



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE NUTRICIÓN HUMANA**



**ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL -  
PUNO - 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. NANCY YANET ARO MAQUERA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN NUTRICIÓN HUMANA**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PUNO**

AUTOR

**NANCY YANET ARO MAQUERA**

RECuento DE PALABRAS

**21703 Words**

RECuento DE CARACTERES

**119332 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**100 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 14, 2023 12:33 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 14, 2023 12:35 PM GMT-5**

● **18% de similitud general**

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

*Dr. Martha Govea Sotomayor  
Coordinadora de Investigación de  
Nutrición Humana*

*Dr. Amalia F. Quispe Romero*

Dr. Amalia F. Quispe Romero  
MUTACIONISTA  
CNP 0992

Director - Asesor

Resumen



## DEDICATORIA

*A Dios, que ha estado siempre guiándome, dándome fuerzas para no rendirme, haberme dado salud, sabiduría y fortaleza para logra mis metas y objetivos en mi vida.*

*A mis queridos padres, Silvia y Antonio por haberme apoyado incondicionalmente, brindándome sus consejos que me ha motivado a ser una persona de bien, pero sobre todo por su amor y cariño.*

*A mis hermanos: William y Erik quienes me apoyaron emocionalmente en cada momento; a mi hermana Ana Abigail por su atención y apoyo incondicional; a mis queridos sobrinos; Nolan, Leonardo y Lían quienes, con su cariño y alegría, hacen que mis días sean bonitos.*

*A mis compañeros Luis A. Quispe y Fiorela por brindarme su amistad, con quien compartí alegrías, tristezas y maravillosos momentos en la Universidad.*

***Nancy Yanet Aro Maquera***



## AGRADECIMIENTOS

*A mi segunda casa de estudios mi Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por abrirme las puertas y formarme profesionalmente, conjuntamente con mi Facultad Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Nutrición Humana y un gran cariño a mis docentes por su enseñanza y conocimientos brindados.*

*A mi Asesora de Tesis **Dra. Amalia felicitas Quispe Romero** por su apoyo incondicional, orientación durante el desarrollo de mi trabajo de investigación y aceptar ser mi asesora mi más sincero agradecimiento que me ayudo a cumplir mi propósito.*

*A mis jurados de tesis **Dra. Lidia Sofia Caballere Gutiérrez**, por el tiempo y orientación, **Dra. Tatiana Paulina Valdivia Barra** y **M.Sc. Adelaida Giovanna Viza Salas** por haberme conducido en la culminación de la tesis.*

*Finalmente, al director del Policlínico Municipal **Doctor Hermes Huarasi Quispe** por brindarme su apoyo y al personal de la Municipalidad Provincial de Puno por las facilidades e información para el desarrollo del estudio de investigación.*

***Nancy Yanet Aro Maquera***



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 12**

**ABSTRACT..... 13**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 16**

**1.2. HIPÓTESIS ..... 18**

**1.3. JUSTIFICACIÓN ..... 18**

**1.4. OBJETIVOS ..... 19**

1.4.1. Objetivo general: ..... 19

1.4.2. Objetivos específicos: ..... 19

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES ..... 20**

2.1.1. A nivel internacional ..... 20

2.1.2. A nivel nacional ..... 21

2.1.3. A nivel local ..... 23

**2.2. MARCO TEÓRICO ..... 24**

2.2.1. Estilo de vida ..... 24



|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.2. Factores que intervienen en el estilo de vida .....      | 25        |
| 2.2.3. Estilos de vida saludable.....                           | 30        |
| 2.2.4. Medición de los estilos de vida.....                     | 31        |
| 2.2.5. El modelo de promoción de la salud (MPS) de Pender ..... | 32        |
| 2.2.6. Estrés laboral .....                                     | 33        |
| 2.2.7. Tipos de estrés laboral .....                            | 36        |
| 2.2.8. Causas del estrés laboral .....                          | 36        |
| 2.2.9. Nivel de estrés laboral.....                             | 37        |
| 2.2.10. Validación y confiabilidad del instrumento.....         | 37        |
| <b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>                              | <b>38</b> |
| <b>CAPÍTULO III</b>   |           |
| <b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>                                     |           |
| <b>3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....</b>                         | <b>39</b> |
| <b>3.2. LUGAR DE ESTUDIO .....</b>                              | <b>39</b> |
| <b>3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....</b>                           | <b>39</b> |
| 3.3.1. Población: .....   | 39        |
| 3.3.2. Muestra: .....   | 39        |
| <b>3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....</b>            | <b>40</b> |
| 3.4.1. Criterios de inclusión .....                             | 40        |
| 3.4.2. Criterios de exclusión .....                             | 41        |
| <b>3.5. VARIABLES .....</b>                                     | <b>41</b> |
| 3.5.1. Variable 1.....  | 41        |
| 3.5.2. Variable 2.....  | 41        |
| <b>3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>                | <b>42</b> |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>3.7. MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>   | <b>43</b> |
| 3.7.1. Para evaluar el estilo de vida de los trabajadores administrativos MPP: .....   | 43        |
| 3.7.2. Para evaluar el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP.....  | 45        |
| <b>3.8. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO .....</b>  | <b>48</b> |
| 3.8.1. Diseño y análisis estadístico .....   | 49        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>   |           |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIONES</b>  |           |
| <b>4.1. ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.....</b>                 | <b>51</b> |
| <b>4.2. ESTILO DE VIDA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.....</b>                   | <b>53</b> |
| <b>4.3. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.....</b>                            | <b>61</b> |
| <b>4.4. RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPP, 2022.....</b>                               | <b>64</b> |
| <b>4.5. RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE ESTILO DE VIDA CON EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPP, 2022.....</b> | <b>67</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>   | <b>81</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>82</b> |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b> | <b>83</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                          | <b>91</b> |

**Área:** Nutrición publica

**Línea:** Promoción de la salud de las personas

**Fecha de sustentación:** 18 de julio del 2023





## ÍNDICE DE TABLAS

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| <b>Tabla 1.</b>  | Dimensiones del estilo de vida .....  | 44 |
| <b>Tabla 2.</b>  | Evaluación del estilo de vida .....   | 44 |
| <b>Tabla 3.</b>  | Clasificación del estrés laboral .....  | 47 |
| <b>Tabla 4.</b>  | Regla de interpretación del coeficiente de correlación.....   | 50 |
| <b>Tabla 5.</b>  | Estilo de vida de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022 .....  | 51 |
| <b>Tabla 6.</b>  | Estilo de vida según dimensión de nutrición de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....                    | 53 |
| <b>Tabla 7.</b>  | Estilo de vida según dimensión de ejercicio de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....                    | 55 |
| <b>Tabla 8.</b>  | Estilo de vida según dimensión de responsabilidad en salud de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....     | 57 |
| <b>Tabla 9.</b>  | Estilo de vida según dimensión de manejo de estrés de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....             | 58 |
| <b>Tabla 10.</b> | Estilo de vida según dimensión soporte interpersonal de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....           | 59 |
| <b>Tabla 11.</b> | Estilo de vida según dimensión de auto actualización de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....           | 60 |
| <b>Tabla 12.</b> | Nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP .....   | 61 |
| <b>Tabla 13.</b> | Estilo de vida y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....                                | 64 |
| <b>Tabla 14.</b> | Dimensión de nutrición en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022..... | 67 |
| <b>Tabla 15.</b> | Dimensión de ejercicio en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022..... | 70 |



|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 16.</b> Dimensión de responsabilidad en salud en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022. .... | 72 |
| <b>Tabla 17.</b> Dimensión de manejo de estrés en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....          | 74 |
| <b>Tabla 18.</b> Dimensión de soporte interpersonal en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022. ....    | 76 |
| <b>Tabla 19.</b> Dimensión de auto actualización en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.....        | 79 |



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>PEPS-I</b>    | : Perfil de Estilo de Vida Saludable                          |
| <b>OIT</b>       | : Organización Internacional del Trabajo                      |
| <b>COVID-19</b>  | : Enfermedad del coronavirus 2019                             |
| <b>OMS</b>       | : Organización Mundial de la Salud                            |
| <b>DSM-IV-TR</b> | : Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales |
| <b>CAS</b>       | : Contrato administrativo de servicios                        |
| <b>KMO</b>       | : Kaiser – Meyer – Olkin                                      |
| <b>MPP</b>       | : Municipalidad Provincial de Puno                            |
| <b>SPSS</b>      | : Statistical Package for the Social Sciences                 |
| <b>V1</b>        | : Variable independiente                                      |
| <b>V2</b>        | : Variable dependiente  |
| <b>KS</b>        | : Kolmogorov - Smirnov  |



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo el Objetivo de determinar la relación entre el estilo de vida y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial - Puno – 2022. El estudio fue de tipo no experimental, de corte transversal, descriptivo, analítico y correlacional, la muestra estuvo constituida por 152 trabajadores administrativos, se aplicó la encuesta basada en dos cuestionarios estructurados y validados; el primero de 48 ítem sobre el estilo de vida y el segundo con 31 ítems sobre el estrés laboral de los trabajadores administrativos. Los resultados del estudio mostraron que el 59% de los trabajadores administrativos tienen un estilo de vida moderadamente saludable, en cuanto al nivel de estrés laboral se encontró que el 56% presenta un nivel de estrés medio, el 39% presenta nivel bajo y el 5% un nivel alto. Además, se ha establecido una correlación significativa en la que se obtuvo una correlación inversa moderada por obtener un valor de  $p=0,000$  entre las dimensiones de la V1 estilo de vida y el nivel de estrés laboral. Se concluye que el estilo de vida presenta relación significativa  $p=0,000$  con el estrés laboral del trabajador administrativo; según Rho  $-0,609$  presenta una correlación inversa alta porque al tener un alto nivel de estrés laboral su estilo de vida será no saludable.

**Palabras Clave:** Estilo, vida, estrés, laboral, trabajadores, Administrativos.



## ABSTRACT

The present research work had the objective of determining the relationship between the lifestyle and work stress of the administrative workers of the Provincial Municipality - Puno - 2022. The study was non-experimental, cross-sectional, descriptive, analytical and correlational. , the sample consisted of 152 administrative workers, the survey based on two structured and validated questionnaires was applied; the first of 48 items on lifestyle and the second with 31 items on work stress of administrative workers. The results of the study showed that 59% of administrative workers have a moderately healthy lifestyle, regarding the level of work stress, it was found that 56% present a medium level of stress, 39% present a low level and 5 % a high level. In addition, a significant correlation has been established in which a moderate inverse correlation was obtained by obtaining a value of  $p=0.000$  between the dimensions of the V1 lifestyle and the level of work stress. It is concluded that the lifestyle presents a significant relationship  $p=0.000$  with the work stress of the administrative worker; according to Rho  $-0.609$  presents a high inverse correlation because having a high level of work stress will lead to an unhealthy lifestyle.

**Keywords:** Style, life, stress, labor, workers, administrative.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Una de las causas más evidentes que generan el estrés laboral en la administración pública en países desarrollados es la exigencia para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales que conduce a un estilo de vida negativo del trabajador (1).

En Latinoamérica, según las investigaciones, el 80% de los trabajadores administrativos faltan al trabajo por problemas de estrés que les quebranta la salud emocional o física (2). En el Perú, el 78% de los trabajadores sufren estrés laboral como consecuencia del exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propias de la función que desempeñan (3).

En consecuencia en el Perú no es ajeno a esta realidad donde los objetivos institucionales están en cumplimiento y metas institucionales, en tal sentido la presión ejercida para el gasto público de ejecución presupuestal que es medida por el avance financiero, así mismo la ejecución física respecto al gasto público debe estar en correspondencia lo cual es una exigencia y presión misma sobre el trabajador deteriorando su estilo de vida y afectando la salud del trabajador respecto a alimentarse, la práctica de ejercicios, la búsqueda de mejoras profesionales y la forma de expresar sus sentimientos ante los problemas laborales, situaciones que llevan al estrés al no poder enfrentar estos cambios (4).

Uno de las causas más frecuentes de salud pública está relacionado con los estilos de vida y estrés laboral donde la creciente presión que cada vez es más frecuente en el sector público debido a la creciente demanda de la población que requiere el funcionario público solución de los problemas de seguridad ciudadana, ordenamiento del sector comercio informal, mejoramiento de servicios entre otros, en tal sentido la creciente



presión ejercido del medio externo así mismo del medio interno genera una presión en el entorno laboral del trabajador, en consecuencia puede generar una saturación física y mental sobre el trabajador administrativo en la entidad de estudio, por lo tanto viene afectando la salud y desequilibrio laboral, así mismo se exterioriza desde un estrés laboral episódico hasta un estrés laboral crónico que reduce consecuentemente el rendimiento del trabajador (5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización y el diseño del trabajo, así como las relaciones laborales, y es mayor cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (6).

El estrés laboral puede ser mayor cuando los trabajadores no mantienen estilos de vida saludable, porque no se ajustan a comportamientos sanos (7), si no a estilos inadecuados para alimentarse, mantenerse activo e incluso utilizan su tiempo ocio en actividades no saludables, por lo tanto este conjunto de patrones conductuales amenazan el bienestar de la persona, tanto en su salud física y psicológica, de prolongarse en el tiempo, conlleva a consecuencias que deterioran la salud, y es más severo cuando a estas se suman situaciones o factores que impulsan con frecuencia a comportamientos inadecuados, como fumar, consumir alcohol en exceso, no realizar actividad física, alimentarse en exceso que generan obesidad, lo que llega a generar estrés cuando no se logra satisfacer las necesidades no saludables (8).

Además, provoca respuestas de huida, como resultado del aumento de los signos vitales, presión arterial y la respiración, además de experimentar ansiedad, depresión y



problemas para dormir e inclusive experimentar problemas digestivos (9). Así mismo, en momentos específicos cuando la persona presenta un estrés muy alto, tiene la conducta o estilo de ingerir alimentos en forma excesiva y con más calorías (10). Se afirma que el estrés crónico es uno de los factores implicados en las causas de obesidad (11), así mismo se asevera que la falta de ejercicios afecta la salud, porque incapacita a las personas enfrentarse a situaciones estresantes, ya que estos dos aspectos guardan una relación inversamente proporcional, por el que las personas que no realizan actividad física no pueden combatir el estrés (12).

El propósito de este trabajo de investigación fue si tiene relación el estilo de vida con el estrés laboral.

El trabajo de investigación se encuentra organizado de los siguientes parámetros; en el Capítulo I, la introducción, planteamiento de problema, formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación e hipótesis de igual forma en el Capítulo II, antecedentes, marco teórico y marco conceptual; en el Capítulo III, materiales y métodos, población, muestra, criterio de inclusión y exclusión, operacionalización de variables, métodos, técnicas, procedimientos y análisis estadístico; de igual manera en el capítulo IV, se analiza los resultados obtenidos en esta investigación y discusión; así mismo en el capítulo V, se observa las conclusiones; en el capítulo VI, se encuentran las recomendaciones y finalmente en el capítulo VII las referencias bibliográficas.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El comportamiento y la actitud del ser humano, tienen hábitos y culturas diferentes, donde se exterioriza que el estilo de vida es un sistema de conducta que desarrolla toda persona para alcanzar un estilo de vida saludable, es decir la forma de vivir, en ese sentido desde un contexto global, se evidencia que el consumo de alimentos





no presen la tipología saludable porque contienen grasas saturadas, elevados índices de azúcar, como sacarosa, por lo tanto cada persona eligen los alimentos a esto se adiciona que los individuos debido a la presión social de actividades, se presenta la poca practica de ejercicios y con ello en algunos casos por la influencia social del medio, del consumo de drogas y bebidas alcohólicas y malos hábitos alimentarios, que implican en un mal estilo de vida (26), conlleva al estrés laboral por las malas prácticas del estilo vida, así mismo tiene repercusión en la salud como la obesidad, diabetes, hipertensión arterial entre otros.

