



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL ESTRÉS DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUAURA, 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**Bach. CRUZ TRUJILLO, OSCAR LADISLAO**

ASESOR:

**Mg. ELVIS RICHA R SÁNCHEZ GARCÍA**

**HUACHO – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis dedico a mi Dios, quien supo guiarme por el buen camino, dame fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, valores, principios, empeño, perseverancia, coraje para seguir mis objetivos.

**Oscar**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por estar siempre conmigo

A mis padres Albino y Vitalina por apoyarme en todo momento por los valores que me inculcaron y por darme la oportunidad de tener una excelente educación.

A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar. A Dorila, Carlos, Prisciliano, Edison, Wilver, Cecilia, Gabi, Adelina por ser un ejemplo a seguir.

A mis profesores que en el transcurso de la carrera me ayudaron a tener una formación académica excelente

**Oscar**

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice .....	iii
Indice de Tablas.....	vi
Indice de Figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	10
Capítulo I: Planteamiento del problema .....	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	11
1.2. Formulación del Problema .....	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas Específicos .....	13
1.3. Objetivos de la Investigación .....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación de la Investigación.....	14
Capítulo II: Marco teórico .....	15
2.1. Antecedentes de la investigación .....	15
2.1.1. Internacional .....	15
2.1.2. Nacional .....	21
2.2. Bases teóricas .....	27
2.2.1. Calidad de vida .....	27
a) Importancia de la calidad de vida laboral .....	28
b) Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo .....	28
c) Seis formas de mejorar la calidad de vida de tus empleados.....	30
d) Dimensiones.....	31

2.2.2. El Estrés.....	32
a) Factores del trabajo que pueden provocar estrés .....	33
b) Síntomas del estrés.....	33
c) Consecuencias del estrés.....	34
d) Tipos de estrés laboral. ....	35
e) Consecuencias del Estrés Laboral.....	36
2.3. Definiciones conceptuales .....	37
2.4. Formulación de hipótesis .....	38
2.4.1. Hipótesis general.....	38
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	39
CAPITULO III: Metodología.....	40
3.1. Diseño de la investigación.....	40
3.2. Población y muestra.....	40
3.2.1. Población.....	40
3.2.2. Muestra .....	40
3.3. Operacionalización de las variables .....	42
3.4. Técnicas e instrumentos. ....	42
3.4.1. Técnicas .....	42
3.4.2. Instrumentos .....	43
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información .....	43
Capítulo IV: Resultados .....	44
4.1. Análisis de Resultados.....	44
4.2. Contrastación de hipótesis .....	55
<u>    </u> Hipótesis específica 1 .....	55
<u>    </u> Hipótesis específica 2 .....	56
<u>    </u> Hipótesis específica 3 .....	57
<u>    </u> Hipótesis específica 4 .....	58
<u>    </u> Hipótesis general .....	59
Capítulo V: Discusión, conclusiones, y recomendaciones .....	60
5.1. Discusión .....	60
5.2. Conclusiones.....	62
5.3. Recomendaciones .....	63
Capítulo VI: Fuentes de Información.....	65

6.1. Fuentes Bibliográficas .....	65
6.2. Fuentes Hemerográficas .....	65
6.3. Fuentes Documentales .....	65
6.4. Fuentes Electrónicas .....	67
ANEXOS .....	68

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de los factores individuales .....	44
Tabla 2. Frecuencia de los factores del ambiente de trabajo .....	45
Tabla 3. Frecuencia de los Factores del trabajo y de la organización .....	46
Tabla 4. Frecuencia de los factores del entorno sociolaboral.....	47
Tabla 5. Frecuencia del clima organizacional .....	48
Tabla 6. Frecuencia de la estructura organizacional.....	49
Tabla 7. Frecuencia del territorio organizacional.....	50
Tabla 8. Frecuencia de la tecnología .....	51
Tabla 9. Frecuencia de la influencia del líder.....	52
Tabla 10. Frecuencia de la falta de cohesión.....	53
Tabla 11. Frecuencia del respaldo del grupo.....	54
Tabla 12. Correlaciones de los factores individuales y el estrés .....	55
Tabla 13. Correlaciones de los factores del ambiente de trabajo y el estrés .....	56
Tabla 14. Correlaciones de los factores del trabajo y de la organización y el estrés .....	57
Tabla 15. Correlaciones de los factores del entorno sociolaboral y el estrés .....	58
Tabla 16. Correlaciones de la calidad de vida laboral y el estrés.....	59

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de los factores individuales.....	44
Figura 2. Frecuencia de los factores del ambiente de trabajo.....	45
Figura 3. Frecuencia de los factores del trabajo y de la organización.....	46
Figura 4. Frecuencia de los factores del entorno social.....	47
Figura 5. Frecuencia del clima organizacional.....	48
Figura 6. Frecuencia de la estructura organizacional .....	49
Figura 7. Frecuencia del territorio organizacional.....	50
Figura 8. Frecuencia de la tecnología.....	51
Figura 9. Frecuencia de la influencia del líder .....	52
Figura 10. Frecuencia de la falta de cohesión .....	53
Figura 11. Frecuencia del respaldo del grupo.....	54



## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar la influencia de la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017. **Métodos:** el tipo de investigación fue aplicada y el diseño no experimental transeccional correlacional; la población estuvo conformada por 446 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura. La muestra estuvo conformada 141 trabajadores; el estadístico para verificar la influencia fue Rho de Spearman. **Resultados:** Obteniéndose que la sig. (Bilateral) es igual a 0.000, el cual es menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna, donde la calidad de vida laboral influye en el estrés de los trabajadores. **Conclusión:** Existe una correlación positiva considerable del 0.802, por lo que queda demostrado que la calidad de vida laboral influye muy significativamente sobre el estrés de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Huaura.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, estrés

## ABSTRACT

Objective: To demonstrate the influence of the quality of working life on the stress of the workers of the Provincial Municipality of Huaura, 2017. Methods: the type of research was applied and the non-experimental correlational transectional design; the population was conformed by 446 workers of the Provincial Municipality of Huaura. The sample consisted of 141 workers; the statistician to verify the influence was Spearman's Rho. Results: Obtaining that sig. (Bilateral) is equal to 0.000, which is less than 0.05, therefore, we accept the alternative hypothesis, where the quality of working life influences workers' stress. Conclusion: There is a considerable positive correlation of 0.802, so it is demonstrated that the quality of working life has a significant influence on the stress of the workers who work in the Provincial Municipality of Huaura.

**Keywords:** Quality of work life, stress

## INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de las diferentes empresas públicas o privadas permanecemos más de 8 horas en sus centros laborales, conviviendo con personas con diferentes caracteres, culturas y aptitudes.

Esto hace que por momentos la convivencia sufra desavenencias entre los trabajadores porque no se ponen de acuerdo en algunas tareas que realizan, esto conlleva a que se estresen y repercuta en el desempeño laboral, teniendo como resultado una inadecuada atención a los usuarios que acuden por algún trámite.

Motivo por cual decidimos realizar el estudio de la calidad de vida laboral y su influencia en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, por lo que el presente trabajo de investigación se estructuro de la siguiente manera: Capítulo I, se realiza una descripción del problema, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos y se justifica la investigación. Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis. Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Diseño metodológico, población-muestra, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información. Capítulo IV, contiene la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis. Capítulo V, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones. Capítulo VI, las fuentes bibliográficas, Hemerográficas, Documentales, Electrónicas. En los Anexos se incluyen Documentos que complementan la información de los Estudios

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente en las empresas los trabajadores vienen compitiendo entre ellos constantemente, por lo que se tiene que estar capacitando, financiado por la empresa o de forma personal, esto conlleva a que siempre están preparados por los cambios que se puedan dar en la institución; y además para poder acceder a puestos mejores remunerados.

Por lo que su calidad de vida laboral se torna agobiante, y esto repercute en una baja atención a los usuarios.

Los factores que existen para llegar a tener una calidad de vida laboral son limitados, por lo que Chiavenato (2007) afirma que:

*“Los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: la satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares. La CVT no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar”*

Por lo que nuestro estudio de investigación está orientado a la Municipalidad Provincial de Huaura, tiene jurisdicción territorial en el distrito de Huacho, es una institución muy importante para la provincia, entre sus principales servicios que brinda son: Licencias de funcionamiento, licencias de edificación, seguridad ciudadana, registro civil, tributos municipales, recolección de residuos sólidos y demás.

Los trabajadores tienen algunas dificultades en su centro de labores, como la estructura de la institución que presentan, ambientes de trabajo que no son óptimos para un mejor desempeño, la seguridad, el no reconocimiento laboral en público o en privado, ingreso de personal que no estén familiarizados con el trabajo a realizar, remuneraciones que no están acorde al trabajo que se desempeña, los contratados no tiene estabilidad laboral, no hay capacitaciones al personal, se observa que los ascensos no se toma en cuenta la meritocracia, existe sobrecarga laboral, la cual va a permitir un marcado estrés laboral, el cual aleja a los trabajadores a efectivizar la misión y visión institucional.

Por lo que es necesario realizar periódicamente un estudio interno en cuanto a calidad de vida y estrés laboral, así como realizar una reingeniería en cada área, para contrarrestar el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaura, con el propósito de lograr una fuerza de trabajo más dinámica y eficiente.

Ante ya lo mencionado, podemos expresar que: ¿De qué manera influye la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera influye la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿De qué modo los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?
- b) ¿De qué modo los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?
- c) ¿De qué modo los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?
- d) ¿De qué modo los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Demostrar la influencia de la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Demostrar cómo los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- b) Demostrar cómo los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- c) Demostrar cómo los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- d) Demostrar cómo los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

La presente investigación se justifica porque el estudio permitirá conocer la influencia que tiene calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Así mismo, realizaremos una propuesta para que las diversas municipalidades desarrollen una mejor calidad de vida laboral, la cual permita disminuir el estrés de los trabajadores, la cual repercute en labores cotidianas que realizan y por ende en los usuarios que acuden a la Municipalidad Provincial de Huaura.

