	,812				
C22	,783				
C20	,779				
C14	,751				
C21	,720				
C18	,470	,504			
C15	,662				
C16	,653				
C6		,684			
C7		,596			
C4		,770			
C5		,473	,516		
C8		,746			
C10		,728			
C1		,614			
C2		,589			
C9			,748		
C24			,427	,529	
C25			,484		
C30			,709		
C29			,602		
C28					
C23			,561		
C26			,539		
C3			,701		
C27			,414		
C12					,594
C13					,537

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

**Tabla A9**

Confiabilidad de la Escala del Estrés Laboral

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach	N de elemento
Superiores, cohesión grupal y políticas	,899	16
Competitividad y organización	,731	9
Estrés laboral	,917	25

**Tabla A10**

Confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida Laboral

Dimensión/Variable	Alfa de Cronbach	N de elemento
Autonomía	,754	9
Desarrollo personal	,798	8
Seguridad laboral	,733	6
Equidad	,686	4
Salario justo	,711	2
Calidad de vida laboral	,935	29

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 30 de junio de 2025

Investigador(a)  
**Paola Rhut Torres Chafloque**  
**Exp. N°:0981-2025**

---

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: “Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025” con **fecha 21/06/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Paola Rhut Torres Chafloque

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta  
Presidenta  
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
Universidad Privada Norbert Wiener

**Anexo 6: Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de proyecto de investigación:** “Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025”

**Investigadores** : Torres Chafloque, Paola Rhut

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

---

**I. INVITACIÓN**

Estimado participante:

Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: “Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025”, desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.

**II. INFORMACIÓN**

**Propósito del estudio:** el propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana- 2025. Su ejecución permitirá brindar información sobre los posibles peligros en la salud mental y con ello mejorar los beneficios dentro del ámbito laboral de los participantes.

**Duración del estudio (meses):** 5meses

**N° esperado de participantes:** 200

### **Criterios de Inclusión y exclusión**

Criterios de inclusión:

- Trabajadores entre varones y mujeres oscilan entre los 18 a 65 años.
- Trabajadores con permanencia laboral.
- Trabajadores con contrato mayor a 6 meses de labor.
- Trabajadores que cuenten con la disponibilidad a cooperar con el estudio y se comprometan con el llenado del consentimiento informado.
- Trabajadores que laboren dentro de la organización.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no cumplan con la edad establecida.
- Trabajadores que laboren por periodos a menor de 3 meses.
- Trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad.
- Trabajadores que se encuentren en vacaciones o descanso médico (postparto entre otros).
- Trabajadores que no autoricen el consentimiento informado en la investigación.

**Procedimientos del estudio:** Si usted decide participar en este estudio, se le realizará los siguientes procesos:

- Cuestionario de estrés laboral de **OIT-OMS**
- Escala de calidad de vida laboral (**ECVL**).
- Leer las instrucciones y responder los enunciados.

La encuesta puede demorar unos 15 a 20 minutos. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confiabilidad y su anonimato.

**Riesgos:** Se han tomado las medidas necesarias para minimizar los riesgos en su participación del estudio.

- **Psicológico:** En casos muy excepcionales, si percibe alguna dificultad emocional sobre el tema a encuestar, por favor comuníquese con el investigador quien brindará el apoyo necesario para la culminación de la encuesta.
- **Discriminación:** Se ejecuta medidas estrictas de confiabilidad para prever cualquier riesgo de discriminación durante el proceso de estudio.

Una vez que se procesa toda la información, los cuestionarios físicos serán pulverizados.

**Beneficios:** Usted se beneficiará del presente estudio porque tendrá la oportunidad de considerar su nivel de estrés laboral y calidad de vida laboral que está experimentando.

**Cotos 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.

investigación sean publicados, no se mostrará ninguna información que afecte su identificación.

**Derecho del participante:** 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.

Paola Rhut Torres Chafloque, número de teléfono: 991974015 o al correo electrónico:

[paolatorreschafloque@gmail.com](mailto:paolatorreschafloque@gmail.com)

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, Wiener, **Email:** comité. [etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

### III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO


Declaro haber y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

\_\_\_\_\_ (Firma)\_\_\_\_\_

Nombre **participante:**

**DNI:**

Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_  
Nombre **investigador:**

**DNI: 41349518**

Fecha: (dd/mm/aaaa)

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



Lima, 01 de julio de 2025

MG. DOLORES GUEVARA DE LAVALLE  
Gerente General de "FARMACIA UNIVERSAL S.A.C"  
Lima

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo presentar a la señorita Paola Rhut Torres Chafloque, bachiller de la Carrera Profesional de Psicología de esta Casa Superior de Estudios y para obtener el Título Profesional, se encuentra realizando una investigación científica bajo la asesoría y supervisión del Dr. Caller Luna, Juan Bautista.

En tal sentido, le agradeceré brindarle las facilidades del caso, para que la alumna realice la aplicación de los instrumentos de medición contemplada en su investigación titulada "Estrés laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa farmacéutica de Lima Metropolitana, 2025" en su institución y que, sin duda, serán de suma importancia en su desenvolvimiento profesional ulterior.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración, así como agradecer su apoyo al quehacer investigativo de nuestra comunidad científica.

Atentamente.



## Autorización del Establecimiento Farmacéutico Farmacia Universal S.A.C



Lima, 07 de Julio de 2025

Dra.  
María Elena Eșcuza  
Directora de la Escuela Profesional de Psicología  
Universidad Norbert Wiener

Presente. -

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto hacer de su conocimiento que nuestra empresa ha decidido brindar las facilidades a la estudiante Paola Rhut Torres Chafloque; para que tenga acceso a los datos de la empresa con fines académicos, y así llevar adelante el desarrollo de su proyecto de tesis para el Título de Psicología.

Asimismo, solicitamos que al término de su investigación emita a la Gerencia General un informe con los resultados obtenidos, además de las recomendaciones y propuestas de mejora para la empresa; así como una copia del informe.

Atentamente,

DOLORS GUEVARA PASACHOF DE LAVALLE  
GERENTE GENERAL  
FARMACIA UNIVERSAL S.A.C.

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin



Página 2 de 112 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:516222449

### 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

#### Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

#### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwlener.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Trabajos entregados	uwlener on 2025-04-27	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wlener on 2025-09-13	<1%
6	Trabajos entregados	uwlener on 2024-08-15	<1%
7	Trabajos entregados		




# 11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2025-04-27	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-28	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2025-11-17	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-22	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-01	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2025-05-08	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-07	<1%