El estilo vida, normalmente se exterioriza, a la síntesis de actitudes del ser humano, desde un contexto físico, en ese sentido esta definición desde un contexto nacional, está en correspondencia a factores psicológicos o de cultura, que expresa en una forma de vivir esta síntesis seria semejante en un mundo globalizado (9), en tal sentido las tipologías de nuestro medio está en virtud a las costumbres y formas de vivir, está analogía a las preferencia del consumo de alimentos por la diversificación de los medios, es decir su cultura y sus tradiciones, podemos definir como la forma de vida, de valores y conductas de las distintas urbes humanas, como una regla del comportamiento de los individuos que conlleva también en la misma síntesis global, pero desemejante a ella, en ese sentido, la causa más evidente en el contexto nacional, se revela que en las principales urbes, caso Lima, Trujillo y Arequipa, departamentos con mayor desarrollo se exterioriza que el consumo de alimentos, no presenta característica saludable, es decir alimentos de comida rápida y alimentos procesados, generando un desorden alimenticio, así mismo una falta de ejercicio en su vida cotidiana donde también se presenta el consumo de drogas y malos hábitos alimentarios generando enfermedades no transmisibles (10).

En cuanto al personal administrativo de la Municipalidad provincial de Puno, que laboran a diario en múltiples tareas, se observa que se encuentran expuestos a situaciones



laborales que les instaura estrés al tener que atender a un público exigente (12), se les observo problemas en su estilo de vida, algunos trabajadores con sobrepeso por ese sentido mucho de ellos presentan problemas saludables relacionado a su estilo de vida con este trabajo de investigación quiero determinar si tiene relación con el estrés laboral, ya que un estilo de vida saludable mejora a no tener un estrés laboral.

### **Formulación del problema de investigación:**

¿Hay relación entre el estilo de vida y en el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Puno, 2022?

### **1.2. HIPÓTESIS**

**H1:** Existe relación entre el estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

**H0:** No existe relación entre el estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El trabajo de investigación se desarrolló con un interés de estudio, cuyo propósito es buscar fundamento sobre las teorías del estilo de vida en correspondencia al estrés laboral, dicho contexto permite clarificar un estado real del trabajador en la administración pública, así mismo también está fundamentado como un interés institucional, con el propósito de generar un clima institucional adecuado que permita mejorar el estilo de vida del trabajador y reducir los niveles de estrés generado por la presión laboral, dicho instrumento es una herramienta que logra ser aplicado para reducir el número de efectos en la administración pública, es decir que se busca la fluidez administrativa y el rendimiento del trabajador sin quebrantar el estilo de vida y efectos en el estrés laboral, por otro lado también incluyen los hábitos alimenticios, consumo de tabaco y alcohol, práctica de actividad física, conductas frente el estrés y la



responsabilidad del cuidado de su salud; dependiendo del impacto frente a la salud estos comportamientos serán reconocidos como saludables o no saludables, y su permanencia en el tiempo podrían producir alteraciones a nivel sistémico, provocando la aparición de enfermedades no transmisibles directamente relacionadas con los estilos no saludables.

De igual forma también el trabajo de investigación se fundamenta el argumento que se desarrolla el trabajo porque aporta conocimiento sobre los estilos de vida y estrés laboral del trabajador administrativo en el sector público, dichos conceptos y teorías vertidas en el trabajo de investigación cubre espacios de conocimiento y amplía las teorías de estrés laboral las teorías de estilos de vida así mismo dichos conceptos nos permiten comprender un contexto real sobre las actividades de la administración pública en referencia a la actividad desarrolla por el trabajador administrativo en los diferentes niveles.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general:**

- Determinar la relación entre el estilo de vida y el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el estilo de vida según dimensiones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.
- Evaluar el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.
- Determinar la relación entre los estilos de vida según dimensiones con el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. A nivel internacional

**León P, Lora M. (2021)**; en la investigación: “Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19”, plantearon el objetivo de identificar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería, en tiempos de COVID–19, se trata de un estudio con enfoque cuantitativo de diseño descriptivo de corte transversal ejecutado en una muestra de 66 profesionales de enfermería. Encontraron los siguientes resultados; el 51.5% de los estudiados, presentaron un estilo de vida clasificado como saludable y un nivel de estrés medio en el 72.7%. Concluyeron que existe relación inversa, considerable y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral ( $r_s = -0,692$  y  $p = 1,2532E-10$ ). (15)

**Mendinueta M, Herazo Y. (2020)**; en la investigación “Estilos de vida en trabajadores del sector informal. Colombia”, plantearon el objetivo de determinar los estilos de vida en trabajadores del sector informal, aplicaron un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte longitudinal a un nivel descriptivo ejecutado a una muestra de 2101 trabajadores informales. Encontraron los siguientes resultados; los estilos de vida se relacionan con la salud, y se observa que tienen niveles bajos de actividad física, patrones de alimentación inadecuado y bajo control de salud. Concluyeron que los trabajadores informales tienen niveles bajos de actividad física, patrones de alimentación inadecuados y bajo control de la salud en general. (16)

**Casado Á, López E, Castellanos A. (2019)**; en la investigación “Estrés laboral y actividad física en empleados”, plantearon el objetivo de correlacionar la actividad física



y el estrés laboral en trabajadores universitarios de Medellín, aplicaron un estudio que fue correlacional transversal ejecutado en una muestra de 120 empleados seleccionados. Encontraron los siguientes resultados; el 71% de trabajadores son sedentarios, presentaban además alto agotamiento emocional en el 29 %, despersonalización 38 % y baja realización personal 91 %. Concluyeron que la inactividad física y el estrés laboral presentaron prevalencias elevadas; la actividad física presenta un efecto protector sobre el estrés. (17)

### **2.1.2. A nivel nacional**

**Aguilar A. (2022);** en la investigación “Nivel de estrés laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Andarapa, Andahuaylas, 2020”, plantearon el objetivo de evaluar el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Andahuaylas, aplico un estudio descriptivo, no experimental, ejecutado en una muestra de 23 personales administrativos. Encontró el siguiente resultado; el 57% del personal administrativo demuestra un estrés de nivel medio. Concluyo que las condiciones de estrés manifestadas por los sujetos de estudio, personifican un riesgo tanto para la salud personal y laboral, como para la institución misma (18).

**Chipana R. (2021);** en la investigación “Estilo de vida y estrés laboral del equipo multidisciplinario en tiempos del COVID-19 Hospital Municipal Los Olivos, Lima 2021”, planteo el objetivo de determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral del equipo multidisciplinario en tiempos del COVID-19, aplico un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y estudio básico ejecutado en una muestra de 50 participantes. Encontró el siguiente resultado; el 48% presentaba un estilo de vida no saludable. Según las dimensiones: nutrición el 46% no saludable; ejercicio el 44%, pero fue saludable, en



responsabilidad en salud el 40%; manejo de estrés el 42%; soporte interpersonal el 56% y auto actualización el 52%. Así mismo, según estrés laboral el 14% tuvo bajo estrés, el 58% medio y el 28% alto. Concluyo que existe relación de manera inversa y negativa entre el estilo de vida y el estrés laboral, al haberse demostrado a través de la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de  $-0.681$  con una significancia estadística de  $p=0.000$ " (19).

**Arévalo L. (2019);** en la investigación "Estilo de vida y su impacto en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad distrital de la Esperanza", planteo el objetivo de determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, aplico un estudio correlacional, no experimental, transversal y descriptiva ejecutado en una muestra de 12 trabajadores de la municipalidad. Encontró el siguiente resultado; el coeficiente de correlación  $R^2$  de  $0.7252$ , interpretación de Spearman, se califica como relación alta. Concluyo que si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de esta Municipalidad (20).

**Huanca, M. (2019);** en la investigación "Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Echarati, la convención Cusco, 2018", planteo el objetivo de identificar los estilos de vida de los trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Echarati, la Convención, aplico un estudio descriptivo transversal ejecutado en una muestra de 136 trabajadores. Encontró el siguiente resultado; el 56,11% de los trabajadores presentan estilos de vida no saludable y el 43,89% saludable. Concluyo que el 67,6% tiene un estilo de vida es no saludable respecto a la alimentación, el 55,2% tiene una actividad física, el 68,4% en la dimensión social en



recreación fue no saludable y el 76,2% en la dimensión psicológica el manejo de estrés fue saludable (22).

### 2.1.3. A nivel local

**Quispe, E. (2023);** en la investigación “Estilos de vida saludable y satisfacción laboral del personal trabajador de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2020”, planteo el objetivo de identificar las prácticas de los estilos de vida saludables y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2020, aplico un estudio no experimental, de diseño transversal, de tipo explicativo ejecutado en una muestra de 102 trabajadores administrativos. Encontró el siguiente resultado; el 49% de trabajadores presentan una alimentación poco saludable, el 65.7% presenta actividad física poco saludable, el 81.4% su salud mental es poco saludable, el 52.9% tiene desempeño laboral no saludable, el 80.4% presenta un nivel de satisfacción que se encuentra en proceso. Concluyo que los estilos de vida saludable no guardan relación con el nivel de satisfacción laboral (70).

**Zegarra Sh. (2021);** en la investigación “Nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Paucarcolla, 2021”, planteo el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, en la que se aplicó un estudio descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal, ejecutado en una muestra de 20 trabajadores administrativos. Encontró el siguiente resultado; el 55% de trabajadores padecen de estrés medio y el 5% de trabajadores con estrés alto y en las dimensiones psico-emocional predomina también el estrés medio. Concluyo que el personal administrativo en su mayor proporción mantiene un estrés laboral medio, pero manifestaron con mucha frecuencia problemas físicos y en el aspecto psicológico tener mucha carga en el trabajo lo que les ocasiona cansancio y angustia y preocupación (14).



**Onofre B. (2021)**; en la investigación “Estrés laboral y hábitos alimentarios en el estado nutricional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román Juliaca, 2021”, planteo el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y hábitos alimentarios en relación con el estado nutricional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, aplico un estudio de diseño descriptivo, analítico y de corte transversal ejecutado en una muestra de 209 trabajadores calculados con el método aleatorio. Encontró el siguiente resultado; el 55,5% de los trabajadores tienen un hábito regular sobre su alimentación y cerca a esta mitad presenta sobrepeso y perímetro abdominal con riesgo alto. Concluyo que el estrés y el IMC no presenta relación, pero si, los hábitos alimentarios y el IMC, así como el perímetro abdominal (23).

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Estilo de vida**

El estilo de vida hace referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que realizan las personas, para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada (24). De igual modo, el estilo de vida es la base de la calidad de vida, concepto que la Organización Mundial de la Salud OMS- define como la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive (24).

También es considerado el estilo de vida un conjunto de hábitos que nos permiten disfrutar de un equilibrio entre bienestar físico, mental y social, dentro de un sistema de valores, relacionados con sus metas, objetivos, normas, inquietudes, factores sociales, culturales y características personales (25). Por el contrario, un estilo de vida no saludable son conductas y hábitos que adoptan las personas que no favorecen la salud ni mejoran su estilo de vida, empeorando sus aspectos biológicos, psicológicos y sociales (26). En el mismo sentido también Aguilar R. que el bienestar físico es como resultado del estilo de





vida saludable de toda persona, también es corroborado esta síntesis en el mismo sentido por la OMS que expresa que el bienestar físico y mental es el resultado de la calidad de vida de toda persona (25).

Un estilo de vida saludable es la forma cotidiana de vivir con conductas saludables, creencias, conocimientos, hábitos y acciones que no pueden estar aislados del contexto social, político, cultural al cual pertenecen y deben ser acordes a los objetivos del proceso de desarrollo. En el plano biológico, se busca el bienestar biopsicosocial y como componente de la calidad de vida; siendo por ello imprescindible, comprender que la salud de las personas es un estado dinámico, complejo, de bienestar físico, mental y social, que no consiste en ausencia de enfermedad (27).

Para mantener un estilo de vida saludable que repercuta en la salud de las personas, es preciso promover los hábitos de vida enfocados en la prevención de enfermedad y promoción de la salud, dado que la salud es el resultado de cuidados que uno se dispensa a sí mismo y a los demás, de la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en que vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de un buen estado de salud (8).

### **2.2.2. Factores que intervienen en el estilo de vida**

Las personas en la actualidad sufren y mueren por enfermedades del estilo de vida, que se relacionan con hábitos personales que dañan a la salud, a nivel cardiaco y el cáncer pulmonar son algunos ejemplos conocidos, los factores intervienen en el estilo de vida con comportamientos positivos y negativos que aumentan la probabilidad de enfermar, lesión o muerte por los elevados niveles de estrés que presentan, incremento de la obesidad, nula actividad física y negligencia en la seguridad personal. Para prevenir la enfermedad y promover el bienestar, los psicólogos están interesados en lograr que las



personas incrementen los comportamientos que promueven un buen estilo de vida saludable, mejorando sus comportamientos e implementando estrategias de prevención como hacer ejercicio regularmente, no fumar, no ingerir bebidas alcohólicas, mantener una dieta equilibrada, obtener una buena atención médica, manejar el estrés y tener un buen soporte social (8).

#### a) Dimensiones del estilo de vida saludable

- **Nutrición**

Es el proceso mediante el cual las personas consumen alimentos, para transformar que su organismo los derive en sustancias nutritivas que sirven para mantener las funciones del organismo vivo y que son útiles para la formación celular y por ende para el crecimiento de las estructuras corporales, así como proteger de múltiples enfermedades (28).

El estilo de vida nutricional requiere mantener una alimentación saludable, principalmente consumir alimentos balanceados, porque la dieta inadecuada constituye un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, como la hipertensión, dislipidemia, obesidad y entre otras; debido a que los alimentos que se consumen ocasionan la mala nutrición al ser carentes de diversos micronutrientes esenciales para satisfacer las necesidades del organismo (29).

Una alimentación saludable debe caracterizarse por ser:

**Suficiente:** La cantidad de los alimentos consumidos deben estar en cantidad y proporción suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades nutricionales.

**Variada:** Los alimentos a consumir deben estar preparados de diversas formas con la debida higiene y conservación.



**Completa:** Dieta con nutrientes suficientes para mantener el funcionamiento del organismo.

**Armónica (equilibrada):** El aporte de nutrientes en la alimentación debe mantener equilibrio.

**Adecuada:** debe considerar sexo, edad, nivel de actividad física y estado fisiológico del individuo de acuerdo con los requerimientos nutricionales.

**Inocua:** la dieta debe estar libre de microorganismos patógenos, tóxicos y contaminantes (29).

- **Ejercicio**

Es el conjunto de actividades que se realizan en forma regular para proteger la salud física como parte de nuestro estilo de vida, con la finalidad de mantener la función física dentro de lo normal (31). Un estudio después de implementar un programa de actividad física ha demostrado que la realización de ejercicios físicos durante la actividad laboral puede ayudar a mejorar la salud psicológica de los trabajadores de tal forma que podría reducir el estrés y reflejarse en su desempeño laboral (32).

Los ejercicios físicos liberan endorfinas, los que se segregan nuestro cerebro durante y después de realizar ejercicio físico, esta situación nos mantiene con mayor felicidad y bienestar emocional. Está recomendada la actividad física en personas con depresión o ansiedad ya que ayuda a reducir los síntomas de tristeza, genera sensación de relajación e impacta positivamente la calidad de vida de la persona. Además, la práctica constante incrementa la producción de noradrenalina, sustancia que tiene la función de modera la respuesta del cerebro ante situaciones estresantes, cuyo efecto mantiene en equilibrio las sensaciones de tranquilidad y bienestar (33).



- **Responsabilidad en salud**

Es la búsqueda de los servicios de salud con responsabilidad para el cuidado y orientación que permita el control de la salud según nuestras capacidades y estilo de vida (31).

La responsabilidad en salud implica buscar todas las condiciones necesarias que garanticen la salud y el bienestar, así como el control efectivo basado en la promoción de la salud, adoptando pautas individuales de conducta, hábitos y relaciones con el medio, para mantener un estilo de vida más saludable (34).

- **Manejo de estrés**

Es la respuesta o reacción que nuestro organismo y nuestras conductas enfrentan a las demandas que causan estados de estrés, la misma que depende de la capacidad que tiene nuestro organismo para tal situación (31); debido a que esta respuesta reduce las reservas ante el estrés, lo que ocasiona agotamiento y vulnerabilidad a problemas de salud. Este proceso ocurre por la interacción entre la persona y el ambiente, es decir entre los factores ambientales y fisiológicos que ponen en mayor riesgo el bienestar de la persona (8).