Finalmente, el estudio servirá como base de investigación para otros estudios sobre calidad de vida laboral y estrés

## CAPITULO II

### MARCO TÉORICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Internacional

Según **Paniagua, G. y Echevoyén, S. (2016)**, en su trabajo de investigación titulado “estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de el Salvador “. Su **objetivo** general fue: Evaluar los niveles de estrés que están experimentando los empleados a tiempo completo de una institución de educación superior del AMSS, y evidenciar si éstos tienen relación con la calidad de vida asociada a la salud de los mismos. Su **metodología** fue: Utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se aplicaron a una muestra de 150 participantes dos escalas psicológicas: el Cuestionario sobre el Estado de Salud “SF- 36” y el Cuestionario de Estrés Laboral “JSS” para medir la calidad de vida asociada a la salud y el estrés laboral, respectivamente. **Concluyó en: 1)** El estrés laboral y la calidad de vida asociada a la salud, tanto física como mental, son variables que están relacionadas de forma moderada en una dirección inversamente proporcional. Por lo tanto, esta evidencia apoya a la hipótesis general de la presente investigación. **2)** Los empleados contratados a tiempo completo en la Universidad reportan experimentar, en promedio, un nivel de distrés intermedio. No obstante, esta evidencia no apoya a la hipótesis específica de investigación, pues se hipotetizó que, en promedio, los participantes reportarían un nivel de estrés laboral alto. **3)** Los empleados contratados a tiempo completo en la Institución reflejaron un nivel de calidad de vida asociada a la salud, tanto física como mental, superior al grupo de comparación (muestra mexicana). Estos datos no apoyan a la hipótesis específica de investigación que sugería lo contrario. **4)** El sexo femenino presentó una desventaja significativa en cuanto a la calidad de vida asociada a la salud física y mental, y niveles de estrés más altos en comparación a sus contrapartes masculinas. Este fenómeno podría deberse a factores relacionados con la inequidad de género y la ideología machista de la



sociedad salvadoreña, sin embargo, se requiere mayor investigación para comprender con más exactitud este fenómeno. **5)** Las personas que ejercen los cargos de “mandos altos” y “docentes permanentes” son las que reflejan mayores niveles de estrés. Esto puede deberse a diversos factores organizacionales relacionados con estos puestos. Cabe destacar que los docentes permanentes son especialmente vulnerables de padecer el Síndrome de Burnout debido a los aspectos emocionales intrínsecos a esta profesión. Dicho riesgo aumenta cuando la docencia se ejerce paralelamente con profesiones que implican servicio social. **6)** Los participantes sugieren una gran cantidad de gestiones a realizar en orden a mejorar la calidad de vida dentro de la organización. Si bien es importante prestar atención a todas éstas, es fundamental actuar sobre aquellas en las que hay mayor consenso sobre su relevancia.

**Flores, C. (2014)**, en su trabajo de investigación “Estrés laboral en empresas de producción”. Realizado en la ciudad de Manizales- Colombia. Tesis para optar título de Magister de gerencia del talento humano. Su **objetivo general** fue: Analizar las relaciones entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia. **Objetivos específicos:** A) Describir la relación existente entre el estrés y los factores de riesgo intra y extra laborales evidenciados en los trabajadores de empresas de producción de algunas empresas del centro occidente de Colombia. B) Interpretar la relación existente entre el estrés y los factores de riesgo intra y extra laborales evidenciados en los trabajadores de empresas de producción de algunas empresas del centro occidente de Colombia. **La metodología** que uso fue no experimental, mixta de tipo cuantitativo y cualitativa, descriptiva—transversal correlacional e interpretativa, la población corresponde 343 trabajadores de seis empresas de producción, 56 del área administrativa y 287 operarios del Centro Occidente de Colombia correspondientes a los departamentos de Tolima, Caldas, Valle del Cauca y Nariño. **Concluyó en:** A) Sí existe una relación altamente significativa entre estas dos condiciones y el estrés laboral, esta deducción se infiere del hecho que todas las dimensiones estudiadas presentan una relación directamente proporcional. B) Se puede percibir que los trabajadores del área administrativa le brindan mayor

atención a la condición extra-laboral, minimizando así los factores de riesgo respecto al estrés. Mientras los operarios, al no darle la debida importancia a lo extra-laboral, presentan mayor riesgo de estrés. C) la prevención del estrés laboral a nivel organizacional requiere de diferentes acciones, las cuales varían en función del contenido del trabajo y de la organización de este. D) El gerente de talento humano deberá por tanto ser más estratégico y menos operativo para que pueda dedicarse a potenciar los talentos de los trabajadores desde el punto de vista de las competencias, haciendo lecturas de contexto laboral altamente cambiante y demandante bajo una mirada crítica y reflexiva, implementando estrategias que mitiguen los factores estresantes.

Según **García, M.; González, R.; Aldrete, M.; Acosta, M. y León, S. (2014)**, en su tesis titulado “Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Realizado en la ciudad de Quito - Ecuador. Su objetivo general fue: Analizar la relación de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), con los síntomas del estrés en el personal administrativo de una universidad pública del Ecuador. Material y métodos: Diseño correspondiente con el paradigma cuantitativo, transversal, analítico y relacional. Resultados: Del análisis descriptivo de la muestra de 447 trabajadores, 59.3% mujeres y 40.7% hombres; promedio de edad es 46 años. Tiempo promedio en el cargo es 18 años. Se aplicó cuestionarios: "CVT-GOHISALO" y "Evaluación de Síntomas de Estrés". El 76% de los trabajadores administrativos advierte la presencia de los síntomas fisiológicos de estrés en niveles medio, alto y muy alto. A su vez los síntomas de comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales presentaron niveles bajos de estrés. No hay presencia de trastornos mentales o psicoemocionales. Más de la mitad de la población estudiada estaría en vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la CVT; la tercera parte de la población estudiada obtuvo una alta satisfacción en el trabajo. **Concluyeron** en: Este estudio fue inédito, demostró la asociación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés. Los resultados permitieron plantear estrategias predictivas para mejorar la CVT en el contexto universitario; alineándose a las políticas de Estado, promover el "buen vivir". Las tres cuartas partes de la población estudiada advierten los síntomas fisiológicos del estrés en

un alto nivel, lo cual es un indicativo de que su bienestar está en riesgo. Casi el cien por ciento de los trabajadores administrativos estudiados cumple con las normas de convivencia dentro de la sociedad y manifestó buenas relaciones interpersonales familiares. No evidenció ningún trastorno mental o psicoemocional. Tres de cada diez empleados perciben el apoyo positivo de los superiores. La tercera parte de la población estudiada obtuvo una alta satisfacción en el trabajo. Más de la mitad de los trabajadores administrativos sino tienen pertinencia ni disposición para trabajar, y tampoco disfrutaban de su trabajo, y la mayoría de los trabajadores no reflejó armonía y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Existe asociación positiva entre las variables: calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo de una universidad pública del Ecuador, considerando que el valor de  $r$  está entre  $-0,10$  y  $-0,25$  la correlación entre las dimensiones de las variables es negativa débil, por lo que se aprueba la  $H_1$ , aceptando el vínculo entre las variables; se rechazó la  $H_0$ , con el 95% de confianza; y se prueba que existe evidencia de correlación significativa entre las variables, excepto en las correlaciones: síntomas psicósomáticos tanto con soporte institucional y seguridad en el trabajo. El estudio es factible de replicarse en otras instituciones de educación superior similares con las adaptaciones pertinentes. Además, permitirá establecer programas de vida y planes de sucesión. Fomentando una red de apoyo social e induciendo a un cambio de paradigmas personales e institucionales acordes a la nueva era. Partiendo del diagnóstico del recurso humano, instaurar programas de capacitación, promoción y un sistema de recompensas que mantengan motivados a los trabajadores y se mejore el ambiente laboral. Es decir, aplicar Talent Management. Promoviendo una cultura organizacional que se materialice más allá de las sensaciones y percepciones, dignificando al trabajador, asintiendo la multidimensionalidad de la CVT. Sin duda, la investigación permitió plantear estrategias predictivas para mejorar en el contexto universitario la CV; y a su vez, se alineó a la política de Estado que es promover el "buen vivir".

**Sánchez, F. (2011)**, en su trabajo de investigación “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera”. Realizado en la ciudad de Rosario, Argentina. Su **objetivo general** fue: Identificar

la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. Su población fue: de 150 empleados hombres y mujeres de una industria cerealera de la ciudad de San Lorenzo **Objetivos específicos:** A) Identificar las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera son percibidas como estresantes por parte de los trabajadores. B) Explorar la vinculación entre el estrés percibido y/o vivenciado con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. La **metodología** que uso fue transversal correlacional. Su muestra fue de 64. **Concluyó en:** A) Existe un algo grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, las sobre exigencias, multiempleo, la mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento. B) En general se destaca un promedio alto y satisfactorio en relaciones con los supervisores, higiene y espacio del lugar de trabajo, pero menos satisfecho en la frecuencia en que los supervisan y apoyan y en con el cumplimiento de la empresa sobre normas legales.

**Morales, G. (2006)**, en su trabajo de investigación “Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género”. Realizado en la ciudad de Valencia. España. Tesis para optar título de Doctor en Psicología. Su **objetivo general** fue: investigar el estrés laboral desde una perspectiva de género basada en la socialización de género. **Objetivos específicos:** A) Examinar los beneficios de afrontamiento sobre el distrés (distrés psicológico y quejas psicósomáticas) en función de la socialización de género en un contexto cultural específico: empresas tradicionalmente masculinas en España, concretamente, empleados de entidades financieras. B) Examinar si los resultados del estudio 1 se pueden validar en la misma cultura española, pero con una muestra de participantes empleados en organizaciones tradicionalmente femeninas: profesores de educación primaria y secundaria. C) Estudiar las consecuencias del estrés laboral a dos niveles de análisis simultáneamente: el individual y el contextual (la unidad de trabajo). **La metodología** que uso fue cuasi-experimental con una estrategia transversal, **la población** está compuesto por 461 personas, un 72% de hombres (n=332) y un 28% de mujeres (n=129). **Concluyó en:** A) Se ha añadido evidencia a la literatura existente sobre el papel modulador del género en la eficacia del afrontamiento

para reducir las consecuencias del estrés: el afrontamiento de acción directa es eficaz para los hombres y el afrontamiento de apoyo social es eficaz para las mujeres. B) Esta hipótesis del ajuste entre la socialización de género y el tipo de afrontamiento para la eficacia del mismo, encontrada de manera consistente en la investigación sobre apoyo social, se extiende y verifica en relación al afrontamiento de acción directa y se comprueba en contextos organizacionales tanto masculinos como femeninos. Además, se ha comprobado en un diseño longitudinal, permitiendo descubrir un efecto concurrente interactivo del género y el afrontamiento sobre las consecuencias del estrés. C) La investigación previa sobre la modulación del género en las relaciones entre apoyo social y estrés se ha llevado a cabo mayoritariamente en Estados Unidos. La presente tesis prueba estas mismas relaciones en España, sugiriendo que ambos países con diferencias en algunos aspectos culturales, comparten una cultura base occidental. Esto permite la realización de comparaciones y el uso de la literatura científica en estrés laboral y género de ambos países como base para el planteamiento de investigación futura sobre el tema. D) El burnout es un fenómeno que puede emerger a nivel grupal como clima de burnout de la unidad de trabajo y, hasta donde sabemos, este es el primer trabajo que demuestra empíricamente la emergencia de un clima afectivo de burnout y su influencia en respuestas laborales actitudinales como la satisfacción laboral. E) Las relaciones que presenta el clima de burnout de la unidad de trabajo con la satisfacción laboral, más pronunciadas que las encontradas a nivel individual, demuestran que el clima de burnout de la unidad de trabajo, es decir el fenómeno a nivel grupal, no presenta isomorfismo con respecto a la variable individual de clima psicológico de burnout. Estas dos variables, a dos niveles diferentes, no miden el mismo constructo, ya que la variable agregada a nivel grupal contiene influencias contextuales que no son capturadas por la variable de nivel inferior. F) Aunque no hay diferencias entre hombres y mujeres en el efecto significativo del clima de cinismo de la unidad de trabajo sobre la satisfacción laboral, sí existen en relación al clima de agotamiento de la unidad de trabajo. Sólo en el caso de los profesores varones su satisfacción laboral se ve afectada por este clima afectivo. G) El género es un factor explicativo central en los tres estudios que componen la presente tesis doctoral, por lo que se justifica el uso de una perspectiva de género

a lo largo de todos los trabajos que investiguen el afrontamiento y las consecuencias del estrés laboral.

