



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción
laboral en los colaboradores de Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Cordova Lopez, Alicia (orcid.org/0000-0002-6069-6850)

Villegas Giron, Vanesa (orcid.org/0000-0002-1268-5495)

ASESORES:

Dra. Saravia Angulo, Blanca Julissa (orcid.org/0000-0001-8308-1210)

Mg. Gamarra Moncayo, José Rolando. (orcid.org/0000-0002-0781-3616)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este presente trabajo está dedicado para nuestros padres que son nuestra primera fuente de inspiración y apoyo, por su gran esfuerzo y esmero para dirigirnos por un camino limpio al éxito profesional. Y en segundo lugar para nuestros asesores, quien nos animaba a no rendirnos y a sacar nuestro mejor potencial.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este proyecto va dirigido primero a dios ya que sin la bendición y su amor todo hubiera sido total fracaso, también para nuestros asesores que gracias a su conocimiento y ayuda pudimos concluir con éxito, a nuestros padres, que estuvieron todos los días pendientes y apoyándonos para que nada salga mal y todo este bien elaborado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023.", cuyos autores son VILLEGAS GIRON VANESA, CORDOVA LOPEZ ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA DNI: 44098219 ORCID: 0000-0001-8308-1210	Firmado electrónicamente por: BSARAVIAA el 24- 01-2024 18:10:48

Código documento Trilce: TRI - 0731187



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES

Nosotros, VILLEGAS GIRON VANESA, CORDOVA LOPEZ ALICIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALICIA CORDOVA LOPEZ DNI: 75107912 ORCID: 0000-0002-6069-6850	Firmado electrónicamente por: CCORDOVALO4 el 11- 01-2024 10:58:50
VANESA VILLEGAS GIRON DNI: 75092972 ORCID: 0000-0002-1268-5495	Firmado electrónicamente por: VVILLEGASGI el 11-01- 2024 09:26:38

Código documento Trilce: TRI - 0731188

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ASBTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 V de Aiken.....	24
Tabla 2 Prueba Kaiser-Meyer-Olkin.....	27
Tabla 3 Contraste de Bartlett	28
Tabla 4 Carga por factores.....	29
Tabla 5 Correlaciones de factores.....	30
Tabla 6 Confiabilidad Unidimensional.....	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, construir y analizar psicométricamente una escala denominada Satisfacción Laboral en los colaboradores de Piura, 2023. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, y estuvo constituido por una muestra determinada por el muestreo no probabilístico por conveniencia cuya aplicación fue de 700 colaboradores de 18 a 65 años de edad, el instrumento utilizado fue: escala de Satisfacción Laboral. Los resultados que se obtuvieron sobre validez por contenido mediante el criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken fueron valores que oscilan entre 0.43 a 1 la, cual tiene una excelente concordancia y validez. Se efectuó el análisis factorial exploratorio en la cual, los resultados fueron (Kaiser Meyer Olkin $> .878$ y Barlett $< .001$). En cuanto a la confiabilidad a través del coeficiente McDonald's los valores que oscilan entre $.775$ a $.870$ siendo considerados valores aceptables. Llegando a la conclusión que las propiedades psicométricas de la construcción de la escala de Satisfacción Laboral en los colaboradores, arrojan adecuados índices de fiabilidad y validez.

Palabras clave: Satisfacción, trabajo, colaboradores.

ASBTRACT

The general objective of this research was to construct and psychometrically analyze a scale called Job Satisfaction in employees of Piura, 2023. The type of research was applied, with a non-experimental design, and consisted of a sample determined by non-probabilistic sampling. For convenience, whose application was to 700 employees between 18 and 65 years of age, the instrument used was: Job Satisfaction scale. The results obtained on content validity through the judges' criteria through Aiken's V coefficient were values ranging between 0.43 to 1, which has excellent agreement and validity. The exploratory factor analysis was carried out in which the results were (Kaiser Meyer Olkin $> .878$ and Bartlett $< .001$). Regarding reliability through the McDonald's coefficient, values that range between $.775$ to $.870$ are considered acceptable values. Reaching the conclusion that the psychometric properties of the construction of the Job Satisfaction scale in collaborators yield adequate reliability and validity indices.

Keywords: Satisfaction, work, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, con el pasar de los años, dentro del margen laboral, se está evidenciando que el tema de satisfacción laboral es un asunto al cual se le debe poner más énfasis, puesto que se sabe que si un trabajador no se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo a pesar de que se siente con ganas de trabajar en diversas actividades del campo laboral, sus expectativas decaen cuando se encuentran con situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral conllevando a que la producción del colaborador decaiga o sea insuficiente (Delgado y Gahona, 2022). Esto lo podemos ver a nivel mundial donde Hays (2022), en la “Guía del Mercado Laboral 2022” refiere que más de la mitad de los colaboradores encuestados se encuentran desmotivados en sus trabajos siendo esta cifra el 54%.

Esta problemática no es ajena a nuestra realidad según el periódico virtual el peruano (2022), en una publicación menciona que la búsqueda de felicidad en las empresas se ha visto postergada debido a las creencias que se tiene, refiriendo que esta solo se obtiene de manera individual y que no es un objetivo organizacional, esto se refleja en una encuesta de satisfacción laboral realizada por la consultora Ackermann International en el 2020 donde se evidencio que solo el 24% de los encuestados se sentía feliz en el trabajo. En el ámbito local Rivera (2022), en su trabajo de investigación en la región Piura en el cual participaron 33 colaboradores nombrados y contratados, se encontró que la felicidad en la actividad laboral en un nivel muy alto solo es el 18,2%.

Esta problemática se viene presentando hace algunos años atrás, pero va tomando una mayor importancia debido a los estudios que se vienen realizando y como muestra de lo dicho en líneas anteriores se puede visualizar que a nivel global el 40% de la población que labora señalan que mientras exista un ambiente laboral óptimo su desempeño será más eficiente (Alares, 2018). Una muestra de ello se evidencia en una investigación en España en la cual el 54% de los trabajadores

españoles señalan no tener un buen ambiente laboral (INFOBAE, 2019). A raíz de lo mencionado, se deduce que un poco más de la mitad de los españoles no se siente satisfecha en su labor.

Respecto a ello, Montoya et al. (2017) señala que en centros donde hay un elevado desgaste psicosocial y emocional de sus trabajadores se tendrá como resultado un desempeño deficiente en sus labores. La Randstad Workmonitor (2018), indicó que México es el territorio con mayor índice de satisfacción laboral durante en dicho año con un 82% y con un menor índice de satisfacción se encuentra el país de Hong Kong con un 46%. Asimismo, cabe mencionar que la población trabajadora peruana indica que se encuentran satisfechos con su trabajo (La República, 2020).