- **Soporte interpersonal**

Es la capacidad o habilidades que tienen las personas para interactuar y expresar sus sentimientos en forma recíproca dentro de un grupo o grupos de personas, lo que está fuertemente vinculado con el bienestar de las personas (31). El soporte interpersonal en una institución es de mucha importancia porque este “representa un elemento crucial para el éxito laboral; al relacionarse entre compañeros de trabajo que puede ser tanto positiva como negativa, pero depende del esfuerzo para construir una buena relación interpersonal (35); mediante el intercambio de ideas y sentimientos tanto verbales y no verbales;



especialmente en tiempos libres en el entorno inmediato, con la finalidad de mantener mayor relación con los compañeros de trabajo, la familia, amigos y pareja. Cuando las relaciones son de carácter cultural, se mantienen mediante la lectura, televisión, películas, música. En el aspecto físico, mediante actividades de soporte son realizadas mediante el deporte y/ viajes (36).

- **Auto actualización**

Abrahán Maslow, en la jerarquía de las necesidades considera la auto actualización llamada también autorrealización como un proceso continuo del desarrollo de nuestros potenciales. Emplear nuestras habilidades y nuestra inteligencia, y trabajar para hacer bien lo que deseamos de acuerdo con el planteamiento de Maslow, la autorrealización implica una meta o finalidad, en la cual están insertos las características del individuo en cuanto a su crecimiento y a su desarrollo, al propio bienestar, a su necesidad de creatividad, su identidad y su autonomía, la auto perfección y el ansia de superación. Entendidas todas estas como tendencias del ser. Maslow considera que la persona autor realizada posee las siguientes características:

**Realista:** posee una perfección eficiente de la realidad y una buena relación con ella.

**Aceptación de sí mismo:** además de aceptarse a sí mismo, acepta igualmente a los demás y al mundo tal cual es y no como debería ser.

**Espontaneidad en alto grado:** son sencillos en su conducta, naturales y poco convencionales y conformistas.

**Concentración en los problemas:** no se concentran en el yo, son altruistas. Se preocupan más por cuestiones filosóficas y éticas.



**Autonomía:** son independientes de la cultura y el medio, dependen para su desarrollo de sus propios recursos; esa independencia contribuye a su resistencia natural ante los golpes, frustraciones y privaciones (8).

### 2.2.3. Estilos de vida saludable

Son los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. Los estilos de vida son concluyentes de la presencia de factores de riesgo y /o de factores preservadores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social. El estilo de vida saludable es la construcción de una cultura de la salud desde temprana edad. Retomando el concepto de la promoción de la salud definida como la estrategia para proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un amor control sobre la misma (8). Los factores de estilos de vida saludables podrían ser:

- Poseer sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción.
- Mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad.
- Mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender.
- Brindar efecto y mantener la integración social y familiar.
- Tener satisfacción con la vida.
- Promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación.
- Capacidad de autocuidado.
- Seguridad social en salud y control de factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo, abuso de medicamentos, estrés y algunas patologías como hipertensión y diabetes.



- Ocupación de tiempo libre y disfrute del ocio.
- Comunicación y participación a nivel familiar y social.
- Accesibilidad a programas de bienestar, salud, educación, culturales, recreativos, entre otros.
- Seguridad económica.
  - a) **Estilos de vida saludable:** Cuando se posee conductas o comportamientos saludables en su vida cotidiana de manera consistente en el tiempo y se constituye en elementos protectores de la salud (31).
  - b) **Estilos de vida moderadamente saludable:** Cuando las conductas o comportamientos pueden ser saludables, pero no presentan consistencia en el tiempo (31).
  - c) **Estilos de vida no saludable:** Cuando las conductas o comportamientos de su vida cotidiana no son saludables y pueden convertirse en un riesgo para la salud (31).

#### 2.2.4. Medición de los estilos de vida

Para evaluar los estilos de vida se utilizó el cuestionario de Estilo de Vida de Walker, que evalúa por categorías y en forma global. Este cuestionario fue utilizado para promover la salud por Nola Pender (PEPS-I) y adaptado por Walker. Consta de 48 ítems dirigido a evaluar hábitos relacionados con el cuidado de la salud y que aporta información validada y confiable, presenta un Alfa de Cronbach = 0.93. Este instrumento tiene cuatro opciones de respuesta que son: N = nunca, R = raramente, O = ocasionalmente, F = frecuentemente, con calificaciones que van de 1 punto como mínimo y 4 como máximo. Se divide en seis dimensiones: nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud, manejo de estrés, soporte interpersonal, auto actualización (37).



### **2.2.5. El modelo de promoción de la salud (MPS) de Pender**

Mediante este Modelo, se muestra la naturaleza multifásica de las personas que interactúa con su entorno en busca de salud, basada en las fuentes primarias de la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, y la teoría de acción razonada de Fishbein (38). La primera teoría, postula la importancia del proceso cognitivo en la modificación de la conducta, principalmente para modificar o cambiar aquellas conductas aprendidas que la sociedad considera indeseables o anormales. Se concentra principalmente en los aspectos externos, es decir, en aquellas conductas inapropiadas o destructivas, en las creencias de que son aprendidas al igual que todas las conductas (38).

La teoría de la acción razonada, está referida a la conducta de salud, basada en la intención comportamental, es decir en las actitudes o normas subjetivas propio de las acciones. Esta teoría nos permite comprender que los comportamientos de las personas son controlables y observables en forma directa (39).

El MPS, está conformada por tres constructores. a) Las características y experiencias individuales, que el individuo tiene en el pasado y que pueden contribuir en el estilo de vida adecuada, además de los factores personales como biológicos, psicológicos y socioculturales, que son propios de cada persona. b) Las cogniciones y factores específicos de la conducta, conformada por la percepción que tienen las personas sobre sus metas, sus limitaciones, tanto reales como imaginarias y la autosuficiencia que pueden realizar en beneficio de su salud y los sentimientos positivos o negativos que influyen para realizar sus actividades; así mismo las creencias y actitudes de los demás, y las situaciones circunstanciales, que se encuentran en el entorno. c) El resultado conductual, comprende la conducta de las personas que desean alcanzar un estilo de vida, para lo cual existe un compromiso de acción frente a las demandas y preferencias que se presentan en el entorno inmediato (40).





### a) Validación y confiabilidad del instrumento

- **Validez interna:**

El “cuestionario de perfil de estilo de vida de Nola Pender” (1996) se basó en la “teoría de la promoción de la salud” expuesta por Pender en 1982 con la primera versión, y posteriormente fue propuesta en 1996 por segunda vez, que se consideró una meta teoría porque estaba condicionada por la “Teoría de la acción razonada” de Martin Fishbein. (1975) y “Teoría del Aprendizaje Social” de Albert Bandura (1977), este instrumento contiene un conjunto de ítems que brindan información sobre el nivel de salud individual, precaución y rehabilitación de la salud.

- **Validez externa:**

El instrumento fue elaborado originalmente en el año 1996, y luego validado en 2003 por Walker y sus trabajadores en una investigación en el que se utilizaron como muestras 541 hispanos de entre 18 y 81 años y la traducción inversa fue utilizada. Por lo tanto, el instrumento demuestra que El alfa de Cronbach de 0.94 tiene la calidad necesaria para examinar las conductas de promoción de la salud, en el país ha logrado 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, y el alfa de Cronbach está entre 0.73 y 0.87 (19).

#### 2.2.6. Estrés laboral

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. Se considera que se produce estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía en su trabajo sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables (41).



- **Fisiológica**

El estrés es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente”; este enfoque comprende la respuesta fisiológica y el estímulo nocivo del entorno; donde los estímulos o estresores ejercen influencia sobre el organismo de las personas a las que muchas veces el individuo no puede adaptarse (46).

- **Fase de reacción de alarma:** ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Al mismo tiempo se da una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración para focalizar y mantener la percepción del estímulo estresante. Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.
- **Fase de resistencia:** aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido.
- **Fase de agotamiento:** como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continuo o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, en la cual se colapsa el



sistema orgánico enfrentado al estrés. dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas (46).

- **Social**

Dentro de este contexto el trabajador exterioriza una disminución en el rendimiento laboral, una baja productividad de las acciones administrativas en el cumplimiento de sus funciones, que repercute a cometer errores de acción administrativa u otras acciones designadas, también puede expresarse como la dificultad en el habla, risa nerviosa modificando la personalidad del trabajador, así como también puede presentar un trato brusco frente a las relaciones sociales de su entorno dentro de estos efectos del estrés laboral referente a lo social puede derivar al incremento de consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias (14).

- **Intelectual y laboral**

Este contexto está referido al trabajo desarrollado por el trabajador en el campo de la administración pública cuyo propósito es el desarrollo de las capacidades por medio de la actividad mental que logra materializar el trabajador con el acto de razonar con el pensamiento, en ese sentido podemos manifestar que la actividad o esfuerzo que coadyuva a encontrar respuesta sobre un problema laboral, es decir que las capacidades del trabajador puede solucionar problemas complejos aplicando la razón para establecer o alcanzar un objetivo o una meta trazada en las funciones administrativas como un objetivo institucional, dicho comportamiento crítico está fundamentado en las teorías del razonamiento lógico (47).

- **Psico – emocional**

Este contexto está referido a las emociones del trabajador desde la perspectiva psicológica que es aplicada en la psicología del trabajador es decir sobre el estudio de las



emociones del trabajador relacionados con el trabajo, las enfermedades que puede padecer que repercute como una causa en los síntomas del desequilibrio del trabajador frente a sus emociones estos síntomas puede estar expresado en la euforia del trabajador, la tristeza la frustración y la baja tolerancia que coadyuva a la inseguridad del trabajador (42).

### **2.2.7. Tipos de estrés laboral**

**a) Estrés físico y mental:** Algunos autores diferencian entre el estrés físico y el estrés mental, mientras que otros combinan ambas definiciones cuando hablan del estrés, esta diferenciación depende del origen o causa del estrés, definiendo al estrés físico principalmente como fatiga o cansancio físico. Puede expandirse esta definición para incluir exposición al calor o al frío, al peligro, o a sustancias irritante. Por otro lado, el origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos, conflictos con nuestra cultura o religión o por la preocupación por alguna enfermedad (43).

**b) Estrés agudo:** Según el DSM-IV-TR, “Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales” el trastorno por estrés agudo aparece tras un suceso traumático importante y, aunque la sintomatología es similar al trastorno por estrés postraumático, este se resuelve en menos de cuatro semanas (44). Este tipo de estrés ubica a las personas en un estado agotador y desgastante porque existen exigencias y presiones de los problemas pasadas e inclusive con las del futuro. En forma frecuente el estrés agudo ocasiona agonía en el aspecto psicológico, además aparecen dolores tensionales a nivel de la cabeza, y otros síntomas que acompañan así como las digestivas (45).

### **2.2.8. Causas del estrés laboral**

Las principales causas del estrés en el ámbito laboral se ha determinado que esta enfermedad que afecta al trabajador en su ambiente laboral. Se señala que las principales



causas asociadas son: carga laboral, extensas jornadas de trabajo, ambiente laboral inadecuado, comunicación deficiente, desconocimiento de funciones, respaldo insuficiente, así como presencia de factores físicos (ruido, hacinamiento, temperaturas, etc.) y factores emocionales individuales (48); los que influyen de manera importante en el estrés laboral, como resultado de la interacción entre las condiciones del medio laboral con el personal (14).

### **2.2.9. Nivel de estrés laboral**

- a) **Bajo:** Presenta síntomas físicos como dolor de cabeza, dolores de espalda, contracciones, etc. Puede observar cambios en el carácter y disminución de actividad laboral y se manifiesta; irritabilidad y ansiedad, insomnio; algunas ocasiones problemas de atención (14).
- b) **Medio:** Generalmente presenta alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, disminución del apetito sexual, pesimismo y se manifiesta; aumento en el ausentismo al trabajo, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol, café y cigarrillos (14).
- c) **Alto:** Disminuye la productividad laboral, aumenta el ausentismo y la sensación de disgusto acompañado de baja autoestima (14).

### **2.2.10. Validación y confiabilidad del instrumento**

La medición de estrés laboral de la tercera versión, la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborado por la Pontificia Universidad Javeriana y avalado por el Ministerio de Protección Social, diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, dicho cuestionario está constituido por cuatro indicadores principales: Fisiológica con 8 ítems, social con 4 ítems, intelectuales y laborales con 10 ítems y psico-emocionales con 9 ítems; con un total de 31 ítems (14).



El cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas; debe administrarse por completo (31 síntomas) y solo es posible obtener los resultados por el total del cuestionario, independientemente el resultado también se obtuvo por cada dimensión (14).

Respecto al instrumento de Estrés Laboral, en Puno, un último estudio realizado en el año 2021, aplicado en trabajadores de la Municipalidad distrital Paucarcolla, previa prueba estadística de Kendall (0,750), demostraron que este instrumento es válido por presentar una alta confiabilidad para ser aplicado en nuestro medio y mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach (0,88) este instrumento presentaba una alta consistencia interna porque refleja una confiabilidad aceptable a nivel de todas sus indicadores (57). En efecto se considera que este instrumento es válido para ser aplicado en la presente investigación.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Estilos de vida:** son acciones repetitivas sobre un comportamiento que adoptan y desarrollan las personas para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal (49).

**Estrés:** es una reacción en forma natural frente a situaciones que se perciben como amenazantes; este tipo de reacción ayuda a la supervivencia de la persona, debiendo padecer cierta tensión ante la situación problemática (50).

**Estrés laboral:** el estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo (51).

**Municipio:** es la entidad local básica de la organización territorial del Estado. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (52).

**Administrativo:** Es la persona que desempeña labores administrativas en forma responsable cumpliendo tareas en el puesto de trabajo asignado (53).



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se desarrolló bajo un enfoque descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal.

#### 3.2. LUGAR DE ESTUDIO

Se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Puno, el estudio fue aplicado en trabajadores administrativos donde se ha efectuado la evaluación de estilos de vida y estrés laboral.

#### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.3.1. Población:

Para el estudio de las variables estilo de vida y el estrés laboral se consideró a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno (54). Según el registro de la unidad de recursos humanos a la actualidad son un total de 400 administrativos que laboran en la entidad lo que representa a la población finita sometida a la investigación (54).

##### 3.3.2. Muestra:

Se considera como muestra de estudio: “al sub conjunto o parte de una población segmentada para el desarrollo de una investigación” (54). Para el presente estudio se aplicó un procedimiento estadístico al 95% de confiabilidad estadística con un margen de error del 5% donde se obtuvo según el cálculo aplicado una muestra de 152 trabajadores administrativos.



Fórmula:

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

**n:** Muestra calculada

**N:** Número de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Puno  
(250)

**Z:** Distribución normal (1.96)

**p:** Trabajadores con estilos de vida saludable (0,5)

**q:** Trabajadores con estilos de vida no saludable (0,5)

**E:** Error permisible (0.05) = 5%

Remplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 250 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (250 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 250 \times 0.25}{(0.01 \times 399) + (3.8416 \times 0.25)}$$

$$n = \frac{240.1}{0.6225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{240.1}{1.5829}$$

$$n = 151.68$$

### 3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

#### 3.4.1. Criterios de inclusión

- Trabajador administrativo que firme el consentimiento informado.
- Trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno que actualmente labora.
- Trabajador administrativo nombrado, que se encuentra en planillas y por otra modalidad como CAS





### **3.4.2. Criterios de exclusión**

- Trabajador administrativo que no otorga su consentimiento.
- Trabajador administrativo con licencia por enfermedad u otra causa.
- Trabajador de seguridad, trabajador de limpieza y otra modalidad de trabajo que no sea administrativo.

## **3.5. VARIABLES**

### **3.5.1. Variable 1**

Estilo de vida

#### **Dimensiones de la variable 1**

- Nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud, manejo de estrés, soporte interpersonal y auto actualización.

### **3.5.2. Variable 2**

Estrés laboral

#### **Dimensiones de la variable 2**

- Nivel de estrés laboral.