### 2.1.2. Nacional

**Facundo, K. (2017)**, en su trabajo de investigación titulado “calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril – Junio, 2015. El objetivo general fue de Establecer la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril- Junio 2015. Metodología: El presente trabajo de investigación es de: Tipo Cuantitativo. Porque los resultados serán valorados de manera numérica De Nivel descriptivo: Porque es un estudio narrativo de la calidad de vida del profesional. De corte transversal: ya que tiene un corte en el tiempo que será de abril – junio de 2015. Población: Para este estudio la población estuvo constituida por 139 enfermeras del hospital José Cayetano Heredia, Muestra Fue de manera probabilística obteniéndose como muestra 60 enfermeras. Concluyó en a) En el personal de enfermería del hospital III José Cayetano Heredia ante el “Apoyo directivo” se obtuvo que el 73% del profesional de enfermería si recibe apoyo directivo por parte de los jefes y un 27% del profesional de enfermería refiere no recibir apoyo directivo por los jefes. b) Respecto a las cargas de trabajo hay un 50% que siente que hay mucha carga laboral y un 50% que no siente que hay mucha carga laboral en su trabajo. c) La motivación intrínseca se obtuvo que el 67% del profesional de enfermería hay buena motivación por parte de los jefes y los familiares y un 33% de profesional de enfermería que indica que no hay una motivación por parte de los jefes. d) La calidad de vida laboral en las dimensiones apoyo directivo y motivación son favorable para su desempeño laboral y calidad de vida tanto profesional como personal de las profesionales de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril- junio 2015

**Moreno, E. (2016)**, en su trabajo de investigación titulado “Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud ProLima. Lima-Perú, 2016”. El objetivo de esta investigación fue conocer la relación entre la calidad de vida y el Desempeño laboral en profesionales de la salud de la Institución Prestadora de Servicios de

Salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016. Se realizó una investigación cuantitativa, correlacional. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud de la Institución Prestadora de Servicios de Salud ProLima. Las técnicas utilizadas en el presente trabajo fueron la observación y la encuesta. Se utilizó la encuesta WHOQOL-BREF, que consta de cuatro dominios (salud física, psicológica, relaciones sociales y medio ambiente) y dos preguntas individuales sobre la percepción de la calidad de vida y salud, también la ficha de observación de desempeño laboral elaborado por el Ministerio de Salud del Perú. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos en esta investigación encontrado que no hay una relación significativa entre las variables Calidad de Vida y Desempeño Laboral, también no hay una relación significativa entre la variable calidad de vida y las dimensiones de desempeño laboral (organizacional, contextual, tarea). Los resultados obtenidos de la prueba de correlación de Spearman fueron:  $Rho=0.210$  y  $P=0.142$ ,  $Rho=-0.080$  y  $P=0.581$ ,  $Rho=0.004$  y  $P=0.977$ ,  $Rho=0.191$  y  $P=0.184$  respectivamente. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud. Se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones en relación a la calidad de vida y desempeño laboral.

**Quispe, Y. Ticona Z. (2015)**, en su trabajo de investigación “estrés laboral y estilos de vida en enfermeras (os) que laboran en los servicios de hospitalización”. hospital regional Honorio Delgado. Tesis para optar título de profesional de licenciada en Enfermería, realizado en la ciudad de Arequipa durante el año 2015, **su objetivo general fue:** Determinar la relación entre el estrés laboral y los estilos de vida en enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa-2015. **Objetivos específicos:** A) Caracterizar a la población de estudio según edad, sexo, estado civil, número de hijos, grado académico, modalidad de trabajo y tiempo de servicio. B) Precisar el nivel de estrés laboral en Enfermeras(os) que labora en los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional Honorio Delgado, según las dimensiones de: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal. C) Establecer el estilo de vida en Enfermeras (os) que laboran en los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional Honorio Delgado, según las dimensiones

de: Actividades física, nutrición, higiene, recreación, descanso y hábitos nocivos.

D) Relacionar el nivel de estrés laboral y estilos de vida en Enfermeras(os) que laboran en los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional Honorio Delgado **La metodología que uso fue** cuantitativo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal, la **población** está compuesto por 292 profesionales de las cuales se considera como población de estudio a las 156 enfermeras(os) que laboran en los Servicios de Hospitalización. **Concluyó en:** A) Entre las características generales de las enfermeras(os) se identifica que en su mayoría la edad fluctúa entre los 52 a 60 años (42,7%); se destaca el sexo femenino en el ejercicio de la profesión de enfermería (99.3%) ,respecto al estado civil se identifica con mayor frecuencia enfermeras casadas (69.2%) y en la mayoría de los casos con uno o dos hijos (64.3%), se observa una disminuida frecuencia de profesionales de Enfermería con estudios de pos grado (11,9%), de acuerdo a la modalidad de trabajo y tiempo de servicio de las enfermeras(os) se observa que más de la mitad de la población (58.1%) registra el tiempo de servicio entre uno a diez años, destacando la modalidad de trabajo por contrato (33.6%). B) En el nivel de estrés laboral en enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización predomina el Nivel medio de Estrés (68.5%), seguido por el nivel bajo de estrés (16,8%), según dimensiones el nivel alto destaca en la dimensión de Realización Personal (66.4%), mientras que el nivel medio destaca en las dimensiones cansancio emocional (78.3%) al igual que en la despersonalización (76,9%). C) Se evidencia que el 42% de las enfermeras(os) presentan estilos de vida no saludables, según las dimensiones del estilo de vida se obtiene como no saludables la actividad física (90.9%), recreación (70.6%) y descanso (62.2%) y saludables las dimensiones hábitos nocivos (88.8%) nutrición (64.3%) e higiene (51.7%). D) Queda establecido que el estrés laboral se relaciona significativamente con los estilos de vida, y en el caso de las enfermeras de hospitalización el estilo no saludable se relaciona con el nivel alto de estrés (85.7%).

**Quispe, N. (2015)**, en su trabajo de investigación titulado “Calidad de vida y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca Año 2013”. Su objetivo general fue Determinar el



nivel de influencia de la calidad de vida en el desempeño profesional de los docentes de nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca durante el año 2013. Metodología: Según el criterio de la naturaleza de la investigación, es una investigación explicativa porque es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse al problema estudiado, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Según el propósito de la investigación es básica. El diseño de la investigación entendida como el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso investigativo, guiando los propósitos y contratarlas a través de la prueba de hipótesis, para el presente estudio es de carácter no experimental y cuyo diseño específico es explicativa causal. La población es una parte del universo o un conjunto de personas y objetos que van a ser investigados, en este caso de acuerdo a nuestro trabajo planteado, la población de estudio ha estado constituida por directivos y docentes del nivel de educación primaria del ámbito de la ciudad de Juliaca (906), su muestra es de 270 docentes. Concluyó en **PRIMERA.-** Luego de haber procesado, analizado los resultados obtenidos se concluye que la calidad de vida influye significativamente en el desempeño profesional de los docentes del nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca año 2013, debido a que concurren varios elementos de la calidad de vida como: los factores sociales, económicos y culturales; del mismo modo en cuanto respecta al desempeño profesional se denota que influyeron la situación de la relación laboral, desempeño laboral y los logros pedagógicos. **SEGUNDA.-** Así mismo la calidad de vida es un concepto que se ha venido trabajando con mucha fuerza en estos últimos tiempos, de ahí que se considera una variable muy importante para el desarrollo de las actividades del ser humano como persona y que su presencia o ausencia pueden determinar una menor o mayor acción productiva; en tanto que los niveles de influencia de los factores social, económico y cultural es deficiente en el desempeño profesional de los docentes de nivel de educación primaria, toda vez que la mayoría de los cuestionados perciben dificultades en cuanto respecta a la estratificación social, procedencia social, composición familiar para el factor social; del factor económico caracteriza la vivienda, los ingresos económicos y los servicios básicos; finalmente para el factor cultural los aspectos del desarrollo profesional, acceso a las tic y textos con que cuenta el docente para su desempeño

profesional, tal como nos muestra el cuadro estadístico N° 01, 02 Y 03 respectivamente. **TERCERA.-** Se concluye también que la calidad de vida del docente repercute significativamente en el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel de educación primaria; tal como se observa en los resultados obtenidos en el cuadro N° 05; se aprecia que la mayoría de los conformantes de la muestra del estudio perciben que es buena la planificación curricular del docente, las aplicaciones de la estrategias metodológica y también buena la participación en la gestión educativa a pesar de pasar dificultades en su calidad de vida. **CUARTA. -** Del estudio desarrollado manifestamos que la relación laboral de los docentes de nivel primario influye significativamente en su calidad de vida, esta afirmación se percibe y concluye de esta forma dado que es caracterizado por la coyuntura del momento en cuanto respecta a una buena situación laboral de la mayoría de los docentes, el nivel de la escala magisterial y la estabilidad laboral, tal como podemos apreciar en el cuadro N° 6 de los resultados de la investigación. **QUINTA. -** Finalmente se percibe que, del estudio efectuado, en cuanto respecta La calidad de vida de los docentes de nivel de educación primaria influyen significativamente en los logros pedagógicos, debido básicamente al buen avance curricular, un buen rendimiento de sus estudiantes, el interés por el estudio por parte de los estudiantes y el buen desempeño docente; tal como se observa en el cuadro N° 7 de los resultados presentados.