Al hacer un análisis de los estudios encontrados sobre la variable en estudio podemos deducir que en un futuro el problema se mantiene, ya que según Global Workforce of the Future (2022), en su tercera edición de su encuesta en 25 países señala que menos de la mitad (27%) de los colaboradores a nivel mundial abandonarían sus puestos de trabajo en los próximos 12 meses y el 45% de ellos ya están postulando a otros empleos y/o tienen entrevistas para otras empresas. En España, una cuarta parte (25%) quiere cambiar de puestos de trabajos en el siguiente año y la mitad de ellos (51%) ya están postulando, siendo el sueldo el primer motivo por el que los colaboradores quieren cambiar de centro laboral.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, esta investigación se realizó para que futuros investigadores tengan datos más específicos de como los trabajadores se encuentran actualmente dado que han surgido cambios en torno al ámbito laboral como exigencias de rendimiento que al mismo tiempo se mezclan con situaciones de incomodidad debido que a la misma vez emergen situaciones de disgustos a causa de factores como un salario insuficiente, un trato poco amable, sin reconocimientos y un ambiente que no cuenta con lo necesario para que el trabajador se desarrolle exitosamente y cumpla eficazmente su labor. Es por ello que ante esta problemática se diseñará la construcción de una escala

psicométrica sobre la satisfacción laboral. La cuestión que motivó a este trabajo de investigación fue conocer ¿Cuáles son las características de construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023?

Bajo lo antes señalado, nace la necesidad de investigar sobre la satisfacción laboral debido a un mundo cada vez más cambiante. Las organizaciones deben considerar como principal recurso la labor humana para lograr el éxito, es por ello que este trabajo se justifica a nivel teórico puesto que los hallazgos permitirán contribuir al estudio de la satisfacción laboral, siendo catalogado como un precedente para posteriores indagaciones. A nivel metodológico, esta investigación presenta rigurosidad científica, dado que se construirá una herramienta de recolección de antecedentes estandarizados, válidos y confiables que garanticen resultados veraces. A nivel práctico, debido que permitirá en base a los resultados, establecer medidas que permitan incentivar un adecuado ambiente laboral y una mejoraría en la SL en colaboradores de la región Piura. A nivel social, permitirá que otros psicólogos puedan emplear esta investigación, establecer comportamientos coherentes para promover un adecuado clima y satisfacción laboral.

Por ende, se establece el objetivo general, el construir y analizar psicométricamente una escala denominada satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Del mismo modo, se propone los siguientes objetivos específicos: Establecer las evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Establecer las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Establecer las evidencias de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Y por último, identificar las normas percentilares de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se describirán los principales aspectos teóricos relacionado a la satisfacción laboral por lo que se expondrán los datos más resaltantes en el marco internacional y nacional.

En México los autores Alvares et al. (2023) ejecutaron una investigación para indicar el grado de SL que predomina sobre pequeñas y medianas empresas de Tuxpan. A través de un instrumento aplicado en 25 trabajadores constando este de 21 preguntas del cual resulto una muestra KMO de 0.863, asimismo se encontraron resultados relevantes y su coeficiente alfa fue de .906. El estudio concluyo que dicha escala es un instrumento válido y confiable.

En cuba Capote et al. (2022) para estimar la satisfacción de estomatólogos generales, especialistas, licenciados y técnicos en Atención Estomatológica de Estomatología General Integral, propuso un instrumento el cual fue aplicado a una población de 23 colaboradores, conformada por 19 ítems que incluye 6 variables. Los resultados que arrojaron del coeficiente alfa fueron de .761. El trabajo de investigación acabo concluyendo que dicho instrumento es válido y confiable.

En Colombia Sponton et al. (2019) propuso medir el bienestar y desempeño de los colaboradores mediante un instrumento para cuantificar la satisfacción con los recursos laborales, en cual fue aplicado en 508 colaboradores, el instrumento se conformó por 16 ítems el cual cuenta con cuatro dimensiones las cuales son: recurso de tarea, recurso de líder, recurso de equipo y recurso de organizacionales donde todos los ítems tienen respuesta en una escala de Likert con puntuaciones que van de 0 a 4 puntos. Los resultados del estudio fueron según el análisis factorial exploratorio con un KMO de 0.90 y la consistencia interna de cada dimensión fue satisfactoria, con valores que van desde 0.71 a 0.91. Este estudio concluyó que se obtuvo una consistencia interna y fiabilidad del constructo satisfactorio.

Merino et al. (2021), en su estudio psicométrico, su propósito fue la adaptabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) al entorno de trabajo, dando paso a la creación de la Escala de Satisfacción con el Trabajo. Para este proceso de adaptabilidad, la estructura inicial de los ítems SWLS fue modificada en la menor medida posible. Se trabajó con 199 colaboradores de distintos sectores. Los resultados indican que la adaptabilidad del instrumento fue válido y fiable para cuantificar la satisfacción cognitiva en el trabajo, siendo precisa y de una dimensión. Además, resultó que la SWLS es ajustable a entornos particulares como el colegio, la familia o la relación en pareja, algo que no se había logrado hasta el día de hoy.

Andrade et al. (2020), en su estudio, el propósito fue la adaptabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre para su utilización en colaboradores del país de Brasil. En dicho trabajo cooperaron 681 colaboradores del sudeste de Brasil, siendo el 63 % de sexo masculino. Los resultados del AFE señalaron una estructura unidimensional y AFC señalaron que el modelo reestructurado resultó idóneo. Los resultados de los indicadores de confiabilidad señalaron que la escala contiene una consistencia interna y confiabilidad compuesta conveniente. Las evidencias de validez y confiabilidad determinan conveniente la utilización de la escala.

En el contexto nacional, Paz y Pereda (2020) en su investigación tuvo como finalidad investigar la ESL de Warr, Cook y Wall en 200 trabajadores pertenecientes a una empresa particular de telecomunicaciones en Lima metropolitana aplicada de manera virtual, la cual está elaborada en base a 15 ítems evaluando dos dimensiones: la primera satisfacción laboral intrínseca y la segunda satisfacción laboral extrínseca, mediante una respuesta de escala ordinal. En los resultados se obtuvo una adecuación muestral KMO siendo esta de ,914 y una fiabilidad en el alfa de Cronbach de .883, concluyendo así que la escala señaló la unifactorialidad en la cultura peruana.