### 3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| <b>Variables</b>              | <b>Dimensiones</b>                               | <b>Escala de valor</b>  | <b>Magnitud</b>   | <b>Tipo de variable</b> |
|-------------------------------|--|---|---|-------------------------|
| <b>V1.<br/>Estilo de vida</b> | Nutrición  | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 | Saludable 151-192<br>Moderadamente<br>saludable101-150<br>No saludable 50-<br>100 | Nominal                 |
|                               | Ejercicio.                                       | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 |   | Nominal                 |
|                               | Responsabilidad en salud.                        | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 |   | Nominal                 |
|                               | Manejo de estrés                                 | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 |   | Nominal                 |
|                               | Soporte interpersonal                            | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 |   | Nominal                 |
|                               | Auto actualización.                              | Nunca=1<br>Raramente = 2<br>Ocasionalmente =3<br>Frecuentemente = 4 |   | Nominal                 |
| <b>V.2<br/>Estrés laboral</b> | Trabajadores administrativos con nivel de estrés | Siempre =3<br>Casi siempre = 2<br>A veces = 1<br>Nunca = 0          | Nivel bajo 26 a 50<br>Nivel medio51 a 75<br>Nivela alto > 75                      | Escala                  |



### **3.7. MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.7.1. Para evaluar el estilo de vida de los trabajadores administrativos**

##### **MPP:**

**a) Instrumento:** encuesta

**b) Técnica:** entrevista

**c) Instrumento:** cuestionario

El cuestionario, elaborado por Nola Pende (PEPS-I) Por lo tanto, el instrumento demuestra que es validado donde presenta un alfa de Cronbach de 0.94 (31), que está estructurado en forma de interrogantes con 48 ítems y 48 preguntas por escrito en función de las dimensiones de la variable, para evaluar los estilos de vida de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, el instrumento está dividido en 6 dimensiones: nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud, manejo de estrés, soporte interpersonal y auto actualización, (Anexo N°2).

##### **Características del instrumento de evaluación del estilo de vida**

Para la variable independiente V1 se ha considerado 6 dimensiones que corresponde a la variable del estilo de vida, en ese sentido para el indicador de nutrición le corresponde 5 ítems, ejercicio 4 ítems, soporte interpersonal 8 ítems, manejo de estrés 5 ítems, responsabilidad en salud 12 ítems, y autorrealización 13 ítems, tal como se evidencia en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Dimensiones del estilo de vida

| <b>Dimensiones</b>          | <b>Número de ítems</b>                |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Nutrición                   | 1,5,14,19,26 y 35                     |
| Ejercicio                   | 4,13,22, y 38                         |
| Responsabilidad en la salud | 2,7,15,20,28,30,32,33,42,43,45,46     |
| Manejo de estrés            | 6,11,27,36,40                         |
| Soporte interpersonal       | 10,18,24,25,31,39,41 y 47             |
| Auto actualización          | 3,8,9,12,16,17,21,23,29,34,37,44 y 48 |

*Fuente: Quicaño F. 2012 (31).*

Presenta cuatro valores de respuesta, según la Escala de Likert, donde:

Nunca= 1

Raramente = 2

Ocasionalmente = 3

Frecuentemente = 4 (8).

La escala de valor corresponde a la respuesta exteriorizada por el trabajador luego fue sometido dicha respuesta a proceso estadístico mediante la escala de valoración, en ese sentido la evaluación corresponde al estilo de vida (31). Según la tabla 2.

**Tabla 2.** Evaluación del estilo de vida

| <b>Calificación</b>     |                |
|-------------------------|----------------|
| <b>Estilo De Vida</b>   | <b>Puntaje</b> |
| Saludable               | 151-192        |
| Moderadamente saludable | 101-150        |
| No saludable            | 50-100         |

*Fuente: Quicaño F. (2012) (31).*

**d) Procedimiento:**



Se presentó una carta dirigida a la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno con el propósito de solicitar el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio con el propósito de obtener información primaria.

Se solicitó una relación del personal administrativo para la recolección e información de cada una de las áreas y servicios de la Municipalidad, llevando a cabo la utilización del instrumento, (Anexo n° 6, imagen n°2).

Se informó al participante los objetivos de la investigación, previo a esto se le entregó el consentimiento informado lo cual aceptan voluntariamente participar en la investigación, (Anexo n°1).

Se aplicó el instrumento de forma individual y durante el tiempo que disponía al inicio del trabajo laboral o al final; a pesar de ello no disponían de tiempo se tuvo que regresar al día siguiente, el cuestionario duro entre 10 a 15mts.

Los datos primarios obtenidos de los trabajadores administrativos respecto al estilo de vida fueron sometido a proceso estadístico con el propósito de exteriorizar el contexto real que permita dar respuesta a la interrogante planteada en la investigación.

Se realizó la interpretación de los resultados utilizando la estadística para contrastar las hipótesis respectivas.

### **3.7.2. Para evaluar el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP.**

**a) Instrumento:** encuesta

**b) Técnica:** entrevista

**c) Instrumento:** cuestionario



El instrumento fue un cuestionario para el estrés tercera versión, fue validado por Gutiérrez K. Por lo tanto, el instrumento es validado donde presenta con un alfa de Cronbach de 0.93 (14), consta de 31 ítems y 31 preguntas, el instrumento está dividido en fisiológica, social, intelectual y laboral, Psicoemocional, (Anexo N°3).

#### **d) Procedimiento**

Se presentó una carta dirigida a la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno con el propósito de solicitar el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio con el propósito de obtener información primaria.

Se solicitó una relación del personal administrativo para la recolección e información de cada una de las áreas y servicios de la Municipalidad, llevando a cabo la utilización del instrumento, (Anexo n° 6, imagen n°2).

Se informó al participante los objetivos de la investigación, previo a esto se le entregó el consentimiento informado lo cual aceptan voluntariamente participar en la investigación, (Anexo n°1).

Se aplicó el instrumento de forma individual y durante el tiempo que disponía al inicio del trabajo laboral o al final; a pesar de ello no disponían de tiempo se tuvo que regresar al día siguiente, el cuestionario duro entre 10 a 15 minutos.

Los datos primarios obtenidos de los trabajadores administrativos respecto al estrés laboral fueron sometido a proceso estadístico con el propósito de exteriorizar el contexto real que permita dar respuesta a la interrogante planteada en la investigación.

Se realizó la interpretación de los resultados utilizando la estadística para contrastar las hipótesis respectivas.

### Características del instrumento de evaluación del estrés laboral

Para la variable dependiente V2 se ha clasificado en fisiológica con 8 ítems, social con 4 ítems, intelectuales y laborales con 10 ítems y psico-emocionales con 9 ítems; con un total de 31 ítems (14). Donde se observa en la tabla 3.

**Tabla 3.** Clasificación del estrés laboral

| Clasificación         | Ítems    |
|-----------------------|----------|
| Fisiológica           | 1 al 8   |
| Social                | 9 al 12  |
| Intelectual y laboral | 13 al 22 |
| Psicoemocional        | 23 al 31 |

FUENTE: Gutiérrez K. (2021) (14).

#### Escala de valor:

Presenta cuatro valores de respuesta, según la Escala de Likert, en la que el trabajador seleccionó una única respuesta, donde:

Frecuentemente = 3.

Ocasionalmente = 2.

Raramente = 1.

Nunca = 0. (14)

El proceso de calificación del cuestionario presentó 4 pasos:

**Calificación de los Ítems:** Cada uno de los ítems del cuestionario fue calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 3. Dichos valores permiten calcular el puntaje bruto del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor la ocurrencia del síntoma (14).



**Obtención del puntaje total:** implica la sumatoria de los siguientes subtotaes que corresponden a los promedios ponderados:

- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems del 1 al 8, corresponde a fisiológica.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, corresponde a social.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, corresponde a intelectual y laboral.
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31, que corresponde a psicoemocional.

**Transformación de los puntajes:** Con el fin de lograr comparaciones de los puntajes obtenidos en el cuestionario, el siguiente paso consistió en realizar una transformación porcentual que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utilizó la siguiente

fórmula:

$$puntaje\ total\ (\%) = \frac{puntaje\ promedio}{31} \times 100$$

Una vez transformada a porcentaje se utiliza la escala de valor de:

Nivel bajo : 26 a 50

Nivel medio : 51 a 75

Nivel alto : > 75.

**Comparación del puntaje total transformado con la escala de interpretación de los resultados:** el paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con la escala, que indicaron el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total (14).

### 3.8. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

- Los datos obtenidos en los cuestionarios fueron sistematizados y codificados e





ingresados al programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), Versión 25 de los cuales se obtuvo las siguientes tablas.

- Se aplicó el índice de confiabilidad del instrumento aplicado para la V1 que corresponde al estilo de vida, es decir que este procedimiento tiene la bondad de medir el índice de consistencia interna de las interrogantes planteadas para la V1.
- Se analizó la normalidad de los datos mediante el método de Kolmogórov-Smirnov, este procedimiento tiene la bondad de medir la normalidad de los datos cuando  $N > 50$  dicho proceso nos determinó la aplicación de la estadística no paramétrica.
- Se buscó el grado de correspondencia entre la V1 y V2, que corresponde a la prueba de hipótesis mediante la correlación de Rho de Spearman, que permite aceptar o negar la hipótesis planteada en la investigación.
- Se aplicó las tablas de contingencia que nos permite medir entre la V2 respecto a los indicadores de la V1 dicho proceso respecto al total al análisis vertical se obtuvo el nivel de estrés de los trabajadores administrativos de la MPP.

### **3.8.1. Diseño y análisis estadístico**

En el estudio se aplicó la Prueba estadística de “Correlación de rango de Spearman” (Rho): Es una prueba no paramétrica que se utiliza para medir el grado de asociación entre dos variables. La prueba de correlación de rango de Spearman no tiene ninguna suposición sobre la distribución de los datos (59).

#### **Fórmula:**

La siguiente fórmula se utilizó para calcular la correlación de rango de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Correlación de rango de Spearman

D = la diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

n = número de observaciones

**Tabla 4.** Regla de interpretación del coeficiente de correlación.

| <b>Rho</b>           | <b>Grado de relación</b> |
|----------------------|--------------------------|
| 0                    | Relación Nula            |
| ± 0.000... ∙ 0.19... | Relación Muy Baja        |
| ± 0.200 ∙ 0.39...    | Relación Baja            |
| ± 0.400 ∙ 0.59...    | Relación Moderada        |
| ± 0.600 ∙ 0.79...    | Relación Alta            |
| ± 0.800 ∙ 0.99...    | Relación Muy Alta        |
| ± 1                  | Relación Perfecta        |

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

*Fuente: Mayorga, L. (2022), Manual de metodología de la investigación.*

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 4.1. ESTILO DE VIDA Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.

**Tabla 5.** Estilo de vida de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022

| Estilo de vida          | N°         | %          |
|-------------------------|------------|------------|
| Saludable               | 12         | 9          |
| Moderadamente saludable | 91         | 59         |
| No saludable            | 49         | 32         |
| <b>Total</b>            | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 5, se aprecia que el 59% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno tiene un estilo de vida moderadamente saludable, el 32% de los trabajadores administrativos tienen un estilo de vida no saludable así mismo el 9% de los trabajadores administrativos presentan un estilo de vida saludable.

Esto nos muestra que no se está cubriendo completamente las necesidades nutricionales requeridas, así como el déficit de actividad física, poco manejo de estrés, mínimo soporte interpersonal y escaso auto actualización, ya que según Mariño A. (2019) (29), para tener un adecuado estilo de vida saludable se necesita cumplir tales requerimientos. Esto podría deberse a que un trabajador administrativo tiene una jornada laboral sedentaria así mismo la alimentación es fuera de casa, los horarios de almuerzo y/o refrigerio en Instituciones públicas del estado son reducidas, el cargo de responsabilidades es alta, lo que hace que las relaciones interpersonales sean mínimas y el tiempo para la auto actualización, responsabilidad en salud sean escasas.



Similar a la presente investigación en el estudio de Huanca, M. (2019); “Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Echarati, la convención Cusco, 2018”, se encontró el siguiente resultado; el 56,11% de los trabajadores presentan estilos de vida no saludable y el 43,89% saludable (22), por lo cual respalda el resultado obtenido.

## 4.2. ESTILO DE VIDA SEGÚN DIMENSIONES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.

**Tabla 6.** Estilo de vida según dimensión de nutrición de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión nutrición</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------------|------------|------------|
| Saludable                  | 29         | 20         |
| Moderadamente saludable    | 60         | 39         |
| No saludable               | 63         | 41         |
| <b>Total</b>               | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 6, se visualiza el 41% de una muestra de 63 trabajadores administrativos de la MPP presenta una nutrición no saludable, de igual manera el 39% de una muestra de 60 trabajadores administrativos presenta una nutrición moderadamente saludable, así mismo el 20% de una muestra de 29 trabajadores administrativos presenta una nutrición saludable, equivalente a 152 trabajadores administrativos entrevistados.

Lo que representa que en su mayoría de los trabajadores administrativos no están llevando una alimentación variada, suficiente, completa y adecuada, ello implica un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, como la hipertensión, dislipidemia, obesidad y entre otras; debido a que los alimentos que se consumen ocasiona la mala nutrición al ser carentes de diversos micronutrientes esenciales para satisfacer las necesidades del organismo (29).

En estudios semejantes como de; Huanca, M. (2019), manifiesta que el 67.6% tiene una nutrición no saludable, similar a, Quispe, E. (2023) en su resultado afirma que el 49% de trabajadores presentan una alimentación poco saludable.



Contrastando estos estudios con el presente trabajo de investigación se tiene gran tendencia en una alimentación moderadamente saludable y no saludable en el personal administrativo, lo que genera molestias físicas y psicológicas (fatiga, dolor de cabeza, desconcentración, irritabilidad, etc.) que afectan la productividad laboral. Las principales razones para no almorzar tienen que ver con falta de tiempo y limitaciones económicas; además la calidad del almuerzo no es considerada adecuada, ya que no incluye verduras y frutas en forma habitual, entre otras debilidades. Es por ello fundamental promover el consumo de una alimentación saludable y la implementación de actividades de promoción de la salud, que reduzcan el riesgo de enfermedades que afectan a la población laboralmente activa.

**Tabla 7.** Estilo de vida según dimensión de ejercicio de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión ejercicio</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|----------------------------|------------|------------|
| Saludable                  | 51         | 34         |
| Moderadamente saludable    | 72         | 47         |
| No saludable               | 29         | 19         |
| <b>Total</b>               | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 7, de los trabajadores administrativos de la MPP el 47% de una muestra de 72 trabajadores administrativos tiene una condición física de ejercicio moderadamente saludable, de igual manera el 34% de una muestra de 51 trabajadores administrativos tiene una condición física de ejercicio saludable, así mismo el 19% de una muestra de 29 trabajadores administrativos asume una condición física de ejercicio no saludable, equivalente a 152 trabajadores administrativos entrevistados.

Lo que significa que existe una actividad física moderadamente saludable y saludable esto muestra que si realizan ejercicios físicos con la mediana frecuencia, así mismo actividades recreativas para contribuir en mantener la salud física adecuada, y de ese modo equilibrar el tipo de trabajo que realizan, generalmente sedentaria por lo menos ocho horas del día, estos tiempos pueden ser incluso mayores, realizando un nivel de actividad física mínimo o de baja intensidad durante el transcurso de su actividad laboral., por lo que las actividades físicas realizadas ayudan mejorar la salud psicológica de los trabajadores de tal forma que podría reducir el estrés y reflejarse en su desempeño profesional (32).

Así también existe estudios como de Huanca, M. (2019) “Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Echarati, la convención Cusco,



2018”, donde se encontró el siguiente resultado; que el 55,2% tiene una condición física saludable; así mismo en su estudio de, Quispe E. (2023) ”Estilos de vida saludable y satisfacción laboral del personal trabajador de la Universidad Nacional del Altiplano – 2020” en la que confirma que el 65.7% presenta actividad física poco saludable,

Estos estudios refuerzan los resultados obtenidos, donde el personal administrativo si realiza una actividad física moderada, lo que disminuye la prevalencia de enfermedades crónicas como la obesidad, enfermedades degenerativas, cardiovasculares, metabólicas y ciertos tipos de cáncer, diabetes, y sobrepeso.