**Morales, C. (2014)**, en su trabajo de investigación “Efecto de la inserción laboral en la calidad de vida de las madres usuarias del programa del complejo asistencial de menores Josefina Pinillos de Larco. Trujillo, año 2013”. Tesis para optar título de profesional de licenciada en trabajo social, realizado en la ciudad de Trujillo. **Su objetivo general fue:** Describir la inserción laboral de las madres usuarias del Programa del Complejo Asistencial de Menores “Josefina Pinillos de Larco”, tiene un efecto positivo en la calidad de vida de sus familias, garantizando la educación y nutrición en sus niños, logrando así a nivel personal una mayor autonomía, empoderamiento laboral y mejor gestión de su vida familiar. **Objetivos específicos:** A) Describir la inserción laboral de las madres del Programa del Complejo Asistencial de Menores “Josefina Pinillos de Larco”, tiene un efecto positivo en la Calidad de vida de sus familias porque le permite

garantizar la educación y nutrición de sus niños. B) Describir la inserción laboral de las madres usuarias del Complejo Asistencial de Menores “Josefina Pinillos de Larco” tiene un efecto positivo en la calidad de vida de sus familias porque a nivel personal han adquirido mayor autonomía, empoderamiento laboral y una mejor gestión de su vida familiar. **La metodología** que uso fue descriptivo, cuyo enfoque es cuantitativo – cualitativo, **la muestra** está constituido por las 56 madres de familias, que fluctúan entre las edades de 20 a 45 años, que pertenecen al Programa de la Cuna Maternal “Josefina Pinillos de Larco”. **Concluyó en:** A) Según el Cuadro N° 4, hay que tener en cuenta que a pesar que muchas madres son abandonadas por sus parejas, estas asumen un doble rol, para así brindar una adecuada calidad de vida a los miembros de su familia. B) Según el Cuadro N° 3, las responsabilidades que asumen las madres solteras con hijos, lo hacen pensando en el bienestar de cada uno y así lograr satisfacer sus necesidades básicas. C) De acuerdo a lo investigado concluimos que la inserción laboral de las madres usuarias del Programa del Complejo Asistencial de Menores “Josefina Pinillos de Larco” tiene un efecto positivo en la calidad de vida de su familia. D) En el cuadro N° 8, nos muestra que el 42.50% de las madres usuarias en cuanto a su interacción con su vida familiar y hogar se encuentran muy satisfechas, ya que la familia constituye la madre, pues esta brinda cuidados, amor y satisface necesidades. E) En el cuadro N° 10 se muestra que el 42.35% de las madres usuarias se encuentran satisfechos con respecto a sus amistades que les rodean pues los consideran una parte importante en sus vidas. F) En el cuadro N° 12, respecto a la salud de las madres usuarias, se manifiesta que un 45.00% están satisfechas, frente a un 24.64% que refiere estar más o menos satisfechos, porque a veces se aquejan de dolor de cabeza, gripe que en ocasiones se prolonga y dolor de cuerpo.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Calidad de vida

Según Chiavenato (2007), “Calidad de vida implica crear, crecer, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales.

**CUADRO 1: Definiciones de calidad de vida.**

<b>Referencia</b>	<b>Definición Propuesta</b>
<b>Ferrans (1990b)</b>	“Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella”.
<b>Hornquist (1982)</b>	“Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural”.
<b>Shaw (1977)</b>	“Define la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL=NE \times (H+S)$ , en donde NE representa la dotación natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la persona y S la contribución hecha por la sociedad. Críticas: la persona no evalúa por sí misma, segundo, no puede haber cero calidad de vida”.
<b>Lawton (2001)</b>	“Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo”.
<b>Haas (1999)</b>	“Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece”.
<b>Bigelow et al., (1991)</b>	“Ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar”.
<b>Calman (1987)</b>	“Satisfacción, alegría, realización y la habilidad de afrontar... medición de la diferencia, en un tiempo, entre la esperanza y expectativas de una persona con su experiencia individual presente”.
<b>Martin &amp; Stockler (1998)</b>	“Tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad a menor intervalo, mejor calidad de vida”.
<b>Oppong et al., (1987)</b>	“Condiciones de vida o experiencia de vida”.

Todo ello redunda en un ambiente laboral agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la organización y también fuera de ellas. Los gurúes de a calidad dicen que la calidad extrema nunca es mayor que la interna, sino que sólo es una derivación de ella, cabe decir lo mismo de la calidad de vida de las personas”

**a) Importancia de la calidad de vida laboral**

La importancia de la calidad de vida laboral radica en que los empleos son el nexo entre las compañías y el personal. El desarrollo que cada colaborador realice, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos planteados, es decir que ambos se benefician. Aquí radica la importancia de la calidad de vida laboral, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos.

Según Davis y Newstrom (1991), "La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad".

**b) Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo**

Según gestión (2015), Los trabajadores de la generación de los Millenials son los que están privilegiando más la mejor calidad de vida al momento de elegir un trabajo, dijo Henri Le Bienvenu de Perú 2021.

El perfil de los trabajadores en el Perú ha cambiado y si bien el tema económico, como sueldo y beneficios laborales, siguen primando al momento de buscar y elegir un nuevo empleo, existe otro factor que va ganando terreno y es mejorar la calidad de vida del trabajador. El gerente general de Perú 2021, Henri Le Bienvenu, indicó que la responsabilidad social ha generado una serie de indicadores de gestión que vienen trabajando las empresas hace 10 a 12 años. “Antes no se medía la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en una empresa, tampoco se medía la satisfacción de los empleados con la empresa, tampoco se medía la cantidad de papel o energía que se iba consumiendo en una organización, entonces en los últimos 10 a 12 años estamos trabajando indicadores de gestión bastante nuevos”, declaró a Gestion.pe. Indicó que uno de esos indicadores de gestión tiene que ver con calidad de vida debido a que diversos estudios demuestran que cuando persona cambia de puesto de trabajo prioriza la cuestión económica, y la segunda razón es la calidad de vida. “Hay esta tendencia en el mundo de que las nuevas generaciones son mucho más conscientes del tema de calidad de vida y la relación empresa-persona”, comentó. Agregó que al interior de las empresas se pueden distinguir hasta tres generaciones de trabajadores, de las cuales la primera corresponde a aquellos trabajadores que van de 50 a 65 años y que “siempre pensó trabajar en una o dos empresas”, las cuales debían asegurar el tema económico. “Luego hay una generación que va entre los 35 y 50 años que empieza con el trabajo de Internet y que finalmente termina siendo una generación ‘trabaholica’, es decir que había que trabajar hasta las 10 de la noche o lo más tarde posible para que mi jefe se dé cuenta que yo existo”, refirió. Mientras que el tercer grupo de trabajadores, nacidos en la década de los 89 o mediados de los 90, que son la generación de los “Millenials”, y que se caracteriza por privilegiar otras cuestiones de la empresa como la calidad de vida.

**c) Seis formas de mejorar la calidad de vida de tus empleados**

Según **López, Z. (2017)**, dice que Mejorar la calidad de vida de los trabajadores es un asunto primordial en las agendas de 96% de los CEO a nivel internacional. De hecho, seis de cada 10 ya cuenta con un presupuesto establecido para elevar el bienestar del capital humano, según datos del Instituto para la Calidad de Vida de Sodexo, empresa que ofrece servicios de beneficios e incentivos organizacionales.

Si bien en nuestro país no hay una cifra que permita conocer el nivel de compromiso de los directivos, Thierry Guihard, director general de Sodexo México, menciona que es una tendencia que no tiene marcha atrás: “Las empresas lo entienden, saben la importancia de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aunque todavía falta mucho hacer”.

En este sentido, los directivos ofrecen seis formas en las que se puede elevar la calidad de vida del talento:

- **Entorno físico.** Para nueve de cada 10 colaboradores, un mejor diseño y disposición del lugar de trabajo es sinónimo de un aumento en el desempeño de sus actividades, por lo que casi 80% de los CEO considera la modificación del entorno para asegurar el confort y la seguridad de su equipo.
- **Salud y bienestar.** Los directivos de Sodexo recomiendan implementar medios que faciliten una vida sustentable, tanto física como mental, en los trabajadores. Por ejemplo, descuento en alimentos: “Las cafeterías de algunas organizaciones ofrecen rebajas de hasta 50% en el servicio”. Aseguran que a largo plazo estos beneficios disminuyen los costos de salud en 5.2% y el ausentismo en 4%, además de incrementar el desempeño laboral en 2%.
- **Relaciones interpersonales.** Los equipos multigeneracionales y con balance de equidad de género elevan en 70% el aprendizaje de los empleados. Desde el Instituto de Calidad de Vida de la compañía de servicios de bienestar se informa que el

conocimiento de marca crece 5% y la retención de clientes en 12%.

- **Reconocimiento.** Un empleado motivado es un empleado comprometido, asegura Guihard, quien explica que los trabajadores que se sienten valorados por su compañía son 40% más propensos a permanecer en ésta, por lo que aconseja a las empresas implementar programas de reconocimiento que, según datos compartidos por el directivo, pueden elevar hasta en 20% la responsabilidad del capital humano.
- **Facilidad y eficacia.** Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores es imprescindible ofrecerles herramientas para llevar a cabo sus actividades de forma rápida y sin interrupciones. Algunas empresas, indica Palomares, apuestan por el home office, mientras que otras aprovechan el crecimiento de espacios de coworking para reducir las horas de traslado de los colaboradores.
- **Desarrollo personal.** Debido a que, en 2025, 75% de la fuerza laboral pertenecerá a la generación millennial, las empresas deben empezar a implementar estrategias para satisfacer las necesidades de este grupo de trabajo. Por ejemplo, puestos con flexibilidad de horarios y paquetes de beneficios e incentivos personalizados. Los directivos aseguran que 83% de los colaboradores que reciben este tipo de apoyos tienen una mejor comunicación con sus superiores (López, 2017)

#### d) Dimensiones

Según Casas, J.; Repullo, J.; Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002). Propone las siguientes dimensiones:

- **Condiciones objetivas de la CVL**

Se refiere a las condiciones de las labores a desarrollar como el medioambiente:

- Medioambiente físico
- Medioambiente tecnológico



- Medioambiente contractual
- Medioambiente productivo:
- Medioambiente profesional

- **Condiciones subjetivas de la CVL**

Se relaciona con las percepciones y valoraciones laborales y el ambiente social, a continuación, se detalla:

- Esfera privada y mundo laboral
- Individuo y actividad profesional
- Individuo y grupo laboral
- Individuo, grupo laboral e institución
- Institución y función directiva

### 2.2.2. El Estrés.

Hoy en día oímos y utilizamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como ansiedad, angustia, miedo, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para los científicos e investigadores, determinar exactamente de qué estamos hablando y cuál es el significado, las consecuencias y los alcances de estos conceptos. Así, los términos de, miedo, ansiedad y estrés son términos que usamos en la vida cotidiana.

Según Cooper, Sloan y Williams (1988), el estrés es una respuesta a un escenario en la que la persona no es capaz de cumplir las demandas, dando lugar a resultados negativos. En su definición de estrés, los autores explicitan que la fuente de estrés tiene efectos múltiples y no están limitados a una situación particular, como por ejemplo el trabajo.

Desde el punto psicológico, según Cano A (2002) el estrés es visto de 3 maneras:

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una respuesta o reacción por parte del organismo.

- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios fisiológicos, cambios conductuales y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

Los autores como Lazarus y Folkman (1986) indican que no siempre es un suceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de cada persona como lo asimila y de su capacidad para controlar el problema para afrontar las consecuencias.

#### **a) Factores del trabajo que pueden provocar estrés**

El estrés en el trabajo, surge ante la presencia de riesgos psicosociales laborales, dentro del marco general de la salud en el trabajo. Su debida identificación, evaluación y priorización, permitirá la acción inmediata sobre aquellos que tienen una influencia negativa para la organización y la salud de las personas trabajadoras. Los riesgos psicosociales pueden tener relación con la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones entre trabajadores y con su jefatura y las prácticas de la administración, estos factores se denominan riesgos psicosociales intralaborales, mientras que los factores de riesgos psicosociales extralaborales tienen relación con los aspectos externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las capacidades de las personas trabajadoras, los mecanismos de afrontamiento del estrés, las circunstancias familiares o de la vida privada, los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda entre otros. (Sánchez, 2016)

#### **b) Síntomas del estrés.**

Beech, H et al (1986), el estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

- Nerviosismo
- Insomnio
- Depresión o ansiedad

- Dolores de cabeza
- Indigestión
- Sarpullidos
- Disfunción sexual
- Palpitaciones rápidas
- Diarrea o estreñimiento

**c) Consecuencias del estrés.**

El estrés se manifiesta de varias maneras, como presión sanguínea elevada, úlceras, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones rutinarias, pérdida del apetito, propensión a sufrir accidentes, etcétera. Estos síntomas se agrupan en tres categorías generales: fisiológicos, psicológicos y conductuales.

- **Síntomas fisiológicos,** En un principio, la mayor parte del interés por el estrés se concentró en los síntomas fisiológicos, ya que la mayoría de los investigadores eran especialistas en ciencias médicas y de la salud. Su trabajo llegó a la conclusión de que el estrés podía inducir cambios en el metabolismo, aumentar la frecuencia cardíaca y respiratoria, elevar la presión sanguínea, generar dolores de cabeza e inducir ataques cardíacos.

Actualmente, las evidencias sugieren con claridad que el estrés puede tener efectos fisiológicos dañinos. Un estudio relacionó las demandas estresantes de trabajo con una mayor susceptibilidad a las enfermedades respiratorias superiores y un mal funcionamiento del sistema inmunológico, especialmente en los individuos con una baja autoeficacia. Un estudio de largo plazo realizado en Reino Unido reveló que la tensión laboral estaba relacionada con mayores niveles de enfermedades coronarias. Otro estudio realizado con trabajadores de servicios humanos daneses encontró una relación entre altos niveles de agotamiento psicológico en la unidad de trabajo y niveles significativamente elevados de ausencias por enfermedad. Muchas otras investigaciones han reportado resultados similares al relacionar el estrés laboral con una variedad de indicadores de problemas de salud.

- **Síntomas psicológicos**, La insatisfacción laboral es “el efecto psicológico más simple y evidente” del estrés.<sup>83</sup> Sin embargo, el estrés se manifiesta en otros estados psicológicos como tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento e indecisión.
- **Síntomas conductuales**, A lo largo del tiempo, se han llevado a cabo investigaciones sobre la conducta y el estrés en varios países, y las relaciones parecen ser relativamente consistentes. Los síntomas conductuales del estrés incluyen reducciones en la productividad, mayor ausentismo y rotación, así como cambios en los hábitos alimenticios, más tabaquismo o consumo de alcohol, habla rápida, inquietud y trastornos del sueño. (Robbins, S. y Judge, T., 2013)

#### d) Tipos de estrés laboral.

Según **Campos (2006)**, existen dos tipos de estrés laboral, el cual se detalla:

- **El episódico.**

Es aquel que ocurre momentáneamente, es un tipo de estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se resuelve desaparecen todos los síntomas; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador pierde su empleo.

- **El crónico:**

Este tipo de estrés se puede presentar cuando la persona se encuentra bajo las siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta en más de una oportunidad o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el

individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

#### **e) Consecuencias del Estrés Laboral**

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido en parte a que permanecen la mayor parte del tiempo en él y en él se relacionan y desarrollan. Una respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación (Angeles del Hoyo, 2004).

Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental. A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización v. en casos extremos, suicidio. Inclusive, las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, o reducido de los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo, en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad. El sabotaje, el absentismo y la rotación reflejan a menudo estrés ocasionado por la insatisfacción; y un sinnúmero de variables pueden contribuir, aunque sea indirectamente, a los costos del estrés (Angeles del Hoyo, 2004).

Pero, como se ha dicho anteriormente, el individuo es una unidad inseparable y es por esto por lo que los síntomas surgen como

consecuencia del estrés raramente aparecen de forma aislada; por regía general aparecen conjuntamente.

El mecanismo implicado en el desarrollo de un trastorno psicofisiológico asociado al estrés es principalmente el desgaste excesivo de uno o varios órganos que son activados de forma muy intensa y duradera. no pudiéndose recuperar de este desgaste. Las características físicas del organismo, su estado de salud y factores de predisposición determinarán la aparición pronta o tardía del problema.

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras. la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios. (Angeles del Hoyo, 2004)

### **2.3. Definiciones conceptuales**

#### **a) Distrés**

Es un nivel de activación del organismo, a nivel físico y psicológico, excesivo o inadecuado a la demanda de la situación, y que si se prolonga puede tener consecuencias negativas para la persona (MC Mutual, 2008)

#### **b) Estrés:**

Según la RAE (2017), define al estrés como “Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales”.

Oblitas (2010) indica que desde el punto de vista ambientalista, se define el estrés como algo externo que provoca una respuesta de tensión. Este enfoque engloba todas aquellas investigaciones que otorgan especial importancia a situaciones que significan cambio y requieren reajustes en la rutina de una persona debido a que son considerados, generalmente, como acontecimientos indeseables.

**c) Municipio**

Según la RAE (2017), es la “división territorial administrativa en que se organiza un estado, que está regida por un ayuntamiento”. Corominas, J. Pascual, J. (2002). “El vocablo “municipio” proviene del latín, siendo una palabra culta de ese idioma, compuesta de dos locuciones: el sustantivo munus, que se refiere a cargas u obligaciones, tareas, oficios, entre otras varias acepciones, y el verbo capere, que significa tomar, hacerse cargo de algo, asumir ciertas cosas. De la conjunción de estas dos palabras surgió el término latino municipium”.

**d) Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo.**

Según la OMS y la OPS (2000 citado en Barrios, S. & Paravic, T. 2006), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de actividades y políticas en los lugares de trabajo, creadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles para aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la competitividad y productividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

**e) Trabajador**

La RAE (2017), define al trabajador como “persona que realiza un trabajo a cambio de un salario”.

**f) Eustrés**

Es el nivel de activación del organismo necesario y óptimo para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, especialmente aquéllas que requieren una respuesta inmediata (MC Mutual, 2008)

**2.4. Formulación de hipótesis**

**2.4.1. Hipótesis general**

La calidad de vida laboral influye significativamente en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

#### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

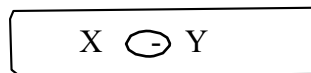
- a)** Los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- b)** Los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- c)** Los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.
- d)** Los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.



## CAPITULO III METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental-transeccional-correlacional. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), propone el siguiente diagrama:



Dónde:

X = Calidad de vida laboral

Y = Estrés de los trabajadores

### 3.2. Población y muestra.

#### 3.2.1. Población.

La población de estudio está conformada por 446 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

#### 3.2.2. Muestra

En este trabajo de investigación se aplicará la siguiente fórmula para hallar la muestra necesaria:

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

m = muestra

N = Población

$Z_{\sigma}$  = Valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza. (95%)

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p).

e = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo

de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

Remplazando tenemos:

$$Z^2 = 3.84$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 446$$

$$e^2 = 0.0025$$

Obtenido como resultado: 206.63 trabajadores.

Usamos la fórmula de la muestra ajustada

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

$n$  = Muestra ajustada

$n'$  = Muestra hallada con la fórmula de población finita

$N$  = Población

Entonces

$$n = ?$$

$$n' = 206.63$$

$$N = 446$$

Obteniendo 141 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Cuadro 1: Operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	
Variable X Calidad de vida laboral	Factores individuales	Equilibrio trabajo-familia	
		Satisfacción con el trabajo	
		Desarrollo laboral y profesional	
		Motivación en el trabajo	
	Factores del ambiente de trabajo	Bienestar en el trabajo	
		Condiciones y medio ambiente de trabajo	
	Factores del trabajo y de la organización	Seguridad y salud en el trabajo	
		Contenido y significado del trabajo	
		Retribución económica por el trabajo	
		Autonomía y control en el trabajo	
	Factores del entorno sociolaboral	Estabilidad laboral	
		Participación en la toma de decisiones	
		Relaciones interpersonales	
		Retroalimentación	
	Variable Y Estrés de los trabajadores	Clima organizacional	Apoyo organizacional
			Reconocimiento
Estructura organizacional		Forma de trabajo	
		Políticas	
Territorio organizacional		Carga burocrática	
		Posición del individuo	
Tecnología		Espacio personal	
		Relación interpersonal	
Influencia del líder		Capacitación	
		Conocimiento	
Falta de cohesión	Facultad		
	Poder		
Respaldo del grupo	Identificación		
	Organización		
		Apoyo	
		Demandas	

Nota: (Patlán, 2016) y (OIT, 2004)

### 3.4. Técnicas e instrumentos.

#### 3.4.1. Técnicas

En el recojo de información se utilizará la técnica de la encuesta.

### 3.4.2. Instrumentos

Para el recojo de información se usó los siguientes cuestionarios, primero el de calidad de vida laboral propuesto por (Patlán, 2016), compuesta por 109 preguntas divididas en sus cuatro factores o dimensiones, las cuales comprenden: Factores individuales (39 preguntas), factores del ambiente de trabajo (14 prg.), factores del trabajo y de la organización (27 prg.) y factores del entorno sociolaboral (29). El cuestionario del estrés laboral propuesto (OIT, 2004), contienen 25 preguntas dividida en siete dimensiones, las cuales son: Clima organización (ítems 1, 10, 11,20); estructura organización (ítems 2, 12, 16, 24); territorio organizacional (ítems 3, 15, 22); tecnología (ítems 4, 14, 25); influencia del líder (ítems 5, 6, 13, 17); falta de cohesión (7, 9, 18, 21) y respaldo del grupo (ítems 8, 19, 23).

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el proceso de la información se empleará el Excel y el SPSS, los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos.

Habiendo obtenidos los datos para su procesamiento, se tabularon usando la Escala de Stanones, estableciendo lo siguiente niveles o categorías:

Nivel	Rango
Bajo	< 2
Medio	>=2 a <=4
Alto	>4

## CAPITULO IV

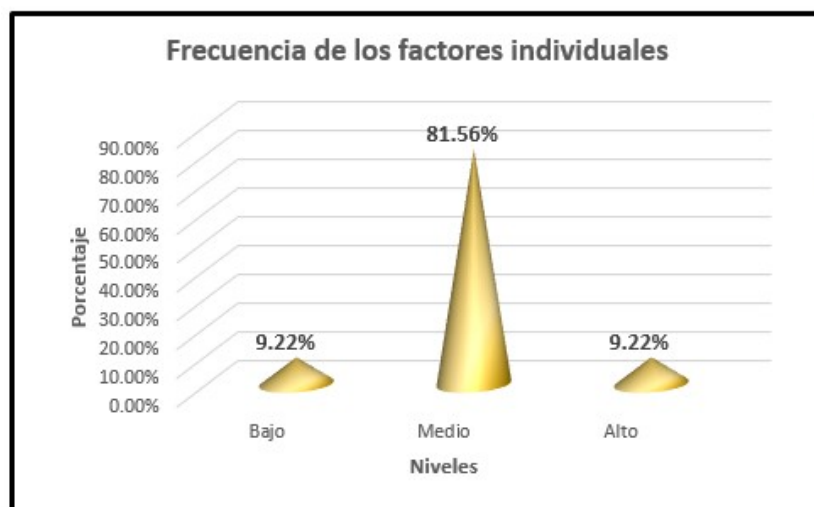
### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de Resultados

En la tabla 1, 141 encuestados respondieron, que el mayor nivel alcanzado es el medio con 81.56%, donde se puede apreciar no tiene mucho tiempo para su familia, la satisfacción con el trabajo no es el adecuado, los trabajadores no están muy motivados por lo tanto reduce el tiempo de estar en familia, por lo que su nivel de calidad de vida respecto a este indicador no es muy aceptable.

*Tabla 1. Frecuencia de los factores individuales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	9,22
	Medio	115	81,56
	Alto	13	9,22
	Total	141	100,0

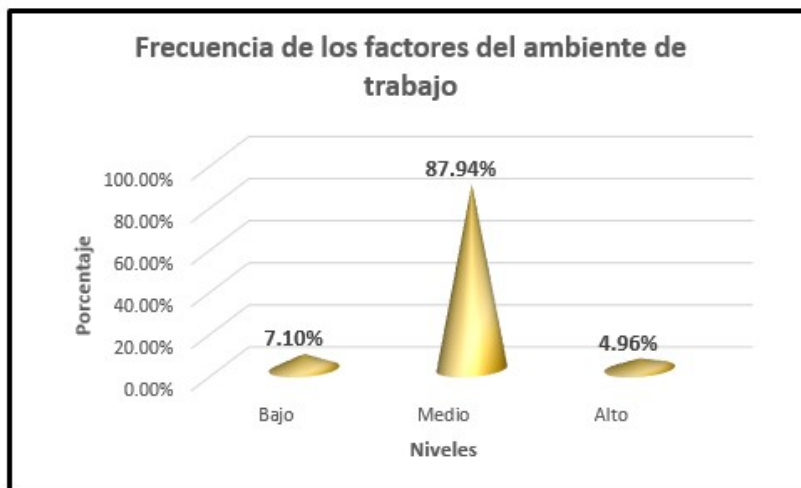


*Figura 1. Frecuencia de los factores individuales*

En la tabla 2, 141 encuestados respondieron, que el mayor nivel alcanzado es el medio con 87.94%, adonde se aprecia que no es aceptable las condiciones y medio ambiente de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo no está implementado en 100%, teniendo serias deficiencias en la dimensión de factores del ambiente de trabajo.

**Tabla 2. Frecuencia de los factores del ambiente de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	7,10
	Medio	124	87,94
	Alto	7	4,96
	Total	141	100,0



**Figura 2. Frecuencia de los factores del ambiente de trabajo**

En la tabla 3, 141 encuestados respondieron, que el mayor nivel alcanzado es el medio con 89.36%, adonde se aprecia que la retribución económica, la estabilidad, toma de decisiones, la autonomía y el control, no está satisfaciendo a los trabajadores y con un porcentaje de 6.387% de bajo y alto

**Tabla 3. Frecuencia de los Factores del trabajo y de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,38
	Medio	126	89,36
	Alto	6	4,26
	Total	141	100,0

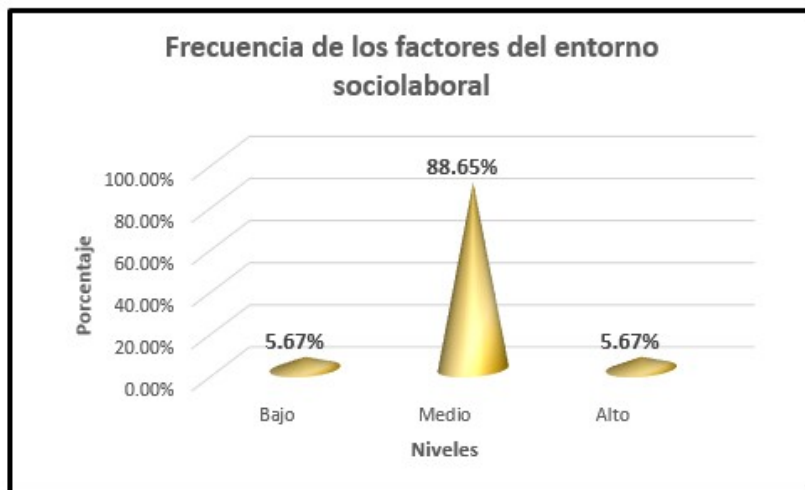


**Figura 3. Frecuencia de los factores del trabajo y de la organización**

En la tabla 4, 141 encuestados respondieron, que el mayor nivel alcanzado es el medio con 88.65%, se aprecia que las relaciones interpersonales, la retroalimentación, el apoyo organizacional y el reconocimiento no es lo óptimo para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura; y además con un porcentaje de 5.67% en los niveles bajo y alto.

**Tabla 4. Frecuencia de los factores del entorno sociolaboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	5,67
	Medio	125	88,65
	Alto	8	5,67
	Total	141	100,0



**Figura 4. Frecuencia de los factores del entorno social**



## Respecto al estrés laboral

En la tabla 5, en la frecuencia del clima organizacional, se aprecia que los trabajadores al responder alcanzan un nivel medio con un 79.43%, en lo que respecta si comprende la misión, visión, si la estrategia de la municipalidad existe compromiso, el desempeño laboral es bajo y la dirección y objetivos de la municipalidad no están muy encausados; con el 12.06% muy bajo y con el 8.51% alto.

**Tabla 5. Frecuencia del clima organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	12,06
	Medio	112	79,43
	Alto	12	8,51
	Total	141	100,00



**Figura 5. Frecuencia del clima organizacional**

En la tabla 6, en la frecuencia de la estructura organizacional, alcanzó el 80.85% que se ubica en el nivel medio, donde se sienten presionados al emitir los informes, no tiene control en su trabajo demasiada burocracia, no se respeta la cadena de mando; alcanza un 7.8% en el nivel bajo y el 11.35% nivel alto.

**Tabla 6. Frecuencia de la estructura organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	7,80
	Medio	114	80,85
	Alto	16	11,35
	Total	141	100,00



**Figura 6. Frecuencia de la estructura organizacional**

En la tabla 7, en la frecuencia del territorio organizacional, alcanzó 68.79% que se ubica en el nivel medio, donde no hay control en las actividades del área de trabajo, no hay privacidad en sus oficinas, no hay un buen clima laboral cuando se trabaja con otras áreas de la municipalidad; alcanza un 17.02% en el nivel bajo y el 14.18% nivel alto.

**Tabla 7. Frecuencia del territorio organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	17,02
	Medio	97	68,79
	Alto	20	14,18
	Total	141	100,00

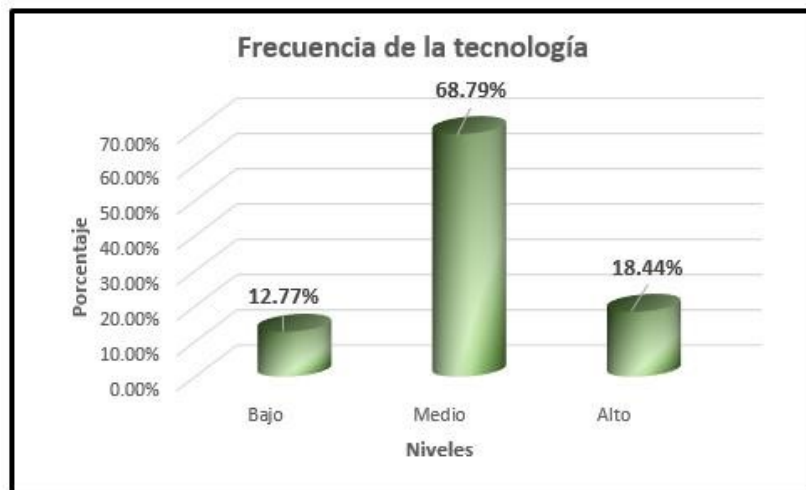


**Figura 7. Frecuencia del territorio organizacional**

En la tabla 8, en la frecuencia de la tecnología, alcanzó 68.79% que se ubica en el nivel medio, los equipos están obsoletos, no se tiene capacitación en tecnología, falta de software actualizados; alcanza un 12.77% en el nivel bajo y el 18.44% nivel alto.

**Tabla 8. Frecuencia de la tecnología**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	12,77
	Medio	97	68,79
	Alto	26	18,44
	Total	141	100,00



**Figura 8. Frecuencia de la Tecnología**

En la tabla 9, en la frecuencia de la influencia del líder, alcanzó 75.89% que se ubica en el nivel medio, el jefe no asume las responsabilidades, no respeta a sus colaboradores, no se preocupa por el bienestar personal y no confía en el desempeño laboral de sus trabajadores; alcanza un 9.93% en el nivel bajo y el 14.88% nivel alto.

**Tabla 9. Frecuencia de la influencia del líder**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	9,93
	Medio	107	75,89
	Alto	20	14,18
	Total	141	100,00

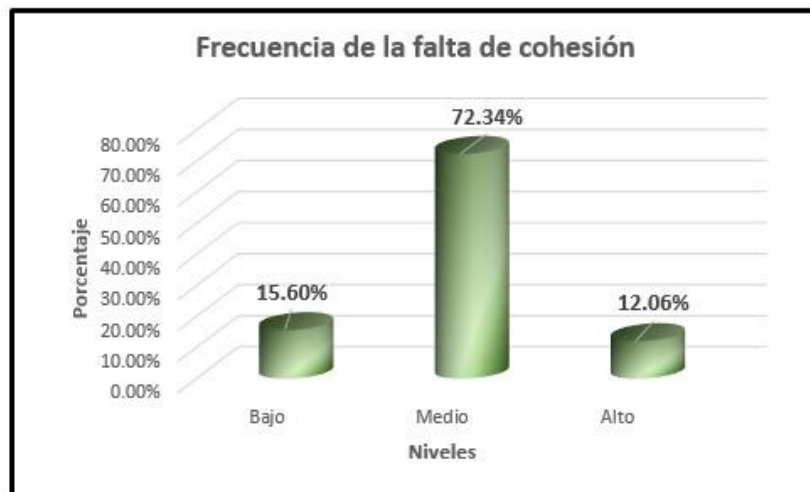


**Figura 9. Frecuencia de la influencia del líder**

En la tabla 10, en la frecuencia de la falta de cohesión, alcanzó 72.34% que se ubica en el nivel medio, no se trabaja en equipo, el equipo esta desorganizado, existe mucha presión de parte del líder, alcanza un 15.60% en el nivel bajo y el 12.68% nivel alto.

**Tabla 10. Frecuencia de la falta de cohesión**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	15,60
	Medio	102	72,34
	Alto	17	12,06
	Total	141	100,00

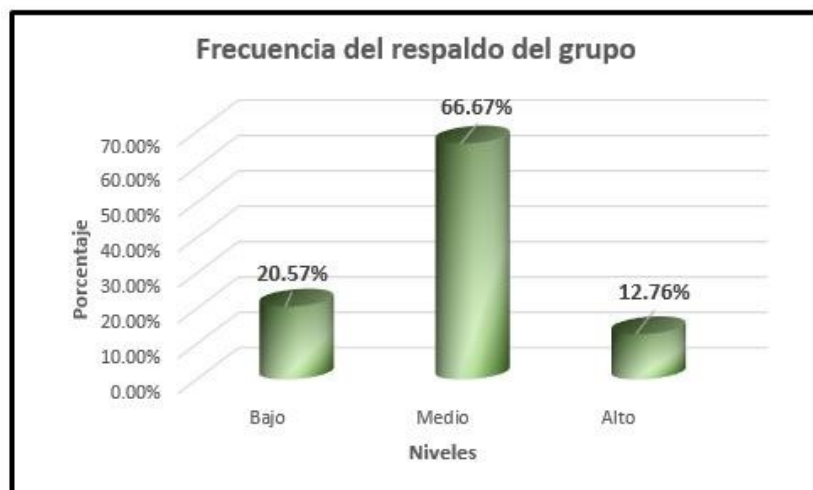


**Figura 10. Frecuencia de la falta de cohesión**

En la tabla 11, en la frecuencia de la falta de cohesión, alcanzó 66.67% que se ubica en el nivel medio, el equipo no respalda las metas profesionales, no apoyan en la ayuda técnica, el equipo no protege a sus integrantes frente a la injusticias de los jefes; alcanza un 20.57% en el nivel bajo y el 12.77% nivel alto

**Tabla 11. Frecuencia del respaldo del grupo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	20,57
	Medio	94	66,67
	Alto	18	12,77
	Total	141	100,0



**Figura 11. Frecuencia del respaldo del grupo**

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis específica 1

Los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Con la prueba de Rho de Spearman, verificaremos si existe influencia entre los factores individuales de la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; por lo que se propone las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: Los factores individuales no influyen en el estrés.

H<sub>a</sub>: Los factores individuales influyen en el estrés.

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 12, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.478.

Se concluye rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva débil del 0.478 muy significativa entre los factores individuales y el estrés de los trabajadores.

**Tabla 12. Correlaciones de los factores individuales y el estrés**

		Factores individuales		Estrés
Rho de Spearman	Factores individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Estrés	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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



## Hipótesis específica 2

Los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Con la prueba de Rho de Spearman, verificaremos si existe influencia entre los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; por lo que se propone las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: Los factores del ambiente de trabajo no influyen en el estrés.

H<sub>a</sub>: Los factores del ambiente de trabajo influyen en el estrés.

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 13, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.568.

Se concluye rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.568 muy significativa entre los factores del ambiente de trabajo y el estrés de los trabajadores.

**Tabla 13. Correlaciones de los factores del ambiente de trabajo y el estrés**

		Factores del ambiente de trabajo		Estrés
Rho de Spearman	Factores del ambiente de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Estrés	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

### Hipótesis específica 3

Los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Con la prueba de Rho de Spearman, verificaremos si existe influencia entre los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; por lo que se propone las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: Los factores del trabajo y de la organización no influyen en el estrés.

H<sub>a</sub>: Los factores del trabajo y de la organización influyen en el estrés.

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 14, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.541.

Se concluye rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva media del 0.541 muy significativa entre los factores del trabajo y de la organización y el estrés de los trabajadores.

**Tabla 14. Correlaciones de los factores del trabajo y de la organización y el estrés**

			Factores del trabajo y de la organización	Estrés
Rho de Spearman	Factores del trabajo y de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Estrés	Coefficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

#### Hipótesis específica 4

Los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Con la prueba de Rho de Spearman, verificaremos si existe influencia entre los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; por lo que se propone las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: Los factores del trabajo y de la organización no influyen en el estrés.

H<sub>a</sub>: Los factores del trabajo y de la organización influyen en el estrés.

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 15, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.388.

Se concluye rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva débil del 0.388 muy significativa entre los factores del entorno sociolaboral y el estrés de los trabajadores.

**Tabla 15. Correlaciones de los factores del entorno sociolaboral y el estrés**

			Factores del entorno sociolaboral	Estrés
Rho de Spearman	Factores del entorno sociolaboral	Coeficiente de correlación	1,000	,388**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Estrés	Coeficiente de correlación	,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

### Hipótesis general

La calidad de vida laboral influye en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.

Con la prueba de Rho de Spearman, verificaremos si existe influencia entre la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; por lo que se propone las siguientes hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: La calidad de vida laboral no influyen en el estrés.

H<sub>a</sub>: La calidad de vida laboral influyen en el estrés.

Si el p-valor (Significación bilateral) es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 16, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P (Sig. Bilateral) de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.802

Se concluye rechazar la hipótesis nula, aceptando que existe una correlación positiva considerable del 0.802 muy significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores.

**Tabla 16. Correlaciones de la calidad de vida laboral y el estrés**

		Calidad de servicio	Estrés
Rho de Spearman	Calidad de servicio	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	141
	Estrés	Coeficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	141

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

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Discusión**

Según la calidad de vida laboral, Paniagua, G. y Echevoyén, S. (2016), en su trabajo de investigación titulado “estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de el Salvador”, concluyó en: 1). El estrés laboral y la calidad de vida asociada a la salud, tanto física como mental, son variables que están relacionadas de forma moderada en una dirección inversamente proporcional. Por lo tanto, esta evidencia apoya a la hipótesis general de la presente investigación, Flores, C. (2014), en su trabajo de investigación “Estrés laboral en empresas de producción”. Realizado en la ciudad de Manizales- Colombia, concluyó en: A) Sí existe una relación altamente significativa entre estas dos condiciones y el estrés laboral, esta deducción se infiere del hecho que todas las dimensiones estudiadas presentan una relación directamente proporcional. García, M.; González, R.; Aldrete, M.; Acosta, M. y León, S. (2014), en su tesis titulado “Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Concluyeron en: Este estudio fue inédito, demostró la asociación significativa entre la CVT y los síntomas de estrés. Los resultados permitieron plantear estrategias predictivas para mejorar la CVT en el contexto universitario; alineándose a las políticas de Estado, promover el "buen vivir". Sánchez, F. (2011), en su trabajo de investigación “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera”. Concluyó en: Existe un algo grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, las sobre exigencias, multiempleo, la mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento. Morales, G. (2006), en su trabajo de investigación “Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género”. Concluyó en que Las relaciones que presenta el clima de burnout de la unidad de trabajo con la satisfacción laboral,

más pronunciadas que las encontradas a nivel individual, demuestran que el clima de burnout de la unidad de trabajo, es decir el fenómeno a nivel grupal, no presenta isomorfismo con respecto a la variable individual de clima psicológico de burnout. Estas dos variables, a dos niveles diferentes, no miden el mismo constructo, ya que la variable agregada a nivel grupal contiene influencias contextuales que no son capturadas por la variable de nivel inferior. Quispe, N. (2015), en su trabajo de investigación titulado “Calidad de vida y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca Año 2013”. Concluyó en que luego de haber procesado, analizado los resultados obtenidos se concluye que la calidad de vida influye significativamente en el desempeño profesional de los docentes del nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca año 2013, debido a que concurren varios elementos de la calidad de vida como: los factores sociales, económicos y culturales; del mismo modo en cuanto respecta al desempeño profesional se denota que influyeron la situación de la relación laboral, desempeño laboral y los logros pedagógicos. Quispe, Y. Ticona Z. (2015), en su trabajo de investigación “estrés laboral y estilos de vida en enfermeras (os) que laboran en los servicios de hospitalización”. Concluye que queda establecido que el estrés laboral se relaciona significativamente con los estilos de vida, y en el caso de las enfermeras de hospitalización el estilo no saludable se relaciona con el nivel alto de estrés (85.7%).

Nosotros hemos demostrado que la calidad de vida laboral se relaciona con el estrés laboral en un 0.802, donde los factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y de la organización y los factores del entorno sociolaboral se relacionan directamente con Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y el respaldo del grupo

Según los factores individuales, Facundo, K. (2017), en su trabajo de investigación titulado “calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril – Junio, 2015. Concluyó en que la calidad de vida laboral en las dimensiones apoyo directivo y motivación son favorable para su desempeño laboral y calidad de vida tanto profesional como

personal de las profesionales de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. abril- junio 2015.

Nosotros hemos demostrado que los factores individuales que de él son parte el apoyo directivo y la motivación se relaciona con el estrés de los trabajadores con 0.478.

Moreno, E. (2016), en su trabajo de investigación titulado “Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud ProLima. Lima-Perú, 2016”. Los resultados obtenidos en esta investigación encontrado que no hay una relación significativa entre las variables Calidad de Vida y Desempeño Laboral, también no hay una relación significativa entre la variable calidad de vida y las dimensiones de desempeño laboral (organizacional, contextual, tarea). Los resultados obtenidos de la prueba de correlación de Spearman fueron:  $Rho=0.210$  y  $P=0.142$ ,  $Rho=-0.080$  y  $P=0.581$ ,  $Rho=0.004$  y  $P=0.977$ ,  $Rho=0.191$  y  $P=0.184$  respectivamente. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud. Se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones en relación a la calidad de vida y desempeño laboral.

Nosotros no estamos de acuerdo con Moreno, porque si hemos demostrado que la calidad de vida laboral se relaciona con el estrés laboral en un 0.802, por lo que el estrés siempre está presente en los trabajadores y por ende siempre va a influir o relacionarse con la calidad de vida, desempeño laboral, compromiso organizacional u otros.

## **5.2. Conclusiones**

- a) Según la hipótesis específica 1, se concluye que, a un 0.478 de correlación de Pearson, se acepta que existe una correlación positiva débil muy significativa entre los factores individuales y el estrés de los trabajadores; esto no está indicando que el Equilibrio del trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, la motivación en el trabajo y bienestar influyen netamente sobre el estrés laboral que tiene los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura.

- b) Según la hipótesis específica 2, se concluye que, a un 0.568 de correlación de Pearson, se acepta que existe una correlación positiva media muy significativa entre los factores del ambiente de trabajo y el estrés de los trabajadores; la cual nosotros deducimos que las condiciones, seguridad y salud en el trabajo influyen en el estrés laboral que tiene los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura.
  
- c) Según la hipótesis específica 3, se concluye que, a un 0.541 de correlación de Pearson, se acepta que existe una correlación positiva media muy significativa entre los factores del trabajo y de la organización y el estrés de los trabajadores; donde nosotros decimos que el contenido y significado del trabajo, la retribución económica, la autonomía, la estabilidad laboral y la participación influyen en el estrés laboral que tiene los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura.
  
- d) Según la hipótesis específica 4, se concluye que, a que aun 0.388 de correlación de Pearson, se acepta que existe una correlación positiva débil muy significativa entre los factores del entorno sociolaboral y el estrés de los trabajadores; por lo que afirmamos que las relaciones interpersonales, la retroalimentación, el apoyo organizacional y el reconocimiento influyen en el estrés laboral que tiene los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura.
  
- e) Según la hipótesis general, se concluye que a un 0.802 de correlación de Pearson, se acepta que existe una correlación positiva considerable muy significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés de los trabajadores; donde las dimensiones Factores individuales, los Factores del ambiente de trabajo, los Factores del trabajo y de la organización y los Factores del entorno sociolaboral reconocimiento influyen en el estrés laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura.

### **5.3. Recomendaciones**

- a) Los jefes deben tener un mejor trato hacia sus trabajadores para que se



sientan satisfechos, motivados y además deben velar por su bienestar.

- b)** Se deben acondicionar las oficinas y deben tener las comodidades básicas, para tener la seguridad del caso.
- c)** Deben realizar talleres de Habilidades gerenciales
- d)** Deben realizar talleres de relaciones interpersonales.
- e)** La Municipalidad debe realizar reconocimientos a sus trabajadores por su desempeño laboral.
- f)** Deben realiza talleres de estrés laboral

## **CAPITULO VI**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **6.1. Fuentes Bibliográficas**

Angeles del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Madrid.

Hernández, R. et al. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: Pearson.

MC Mutual. (2008). Stop al Estrés: Cómo Gestionar el Estrés Laboral. Barcelona.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. . México: Pearson.

Sánchez, N. (2016). Estrés en el trabajo. Costa Rica. .

#### **6.2. Fuentes Hemerográficas**

Casas, J.; Repullo, J.; Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Administración Sanitaria, Vi(23). Recuperado el 20 de octubre de 2017, de [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)

García, M.; González, R.; Aldrete, M.; Acosta, M. y León, S. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Ciencia & trabajo, 16(50), 97-102. Recuperado el 10 de noviembre de 2017, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007)

Gestión. (2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. Empleo y management. Recuperado el 29 de octubre de 2017, de <https://gestion.pe/empleo-management/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-empleo-2142964>

#### **6.3. Fuentes Documentales**

Facundo, K. (2017), en su trabajo de investigación titulado “calidad de vida

laboral del profesional de enfermería del Hospital José Cayetano Heredia, Piura. Abril – Junio, 2015. Recuperado el 01 de Noviembre del 2017, de [http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6077/1/T059\\_47659624\\_T.pdf](http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6077/1/T059_47659624_T.pdf)

- Flórez, C. (2014). Estrés laboral en empresas de producción. Manizales - Colombia. Recuperado el 03 de noviembre de 2017, de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- Morales, C. (2014). Efecto de la inserción laboral en la calidad de vida de las madres usuarias del programa del complejo asistencial de menores Josefina Pinillos de Larco. Trujillo, Año 2013. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3674/MORALES%20FASANANDO%20CINTHIA%20LUZ%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, G. (2006). Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género. Valencia. España. Recuperado el 04 de noviembre de 2017, de <https://www.uv.es/maglogon/GonzalezMorales2006TESIS.pdf>
- Moreno, E. (2016), en su trabajo de investigación titulado “Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud ProLima. Lima-Perú, 2016”, Recuperado el 02 de noviembre del 2017 de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7305>
- Paniagua, G. y Echegoyén, S. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de el Salvador. Ciencia, cultura y sociedad, 3(1), 45-58. Recuperado el 02 de noviembre de 2017, de <http://dsuees.uees.edu.sv/xmlui/bitstream/handle/20.500.11885/226/Est%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20asociada%20con%20la%20salud%20en%20los%20empleados%20de%20una%20Instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20de%20El%20Salvador.pdf?s>
- Quispe, N. (2015), Calidad de vida y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca Año

2013". Recuperado el 01 de noviembre del 2017, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/788/TESIS%20NOEM%C3%8D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, Y. & Ticona Z. (2015). estrés laboral y estilos de vida en enfermeras (os) que laboran en los servicios de hospitalización. Arequipa. Recuperado el 02 de noviembre de 2017, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/375/M-21583.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. Rosario - Argentina. Recuperado el 04 de noviembre de 2017, de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

#### **6.4. Fuentes Electrónicas**

López, Z. (2017). Seis formas de mejorar la calidad de vida de tus empleados. Recuperado el 02 de noviembre de 2017, de <http://expansion.mx/carrera/2017/04/04/seis-formas-de-mejorar-la-calidad-de-vida-de-tus-empleados>

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE HUAURA, AÑO 2017**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera influye la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Demostrar la influencia de la calidad de vida laboral en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La calidad de vida laboral influye significativamente en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p><b>Calidad de vida laboral</b></p> <p>a) Factores individuales  b) Factores del ambiente de trabajo  c) Factores del trabajo y de la organización  d) Factores del entorno sociolaboral</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental de tipo transeccional, correlacional</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a) ¿De qué modo los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Demostrar cómo los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Los factores individuales de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>		

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>b) ¿De qué modo los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?</p> <p>c) ¿De qué modo los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?</p> <p>d) ¿De qué modo los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>b) Demostrar cómo los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p> <p>c) Demostrar cómo los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p> <p>d) Demostrar cómo los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>b) Los factores del ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p> <p>c) Los factores del trabajo y de la organización de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p> <p>d) Los factores del entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral influyen en el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, año 2017.</p>	<p><b>Variable Y</b> <b>Estrés laboral</b></p> <p>a) Clima organizacional b) Estructura organizacional c) Territorio organizacional d) Tecnología e) Influencia del líder f) Falta de cohesión g) Respaldo del grupo</p>	<p><b>Población</b> 446 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.</p> <p><b>Muestra</b> 141 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura.</p> <p><b>Estadístico de prueba</b> Coeficiente de Rho de Spearman</p>

## ANEXO N° 02

### ENCUESTA

**Instrucciones:** Estimados trabajadores la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la calidad de vida laboral y el estrés laboral, para lo cual le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro respectivo, tiene carácter de anónima y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas.

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

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.					
2	Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.					
3	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.					
4	Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.					
5	Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.					
6	Me siento a gusto con mi horario de trabajo.					
7	Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.					
8	Me siento satisfecho realizando mi trabajo.					
9	Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.					
10	Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.					
11	Me siento responsable trabajando en esta organización.					
12	Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.					
13	Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.					
14	Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.					
15	Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.					
16	Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.					
17	En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.					
18	Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.					
19	Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.					
20	En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.					



N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
21	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.					
22	Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.					
23	Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.					
24	En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.					
25	En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.					
26	Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.					
27	Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.					
28	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.					
29	Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.					
30	Soy reconocido por mi desempeño en esta organización.					
31	En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.					
32	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.					
33	Me siento cómodo en mi trabajo.					
34	El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.					
35	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.					
36	Mi trabajo me inspira.					
37	Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.					
38	Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.					
39	Me siento identificado con mi trabajo.					
40	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.					
41	Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.					
42	Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.					
43	Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.					
44	Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.					
45	Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.					
46	No Estoy expuesto a sufrir un accidente laboral. *					
47	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente. *					
48	En mi trabajo las instalaciones son seguras. *					
49	Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad. *					
50	No existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo. *					
51	No presentan con frecuencia accidentes laborales en mi trabajo. *					
52	Me siento cómodo en mi espacio de trabajo por las medidas de seguridad. *					
53	En mi trabajo soy muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral. *					
54	Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.					
55	Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.					

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
56	Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.					
57	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.					
58	Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.					
59	Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.					
60	Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.					
61	Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado. *					
62	Mi salario no corresponde a las actividades que realizo. *					
63	Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades. *					
64	Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas. *					
65	El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo. *					
66	Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado. *					
67	Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.					
68	Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.					
69	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.					
70	Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.					
71	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.					
72	Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.					
73	Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.					
74	Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.					
75	Mi trabajo es estable.					
76	Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo. *					
77	En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones. *					
78	La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones. *					
79	En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo. *					
80	Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo. *					
81	En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.					
82	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.					
83	En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.					

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
84	En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.					
85	La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.					
86	En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
87	En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.					
88	En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.					
89	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.					
90	Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.					
91	Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.					
92	Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.					
93	Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.					
94	Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.					
95	Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.					
96	Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.					
97	El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.					
98	Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.					
99	Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.					
100	La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.					
101	Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.					
102	En esta organización recibo apoyo de mis superiores.					
103	Mi jefe reconoce mi esfuerzo en el trabajo.					
104	Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.					
105	Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.					
106	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.					
107	Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.					
108	En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.					
109	La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.					
110	Me gusta trabajar en esta organización.					
111	Me entusiasma trabajar en esta organización.					
112	Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.					
113	Me siento competente en este trabajo.					
114	Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.					
115	En esta organización soy más productivo trabajando.					
116	En esta organización me siento realizado con mi trabajo.					
117	Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.					

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
6	Mi supervisor no me respeta.					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
20	La organización carece de dirección y objetivo.					
21	Mi equipo me presiona demasiado.					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24	La cadena de mando no se respeta.					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					