Grados (2023), en su investigación tuvo como propósito examinar las cualidades psicométricas de la ESLG, creada por MacDonald y

MacIntyre en 1997 y adaptada por Salessi y Omar en 2016, en una empresa Limeña. En su investigación cooperaron 300 trabajadores. Se obtuvo evidencias de validez de contenido por su representatividad, el AFE reconoció un único factor que demostraba la mayor cantidad de variabilidad (54.57%) de los ítems con cargas factoriales que van desde .54 hasta .94. En conclusión, se obtuvieron evidencias adecuadas de validez y confiabilidad y se fijaron indicadores generales para la muestra del trabajo de investigación.

La SL, para Warr et al., (1979) la describieron como la significación que el colaborador manifiesta o emite con respecto a la satisfacción con el trabajo que efectúa. Por otra parte, Cadozo y Zavaleta (2017) la conceptualizan como la orientación psicológica que el colaborador toma hacia el trabajo que sobresale por la resolución de disposiciones y aspectos emocionales, manifestándose de manera intrínseca o extrínseca. Por otro lado, Felipe et al. (2018) la consideran como el valor de bienestar que el trabajador experimenta en su ambiente laboral. Así también, Dziuba et al. (2020) estipulan que es una respuesta de índole emocional en base a la posición y acciones labores que realiza en una en un centro de trabajo.

Frederick Herzberg en su “teoría de los Dos factores” refiere que la satisfacción o insatisfacción del colaborador en su espacio laboral resulta de la interrelación del centro laboral y sus actitudes frente al mismo. La teoría fue aplicada a 200 ingenieros y contadores. Al analizarse las respuestas se obtuvo que las actividades que estaban relacionadas con la labor en sí o la sensación de logro, se recordaba como experiencias positivas a diferencia de las actividades como la supervisión o el pago se recordaba como experiencias negativas (Manso, 2002).

Por lo tanto, Herzberg propone dos tipos de factores. En el primero se encuentra los factores intrínsecos los cuales hacen referencia al bienestar que se siente con el puesto de trabajo porque se entiende como el logro de desarrollo personal mental, así el colaborador tendrá motivación de aumentar su creatividad y conocimientos para llegar a

conseguir logros. Por otro lado, los factores extrínsecos, que están relacionados con la insatisfacción laboral, hacen referencia a temas de pago (Manso, 2002).

Definiendo las 3 dimensiones establecidas en esta investigación tenemos en primer lugar al reconocimiento laboral en la cual Polindara (2020) conceptualiza que es un plan estratégico para incrementar el desempeño, dirigido a contribuir a la satisfacción laboral. Por ello, cuando el trabajador experimenta que su labor y su compromiso es apreciado, fácilmente crea motivación y satisfacción con sus responsabilidades laborales conllevándolo así a obtener mejores resultados, aumentando la felicidad en general en los colaboradores, conductas positivas y aceptables en la organización. La 2 dimensión nos habla sobre la supervisión laboral donde Bayona (como se citó en Fernández, 2017) menciona que la supervisión laboral es un proceso dentro de la parte administrativa para direccionar proyectos de la forma más idónea hacia la obtención de metas organizacionales, apoyándose de informaciones necesarias para garantizar que las actividades divididas en sus colaboradores, se lleven a cabo de la mejor manera en tiempos establecidos, haciendo uso de los recursos de manera adecuada. La 3 dimensión nos habla sobre la autoevaluación para lo cual Domínguez (1999) la denomina como el pensamiento que crea la persona sobre sí mismo incluyendo sus capacidades.

La satisfacción laboral posee dos tipos, tenemos la satisfacción extrínseca: esta se basa en el tipo de administración, las retribuciones económicas, el trato humano, las horas de trabajo e intervalos de descanso, el riesgo laboral, la posibilidad de un mejor desarrollo profesional y por último el estado físico-ambientales. Por otro lado, la satisfacción laboral intrínseca se caracteriza por los alcances y recompensas personales, la responsabilidad, la motivación, la manera libre de decidir cómo hacer su trabajo, el empleo de las destrezas individuales y, por último, el planteamiento de objetivos y la evaluación (Avendaño, et al., 2021).

El grado de satisfacción dentro del trabajo se puede calcular de acuerdo a la tarea o función que le brinda facilidad al colaborador de cumplir y complacer sus deseos y expectativas; en la cual tanto los intereses de ambas partes se relacionen. El autor Duran et al. (2021) menciona los factores que participan en la satisfacción. El primero es el motivacional, en ellos se encuentran: el reconocimiento; el cual hace referencia a las actividades que ejecuta el superior para ensalzar, advertir o sancionar a un colaborador, abarcando tanto los puntos positivos como los negativos en el trabajador y sus efectos en él mismo. Como segundo punto tenemos a los logros; el cual se considera como factor satisfactorio ya que impulsa a alcanzar y perseguir metas. El tercer punto tenemos a la promoción, que abarca el grado de reconocimientos, respeto y aceptación concedido a un individuo. Y, por último, tenemos al trabajo así mismo, el cual se entiende como motivación al constante crecimiento, desarrollo y actualización del potencial del trabajador.

En cuanto a los factores higiénicos se encuentran las políticas y normas que son las vías diseñadas para proteger los intereses personales de los colaboradores de la organización, también las condiciones de trabajo que son cuestiones favorables o desfavorables para los colaboradores en su totalidad, de igual manera el sueldo que incluye los aumentos adecuados, sin ambigüedades, acordes con la perspectiva que los colaboradores requieren y como punto final, la capacidad directa de las destrezas particulares que ésta posea y hace uso de forma apropiada (Duran et al. 2021).

La SL posee dimensiones que permiten estudiarla con más profundidad, entre ellas tenemos: la estructura; que permite la división, organización y coordinación de las organizaciones; la naturaleza y contenido de trabajo, que se centra en la significación de la tarea entre otros; las normativas, valores y costumbres, refieren al grupo de creencias, cultura, valores y normas que comparten los integrantes de la empresa y que influye todo lo que pasa en la organización; el sueldo y la estimulación, tienen que ver con los sistemas de pago; de la misma forma las condiciones de la actividad laboral permiten la presencia de los

materiales y medios necesarios para realizar el trabajo de manera segura. Por último, las condiciones de bienestar tienen que ver con todo lo que permite el desarrollo personal y profesional, (Zayas et al., 2014).