**Tabla 8.** Estilo de vida según dimensión de responsabilidad en salud de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión responsabilidad en salud</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|---|------------|------------|
| Saludable                                 | 27         | 18         |
| Moderadamente saludable                   | 84         | 55         |
| No saludable                              | 41         | 27         |
| <b>Total</b>                              | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 8, se visualiza el 55% de una muestra de 84 trabajadores administrativos de la MPP 2022, presenta una responsabilidad en salud moderadamente saludable, de igual manera el 27% de una muestra de 41 trabajadores administrativos presenta una responsabilidad en salud no saludable, así mismo el 18% de una muestra de 27 trabajadores administrativos muestra una responsabilidad en salud saludable, equivalente a 152 trabajadores administrativos entrevistados.

Así mismo en el estudio de Chipana R. (2021) “Estilo de vida y estrés laboral del equipo multidisciplinario en tiempos del COVID - 19 Hospital Municipal los Olivos-Lima” señala que los trabajadores administrativos presentan una responsabilidad en salud saludable el 40,0% en cuanto a nuestros resultados demuestran que la mayoría de los trabajadores administrativos de la MPP, respecto a la responsabilidad en salud tienen moderadamente saludable con tendencia hacia lo no saludable, esto significa que los trabajadores para mantener un buen estado de salud no buscan orientación y consejería en los servicios de salud (31), lo cual implica buscar las condiciones necesarias que garanticen su salud y el bienestar, así como el control efectivo basado en la promoción de la salud, adoptando pautas individuales de conducta, hábitos y relaciones con el medio, para mantener una buena salud y un estilo de vida saludable (34)

**Tabla 9.** Estilo de vida según dimensión de manejo de estrés de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión manejo de estrés</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Saludable                         | 49         | 33         |
| Moderadamente saludable           | 65         | 42         |
| No saludable                      | 38         | 25         |
| <b>Total</b>                      | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 9, se visualiza un 42% de una muestra de 65 trabajadores administrativos de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un manejo de estrés moderadamente saludable, de igual forma el 33% de una muestra de 49 trabajadores administrativos tiene un manejo de estrés saludable, así mismo el 25% de una muestra de 38 trabajadores administrativos asume un manejo de estrés no saludable, equivalente a 152 trabajadores administrativos entrevistados.

En estudios semejantes como el de Huanca M. (2019) en su estudio de “Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Echarati, la convención Cusco” manifiesta que el 76.2% tiene un manejo del estrés saludable. Esto significa que el trabajador administrativo tiene medianamente la capacidad para manejar el estrés que padecen, mediante un tiempo para relajarse, equilibrando el tiempo de trabajo y pasatiempos (15). Tomando en cuenta que el estrés laboral es la respuesta o reacción del organismo para enfrentar a las demandas que causan estados de estrés, por ello, el manejo del estrés depende de la capacidad para afrontar o manejar el problema del estrés (31).

**Tabla 10.** Estilo de vida según dimensión soporte interpersonal de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión soporte interpersonal</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|--|------------|------------|
| Saludable                              | 14         | 10         |
| Moderadamente saludable                | 88         | 58         |
| No saludable                           | 50         | 33         |
| <b>Total</b>                           | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 10, se visualiza el 58% de una muestra de 88 trabajadores de la MPP, tiene un soporte interpersonal moderadamente saludable, de igual manera el 33% de una muestra de 50 trabajadores administrativos tiene un soporte interpersonal no saludable, así mismo el 10% de una muestra de 14 trabajadores administrativos tiene un soporte interpersonal saludable, equivalente a 152 trabajadores administrativos entrevistados.

Respecto al soporte interpersonal el estudio de León P, Lora M, (2021), señala que el personal administrativo tiene un soporte interpersonal saludable, lo que manifiesta que tienen una relación interpersonal positiva con sus compañeros de trabajo, Chipana R. (2021) en su estudio señala que el 56% fue no saludable y el 44% saludable; mientras en nuestro estudio predomina el soporte interpersonal medianamente saludable. Estos resultados expresan que la capacidad o habilidades que tienen los trabajadores para interactuar y expresar sus sentimientos en forma recíproca dentro de un grupo o grupos de trabajadores no está del todo vinculado con el bienestar dentro del ámbito laboral (31), esto se da porque durante las relaciones interpersonales se mantienen reservados para compartir sus problemas, algunas veces se mantienen alejados de los amigos, no buscan espacios para compartir con los amigos, familiares para poder expresar sus sentimientos, es por ello esporádicamente buscan apoyo y orientación frente a sus problemas; aunque

un buen grupo de trabajadores desarrollan positivamente el soporte interpersonal dentro del ámbito laboral (31).

**Tabla 11.** Estilo de vida según dimensión de auto actualización de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| <b>Dimensión auto actualización</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>   |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Saludable                           | 23         | 16         |
| Moderadamente saludable             | 61         | 40         |
| No saludable                        | 67         | 44         |
| <b>Total</b>                        | <b>152</b> | <b>100</b> |

En la tabla número 11, se visualiza el 44% de una muestra de 67 trabajadores administrativos de la MPP 2022, presenta una auto actualización no saludable, de igual manera el 40% de una muestra de 61 trabajadores administrativos presenta una auto actualización moderadamente saludable, así mismo el 16% de una muestra de 24 trabajadores administrativos ostenta una auto actualización saludable, equivalente a 153 trabajadores administrativos entrevistados.

En el estudio de Chipana R. (2021) confirma que la auto actualización fue no saludable con un 52%, resultado que también en el estudio de León P, Lora M, (2021) confirma una auto actualización no saludable, situación que determina que este grupo de personal administrativo no estarían dando importancia a la auto capacitación para mejorar su nivel profesional u ocupacional. Esto se debería a que el trabajador administrativo de una institución del estado no puede expresar su creatividad o autonomía dentro del ámbito laboral por que las acciones administrativas ya están establecidas dentro de la institución además que los horarios de descanso son reducidos.

#### 4.3. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022.

**Tabla 12.** Nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP

| Nivel de estrés laboral | N°         | %          |
|-------------------------|------------|------------|
| Nivel bajo              | 60         | 39         |
| Nivel medio             | 84         | 56         |
| Nivel alto              | 8          | 5          |
| <b>Total</b>            | <b>152</b> | <b>100</b> |

Tal como se evidencia en la tabla número 12, el 56% equivalente a 84 del personal administrativo de la MPP presenta un nivel de estrés medio, así mismo el 39% equivalente 60 trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés bajo, consecutivamente solo el 5% del personal administrativo de una muestra de 8 trabajadores presenta un nivel de estrés alto.

En el estudio de Zegarra Sh. (2021) aplico un cuestionario donde informo que el 55% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Paucarcolla padecen estrés medio 55% y es mínimo el porcentaje de trabajadores con estrés alto 5% (14). En el estudio de Onofre B. (2021) encontró resultados diferentes en trabajadores de la Municipalidad de San Román, donde el 55% presenta un nivel de estrés normal, el 34,9% presentaba estrés leve, moderado solo un 5,3%, el 2,9% severo y muy severo se encontró en el 1,4% (23). Sin embargo, en cierta medida presenta semejanza con el estudio de Chipana R. (2021) donde reportaron que el 58% de los trabajadores de la Municipalidad los Olivos presentaban estrés laboral de nivel medio, pero un 28% presentaba estrés alto y el estrés de nivel bajo fue en el 14% de los trabajadores. (19)



Los resultados evidencian que la mayor parte de los trabajadores administrativos de la Municipalidad padecen estrés de nivel medio esto se debe a la carga de trabajo laboral, los trabajadores aun teniendo un nivel de estrés medio, presenta síntomas físicos como dolor de cabeza, dolores de espalda, contracciones, etc., cambios en el carácter y disminución de actividad laboral y algunas veces se manifiesta con irritabilidad y ansiedad, insomnio; en algunas ocasiones problemas de atención (14). El estrés de nivel medio, es el resultado de los problemas que presenta la persona para conciliar el sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, pesimismo y se manifiesta; aumento en el ausentismo al trabajo, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol, estupefacientes (14). Esta situación permite señalar que el estrés que se presenta en el ámbito laboral trayendo consecuencias múltiples a corto, mediano, o largo plazo (48), y no permitiendo al personal cumplir con sus funciones en el puesto de trabajo (14).



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### Hipótesis general:

**H1:** Existe relación entre el estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

**H0:** No existe relación entre el estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

### Hipótesis específica

**H1:** Existe relación entre las dimensiones de estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

**H0:** No existe relación entre las dimensiones de estilo de vida y el nivel de estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022.

### Donde:

**H1:** hipótesis alterna

**H0:** hipótesis nula

#### a. Nivel de significancia:

$\alpha = 5\%$  (0.05)

#### b. Prueba estadística

Se aplicó el coeficiente de correlación (r) Rho de Spearman

#### c. Regla de decisión:

Si la Sig. < 0,05 es adecuado rechazar la H0.

Si la Sig. > 0,05 es adecuado rechazar la H1.

#### 4.4. RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPP, 2022

**Tabla 13.** Estilo de vida y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022

| Estilo de vida          | Estrés laboral |           |           |           |          |            |            |            |
|-------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|------------|
|                         | Bajo           |           | Medio     |           | Alto     |            | Total      |            |
|                         | N°             | %         | N°        | %         | N°       | %          | N°         | %          |
| Saludable               | 0              | 0         | 13        | 9         | 0        | 0          | 13         | 9          |
| Moderadamente saludable | 27             | 18        | 69        | 45        | 3        | 2          | 99         | 65         |
| No Saludable            | 33             | 21        | 2         | 1         | 5        | 3          | 40         | 26         |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>      | <b>39</b> | <b>84</b> | <b>55</b> | <b>8</b> | <b>5,0</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman = -0.609, p=0.000*

En la tabla número 13, respecto a la relación entre el estilo de vida y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Puno, se revela que el 65% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un estilo de vida moderadamente saludable, de igual forma el 26% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un estilo de vida no saludable, así mismo el 9% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un estilo de vida saludable.

Así mismo respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 55% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual forma 39% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 5% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés laboral alto.

En la prueba de contrastación de la hipótesis principal, se empleó Rho de Spearman, en tanto se alcanzó una sig. Bilateral.  $0,000 < \alpha (0,05)$ , en efecto en cuanto a





la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose interpretar que: El estilo de vida se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se halló un coeficiente de correlación inversa alta de -0.609, que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa considerable entre las variables. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencia que los trabajadores administrativos de la Municipalidad poseen un estrés alto debido a que presentan un inadecuado hábito alimenticio además algunos trabajadores tienen problemas de sobrepeso y la mayoría de los gerentes conjuntamente con sus asistentes presentan carga laboral de muy larga duración (29), dichos resultados en general nos muestran que los trabajadores no practican correctos hábitos alimenticios vale decir que no le dan un uso adecuado al espacio de refrigerio.

En el estudio de Chipana R. (2021), encontró una relación inversa y negativa que a un mejor estilo de vida menor es el índice del estrés laboral; de igual manera en nuestro estudio resalta que, a un mejor estilo de vida del personal administrativo, su estrés laboral disminuye a un nivel bajo; los estilos de vida saludable demuestran relación significativa con el estrés laboral (48).

Con estos resultados podemos señalar que la mayor parte de los trabajadores del Municipio mantienen un estilo de vida moderadamente saludable, bajo estos resultados, es preciso detallar que un estilo de vida saludable, está dado por un conjunto de hábitos y conductas que realizan los trabajadores administrativos para poder alcanzar un grado de felicidad y satisfacer plenamente las necesidades de vida, la misma que comprende el consumo de una dieta balanceada, realizar ejercicios, ante problemas de presión mantenerse relajado, busca recreación y fortalecer las medidas de autocuidado frente a factores nocivos, que pueden afectar su vida, (21) en cambio, los estilos de vida poco saludable impactan en forma negativa en la salud; por ello el estilo de vida no saludable



e incluso medianamente saludable, nos indica que las personas optan por comportamientos, hábitos o conductas en contra de su salud y en contra de la calidad de vida y/o estilo de vida; con ello generalmente deterioran su salud biológica, psicológica y social; porque consumen una nutrición y alimentación inadecuada, falta de actividad física y/o ejercicio, consumo de alcohol, y otras sustancias que dañan la salud, además sus relaciones interpersonales son inadecuadas que no favorecen al desarrollo personal (21).

#### 4.5. RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE ESTILO DE VIDA CON EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPP, 2022.

**Tabla 14.** Dimensión de nutrición en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| Nutrición               | Estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|-------------------------|---|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                         | Nivel bajo  |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                         | N   | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable               | 3   | 2         | 27          | 18        | 0          | 0        | 29         | 20         |
| Moderadamente saludable | 17  | 11        | 43          | 28        | 0          | 0        | 60         | 39         |
| No saludable            | 40  | 26        | 15          | 9         | 8          | 5        | 63         | 41         |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>   | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>55</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman = -0.471, p=0.000*

En la tabla número 14, respecto a la nutrición relacionada con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se revela que el 39% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta una nutrición moderadamente saludable, de igual forma el 41% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta una nutrición no saludable, así mismo el 19% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta una nutrición saludable.

De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 28% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel medio, de igual forma 26% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 5% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés laboral alto.



En la prueba de contrastación de la hipótesis específica, se empleó Rho de Spearman, en tanto se alcanzó una sig. Bilateral.  $0,000 < \alpha (0,05)$ , en efecto en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose interpretar que: La nutrición se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se halló un coeficiente de correlación inversa moderada de  $-0.471$ , que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa considerable entre la dimensión y variable. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno tuvieron un impacto moderado en su estado nutricional, no consumen alimentos saludables, consumen alimentos a destiempo y en ocasiones solo almuerzan dejando en el olvido el desayuno y la cena tales factores ocasionan que el organismo no derive sustancias nutritivas los cuales sirven para mantener las funciones del organismo vivo asimismo son útiles para la formación celular y por ende es sumamente necesario para protegernos de múltiples enfermedades (28). Tales resultados nos muestran que los trabajadores de la entidad consideran que la alimentación no es importante razón por la cual no la vienen poniendo en práctica adecuadamente una de las razones es por el desconocimiento acerca de cuáles son los hábitos saludables y no saludables tal factor genera que el nivel de estrés laboral a presentarse sea alto.

Casado A, López E. (2019) al estudiar la conducta alimentaria relacionado con el estrés, pudo demostrar que las personas que tienen patrones alimentarios no saludables, presentan estrés y que la buena nutrición puede mejorar la salud psicológica o viceversa. Además, cuando las personas en su medio laboral presentan estrés pueden afectar su comportamiento, como consumir alimentos en exceso (46). Santana (2020), informa que a mayor estrés existe mayor riesgo de presentar alteraciones en la conducta alimentaria y por ende una mala nutrición. También con la investigación de Onofre B. (2021) en Juliaca



encontró que los trabajadores de la Municipalidad encontraron que los trabajadores tienen un hábito regular sobre su alimentación y que cerca de esa mitad presenta sobrepeso que mantiene una alimentación no saludable y tienen mayor disposición de presentar estrés alto. las personas consumen alimentos para que su organismo los transforme en sustancias nutritivas y mantener las funciones del organismo vivo (28). Un estilo de vida saludable, significa mantener las pautas necesarias en equilibrio (62), así las personas que tienen una alimentación saludable mantienen un buen estado de salud, mientras la mala nutrición, en cualquiera de sus formas, pone en riesgo la salud humana (29).

**Tabla 15.** Dimensión de ejercicio en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| Ejercicio               | Estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|-------------------------|---|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                         | Nivel bajo  |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                         | N   | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable               | 6   | 4         | 46          | 30        | 0          | 0        | 51         | 34         |
| Moderadamente saludable | 34  | 22        | 38          | 25        | 0          | 0        | 72         | 47         |
| No saludable            | 20  | 13        | 1           | 7         | 8          | 5        | 29         | 19         |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>   | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>56</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman= -0.469, p=0.00*

En la tabla número 15, respecto al ejercicio relacionado con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se revela que el 47% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene una condición física de ejercicio moderadamente saludable, de igual forma el 34% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene una condición física de ejercicio con estado saludable, así mismo el 19% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta una condición física de ejercicio con estado no saludable. De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 30% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual forma el 22% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 5% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés laboral alto. En la prueba de contrastación de la hipótesis específica, se empleó Rho de Spearman, en tanto se alcanzó una sig. Bilateral.  $0,000 < \alpha (0,05)$ , en efecto en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose interpretar que: El ejercicio se relaciona con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se halló un coeficiente de correlación inversa moderada de -0.469, que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa considerable entre la dimensión y variable. Eso



quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno no realizan ningún tipo de actividad física asimismo la entidad no promueve la realización de encuentros deportivos por lo que durante la actividad laboral en vez de mejorar su salud psicológica se evidencia que el estrés laboral que poseen los trabajadores es alto y ello se está reflejando en su desempeño laboral (32). Tales resultados nos muestran que los trabajadores de la entidad desconocen la importancia de la actividad física desconocen también que hacer ejercicio o deporte evitara problemas de salud y que no solo ayuda a reducir el estrés laboral.