Asimismo, presenta aspectos socio psicológicos los cuales engloba las relaciones interpersonales y la comunicación, dando acceso al proceso de intercomunicación social en el que se incluye al menos dos o más individuos para intercambiar ideas, sentimientos, información, opiniones o instrucciones de trabajo. También se encuentra el liderazgo y toma de decisiones en la cual uno o varios individuos del grupo logran conseguir que los integrantes de una organización colaboren con voluntad y con entusiasmo en el alcance de los objetivos trazadas (Zayas et al., 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada debido a que se sustenta en la búsqueda de la utilización tanto de los saberes adquiridos y de los que posteriormente se van adquiriendo después de agregar y sistematizar la práctica en base a la indagación para una exhaustiva, organizada y sistemática manera de saber la realidad (Murillo, 2008).

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental, en el cual las variables no se manipulan debido a que solo suceden haciéndolas independientes, además, no se puede influir en ellas ni en sus efectos (Hernández et al., 2014). De igual manera, es de corte instrumental, donde Argumedo et al. (2019) manifiestan que la investigación instrumental son fuente de creación de instrumentos psicométricos o a la adecuación de uno ya existente con referencia a la investigación que se esté dando en dicho momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Satisfacción laboral.

Definición conceptual

Frederick Herzberg en su “teoría de los Dos factores” refiere que la sensación de bienestar o malestar del colaborador en su ambiente de trabajo resulta de la interrelación del centro laboral y sus actitudes frente al mismo (Manso, 2002).

Definición operacional

La SL fue calculable por medio de la ejecución de un cuestionario, que consta de 2 dimensiones orientadas a medir factores intrínsecos y factores extrínsecos, así también está constituido por 11 indicadores y 27 ítems.

Indicadores

Esta encuesta se basa en dos dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Asimismo, consta de 11 indicadores que son relación empleado-trabajo, reconocimiento, realización, promoción, trabajo estimulante, responsabilidad, políticas y administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, supervisión y términos de trabajo.

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Formación de un total de individuos que participaran de la investigación científica, y que reúne ciertas particularidades en función a la semejanza de características (Condori, 2020). La investigación tiene una población infinita, ya que se desconoce en la actualidad la cantidad exacta de colaboradores de la región Piura. Sin embargo, se tomó como referencia a Luna consultores (2017) en el cual, en su último censo se recogió una base de datos estadísticos de la región Piura por 1 334 985 colaboradores de las 8 provincias de la Región Piura.

Criterios de inclusión

Poblaciones mayores a 18 años pertenecientes a la región Piura.

Criterios de exclusión

Personas que no tengan la capacidad de saber leer ni escribir.

3.3.2 Muestra

Se comprende como la cantidad reducida que representa la población (López, 2004). Basándonos en las recomendaciones de otros estudios, se planteó una muestra objetivo de 700 colaboradores.

3.3.3 Muestreo

De tipo no probabilístico por conveniencia, el cual hace referencia a la selección de individuos que estén de acuerdo a ser partícipes del estudio, por cuestiones de un mayor acceso y

cercanía para el beneficio del indagador (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

Colaboradores de la Región Piura

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleo la encuesta, conceptualizada como una técnica para reunir información a través de cuestionarios (López y Fachelli, 2015). El cuestionario es catalogado como herramienta estandarizada conformada por ítems, las cuales van a permitir calcular una variable particular generando información cuantitativa para su análisis estadístico (Meneses, 2016).

El instrumento fue la escala de satisfacción laboral elaborado por las autoras del proyecto de investigación. La administración del instrumento es individual, con una duración de aproximadamente de 5 a 8 minutos. Este cuestionario posee 2 dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Asimismo, está compuesto por 27 ítems, cuyas alternativas de respuesta están en base al modelo de respuestas Likert que tiene las siguientes alternativas de respuesta que va desde nunca (1), hasta siempre (5).

3.5. Procedimientos

De acuerdo a la construcción del estudio tiene el siguiente procedimiento. En un primer momento se determinó el tema de investigación el cual fue analizado y aprobado por el docente teórico-práctico. Luego, se procedió a recopilar información para la construcción del instrumento. Finalmente se creó el cuestionario de satisfacción laboral, adaptado a las características de nuestra población objetivo.

Seguidamente, el cuestionario fue extendido de forma presencial y vía internet mediante Google forms, en el cual como punto principal se detalló el consentimiento informado para su realización, así como también la confidencialidad de sus datos. El tiempo para el llenado del cuestionario de manera presencial,

oscilo entre 5 a 8 minutos por parte de los colaboradores de la región Piura y la administración del instrumento fue llevado a cabo por las autoras de la tesis de investigación. Para finalizar el procedimiento, se elaboró una base de datos mediante la información encontrada.

3.6. Método de análisis de datos

Para determinar las evidencias de validez en base al contenido, se utilizó la V de Aiken, ya que es un coeficiente que permitirá calcular la validez de contenido a través de un análisis de la relevancia de la pregunta, realizado por un número específico de jueces, con respecto al tema que se está estudiando (Caycho, 2018).

A su vez para determinar las evidencias de validez en base a la estructura interna se hizo uso del AFE, definido como una técnica estadística que posibilita una mejor exactitud de las dimensiones, constructos o variables existentes de las variables observadas y estudiadas por el investigador (Mavrou, 2015).

Asimismo, para determinar las evidencias de la confiabilidad se empleó el Coeficiente de Omega utilizado para estimar confiabilidad (Ventura, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación Considerando la importancia ética en el proceso de indagaciones con valor científico, el presente trabajo proporcionará el debido cuidado por la autonomía e integridad de los maestros que serán partícipes de la investigación, con sustento en el criterio de autonomía y sin mal intencionalidad.

Con referente al principio de autonomía, el American Psychological Association (2017) refiere que, en toda investigación, la participación debe ser por voluntad propia del individuo, por lo tanto, en esta presente investigación se garantizó la autonomía de los colaboradores de decidir si participar o no del estudio, entregándoles un consentimiento informado en donde se informará los puntos relevantes del estudio para que una vez

habiendo dado su consentimiento puedan ser partícipes de la investigación.

Con respecto al principio de no maleficencia, toda investigación debe regirse al cuidado de no infringir daños físicos ni psicológicos a los encuestados que forman parte de la investigación, según el Art. 2° del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Por consiguiente, en este trabajo de investigación se garantizó la tranquilidad de los trabajadores bajo la confidencia de su información obtenida para ser utilizada académicamente.