Casado A, López E. (2019) tuvo como objetivo de correlación entre la actividad física el estrés laboral en empleados, concluyeron que los trabajadores que practican una actividad física en forma habitual previene el estrés laboral; porque se liberan endorfinas y hormonas, lo que induce al sueño y relajación y con ello disminuye la ansiedad y tensión que suele presentarse por el estrés sobre todo en el ámbito laboral (17). También en otro estudio de León P, Lora M. (2021) menciona que los ejercicios físicos en horas laborales ayudan a los trabajadores a mejorar su salud psicológica y en especial el estrés laboral.

Estos resultados demuestran que el personal con estilo de vida no saludable y medianamente saludable en su mayoría están más estresados comparado con el personal que mantienen un estilo de vida saludable, lo que significa que no estarían realizando ejercicios físicos con la frecuencia y duración recomendada, tampoco actividades recreativas para contribuir en mantener la salud física, puede atribuirse al tipo de trabajo que realizan, generalmente tiene una vida sedentaria, por lo que las actividades físicas usualmente son realizadas en los días de descanso, sobre todo el varón y probablemente sea menor en la mujer, situación que los predispone a presentar estrés laboral; dado que, las actividades físicas cuando son realizadas en forma regular como parte del estilo de vida protegen y mantienen la función física dentro de lo normal (31).

**Tabla 16.** Dimensión de responsabilidad en salud en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| Responsabilidad<br>en salud | Estrés laboral de los trabajadores<br>administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|-----------------------------|--|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                             | Nivel bajo   |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                             | N  | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable                   | 2  | 1         | 26          | 17        | 0          | 0        | 27         | 18         |
| Moderadamente<br>saludable  | 24   | 16        | 57          | 37        | 3          | 2        | 84         | 55         |
| No saludable                | 34   | 22        | 2           | 1         | 5          | 3        | 41         | 27         |
| <b>Total</b>                | <b>60</b>  | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>56</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman= -0.511, p=0.000*

En la tabla número 16, respecto a la responsabilidad en salud relacionado con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se revela que el 55% de los trabajadores administrativos de la MPP tienen una responsabilidad en salud moderadamente saludable, de igual forma el 27% de los trabajadores administrativos de la MPP tienen una responsabilidad en salud no saludable así mismo el 18% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta una responsabilidad de salud saludable.

De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 37% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual forma el 22% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 3% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés laboral alto.

En la prueba de la hipótesis específica, se usó Rho de Spearman, en donde se alcanzó una sig.  $0,01 < a (0,05)$ , en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose una exégesis que: la responsabilidad en salud si se asocia con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese





orden, se obtuvo un coeficiente de relación con un valor de  $-0,511$ , que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa, considerable entre la dimensión y variable. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en su mayoría moderadamente son responsables de su salud vale decir que por el factor tiempo, otras actividades inadecuadas, presupuesto entre otros factores no llegan a ejecutar lo planificado para llevar un estilo de vida saludable, se da la propuesta, la intención existe pero sin embargo pocos días de hacer sido ejecutada queda otras vez en el olvido (34). Tales resultados nos muestras que los trabajadores tienen voluntad, pero sin embargo se les hace difícil poder adaptarse a un nuevo estilo de vida saludable por lo que el estrés laboral que poseen será alto.

En nuestro resultado los trabajadores administrativos respecto a la responsabilidad de la salud mantienen un estilo moderadamente saludable, esto significa que los trabajadores para mantener un buen estado de salud buscan orientación y consejería en los servicios de salud (31). En el estudio de Chipana R. (2021) implica buscar todas las condiciones necesarias que garanticen la salud y el bienestar, así como el control efectivo basado en la promoción de la salud, adoptando pautas individuales de conducta, hábitos y relaciones con el medio, para mantener una buena salud a través de un estilo de vida saludable (34).

El estilo de vida moderadamente saludable respecto a la responsabilidad en el cuidado de la salud puede deberse a que los trabajadores muchas veces descuidan de su salud y solo acuden a buscar atención cuando la enfermedad o alguna afección es grave, por ello encontramos a la mayoría de estos trabajadores con estrés de nivel medio, los cuales estarían presentando alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse,

problemas en las relaciones interpersonales, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, aumento en el consumo de alcohol y estupefacientes (14).

**Tabla 17.** Dimensión de manejo de estrés en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| Manejo de<br>estrés        | Estrés laboral de los trabajadores<br>administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|----------------------------|--|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                            | Nivel bajo   |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                            | N  | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable                  | 2  | 1         | 48          | 31        | 0          | 0        | 49         | 33         |
| Moderadamente<br>saludable | 28   | 18        | 37          | 24        | 0          | 0        | 65         | 42         |
| No saludable               | 30   | 20        | 0           | 0         | 8          | 5        | 38         | 25         |
| <b>Total</b>               | <b>60</b>  | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>56</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman= -0.509, p=0.000.*

En la tabla número 17, respecto al manejo de estrés relacionado con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Puno 2022, se manifiesta que el 42% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un manejo de estrés moderadamente saludable, del mismo modo el 33% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un manejo de estrés saludable, así mismo el 25% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un manejo de estrés no saludable.

De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 31% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual forma 20% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 5% presenta un nivel de estrés laboral alto.

En la prueba de la hipótesis específica, se usó Rho de Spearman, en donde se alcanzó una sig. 0,000 < a (0,05), en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna,



lográndose una exégesis que: el manejo del estrés si se asocia con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se obtuvo un coeficiente de relación con un valor de  $-0,509$ , que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa, considerable entre la dimensión y variable. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno en su mayoría no saben cómo controlar el estrés, no poseen la información adecuada para manejarla, lo más común hoy en día es que recurran a una botica para adquirir medicamentos o tomar infusiones de hierbas pero sin embargo no toman en consideración por comenzar a comer saludable, realizar actividades físicas, dormir lo suficiente, realizar algo diferente a su rutina entre otros más actividades que podrían ser relajantes (8). Los resultados nos muestran que los trabajadores de la municipalidad optan por soluciones a corto plazo considerando que son más efectivas y las mejores sin embargo seguirá siendo todo lo contrario y el estrés laboral seguirá siendo alto.

El estrés laboral es la respuesta o reacción del organismo para enfrentar a las demandas que causan estados de estrés (65), Así como en su estudio de Huanca, M. (2019) afirma que el estrés laboral perjudica la salud físico-mental de los trabajadores, por las consecuencias que presenta (31). Al contrastar nuestros resultados con Chipana, R. (2021) encontró en su estudio el 58,0% de nivel medio de los trabajadores y el 28,0% nivel alto, frente a esta podrían presentar múltiples problemas a corto, mediano o a lo largo plazo, y tener afecciones en el sistema digestivo y muscular o problemas emocionales, que podrían convertirse en conducta irritable, ansiedad y depresión, así mismos problemas para dormir, incluso presentar consecuencias a nivel cognitivo, problemas de concentración, confusiones y pérdida de memoria y no cumplir con el trabajo asignado (48)

**Tabla 18.** Dimensión de soporte interpersonal en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022.

| Soporte interpersonal   | Estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|-------------------------|---|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                         | Nivel bajo  |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                         | N   | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable               | 3   | 2         | 12          | 8         | 0          | 0        | 14         | 10         |
| Moderadamente saludable | 19  | 12        | 67          | 44        | 2          | 1        | 88         | 57         |
| No saludable            | 38  | 25        | 6           | 4         | 6          | 4        | 50         | 33         |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>   | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>56</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman= -0.424, p=0.000.*

En la tabla número 18, respecto al soporte interpersonal en relacionado con el estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se revela que el 57% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un soporte interpersonal moderadamente saludable, de igual forma el 33% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un soporte interpersonal no saludable, así mismo el 10% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un soporte interpersonal saludable.

De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 44% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual forma 25% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 4% de los trabajadores administrativos de la MPP presenta un nivel de estrés laboral alto.

En la prueba de la hipótesis específica, se usó Rho de Spearman, en donde se alcanzó una sig. 0,000 < a (0,05), en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose una exégesis que: el soporte interpersonal si se asocia con el estrés laboral de



los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se obtuvo un coeficiente de relación con un valor de  $-0,424$ , que pone en evidencia el contraste de la asociación negativa, media entre la dimensión y variable. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno no tienen en cuenta ni consideran importante el soporte interpersonal no hay intención de querer interactuar y expresar sentimientos en forma recíproca dentro de la entidad con todas las áreas, en su mayoría la única relación que mantienen es con los compañeros de la misma área, ello se debe a que esta capacidad o habilidad para el trabajador no representa un elemento crucial para el éxito laboral (35). Tales resultados muestran que la concepción que posee el trabajador es errónea es muy conveniente relacionarse con la mayoría de compañeros, ello por diversas causas entre una de ellas si hay rotación de personal y a uno le toca donde aún no tiene experiencia pero si el funcionario a construido una buena relación interpersonal le será más fácil adaptarse al nuevo cargo ya que contara con alguien quien sepa orientarlo para que su trabajo sea eficiente pero sin embargo si fuera todo lo contrario le será más complicado y esto le ocasionara que posea un estrés laboral alto.

Las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos se mantienen reservados para compartir sus problemas, algunas veces se mantienen alejados de los amigos (31), no buscan espacios para compartir con los amigos, familiares para poder expresar sus sentimientos, es por ello esporádicamente buscan apoyo y orientación frente a sus problemas; lo cual les genera un estrés al no tener un apoyo emocional por parte de sus compañeros de trabajo y de su familia (35), un estilo de vida saludable es de mucha importancia porque este representa un elemento crucial para el éxito laboral; al relacionarse entre compañeros de trabajo que puede ser tanto positiva como negativa, pero depende del esfuerzo para construir una buena relación interpersonal (36).



Por lo tanto, en su estudio de Chipana R. (2021), tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de vida y el estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de los Olivos de Lima, encontró que el soporte interpersonal en el 56% fue no saludable, pero el 44% de trabajadores mencionaron que es saludable (19), mientras en nuestro estudio predomina el estilo de vida en soporte interpersonal medianamente saludable.

**Tabla 19.** Dimensión de auto actualización en relación con el nivel estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP, 2022

| Auto<br>actualización      | Estrés laboral de los trabajadores<br>administrativos de la MPP. |           |             |           |            |          | Total      |            |
|----------------------------|--|-----------|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|
|                            | Nivel bajo   |           | Nivel medio |           | Nivel alto |          | N          | %          |
|                            | N  | %         | N           | %         | N          | %        |            |            |
| Saludable                  | 2  | 2         | 22          | 14        | 0          | 0        | 23         | 16         |
| Moderadamente<br>saludable | 10   | 6         | 50          | 33        | 1          | 1        | 61         | 40         |
| No saludable               | 48   | 31        | 13          | 9         | 7          | 4        | 68         | 44         |
| <b>Total</b>               | <b>60</b>  | <b>39</b> | <b>84</b>   | <b>56</b> | <b>8</b>   | <b>5</b> | <b>152</b> | <b>100</b> |

*La relación es significativa en el nivel de 0,01 (bilateral), Rho de Spearman= -0.468, p=0.000.*

En la tabla número 19, se revela que el 44% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene una actualización no saludable, de igual forma el 40% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene una actualización moderadamente saludable, así mismo el 16% presenta una actualización saludable.

De igual forma respecto al estrés laboral en trabajadores administrativos de la MPP, se exterioriza que el 33% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral nivel medio, de igual manera el 31% de los trabajadores administrativos de la MPP tiene un estrés laboral de nivel bajo, así mismo el 4% presenta un nivel de estrés laboral alto.

En la prueba de la hipótesis específica, se usó Rho de Spearman, en donde se alcanzó una sig. 0,000 < a (0,05), en cuanto a la regla de decisión, se aceptó la alterna, lográndose una exégesis que: la auto actualización si se asocia con el estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022. En ese orden, se obtuvo un coeficiente de relación con un valor de -0,468, que pone en evidencia el



contraste de la asociación negativa, media entre la dimensión y variable. Eso quiere decir que según la regla de interpretación encontrada se evidencio que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno presentan una actualización saludable moderada debido a que el estrés laboral alto que presentan no les permite poder tomar decisiones adecuadas con lo que respecta a su estilo de vida saludable el estrés que presentan tampoco les permite informarse de las nuevas rutinas y alimentos saludables por los que podrían optar a fin de no cambiar totalmente su rutina y no sea complicado adaptarse a los nuevos hábitos (8). Tales resultados nos muestran que los trabajadores de la entidad requieren de un tiempo, espacio para poder informarse con respecto a la importancia de tener un estilo de vida saludable a fin de reducir el estrés laboral alto que actualmente presentan.

El estudio de Chipana R. (2021), encontraron que la auto actualización fue no saludable con un 52%, pero un 48% presentaba un nivel saludable, en nuestro estudio también predomino el no saludable en el 44,0% pero lo saludable se presentó solo en el 16,0%; situación que determina que el personal administrativo de la MPP no estarían dando importancia a la auto actualización para mejorar su nivel profesional u ocupacional (19); este resultado puede ser ocasionado por la carga laboral que tienen los trabajadores administrativo ya que el nivel de estrés es medio lo cual estarían presentando problemas y no poder tomar decisiones coherentes, en cambio una auto actualización saludable llevaría a tener metas en la vida (8), mantener una buena autoestima y sobre todo estar enfocado en el crecimiento profesional (67); con optimismo, entusiasmo, con objetivos y propósitos definidos, con interés en la vida, desafiando a las dificultades para encontrar satisfacción consigo mismo (58).





## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El 59% de los trabajadores administrativos tienen un estilo de vida moderadamente saludable, según dimensiones el 47% tiene una condición física de ejercicio moderadamente saludable, así mismo, la dimensión de responsabilidad en salud con 55% y soporte interpersonal con 58%, sin embargo, las dimensiones de nutrición con un 41% y auto actualización con un 44% presentaron un estilo de vida no saludable.

**SEGUNDA:** El 56% presenta un nivel de estrés medio, el 39% tiene nivel bajo mientras el 5% tiene nivel alto.

**TERCERA:** La relación entre los estilos de vida según dimensiones con el nivel de estrés laboral es significativa en la que se obtuvo una correlación inversa moderada  $Rho = -0,471$  entre la nutrición con el estrés laboral, así mismo, el ejercicios  $Rho = -0,469$ , responsabilidad en salud  $Rho = -0,511$ , manejo de estrés  $Rho = -0,509$ , soporte interpersonal  $Rho = -0,424$  y auto actualización  $Rho = -0,468$  demostrando que existe relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las dimensiones de estilo de vida y el nivel de estrés laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno-2022.



## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Oficina de Sub Gerencia de Personal conjuntamente con el Área de bienestar social, promover los estilos de vida saludable mediante capacitaciones, orientaciones por un profesional de Salud, charlas informativas y de esta manera poder tener un estilo de vida saludable y disminuir los niveles de estrés laboral que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores administrativos.

Se recomienda a la oficina de Sub Gerencia de Personal diseñar estrategias de intervención sobre el manejo de estrés laboral mediante técnicas de relajación, meditación, ejercicios como parte de la rutina diaria con periodos de descanso que resulten en la disminución del nivel de estrés laboral que padece la mayoría de los trabajadores administrativos.

Se recomienda al trabajador administrativo desarrollar un plan de acción, para reforzar actitudes positivas para promover un estilo de vida saludable respecto a una buena nutrición, actividad física, asumir la responsabilidad en el autocuidado de la salud, manejo de estrés, soporte interpersonal y una auto actualización, con fines de mejorar la salud.

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno considerar planes de intervención respecto a la promoción de los estilos de vida y estrategias para disminuir el estrés laboral, con la finalidad de mejorar los estilos de vida y mantener al trabajador administrativo con bajos niveles de estrés.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Huillcapacco S, Suero J. Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa - 2020. Repositorio institucional UNSA. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.
2. Zuñiga E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gestión en el Terc Milen. diciembre de 2019;22(44):115-20.
3. Sánchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU -IGSS). Rev enferm Hered. 2015;8(2):3-10.
4. Alijara R. Estado Nutricional y Hábitos Alimentarios en relación con el Estrés en Adolescentes de una Academia PreUniversitaria en Villa El Salvador 2016.
5. Organización Panamericana de la Salud, funciones esenciales de la Salud según la OPS 2022.
6. Organización Internacional del trabajo. Estrés Laboral. Servicio de Administración del Trabajo I del T y S y S en el T, editor. Ginebra; 2016.
7. Nassar O, Shaheen A. Health-Promoting Behaviours of University Nursing Students in Jordan. Health (Irvine Calif). 2014;06(19):2756-63.
8. Lipa L. Estilos de vida y estrés en relación con el rendimiento académico en los adolescentes de la Institución educativa secundaria María Auxiliadores-Puno 2017. [Tesis]. 2018;1-91.
9. Gordón B. Estilo de Vida y Manejo del Estrés. Academy of nutrition and Dietetics. 2020.
10. Creagan E. El estrés y el aumento de peso - Mayo Clinic. Mayo Clinic. 2022.
11. Olazarán L, Salvador J. «El estrés crónico es uno de los factores implicados en las



- causas de obesidad». Infosalud. 2019.
12. Pérez F. Ejercicio físico y estrés: ¿cómo se relacionan? Revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida. 2018.
  13. Anchate M. Estilos de vida saludable y estrés laboral en enfermeras de áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017. Universidad César Vallejo; 2018.
  14. Zegarra S. Nivel de estres laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paucarcolla,2021. 2021;
  15. León P, Lora M, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Rev Cubana Enferm. 2021;37:1-38.
  16. Mendinueta M, Herazo Y, Fernández J, Hernández T, Garzon O, Escocia N, et al. Estilos de vida en trabajadores del sector informal. Rev Arch Venez Farmacol y Ter [Internet]. 2020 [citado 19 de abril de 2023];39(1):121-5. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4068209>
  17. Casado Á, López E, Castellanos A. El ejercicio físico disminuye el estrés laboral y oxidativo en profesionales de Urgencias. Rev del Lab Clínico. julio de 2014;7(3):96-103.
  18. Aguilar A. Nivel de estrés laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Andarapa, Andahuaylas, 2020. Universidad Nacional José María Arguedas; 2020.
  19. Chipana R. Estilo de vida y estrés laboral del equipo multidisciplinario en tiempos del COVID-19 Hospital Municipal Los Olivos, Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
  20. Arévalo L. Estilo de vida y su impacto en la productividad de los trabajadores del



- área de presupuesto de la municipalidad distrital de La Esperanza [Internet]. Universidad Privada de Trujillo. Universidad Privada de Trujillo; 2019 [citado 19 de abril de 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/168099>
21. Agustín L, Huanquis A. Programa "Cuentos Psicomotores" en el desarrollo del esquema corporal en niños(as) de 3 años de la I. E. no 342 "Angelitos De Jesús" de Hualhuas. Huancayo Perú; 2015.
  22. Huanca M. Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Echarati, La Convención - Cusco, 2018. Universidad Andina del Cusco. Universidad Andina del Cusco; 2019.
  23. Onofre B. Estres laboral y hábitos alimentarios en el estado nutricional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman Juliaca-2021. Tesis. 2021;1-17.
  24. Aguila R. Estilos de Vida Saludable. 2021.
  25. Organización Mundial de la Salud. Cambios en el estilo de vida y concepto según la OMS. Roll'eat. 2021.
  26. Silvana M, Suero J. Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Micro red de Hunter, Arequipa-2020. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa; 2021.
  27. Madrid SDPC, Carrillo RF, León JCB De. Perfil sociodemográfico y estilos de vida saludable en trabajadores de una empresa de agua potable y alcantarillado de México, 2019. Rev Cient Recimundo [Internet]. 3 de mayo de 2020 [citado 20 de abril de 2023];4(1(Esp)):344-59. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/816/1324>
  28. Carbajal Azcona Á. Manual de Nutrición y Dietética. Universidad Complutense de Madrid, editor. España; 2013. 367 p.



29. Mariño A. Alimentación saludable. Instituto de Nutrición e Higiene de los Alimentos. 2016. p. 13.
30. Ramón E, Martínez B, Granada J, Echániz E, Pellicer B, Juárez R, et al. Conducta alimentaria y su relación con el estrés, la ansiedad, la depresión y el insomnio en estudiantes universitarios. *Nutr Hosp.* 2019;36(6):1339-45.
31. Quicaño F. «Estilos de vida y estrés en estudiantes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno 2012». *Factores Que Influyen En El Inicio Relac Sex En Los Adolesc La Inst Educ Secund Indep Nac Puno*, 2017. 2012;113.
32. León M, Encinas M, Henry G. Actividad física en la actividad laboral del emprendedor para la reducción del estrés. *Rev Investig Académica Sin Front Div Ciencias Económicas y Soc.* enero de 2022;(37):13-13.
33. García I. 13 beneficios del deporte para mejorar la salud mental y emocional. Universidad Internacional de Valencia. 2022.
34. Consejería de Salud y familia. La salud: ¿Una responsabilidad individual o social? *Promoción de la Salud Comunitaria.* 2018.
35. Montes F. Relaciones interpersonales en el trabajo. *Revista Digital . MDC Global Consultoría y Capacitación.* 2016.
36. Ito J. Relación entre los estilos de vida y el nivel de estrés en internos de enfermería de la Universidad privada Antenor Orrego 2017 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [citado 19 de abril de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3785/1/re\\_e\\_nfe\\_jennifer.ito\\_estilos.de.vida.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3785/1/re_e_nfe_jennifer.ito_estilos.de.vida.pdf)
37. Psicología Científica. Elaboración e implementación de un Programa de Educación para la Salud dirigido a la promoción y la prevención en adolescentes gestantes



- [Internet]. Revista Psicología.com. 2022 [citado 19 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.psicologiaciencia.com/adolescentes-gestantes-programa-de-educacion-para-la-salud/>
38. Murdaugh CL, Parsons MA, Emerita D, Pender NJ. Health Promotion in nursing Practice [Internet]. 8ava Edici. Pearson, editor. Tucson; 2019 [citado 19 de abril de 2023]. 22 p. Disponible en: <https://lccn.loc.gov/2017061583>
39. Engler B, Velázquez Arellano JA. Introducción a las teorías de la personalidad [Internet]. MCGRAW-HILL. Intramericana, editor. México: McGraw-Hill; 1996 [citado 20 de abril de 2023]. 557 p. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-introduccion-a-las-teorias-de-la-personalidad/9789701008836/537149>
40. Walker S, Sechrist K., Pender N. The Health-Promoting Lifestyle Profile. Nurs Res [Internet]. marzo de 1987 [citado 20 de abril de 2023];36(2):76-81. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1988-15784-001>
41. Delgado J. “Universidad Nacional de Loja”. 2015
42. Angeles del Hoyo M. Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, editor. Madrid; 2018. 52 p.
43. Camacho A. Factores de riesgo psicosocial generadores de estrés laboral en personal administrativo de atención directa a cliente externo del turno matutino de una organización sin fines de lucro con estándares de responsabilidad social dedicada a la atención de la s. J Geotech Geoenvironmental Eng ASCE. 2015;120(11):259.
44. Psiquiatria .com. Todo sobre Estrés agudo (trastorno por). 2022.
45. American Psychological Association. Los distintos tipos de estrés. Los distintos tipos de estrés. 2010.



46. Mayo Clinic. Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta. Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2022.
47. Cardoso L. El estrés en el profesorado. Rev Psicol del Trab y las Organ. 2016;(15):75-98.
48. Buitrago L, Barrera M. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig en Salud Univ Boyacá. noviembre de 2021;8(2):131-46.
49. Ocampo J. Productividad en trabajadores de hábitos saludables y hábitos no saludables de Compañía Nacional de Metrología para enero-febrero de 2021, un estudio exploratorio. 2021;6.
50. Regueiro AM. Conceptos Básicos: ¿Que es el estrés y como nos afecta? Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga. 2019. p. 99.
51. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. Salud Pública. 2022. p. 2.
52. Instituto Nacional de Estadística. Glosario de Conceptos. 2020. p. 1-2.
53. Pérez J, Gardey A. Definición de administrativo - Qué es, Significado y Concepto. 2022.
54. Banco de Reserva del Perú. Caracterización del departamento de Puno [Internet]. Gobierno Regional. 2021 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.0833935,->
55. Educación. Instrumentos para la evaluación del aprendizaje : Escalas. 2020;
56. Flores S, Castañeda E. Perfil del estilo de vida de los profesionales de la salud y servidores administrativos de la sede central de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2018. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa; 2018.
57. Gamarra Hanco EJ. Correlacion entre el Nivel de Dependencia Funcional y el





- Nivel de Depresion en Adultos Mayores Que Acuden al Servicio de Geriatria y Padomi del Hospital III Yanahuara, Arequipa 2017. Universidad Católica de Santa María; 2017.
58. Espinoza M. Validación de un cuestionario para medir el estilo de vida de los estudiantes Universitarios en el marco de la teoría de Nola Pender (EVEU). Rev Torreón Univ. junio de 2018;7(19):38-49.
59. Mayorga C. Metodología de la investigación. Panamericana Pub Lic, editor. Panamericana; 2020. 128 p. (Coleccion P&E Series).
60. López J. Estilos de vida saludable y empoderamiento. Revista Empresarial & Laboral. 2021;
61. Mondalgo E, Quintana M. Estilos de vida y estado nutricional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2022. Universidad Técnica de los Andes; 2022.
62. Universidad de Cundinamarca. Manual de estilos de vida saludables. Gestión de sistemas integrados. 2021. p. 45.
63. Gamarra E. Estilos de vida saludable y estrés laboral en los trabajadores de salud primer nivel atención Micro Red Contumaza. 2020;0-3.
64. Laguado E, Gómez M. Revista Hacia la Promoción de la Salud. 2014;19:68-83.
65. Chang M, Chang R, Miranda H. El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias- 2021. Universidad Continental; 2022.
66. Gerónimo G. Preograma para manejar el estres en trabajadores de la CFE, división Sureste-Zanatepec OAX. Universidad de Sotavento A.C.; 2014.
67. Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 9º ED. Elsevier. España: Elsevier; 2018. 323-338 p.



68. Organización Mundial de la Salud. Qué son hábitos de vida saludable y cuáles recomienda la OMS. Revista Via Nature. 2022.
69. Sivana M, Suero J. Estilo de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud Microrred de Hunter, Arequipa - 2020. E“Efecto La Implementación La Gestión Logística Inversa En Los Result Económicos Y Medioambientales La Empres Ind Reyemsa Periodo 2017. 2021;66.
70. Quispe, E. Estilos de vida saludable y satisfacción laboral del personal trabajador de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2020. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19417/Quispe\\_Chukumamani\\_Edith\\_Rosmery.pdf](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19417/Quispe_Chukumamani_Edith_Rosmery.pdf)
71. Ubillos S, Mayordomo S, Páez D. Definición y Medición Componentes De La Actitud. Modelo De La Acción Razonada Y Acción Planificada [Internet]. 2015 [cited 2023 May 20]. Available from:<https://ehu.eus/documents/1463215/1504276/>



## ANEXOS

**ANEXO 1.** Consentimiento informado de los trabajadores administrativos de la MPP-2022.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

**Título Del Proyecto:**

“ESTILO DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022.”

**Nombre De La Investigadora:**

Nancy Yanet Aro Maquera

**Propósito del estudio:** conocer los estilos de vida y el estrés laboral que presentan en la Municipalidad Provincial de Puno

**Confidencial:** la información que usted brindara estará protegido, solo la investigadora podrá conocer y usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Datos de información:

Nombre ..... y  
 Apellidos.....Edad.....  
 Sexo..... Estado Civil.....2dotrabajo.....  
 DNI:.....  
 Área o Servicio y/o Gerencia en el que  
 labora.....

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

En el presente trabajo de investigación se cumplirá con los principios básicos respetando su derecho a dar su respuesta una vez que se le informe los pros y contras, riesgos y beneficios de su participación o no en el presente trabajo de investigación.

Teniendo en cuenta esta información doy mi consentimiento informado expresando mi voluntad de participar en la investigación titulada: “ESTILOS DE VIDA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL - PUNO - 2022.”

Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos; y sabiendo que la información que vierta será exclusivamente para uso de la investigación; además confió y acepto participar voluntariamente en la investigación.

Expreso el consentimiento y compromiso a través de la siguiente respuesta:

Acepto ser participante de la presente investigación.

No acepto ser participante de la presente investigación.



**ANEXO 2.** Cuestionario sobre estilo de vida de los trabajadores administrativos de la  
MPP-2022



CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE VIDA DEL  
TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE LA



AREA: .....

FECHA: .....

Estimado participante:

A continuación, te presentamos un cuestionario que contiene oraciones acerca de su Estilo de Vida. Por favor responda a cada oración lo más exacto posible y trate de no pasar por alto ninguna oración. Indique la frecuencia con que ha realizado el acto descrito en cada oración.

Marque la letra que mejor se ajusta a esa frecuencia, de acuerdo con la siguiente clave:

N = nunca R = raramente O = ocasionalmente F= frecuentemente

| ITEM   | N | R | O | F |
|--|---|---|---|---|
| 1.Desayuno en la mañana  |   |   |   |   |
| 2.le comunico a un médico cualquier síntoma extraño  |   |   |   |   |
| 3.me quiero a mi mismo   |   |   |   |   |
| 4.Hago ejercicios para estirar los músculos al menos 3 veces por semana                                    |   |   |   |   |
| 5.Escojo comidas que no contengan ingredientes artificiales o químicos para preservarlas                   |   |   |   |   |
| 6.Tomo tiempo cada día para relajarme  |   |   |   |   |
| 7.Me preocupo por consumir alimentos bajos en grasa, grasas saturadas y colesterol                         |   |   |   |   |
| 8.Soy entusiasta y optimista con respecto a la vida  |   |   |   |   |
| 9.Creo que personalmente estoy creciendo y cambiando en direcciones positivas                              |   |   |   |   |
| 10.Comparto con personas allegadas mis preocupaciones y problemas personales                               |   |   |   |   |
| 11.Tengo claro que es lo que me genera preocupaciones  |   |   |   |   |
| 12.Me siento feliz y contento (a)  |   |   |   |   |
| 13.Hago ejercicios vigorosos por 20 a 30 minutos al menos 3 veces a la semana                              |   |   |   |   |
| 14.Como tres comidas buenas al día   |   |   |   |   |
| 15.Leo o veo programas de televisión cerca del mejoramiento de la salud                                    |   |   |   |   |
| 16.Soy consciente de mis virtudes y defectos   |   |   |   |   |
| 17.Tengo metas y objetivos para el futuro  |   |   |   |   |
| 18.Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos   |   |   |   |   |
| 19.Leo las etiquetas de los alimentos empaquetados para identificar su contenido nutritivo                 |   |   |   |   |
| 20.Hago preguntas a los profesionales de la salud para poder entender sus instrucciones                    |   |   |   |   |
| 21.Me siento satisfecho y en paz conmigo mismo   |   |   |   |   |
| 22.Participo en programas o actividades de ejercicios físicos bajo supervisión                             |   |   |   |   |
| 23.Tengo claro que es lo que me interesa más en la vida  |   |   |   |   |
| 24.Toco y soy tocado (a) por las personas que me importan  |   |   |   |   |
| 25.Mantengo buenas relaciones con mis amigos, familiares, vecinos, profesores, etc                         |   |   |   |   |
| 26.Incluyo en mi dieta alimentos que contengan fibra (por ejemplo, granos, frutas crudas, verduras crudas) |   |   |   |   |
| 27.Practico relajación o meditación por 15 – 20 minutos diariamente  |   |   |   |   |
| 28.Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar  |   |   |   |   |
| 29.Acepto aquellas cosas en mi vida que no puedo cambiar   |   |   |   |   |
| 30.Duermo lo suficiente (7 -8 horas diarias)   |   |   |   |   |
| 31.Dedico algún tiempo para pasarlo con mis amigos íntimos   |   |   |   |   |
| 32.Busco orientación sobre el uso de métodos   |   |   |   |   |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| 33.Asisto a programas o participo en actividades educativas sobre el mejoramiento del medio ambiente   |  |  |  |  |
| 34.Cada nuevo día lo veo como algo interesante y desafiante  |  |  |  |  |
| 35.Consumo una dieta balanceada y nutritiva  |  |  |  |  |
| 36.Mantengo un balance del tiempo entre el estudio y pasatiempos                                       |  |  |  |  |
| 37.Encuentro agradable y satisfactorio el ambiente en que vivo   |  |  |  |  |
| 38. Practico actividades físicas de recreo tales como caminar, nadar, jugar, montar en bicicleta       |  |  |  |  |
| 39.Expreso a otros con facilidad el amor, el interés por ellos y el calor humano                       |  |  |  |  |
| 40.Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme                                      |  |  |  |  |
| 41.Encuentro maneras positivas para expresar mis sentimientos  |  |  |  |  |
| 42. Evito el consumo algún tipo de drogas (marihuana, cocaína, etc.)                                   |  |  |  |  |
| 43.Observo al menos una vez al mes mi cuerpo con detenimiento, para detectar cambios físicos o señales |  |  |  |  |
| 44.Soy realista en las metas que me propongo   |  |  |  |  |
| 45.Pido información a los profesionales de la salud sobre como tomar buen cuidado de mí mismo (a)      |  |  |  |  |
| 46.Asisto a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal                                 |  |  |  |  |
| 47.Busco orientación y apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí                           |  |  |  |  |
| 48.Creo que mi vida tiene un propósito   |  |  |  |  |