Por último, con respecto a distinción intelectual, se consideró el Art. 9° del Código de ética en investigación instaurada por la Universidad César Vallejo (2020), para que el presente trabajo evite caer en plagio, y conseguir una puntuación en Turnitin inferior a las puntuaciones determinadas por la casa de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. V de Aiken de la escala de satisfacción laboral

Ítems	Criterios	V de Aiken	Interpretación	IC 95%
1	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
2	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
3	Claridad	1.00	Válido	[.86 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
4	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
5	Claridad	.88	Válido	[.69 - .96]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
6	Claridad	.50	No válido	[.31 - .69]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	.88	Válido	[.69 - .96]
7	Claridad	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
8	Claridad	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
9	Claridad	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]
10	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 - 1.00]

	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
11	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
12	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
13	Claridad	.63	No válido	[.43 – 79]
	Coherencia	.75	Válido	[.55 - .88]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
14	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
15	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
16	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
17	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
18	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
19	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
20	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]
	Coherencia	1.00	Valido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Claridad	.63	No válido	[.43 - .79]

21	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
22	Claridad	.63	No válido	[.43 – .79]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
23	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
24	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
25	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
26	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
27	Claridad	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.86 – 1.00]

Nota. IC: Intervalos de confianza

En la tabla 1, se mostró los índices de V de Aiken para los ítems del instrumento, observándose que la mayoría de ellos han sido válidos, no obstante, hay algunos en los que al menos un criterio ha resultado no válido, pudiendo establecerse condiciones de mejora para potenciar su funcionamiento.

Tabla 2. Prueba Kaiser-Meyer-Olkin de la escala de satisfacción laboral

Contraste de Kaiser-Meyer-Olkin	
	MSA
MSA General	.878
Item 1	.847
Item 2	.865
Item 3	.887
Item 4	.797
Item 5	.859
Item 6	.873
Item 7	.925
Item 8	.878
Item 10	.904
Item 21	.866
Item 22	.879
Item 23	.865
Item 24	.912

En la tabla 2, se pudo apreciar la medida de la prueba de KMO con un valor general de .878, correspondiéndole valores que van desde .797 hasta .925 siendo estos satisfactorios.

Tabla 3. Contraste de Bartlett de la escala de satisfacción laboral

Contraste de Bartlett		
X ²	gl	p
4209.319	78.000	< .001

En la tabla 3, se evidenció en la prueba de esfericidad de Bartlett fue <.001 siendo una prueba significativa.

Tabla 4. Cargas de los factores de la escala de satisfacción laboral

Cargas de los Factores				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Unicidad
Item 5	.834			.313
Item 8	.817			.273
Item 6	.741			.354
Item 7	.584			.391
Item 10	.568			.549
Item 21	.561			.661
Item 23		.741		.319
Item 22		.702		.444
Item 24		.643		.517
Item 3			.665	.334
Item 1			.646	.482
Item 2			.603	.599
Item 4			.538	.670

Nota. El método de rotación aplicado es oblimin.

En la tabla 4, se mostró cargas por factores utilizando el método de rotación oblimin, donde en el factor 1 se mostró los ítems 5,8,6,7,10 y 21 perteneciéndoles valores favorables. En el factor 2 se mostró los ítems 23, 22 y 24 perteneciéndoles valores favorables y por último en el factor 3 se mostró los ítems 3,1,2, y 4 perteneciéndoles valores favorables.

Tabla 5. Correlaciones de factores de la escala de satisfacción laboral

Correlaciones de factores			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Factor 1	1.00	.543	.347
Factor 2	.543	1.00	.336
Factor 3	.347	.336	1.00

En la tabla 5, se mostró la correlación de factores presentando valores positivos entre sí, que oscilan entre .33 y 1.

Tabla 6. Confiabilidad unidimensional de la escala de satisfacción laboral

Dimensiones	McDonald's ω
Reconocimiento	.870
Supervisión	.807
Autovaloración	.775

En la tabla 6, se mostró el índice de confiabilidad a través del coeficiente McDonald's donde se obtuvieron índices $>.70$. En cuanto a la dimensión de reconocimiento, resultó una puntuación de .870, en la dimensión de supervisión, resultó una puntuación de .807 y en la dimensión de autovaloración, resultó una puntuación de .775 haciendo confiable la escala.

V. DISCUSIÓN

Inicialmente en la estructura de nuestra presente investigación se habían considerado dos dimensiones (intrínseca y extrínseca), pero luego de llevarse a cabo el análisis factorial exploratorio no se obtuvieron resultados adecuados, por lo tanto, se procedió a eliminar 14 ítems quedando los ítems 1, 2,3,4,5,6,7,8,10, 21,22,23 y 24, por ende, la estructura factorial se modificó pasando de dos dimensiones a establecerse 3 dimensiones.

Para ello se estructuró de la siguiente forma: dimensión 1, denominada de Reconocimiento, la cual le corresponde los ítems 5, 6,7,8 10 y 21, haciendo referencia al sentir del colaborador cuando experimenta que sus acciones y responsabilidades laborales son destacados y apreciados dentro de la organización. Dimensión 2, denominada de Supervisión, le corresponde los ítems 22, 23 y 24, la cual se establece para direccionar proyectos de forma más idónea hacia la obtención de metas establecidas; y la última dimensión denominada de Autoevaluación, a la cual le corresponde los ítems 1,2,3 y 4, aludiendo al pensamiento que crea la persona sobre sí mismo incluyendo sus capacidades.

En esta investigación se propuso como primer objetivo establecer las evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Se pudo observar que por medio del coeficiente V de Aiken a través del juicio de expertos para la relevancia de los ítems del instrumento, la mayoría de ellos han sido válidos, no obstante, hay algunos en los que al menos un criterio ha resultado no válido, mostrándose valores que oscilan desde .43 a 1.

Eso quiere decir que en su mayoría existe relevancia en los ítems del instrumento planteado. Estos resultados son constatados por Paz et al. (2023), quienes en su estudio se pudo observar que a través del método planteado se demostró que todos los jueces partícipes se encontraron de acuerdo con las preguntas planteadas. Se concluyó que el instrumento contiene adecuada validez de contenido para ser aplicado

a la población objetivo. Asimismo, en la investigación de Grados (2023) se pudo constatar que dicho instrumento pasó por la revisión de jueces especializados llegando a la conclusión que éste cumple con la validez de contenido.

Así también como segundo objetivo se planteó establecer las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala de satisfacción laboral de Piura, 2023. Se pudo observar que a través del AFE en el contraste de KMO, se observó un puntaje general de .878 y por cada ítem valores que oscilan entre .797 a .925 siendo valores satisfactorios.

En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett se evidenció que fue menor a .001 siendo una prueba significativa. También en la carga por factores, se mostró en el factor 1 los ítems 5,8,6,7,10 y 21 con valores que oscilan entre .561 a .834, perteneciéndoles valores favorables. En el factor 2 se mostró los ítems 23, 22 y 24 con valores que oscilan entre .643 a .741, perteneciéndoles valores favorables y, por último, en el factor 3 se mostró los ítems 3,1,2, y 4 con valores que oscilan entre .538 a .665, perteneciéndoles valores favorables. Asimismo, se mostró la correlación de factores presentando valores positivos entre sí, se encuentran entre .33 a 1.

Eso quiere decir que se encontró validez en la estructura interna de la escala ya sea en el KMO, en la prueba de Bartlett, en la carga por factores y en las correlaciones de factores. Estos resultados son constatados por Sponton et al. (2019) quienes, en su estudio, se obtuvieron índices satisfactorios en la consistencia interna del instrumento planteado, de igual manera Andrade et al. (2020) en sus resultados del AFE mostraron una estructura unidimensional llegando a la conclusión de que la escala contiene una consistencia interna favorable.

Debido a que en la estructura factorial inicial no demostró adecuados resultados, no fue fiable realizar el análisis factorial confirmatorio debido a la no convergencia, es decir, cuando la estructura no es la más adecuada.

En cuanto al tercer objetivo se planteó establecer las evidencias de confiabilidad de la escala de satisfacción en los colaboradores de Piura, 2023. Se pudo constatar la fiabilidad a través del coeficiente McDonald's en la primera dimensión un valor de .870, en la segunda dimensión un valor de .807 y en la tercera dimensión un valor de .775. Eso quiere decir que los puntajes obtenidos en la escala son todos confiables. Esto se verificó en Álvares et al. (2023) y Capote et al. (2022) ya que, en sus investigaciones en cuanto a los resultados de fiabilidad, se evidencio que existe una correlación entre las respuestas de la escala. Asimismo, Merino et al. (2021) en su investigación se mostraron resultados donde se evidenció que la confiabilidad fue óptima pudiéndose adaptar a diferentes entornos específicos.

En cuanto al cuarto objetivo el cual es identificar las normas percentilares de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023, se evidenció que producto de la no convergencia, es decir, la estructura no fue tan adecuada para la creación de baremos.

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación en primera instancia estuvo conformada por dos dimensiones y 27 ítems, pero después de haber realizado el análisis se eliminaron 14 ítems y se quedó con tres dimensiones.
2. Respecto a la validez de contenido por medio del método de juicio de 8 expertos, la validez V de Aiken mostró valores que oscilan desde .43 a 1 siendo resultados muy favorables en toda nuestra escala luego de haber seguido las sugerencias de los expertos.
3. Respecto a las evidencias de validez basadas en la estructura interna, se obtuvieron resultados favorables de KMO de un valor de .878 y la prueba de esfericidad de Bartlett siendo menor a .001.
4. Respecto al AFC no se pudo realizar debido a que la estructura inicial no demostró adecuados resultados.
5. Respecto a las evidencias de confiabilidad se realizó a través del método McDonald's donde se obtuvo en la primera dimensión un valor de .870, en la segunda dimensión un valor de .807 y en la tercera dimensión un valor de .775 confirmándose así la fiabilidad unidimensional de la escala.
6. Finalmente, con respecto a las normas percentilares no se pudo realizar, ya que producto de la no convergencia, la estructura no fue tan adecuada para la creación de baremos.

VII. RECOMENDACIONES

- Se incita a la sociedad científica, efectuar estudios descriptivos que requieran del uso de la escala de satisfacción laboral propuesta para que así se obtenga un mejor panorama de la situación laboral de los trabajadores para establecer estrategias y programas que contribuyan a una mejor productividad y efectividad de los colaboradores.
- Se incita a próximos investigadores a indagar más a fondo el estudio psicométrico por medio del estudio de otros apartados de la escala construida, como la validez factorial confirmatorio para obtener una escala que mida con más precisión la variable del estudio.
- Establecer propiedades psicométricas del cuestionario satisfacción laboral en poblaciones más grandes para corroborar o modificar los resultados encontrados.
- Seguir investigando sobre la variable de satisfacción laboral para que se le otorgue la debida importancia al desempeño del colaborador.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>
- Alares. (2018). Informe de resultados sobre el IMEA. <https://asociaciondec.org/wp-content/uploads/2019/05/Informe-IMEA.pdf>
- Álvarez-Velázquez, E., Vargas, A. y Martínez, C. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *Human Review*, 12(4730), 2-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Andrade, A., Omar, A. & Solana, S. (2020). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Version Adapted to Portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361-370. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Argumedo, D., Nóbrega, M., Barrig, P. y Otiniano, F. (2019). *Criterios Homologados de Investigación en Psicología (CHIP)*. https://assets.website-files.com/618ed5b1575fd9c8e7a2f3a5/61b39b39d500220874c4d19d_chip-investigaciones-instrumentales-2019.pdf
- Avendaño-Castro, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bayona-Torres, M. (2021). *Supervisión laboral y su influencia en la calidad del servicio - proseguridad s.a. Chiclayo – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8943/Bayona%20Torres%2C%20Marco%20Eufemio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capote-Femenías, J., Milián-Vázquez, P. y Jiménez-Quintana, Z. (2022). Instrumento para evaluar la satisfacción laboral en los servicios de estomatología general integral en cuba. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 123-136.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600123&lng=es&tlng=es.

Caycho, T. (2018). Aportes a la cuantificación de la validez de contenido de cuestionarios de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200001

Cardozo, A. y Zabaleta, W. (2017). *Factores de insatisfacción laboral del personal en las pymes textiles más representativas del barrio doce de octubre en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9477/CardozoAmanda2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

Delgado-Bello, C. y Gahona-Flores, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>

Domínguez, L. (1999). ¿Yo, si mismo o autovaloración? *Revista cubana de psicología*, 16(1), 3-7. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v16n1/01.pdf>

Durán, S., García, J., Paz, A. y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>

Dziuba, S., Ingaldi, M. & Zhuravskaya, M. (2020). Employees Job Satisfaction and their work performance as elements influencing Word safety. *Sciendo*, 2(1), 18-25. <http://dx.doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., Morera, L. y Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir la satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26 (1), 64-74. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
- El peruano. (2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*. <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G. y Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIENDO*, 21(3), 369-374. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070>
- Grados-Lozano, L. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa trasnacional. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Global Workforce of the Future. (2022). *Global Workforce of the Future 2022: analizando el presente y el futuro del empleo*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo>
- Hays. (2022). *Guía del mercado laboral 2022*. <https://www.legaltoday.com/wp-content/uploads/2022/01/GUIA-DEL-MERCADO-LABORAL-2022-HAYS.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6taed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Infobae. (2019). *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se sienten cómodas en el trabajo*. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>

- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Luna consultores. (2017). *Principales resultados, Región Piura, Censos 2017*. <https://lunaconsultores.com/wp-content/uploads/2019/02/Resultados-CENSO-2017-en-la-Regi%C3%B3n-Piura.pdf>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Mavrou, I. (2015). *Análisis factorial exploratorio: Cuestiones conceptuales y metodológicas*. [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/analisis-factorial-exploratorio.html#:~:text=El%20An%C3%A1lisis%20Factorial%20Exploratorio%20\(AFE,observa%20y%20mide%20el%20investigador](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/analisis-factorial-exploratorio.html#:~:text=El%20An%C3%A1lisis%20Factorial%20Exploratorio%20(AFE,observa%20y%20mide%20el%20investigador)
- Manso-Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Merino, D., Privado, J. & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS). *Annals of psychology*, 37(3), 557-566. <https://doi.org/10.6018/analesps.430801>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y trabajo*, 19(58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.
<https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz-Pacheco, E. y Pereda-Rojas, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, lima 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_P ET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f956a71b-f2a6-4585-9f89-a3cb3b9269a9/content>
- Rivera-Silva, B. (2022). *Felicidad en el trabajo de los empleados de la oficina de administración tributaria de la municipalidad provincial de talara-Piura, año 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3859/FCAD-RIV-SIL-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Randstad Workmonitor Q3. (2018). *Colaboradores están dispuestos a realizar horas de voluntariado durante el trabajo en horas de trabajo*.
<https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

- Ventura-León, J. (2017). Confidence Intervals for Omega Coefficient: Proposal for Calculus. *Adicciones*, 30(1), 77-78. <http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.962>
- Zayas - Agüero, P., Almaguer, M. % Álvarez, L. (2014). Instruments for the study and the evaluation of the job satisfaction in an organization. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2(7), 1-18. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2014/02/satisfaccion-laboral.html>
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 129–48. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Niveles de mediación
Satisfacción Laboral	Frederick Herzberg en su "teoría de los Dos factores" refiere que la satisfacción o insatisfacción del colaborador en el trabajo es resultado de la interrelación con su empleo y sus actitudes frente al mismo (Manso, 2002).	La satisfacción Laboral será medida mediante la aplicación de un cuestionario, que consta de 2 dimensiones orientadas a medir factores intrínsecos y factores extrínsecos, así también está constituido por 11 indicadores y 27 ítems.	Intrínseca	Relación empleado-trabajo.	Ordinal Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
				Realización	
				Reconocimiento	
				Promoción	
				Trabajo estimulante	

				Responsabilidad	
			Extrínseca	Políticas y administración de la empresa	
				Relaciones interpersonales	
				Suelo	
				Supervisión	
				Condiciones de trabajo	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Esta escala sirve para identificar el grado de satisfacción laboral que presentamos en nuestro centro de trabajo. Lee atentamente cada afirmación y elige la alternativa que considere la más adecuada. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Asegúrese de no dejar alguna afirmación sin responder.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Te sientes a gusto y contento con tu trabajo.					
2	Existe buen trato hacia los empleados, en tu centro de labores.					
3	Consideras que la empresa te ve como una pieza importante en la organización.					
4	Confío en mis capacidades y competencias para realizar un buen trabajo.					
5	Considera que las funciones que realiza en su puesto de trabajo le ayudan en su crecimiento profesional.					
6	Usted tiene conocimiento que la empresa evalúa cada cierto tiempo el avance de sus colaboradores para posibles ascensos.					
7	Considero que mis jefes reconocen mi esfuerzo y progreso en mi puesto de trabajo.					
8	Considero que mi trabajo me ofrece oportunidades para avanzar en mi realización profesional.					
9	Considero que la empresa me brinda oportunidades para un mejor desempeño.					
10	Suelo recibir capacitaciones en mi centro de labores.					
11	En mi centro de trabajo, existe un reglamento interno, el mismo que se cumple.					
12	Considero que la empresa donde laboro reconoce mensualmente el trabajo de sus colaboradores.					

13	Considero que mi centro de trabajo cumple con todas las obligaciones laborales.					
14	Suelo llegar puntual a mi centro de labores					
15	Con que frecuencia eres responsable con la labor asignada.					
16	En mi centro de labores se tiene establecido y definido las acciones que realiza cada colaborador.					
17	Existe una adecuada organización en mi centro de labores.					
18	Considero que existe una adecuada cultura organizacional en la empresa que laboro.					
19	Suelo comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.					
20	Me es fácil entablar una comunicación con mis compañeros de trabajo.					
21	El sueldo que recibo está acorde a mis expectativas y/o al trabajo que realizo.					
22	Suelen supervisar las actividades laborales cada cierto tiempo.					
23	Considero que mi supervisor se preocupa por mi desempeño					
24	Considero que el tipo de evaluación que se realiza en mi centro de trabajo es el más idóneo.					
25	Considero que el lugar donde laboro se encuentra limpio y ambientado.					
26	Existe un control de hora de ingreso y salida en mi centro laboral.					
27	Suelen brindar servicios de salud para los trabajadores.					

ANEXO 3: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023.

Investigadores:

Cordova Lopez Alicia

Villegas Girón Vanesa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023”, cuyo objetivo es construir y analizar psicométricamente una escala denominada satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Esta investigación se realizó para que futuros investigadores tengan datos más específicos de como los trabajadores se encuentran actualmente dado que han surgido cambios en torno al ámbito laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Construcción y análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral en los colaboradores de Piura, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 5 a 8 minutos y se realizará un ambiente de aire libre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

ANEXO 4: PRUEBA PILOTO

Ítems	% comprensión	Decisión
1	96%	Se acepta
2	88%	Se acepta
3	84%	Se acepta
4	90%	Se acepta
5	96%	Se acepta
6	86%	Se acepta
7	88%	Se acepta
8	74%	No se acepta
9	90%	Se acepta
10	88%	Se acepta
11	90%	Se acepta
12	92%	Se acepta
13	78%	No se acepta
14	80%	Se acepta
15	78%	No se acepta
16	84%	Se acepta
17	92%	Se acepta
18	98%	Se acepta
19	90%	Se acepta
20	84%	Se acepta
21	88%	Se acepta
22	98%	Se acepta
23	68%	No se acepta
24	96%	Se acepta
25	78%	No se acepta
26	76%	No se acepta
27	86%	Se acepta
28	86%	Se acepta
29	92%	Se acepta
30	82%	Se acepta

31	94%	Se acepta
32	86%	Se acepta
33	92%	Se acepta

Nota. n=50

Se observa que, luego de la aplicación del instrumento a la muestra piloto, se logró identificar que los porcentajes de comprensión superaron el 80%, por tanto, puede entenderse que esos ítems son comprendidos. No obstante, los ítems 8, 13, 15, 23, 25 y 26, no lograron superar ese umbral, lo que conlleva a su eliminación para evitar errores futuros en la muestra objetivo.

ANEXO 5: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA, 2023

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sandra Chafloque Chávez

DNI: 40149533

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicóloga	5 años
02	Universidad Nacional de Piura	Mg. En Psicoterapia Familiar	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad "Cesar Vallejo"	Docente	Piura	2018-2023 Act.	Docente encargado Curso Psicoterapia Familiar
02	I.E. "Belén"	Psicóloga	Piura	2012-2022	Psicóloga Familiar
03	Consultora Independiente	Encargada	Piura	2015- 2022 Act.	Talleres de Desarrollo Personal.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
Mg. Psicoterapia Familiar
C.Ps.P. 15600

20 de setiembre 2023

Juez 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA, 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JESUS JIBAJA BALLADARES

DNI: 03681943

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO CHIMBOTE	PSICOLOGIA	2,006 – 2,011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV PIURA	DOCENTE	PIURA	2018 – ACTUAL	DOCENTE UNIVERSITARIO E INVESTIGADOR

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



19 de septiembre del 2023

Nombre: JESUS JIBAJA BALLADARES
Colegiatura: 20959

Juez 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pacherre Coveñas Luis Alejandro

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- PIURA	PSICOLOGO	5 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -PIURA	DOCENTE	PIURA	5 AÑOS	DOCENTE

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de septiembre del 2023

Nombre:
Colegiatura: 17422

Juez 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Eugenio Ojeda Vivanco

DNI: 06699236

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	COORDINADOR-ASESOR	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO- PIURA	DOCENTE	PIURA	4 AÑOS	ASESOR

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de septiembre del 2023

Nombre: Carlos Eugenio Ojeda Vivanco
Colegiatura: 12464

Juez 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: revisar la redacción de las preguntas observadas líneas arriba

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Susan Jacqueline Sandoval Rodríguez

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO DE TRUJILLO	LIC. PSICOLOGA	2000 AL 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SUNASS	PSICOLOGA	LIMA	2019 AL 2023	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCION
02	MINJUS	PSICOLOGA	LIMA	2023	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCIÓN
03	MINEDU	PSICOLOGA	LIMA	2021	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCIÓN
04	MEF	PSICOLOGA	LIMA	2021	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCIÓN

05	PETROPERU	PSICOLOGA	LIMA	2021	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCIÓN
06	SERVIR	PSICOLOGA	LIMA	2015 AL 2019	RESPONSABLE DE EVALUCION Y SELECCIÓN
07	MIDIS	PSICOLOGA	LIMA	2013	RESPONSABLE DE EVALUACION Y SELECCION
08	SYSTEMCOBRO PERU SAC	JEFE DE RRHH	LIMA	2013 AL 2015	RESPONSABLE DEL DPTO. DE RRHH
09	MICREDIT	COORD. DE RRHH	TRUJILLO	2013	RESPONSABLE DEL DPTO. DE RRHH
10	GESTYON SYSTEM	JEFE DE SELECCION DE PERSONAL	TRUJILLO	2008 AL 2012	RESPONSABLE DEL DPTO. DE SELECCION DE PERSONAL
11	SANTO DOMINGO	CONSULTORA DE SELECCION	TRUJILLO	2005 AL 2008	RESPONSABLE DEL DPTO. DE SELECCION DE PERSONAL DE TODO ZONA NORTE

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de septiembre del 2023


SUSAN SANDOVAL RODRIGUEZ
PSICOLOGA
C. PS. P. N° 12449

Nombre: SUSAN SANDOVAL RODRIGUEZ
Colegiatura: 12449

JUEZ 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DR. EDUARDO ROGER CARMEN NOBLECILLA

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DR. DOCENCIA UNIVERSITARIA	2018 - 2021
	UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA	LIC. PSICOLOGIA	2005 -2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	PIURA	15 AÑOS 40 AÑOS	EDUCACION PREGRADO Y POSGRADO ATENCION, ORIENTACION, CONSEJERIA E INTERVENCION BREVE
	HOSPITAL JORGE REATEGUI DELGADO	PSICOLOGO			

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
PSICOLOGO CLINICO
CNP 0388

23 de septiembre del 2023

Nombre: EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
Colegiatura: 0388

JUEZ 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DRA. MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DRA. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDA	2018 - 2021
		LIC. PSICOLOGIA	2005 -2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRESA PIURA (ESTABLECIMIENTOS DE SALUD)	PSICOLOGA	ALMIRANTE GRAU	13 AÑOS	ATENCION, ORIENTACION, CONSEJERIA E INTERVENCION BREVE
02	UCV - PIURA	DOCENTE	UCV PIURA	12 AÑOS	FORMACION PROFESIONAL EN ALUMNOS PREGRADO

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de septiembre del 2023


DRA. MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO
PSICOLOGA
CNP 14355
Nombre: MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO
Colegiatura: 14355

JUEZ 8

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE PIURA. 2023.

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg KARIN JEANETTE ESPINOZA PEÑA
DNI: 42585922

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MG. GESTION PUBLICA DE LA SALUD	2020-2022
		LIC. PSICOLOGIA	2010-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PIURA	PSICOLOGA	PIURA	01 AÑO	ATENCION, ORIENTACION, CONSEJERIA E INTERVENCION BREVE
02	UCV - PIURA	DOCENTE	UCV PIURA	01 AÑO	FORMACION PROFESIONAL EN ALUMNOS PREGRADO

¹pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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

23 de septiembre del 2023

Nombre: KARIN JEANETTE ESPINOZA PEÑA
Colegiatura: C. Ps. P.33578