*Fuente:(PEPS-I) de Nola Pender. (2012)*

#### PERFIL DEL ESTILO DE VIDA (PEPS-I)

| Indicadores                 | Número de ítems                       |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Nutrición                   | 1,5,14,19,26 y 35                     |
| Ejercicio                   | 4,13,22, y 38                         |
| Responsabilidad en la salud | 2,7,15,20,28,30,32,33,42,43,45,46     |
| Manejo de estrés            | 6,11,27,36,40                         |
| Soporte interpersonal       | 10,18,24,25,31,39,41 y 47             |
| Auto actualización          | 3,8,9,12,16,17,21,23,29,34,37,44 y 48 |

| Evaluación del estilo de vida |         |
|-------------------------------|---------|
| Estilo De Vida                | Puntaje |
| Saludable                     | 151-192 |
| Moderadamente saludable       | 101-150 |
| No saludable                  | 50-100  |



### ANEXO 3. Cuestionario sobre estrés laboral de los trabajadores administrativos de la MPP-2022



**POLICLÍNICO MUNICIPAL** CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DEL  
**PUNO** TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE LA



AREA: .....

FECHA: .....

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

| Nº | Malestares  | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------|-------|
| 1  | Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular                                       |         |              |         |       |
| 2  | Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. |         |              |         |       |
| 3  | Problemas respiratorios.  |         |              |         |       |
| 4  | Dolor de cabeza.  |         |              |         |       |
| 5  | Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.             |         |              |         |       |
| 6  | Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos   |         |              |         |       |
| 7  | Cambios fuertes del apetito.  |         |              |         |       |
| 8  | Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).  |         |              |         |       |
| 9  | Dificultad en las relaciones familiares.  |         |              |         |       |
| 10 | Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.                |         |              |         |       |
| 11 | Dificultad en las relaciones con otras personas   |         |              |         |       |
| 12 | Sensación de aislamiento y desinterés.  |         |              |         |       |
| 13 | Sentimiento de sobrecarga de trabajo.   |         |              |         |       |
| 14 | Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes  |         |              |         |       |
| 15 | Aumento en el número de accidentes de trabajo   |         |              |         |       |
| 16 | Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.              |         |              |         |       |
| 17 | Cansancio, tedio o desgano.   |         |              |         |       |
| 18 | Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.                           |         |              |         |       |
| 19 | Deseo de no asistir al trabajo.   |         |              |         |       |
| 20 | Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.                                      |         |              |         |       |
| 21 | Dificultad para tomar decisiones.   |         |              |         |       |
| 22 | Deseo de cambiar de empleo.   |         |              |         |       |
| 23 | Sentimiento de soledad y miedo.   |         |              |         |       |
| 24 | Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.                       |         |              |         |       |
| 25 | Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.                                       |         |              |         |       |
| 26 | Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.                                |         |              |         |       |
| 27 | Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".                            |         |              |         |       |
| 28 | Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.                                     |         |              |         |       |
| 29 | Sentimiento de que está perdiendo la razón.   |         |              |         |       |
| 30 | Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.                                       |         |              |         |       |
| 31 | Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.                                 |         |              |         |       |

FUENTE: Gutiérrez K. (2021) (14).



**ANEXO 4.** Datos generales de los Trabajadores administrativos de la MPP, 2022.


| Datos generales |               | N°  | %   |
|-----------------|---------------|-----|-----|
| Edad            | 20 a 39 años  | 116 | 76  |
|                 | 40 a 49 años  | 24  | 16  |
|                 | 50 a 59 años  | 13  | 8   |
|                 | 60 a más años | 0   | 0   |
|                 | Total         | 153 | 100 |
| Sexo            | Masculino     | 76  | 50  |
|                 | Femenino      | 77  | 50  |
|                 | Total         | 153 | 100 |
| Estado civil    | Soltero       | 127 | 83  |
|                 | Casado        | 24  | 16  |
|                 | Viudo         | 2   | 1   |
|                 | Divorciado    | 0   | 0   |
|                 | Total         | 153 | 100 |
| 2do trabajo     | Sí            | 15  | 10  |
|                 | No            | 138 | 90  |
|                 | Total         | 153 | 100 |








**ANEXO 6.** Autorización recibida por el Sub Gerente del Personal administrativo de la  
Municipalidad Provincial de Puno.

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**  
**Gerencia de Administración** **Sub Gerencia de Personal**  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



---

**AUTORIZACIÓN**

**Referencia** : HOJA DE COORDINACIÓN N° 0036-2022-MPP-GM-PPMP/DIR-HHQ de fecha 13/07/2022.  
: Proveído N° 10032-2022-MPP/GA de fecha 18/08/2022.


El que suscribe, autoriza a **FIGRELA YESSÉNIA PUMA GUTIÉRREZ**, identificado con DNI N° 70183371 y **NANCY YANET ARO MAQUERA**, identificado con DNI N° 70500428 , solo con fines académico, en aplicar los instrumentos de investigación para el desarrollo de los proyectos de tesis denominado: **"ESTADO NUTRICIONAL EN RELACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2022"** y **"ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022"**.

En consecuencia, Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno, deberá brindar y facilitar información necesaria y suficiente para el desarrollo de los estudios de investigación.

Puno, 22 de agosto de 2022


Atentamente;  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PUNO  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN  
  
Walter Mendoza Salamanca  
SUB GERENTE DE PERSONAL

MUNICIPALIDAD DE PUNO  
Jr. Deústua N.º 458  
sgpersonal@municipuno.gob.pe  
051 601031






**ANEXO 7.** Informe remitido para obtener la información solicitada del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**  
Gerencia de Administración  
Sub Gerencia de Personal



---

\*Año del fortalecimiento de la soberanía nacional

|   |  |
|---|--|
| <b>INFORME N°173-2022-MPP/GA-SGP-CAS</b>  | <b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO</b><br><b>SUB GERENCIA DE PERSONAL</b> |
| <b>PARA</b> : Walther Mendoza Salamanca<br>Sub Gerente de Personal  | 25 AGO 2022  |
| <b>ASUNTO</b> : REMITO INFORMACIÓN  | Teléfono: 8583 Folios: 04  |
| <b>REFERENCIA</b> : Documento con Trámite N° 202224125735-2022-MPP/GA-SGP<br>Proveído N° 8453-2022 MPP/GA-SGP | Firma: [Firma]   |
| <b>FECHA</b> : Puno, 25 de agosto del 2022  |  |

---

*Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo muy cordialmente y a su vez informarle lo siguiente:*

*Que, en atención al documento de la referencia, se remite la información solicitada con datos del Personal Administrativo, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios- CAS, según el siguiente detalle del Cuadro adjunto.*

*Para tal efecto se adjunta al presente:*

- Cuadro con Datos del Personal Administrativo, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativos de Servicios, a folios. (02)
- Documento de la referencia a folios (02)

*Es cuanto informo a usted, para los fines administrativos correspondientes.*

**Atentamente,**


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO  
SUB GERENCIA DE PERSONAL  
*[Firma]*  
Cleofé Condori Haquehua  
ESPECIALISTA CAS

Proveído N° 8583-2022-MPP/GA-SGP  
A Asistente Administrativa


Para ser emitido en [ ] y con cargo de [ ]

Otros [ ] Remite información (Acumular).

Puno,



MUNICIPALIDAD DE PUNO  
Jr. Deústua N.° 458  
sgpersonal@municipuno.gob.pe  
051 601031





## ANEXO 8. Relación del personal administrativo que laboran actual mente en la Municipalidad Provincial de Puno. 1/6

| Nº | APELLIDO Y NOMBRE                | FECHA DE NACIMIENTO | DNI      | CONDICIÓN LABORAL         | DEPENDENCIA  | CARGO  |
|----|----------------------------------|---------------------|----------|---------------------------|--|--|
| 1  | Alca Llano Margarita Juana       | 10/08/1989          | 46080056 | R.J.                      | SUB GERENCIA DE PROTECCIÓN CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL                   | AUXILIAR EN SEGURIDAD Y SERENAZGO                        |
| 2  | Anahua Mamani Luordes Yaneth     | 08/09/1990          | 47015722 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD   | ESPECIALISTA CONTABLE II                                 |
| 3  | Anahua Peñalosa Alex Wilyngthon  | 16/05/1994          | 73022624 | CONTRATADO                | OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA                                      | ADMINISTRADOR DE REDES Y PROGRAMADOR                     |
| 4  | Aquino Quispe Angel Vizny        | 01/12/1990          | 46814523 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO  | COORDINADOR DE PRESUPUESTO DE INVERSIONES                |
| 5  | Arapa Condori Rene Meliton       | 16/11/1990          | 46632599 | CONTRATADO                | GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL                                | ASESOR LEGAL   |
| 6  | Arisaca Mamani Norma             | 24/04/1973          | 02295244 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE REGISTRO DE TRANSPORTE                                 | ASISTENTE DE SUB GERENCIA                                |
| 7  | Asqui Cruz Atilio Igor           | 26/11/1990          | 47013864 | CONTRATADO                | OFICINA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA                                      | SOPORTE INFORMÁTICO                                      |
| 8  | Barrios Callaya Mirian Soledad   | 29/05/1983          | 41701193 | CONTRATADO                | OFICINA DE ATENCION OIORIENTACION AL VECINO                            | ESPECIALISTA EN ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN                   |
| 9  | Caceres Flores Wilson            | 15/12/1986          | 45135687 | CONTRATADO                | GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA                | COORDINADOR DE ULE - SISFOH                              |
| 10 | Cahuana Mendoza Yaneth           | 29/10/1988          | 45943787 | C. PERMANENTE             | GERENCIA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO                             | SECRETARIO   |
| 11 | Calcina Quispe Ivan Angel        | 21/01/1995          | 71568368 | CONTRATADO                | GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA                | ASISTENTE ADMINISTRATIVO                                 |
| 12 | Calsin Anco Rene Victor          | 09/03/1957          | 02419075 | CONTRATADO                | DIRECTOR   | ADMINISTRADOR DEL MUSEO CARLOS DREYER                    |
| 13 | Chambi Gil Serafin               | 14/02/1986          | 44029260 | CONTRATADO                | PROCURADURÍA PUBLICA MUNICIPAL   | ASISTENTE LEGAL  |
| 14 | Choque Callahua Ingrid Vanessa   | 03/06/1988          | 45254661 | CONTRATADO                | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN   | AUXILIAR ADMINISTRATIVO                                  |
| 15 | Choque Mestas Gabriel Cristhian  | 23/12/1995          | 70002208 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE TESORERIA  | ANALISTA EN TESORERÍA                                    |
| 16 | Choque Salamanca Andres          | 04/11/1993          | 70846665 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE VALORIZACIÓN   | ASISTENTE ADMINISTRATIVO                                 |
| 17 | Choquehuanca Alvaro Anais Pamela | 05/09/1992          | 47335097 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES | ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE PROYECTOS E INVERSIÓN PUBLICA |
| 18 | Chura Pacsi Cristian Renzo       | 30/11/1995          | 71025236 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE PERSONAL   | TECNICO DE PERSONAL Y LEGAJO                             |
| 19 | Colla Zea Pascual                | 31/03/1991          | 46912390 | C. PERMANENTE             | GERENCIA DE GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS                       | ASESOR LEGAL   |
| 20 | Condori Haqqehua Cleofe          | 17/10/1980          | 40644859 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE PERSONAL   | ESPECIALISTA CAS   |
| 21 | Cuadros Amanqui Brandon Hernan   | 10/07/1993          | 70078032 | CONTRATADO                | GERENCIA DE RESIDUOS SOLIDOS   | GERENTE DE RESIDUOS SOLIDOS                              |
| 22 | Dianderas Soncco Amparo Marleny  | 03/09/1983          | 42074558 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA  | ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES DE BIENES Y SERVICIOS     |
| 23 | Fernandez Arpa Eva               | 07/01/1993          | 73435996 | CONTRATADO                | SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA Y RECOLECCION                         | SUB GERENTE DE LIMPIEZA PUBLICA Y RECOLECCION            |
| 24 | Garcia Rojas Aurora              | 28/08/1970          | 01315158 | R.J.                      | OFICINA DE REGISTRO CIVIL  | PERSONAL DE APOYO  |
| 25 | Huacasi Quispe Hermes            | 09/05/1984          | 42431254 | R.G.M. N° 671-2020-MPP/GA | PROGRAMA ESPECIAL POLICLINICO MUNICIPAL                                | DIRECTOR DEL POLICLINICO MUNICIPAL                       |
| 26 | Huanca Larico Eber Franz         | 15/04/1994          | 76028843 | CONTRATADO                | GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA                | ASESOR LEGAL   |
| 27 | Huarahua Llanos Wilfreda         | 12/09/1982          | 41541854 | C. PERMANENTE             | PROGRAMA ESPECIAL COMPLEJO RECREATIVO Y                                | ADMINISTRADOR DEL PROGRAMA ESPECIAL                      |
| 28 | Juarez Cordova Roxana Nieves     | 14/04/2021          | 46324332 | CONTRATADO                | GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL                                | ASISTENTE ADMINISTRATIVO                                 |
| 29 | Loza Copari Jose Luis            | 01/03/1982          | 41949349 | R.G.M. Nº741-2021-MPP/GM  | INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE PUNO                                      | GERENTE DEL INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE PUNO            |
| 30 | Luna Ortega Cindy Milagros       | 28/10/1988          | 45574162 | CONTRATADO                | GERENCIA DE SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA                      | TÉCNICO ADMINISTRATIVO                                   |
| 31 | Mamani Alvarez Irvyn Arturo      | 25/06/1988          | 45277868 | R.G.M. Nº 599-2021-MPP/GM | PROGRAMA ESPECIAL BAHIA DEL LAGO                                       | DIRECTOR ENCARGADO                                       |



## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



*Lugar de estudio - Municipalidad provincial de Puno*



*Coordinación con la Sub Gerente del trabajador Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno*



*Ejecución de la encuesta usando el instrumento de estilo de vida del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno*



*Ejecución de la encuesta usando el instrumento de estrés laboral del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno*



*Recopilación del instrumento llenado del trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno.*



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Nancy Janet Aro Maquera  
identificado con DNI 70500428 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Nutrición Humana

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

“Estilo de vida y estrés laboral en trabajadores  
administrativos de la Municipalidad Provincial - Puno-2022.

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 14 de Julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella





### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Nancy Yanet Aro Maquera  
identificado con DNI 70500428 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Nutrición Humana  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

“Estilo de vida y estrés laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial - Puno - 2023.”

” Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 14 de Julio del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella