



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés y Satisfacción Laboral en Trabajadoras de una Clínica  
Geriátrica de San Isidro, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Torres Rufino, Angie Lisset (ORCID: 0000-0002-8508-6899)

**ASESORA:**

Mgtr. Saavedra Melendez, Janina (ORCID: 0000-0002-75717271)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A mis padres, Cesar e Iris, por su amor y sacrificio durante los seis años de carrera.

A mi hermanito Eitan, por ser mi motor para salir adelante.

A mi madrina Anita, quien desde el día uno confió en mí y fue mi apoyo en momentos difíciles.

A mi mimi, nonna y tate, gracias por seguir a mi lado.

A mi familia en general, los llevo en mi corazón.

## Agradecimiento

A Dios por brindarme salud, sabiduría y perseverancia durante el transcurso de mi carrera profesional.

A mis padres, Cesar e Iris por haber depositado su confianza en mí y apoyar mi objetivo.

A mis docentes de escuela, por compartir no solo sus conocimientos sino también inculcarme la ética como profesional.

A mi asesora de tesis, la Mtra. Janina Saavedra quien todo el tiempo estuvo abierta a solventar dudas.

## Índice de contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>10</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....</b>	<b>10</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>11</b>
<b>3.5. Procedimiento .....</b>	<b>13</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>13</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>13</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>19</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>20</b>
REFERENCIAS .....	21
ANEXOS.....	27

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Confiabilidad de la variable 1 .....	12
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad de la variable 2 .....	12
<b>Tabla 3.</b> Pruebas de normalidad de las variables .....	31
<b>Tabla 4.</b> Correlación entre la variable 1 y la variable 2 .....	14
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre la variable 1 y el factor 1 .....	14
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la variable 1 y el factor 2 .....	15
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la variable 1 y el factor 3 .....	15
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la variable 1 y el factor 4 .....	16

## Resumen

La presente indagación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2021. La metodología utilizada fue de tipo básico con un diseño no experimental transversal. Se utilizaron dos encuestas, el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) adaptación española de Sanz-Carrillo et al. (2002) el cual cuenta con 30 ítems y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Carrillo SL-SPC (2005) el cual está constituido por 27 interrogantes. Ambos instrumentos obtuvieron una validez a nivel excelente, el CEP (0,97) y la SL-SPC (0,96). Mientras que, la confiabilidad del CEP arrojó un ,940 de fiabilidad, y la del SL-SPC recabó un ,918 contrastando el nivel de excelencia de ambos formularios. La muestra del estudio fue de 49 colaboradoras de una clínica geriátrica de San Isidro. Arrojando como conclusión general la existencia de relación positiva significativamente moderada entre el estrés y la satisfacción laboral, del mismo modo se estableció la existencia de correlación positiva débil entre el estrés y los factores de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Estrés, Satisfacción Laboral, Correlación.

## Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between stress and job satisfaction in workers of a geriatric clinic in San Isidro, Lima, Lima, 2021. The methodology used was basic with a transversal non-experimental design. Two surveys were used, the Perceived Stress Questionnaire (CEP) Spanish adaptation of Sanz-Carrillo et al. (2002) which has 30 items and the Job Satisfaction Scale of Sonia Carrillo SL-SPC (2005) which consists of 27 questions. Both instruments obtained an excellent level of validity, the CEP (0.97) and the SL-SPC (0.96). Meanwhile, the reliability of the CEP yielded a reliability of .940, and that of the SL-SPC was .918, contrasting the level of excellence of both forms. The study sample consisted of 49 collaborators from a geriatric clinic in San Isidro. The general conclusion was the existence of a significantly moderate positive relationship between stress and job satisfaction, as well as the existence of a weak positive correlation between stress and job satisfaction factors.

**Keywords:** Stress, Job Satisfaction, Correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día nos encontramos viviendo uno de los momentos más difíciles para el mundo y el Perú a causa de la COVID – 19. Esta pandemia, ha traído consigo una serie de problemas tanto en el ámbito económico como en el de la salud. Es importante mencionar que al hablar de salud, no sólo nos referimos a aquellos que se han visto afectados de manera natural, por ser una víctima más de esta enfermedad, sino también aquellos perjudicados de manera indirecta con problemas relacionados al tema de la salud mental, puesto que no es difícil detectar personas que se encuentren presentando diferentes alteraciones mentales como el estrés, el cual viene acompañado de una baja satisfacción para la realización de sus funciones tanto en lo personal como en lo laboral.

Ante lo mencionado, Wang et al. (2020) en el mes de febrero realizaron una investigación en el país de China acerca del impacto psicológico que había traído consigo la pandemia, en donde los resultados arrojaron que un 8,1% de la población estudiada se encontraba con estrés en niveles graves a moderados. Del mismo modo, el MINSA (2020) en una resolución ministerial refiere que, en el Perú, el 82.35% de llamadas a las líneas de ayuda implementadas por el estado fueron por casos orientados al estrés, cuyas preocupaciones fundamentales son el miedo de contraer COVID-19, pérdidas familiares y la incertidumbre a perder el trabajo; de este total, el 76.6% fueron individuos de 25 a 60 años, el 13% de 19 a 26 años, el 8.7% de 59 años en adelante y los restantes de 17 años a menos. (p. 13). Así mismo, Alemán (2018, marzo 28) publicó en el diario La República un estudio realizado por la PUCP en donde afirmaban que un 80% de la población peruana sufría o habían padecido de estrés, resaltando que el 47% de esta son mujeres.

Por otro lado, en relación con la satisfacción laboral, una organización de España realizó estudios acerca de este tema, en donde manifiesta que los países europeos suelen tener una tasa adecuada entre 66% y 71%; no obstante, menciona que el último año la satisfacción laboral en España ha caído de un 76% a un 70% en mujeres; mientras que en los varones creció un punto con el 73%. También resalta que aquellos ciudadanos que cuentan con educación secundaria muestran un 69% de satisfacción laboral, mientras que aquellos que

tienen estudios superiores representan una tasa de 74% (La satisfacción laboral cae tres puntos en un año y se ubica debajo de la media europea, 2020, septiembre 17). Del mismo modo, un artículo publicado en La República menciona que, sólo un 24% de la población peruana se encuentra satisfecho con su oficio, lo cual sería perjudicial para el empleador como para el colaborador ya que a través de un sondeo se demostró que un empleado contento de realizar sus funciones es 80% más progre y 40% más fructuoso (Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo, 2020, Enero 24).

Así mismo, Monteza (2018) realizó una investigación en una clínica de Lima. Los resultados arrojados fueron que, el 5% de la población evaluada se encontraba con un nivel alto de estrés en donde las edades predominantes fueron las que oscilan entre los 28 y 34 años, el 42.5% presentaba un nivel medio, primando aquí aquellas entre 42 y 48 años; por último, el 52.5% representa a los que tienen un nivel bajo de estrés (p. 64). Del mismo modo, el 48% de los individuos muestran una baja satisfacción laboral, siendo de mayor dominio aquellos que se encuentran entre 42 y 48 años, el 40% pertenece a aquellos con rango medio de satisfacción laboral y finalmente el 12% de trabajadores presentan categoría alta de satisfacción (p. 69).

Ante lo escrito anteriormente, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020? Mientras que como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre estrés y el factor significación de la tarea en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor condición del trabajo en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor reconocimiento personal y/o social en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor beneficios económicos en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?

La investigación se justifica con el propósito de identificar como es que el estrés impacta en el día a día de las personas e impacta en su desenvolvimiento diario, haciendo énfasis en sus centros laborales. Del mismo modo, tendrá un gran

impacto en la sociedad ya que los resultados de esta permitirán que las organizaciones tomen medidas y gestionen estrategias que disminuyan el estrés en sus colaboradores y ellos mejoren su desempeño, viéndose ambos beneficiados con una mejor producción. Así mismo, es importante resaltar, que el estudio ayudará a la solución de problemas actuales y a la providencia de dificultades futuras, ya que brindará recomendaciones que, si son tomadas en cuenta, facilitarán la mejora de actitudes de los trabajadores dentro de la institución a la que pertenecen. Si bien es cierto, las variables utilizadas ya han sido estudiadas antes con otras poblaciones, es por ello, que esta investigación contribuirá de manera certera hacia la deliberación y el contraste de teorías ya existentes. Finalmente, es considerable recalcar que el éxito de esta indagación permitirá la implementación de nuevos instrumentos que midan las variables mencionadas.

Por consiguiente, se propone el siguiente objetivo general del estudio: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020. A la vez, los objetivos específicos son los siguientes: Establecer la relación entre el estrés y los factores de la variable satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.

Finalmente, la hipótesis general del presente trabajo de investigación es la siguiente: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020. De la misma forma, las hipótesis específicas serán: Existe relación entre el estrés y los factores de la variable satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios realizados con las variables en mención.

A nivel internacional; Párraga et al. (2018). Realizaron un estudio descriptivo transversal cuya meta fue estimar la correlación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo en 411 doctores y enfermeros de España; se fabricó un cuestionario valorado explícitamente para el estudio en mención, finalizando en que aquellos que tienen mayor estrés muestran una menor satisfacción en la realización de sus labores. Del mismo modo, Franca et al. (2018). En su indagación descriptiva, en la que participaron 114 ejecutivos comerciales de Brasil, pretendieron examinar el grado y nivel de la satisfacción y el estrés laboral y como se da la relación entre las variantes, por medio de la escala de Estrés y Satisfacción laboral; concluyendo en que los individuos menos satisfechos con sus labores son los mismos que muestran un mayor nivel de estrés.

Del mismo modo, Hoboubi et al. (2017). Hicieron una investigación descriptiva con la finalidad de analizar cómo es que el estrés y la satisfacción en el trabajo repercuten en el rendimiento de los colaboradores de una petroquímica Iraní; su muestra estuvo conformada por 125 trabajadores a quienes se les evaluó a través del cuestionario de estrés ocupacional y el de índice descriptivo de trabajo, la resolución de esta investigación indicó la efectividad de relación entre las variables, demostrando así, que a mayor estrés menor satisfacción.

A su vez, Grillo et al. (2017). Llevaron a efecto un análisis observacional descriptivo a 195 enfermeras de una clínica en Brasil mediante la escala de estrés (EET) y el índice de satisfacción laboral (IST) con el motivo de evaluar el predominio del estrés en la satisfacción de la población; llegando a la deducción de que la baja satisfacción del personal se debía a la existencia de un alto nivel de estrés.

Por otro lado, tenemos las indagaciones nacionales. León (2020). Realizó una investigación cuyo fin es instaurar la correlación del estrés y la satisfacción en el trabajo de 66 enfermeras de Huacho, este estudio descriptivo correlacional, se hizo mediante la aplicación de la Nursing Stress Scale y el cuestionario de Front Roja; llegando a la conclusión de que, a un nivel moderado de estrés el grado de satisfacción es regular. De la misma forma, Gonzáles (2020). En su análisis

correlacional, empleó una muestra de 300 profesores universitarios de Chimbote con la meta de fijar la relación que tienen el estrés y la satisfacción laboral, los instrumentos fueron la escala OIT-OMS y el test SL-ARG, los cuales arrojaron como resultado la relación significativa que existía entre las variantes en mención.

Además, Kian (2019). Con la finalidad de delimitar la relación del nivel de estrés con la satisfacción laboral, realizó un estudio no experimental correlacional, en el que utilizó una muestra de 67 expertos de enfermería de Huacho, quienes fueron evaluados a través del cuestionario C.E.E.3D y la escala general de satisfacción, finalizando con la comprobación de relación de las variables mencionadas. De igual forma, Escobar (2019). Pretende precisar la correlación existente del estrés y la satisfacción en el trabajo de 40 colaboradoras del programa cuna más de Huancavelica a través de un estudio transeccional correlacional, para ello hizo utilidad del cuestionario de estrés OIT y satisfacción laboral, llegando a la conclusión que entre menos estrés presente una trabajadora más satisfecha de realizar sus funciones se encontrará.

Finalmente tenemos las investigaciones locales. Mendoza (2019). En su análisis no experimental transversal empleó una muestra de 20 empleados de un call center del distrito de Ate, a quienes les aplicaron la escala de OIT y el instrumento Job Satisfaction Index cuya finalidad es estatuir la correlación presente del estrés y la satisfacción en sus labores, concluyendo en que conforme se eleva el estrés, se reduce la satisfacción de los colaboradores al realizar sus funciones. De forma similar, Lozano (2019). Realizó una pesquisa transversal correlacional con el objeto de hallar la correlación del estrés con la satisfacción de sus funciones de 203 universitarios que hacen prácticas preprofesionales en lima, para tal estudio se usó la escala de percepción global del estrés de cohen y la SL-SPC, llegando a la recapitulación de que los practicantes con mayor estrés son los mismos que muestran un menor nivel de satisfacción al ejercer sus labores.

También, Huamani (2018). Hizo una indagación descriptiva cuyo fin fue avvicinar la correlación de la satisfacción laboral y el estrés en 41 enfermeras del área de cuidados intensivos en una clínica de lima, a quienes les administró el Mas-lach Burnout y La Font Roja, concluyendo en que las evaluadas presentaban una

amplia satisfacción laboral y que esta no tenía relación con el estrés. De igual importancia, Visitación (2017). En su estudio descriptivo correlacional, le aplicó un cuestionario sobre estrés y satisfacción laboral a 60 trabajadores de apoyo del Ministerio de Educación cuyo fin fue precisar la correlación del estrés y la satisfacción de sus funciones; concluyendo con que no hay relación entre las variantes en mención.

A pesar de que la palabra estrés suena hace ya muchos años, en la actualidad aún no hay una definición exacta que se le haya proporcionado, Osorio & Niño (2017) lo conceptualizan como la habituación que una persona tiene frente a episodios extrínsecos que les produce algún mal y la suficiencia que este tiene para enfrentarlo de la mejor manera a pesar de los diferentes indicios presentados. Así mismo, la Leka, et al. (2004) define a esta variante como una respuesta que el ser humano tiene frente a las imposiciones que sobresalen a lo que conocen poniendo en probatura la facultad que el mismo tiene para hacerle frente.

Si bien es cierto existen diferentes teorías del estrés, en esta oportunidad se ha creído conveniente mencionar tres de ellas en primer lugar, tenemos a (Bustos, s.f.) cita a Selye (1960) quien es conocido como el creador de esta variable, dado que fue el primero que introdujo el término, a través de su corriente cognitivo conductual y el SGA; el no creía que el estrés fuese una enfermedad, por el contrario, refería que era aquel que se hacía presente en los momentos en donde las personas se sentían amenazadas por diferentes motivos, ya sea físico, emocional, cognitivo o psicológico, tomando de este modo una función más defensora, es decir actúa como un mecanismo de defensa (pp. 8 - 9).

Así mismo, Holmes (1967) citado por Martínez (2009), refiere que el estrés es un peso que dificulta al individuo, generándole una serie de desasosiegos, también refiere que este es totalmente autónomo y se produce cuando el ser humano se ve expuesto a una posición que supera su frontera de aguante; todos estos episodios son imparciales y coaccionan con perturbar la celeridad del día a día del ser humano que lo padece, provocando una adecuación fundamental en su actuar (pp. 32 - 33). Del mismo modo, Lazarus (1986) plantea el afrontamiento del estrés, la cual es una de las teorías más relevantes, el autor se refiere al

estrés como la interdependencia entre un sujeto y el entorno que lo rodea, manifestando que este es producido cuando el individuo siente que está siendo amenazado y sus defensas no son suficientes para protegerse; así mismo, indica que es en estos instantes cuando las personas hacen uso de sus conocimientos y acciones que han desarrollado a lo largo del tiempo para el afronte de diversas situaciones que sobrepasan sus medios. También menciona, que las personas reaccionan de diferente forma ante estas situaciones y que esto tiene mucho que ver con distintos factores, entre ellos su bienestar físico, su cultura, el nivel de motivación, la habilidad de resolución de problemas que esta tenga, así como también el apoyo externo y los bienes materiales con los que cuente. (p.164).

Por otro lado, tenemos a las diversas teorías de la satisfacción laboral, siendo esta variable una de las más examinadas en la línea de las organizaciones del Perú y el mundo, transformándose en uno de los asuntos más relevantes para investigar ya que se busca evaluar cual es la perspectiva y el sentir que tiene el colaborador al momento de llevar a cabo sus funciones y a su vez la relación que este tiene con su centro de trabajo, por tanto, los individuos ven a su trabajo como un puente que les permite llegar a conseguir sus objetivos trazados, mientras que las entidades, a través de sus colaboradores pueden ver el cumplimiento de las metas establecidas por la corporación. Definiendo de este modo a la satisfacción laboral como el grupo de emociones y comportamientos positivos o negativos que los colaboradores tienen sobre su centro laboral, esta perspectiva está fundamentada en la cultura que cada persona alcanza (Ruiz, 2009, p.9). Así mismo, Palma (2005) citado por Boada (2019) define a esta variable como el ánimo que tiene una persona al momento de desarrollar sus funciones laborales, todas estas establecidas mediante las diversas culturas generadas por la práctica adquirida de su labor (p.47).

Palomo (2008) cita a Herzberg (1968) quien introduce la teoría de satisfacción en el trabajo, manifestando que las causas que colaboran con el sentirse bien en su centro laboral son diferentes y autónomos de aquellos que causan lo contrario; aunque resalta que no por este motivo estas emociones tienen que ser opuestas, dado que tanto los factores de satisfacción como insatisfacción son libres y totalmente distintos. Del mismo modo, hace énfasis en que cada ser

humano tiene una perspectiva distinta acerca de su centro laboral y las condiciones en las que se encuentra laborando, lo cual provoca que lo que para algunos los motiva a otros los insatisface, así pues, es importante que se tenga en cuenta diferentes características de los colaboradores, como por ejemplo las edades que oscilan, la cultura que han desarrollado a lo largo del tiempo, el rango que ocupan dentro de la corporación entre otras (p.91 - 95).

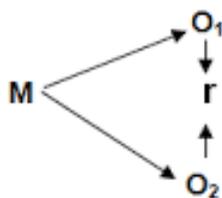
También, Medina (2000) cita a Locke (1984) quien propone la premisa de discrepancia la cual imparte que la complacencia de un ser humano dependerá mucho de las aptitudes que tenga el colaborador dentro de la institución a la que pertenece, de la adecuación y conexión que exista ente las cualidades y capacidades tanto personales como aquellas que se desarrollan durante su labor; de este modo manifiesta que la satisfacción es el resultado de la incompatibilidad sobre lo que el colaborador desea obtener de su labor y lo que verdaderamente adquiere, simbolizando de este modo al juicio que el individuo hace sobre el lugar en donde trabaja y el valor que le proporciona (p. 198). Finalmente, la teoría del ajuste en el trabajo según Dawis et al. (1984) citado por Casana (2015) , la cual se basa en que el colaborador tiene que cumplir con la necesidades que la organización busca satisfacer , y viceversa, la organización debería cumplir con hacer que la estadía del individuo dentro de la corporación sea amena de manera en que se reconozcan los aciertos del mismo, de este modo tanto la organización como el trabajador estarían siendo beneficiados y por tanto se podría lograr que los integrantes de la entidad permanezcan más tiempo en su puesto asignado (p. 47).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación fue de tipo básico con un diseño no experimental transversal correlacional, dado que no se conmutaron las variantes, así pues, la evaluación se realizó por única vez descartando cualquier ciclo de monitoreo con el fin de detectar la existencia o no de una relación entre las variables en mención (Manterola, et al., 2019).

#### Esquema



Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1: Estrés

O2: Observación de la variable 2: Satisfacción Laboral

r: Correlación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrés

V2: Satisfacción Laboral

**Nota:** La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en los anexos.

#### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La **población** es una aglomeración de individuos con particularidades que se procura evaluar (Ventura-León, 2017). La presente estuvo constituida por 49 colaboradoras de una clínica geriátrica de San Isidro.

- **Criterios de inclusión:** son aquellos que el individuo debe obedecer para poder formar parte de la investigación (Arias-Gómez, et al., 2016). En la presente se tuvo en cuenta los siguientes lineamientos: personal del sexo femenino que labore en la clínica geriátrica de San Isidro, colaboradoras

que no estén en periodo vacacional ni licencia, trabajadoras que deseen formar parte de la investigación.

- **Criterios de exclusión** son los que turban la indagación si son tomados en cuenta (Arias-Gómez, et al., 2016). Estos fueron: Personal que no sea del sexo femenino que labore en la clínica geriátrica de San Isidro, colaboradoras que estén en periodo vacacional o licencia, trabajadoras que no deseen formar parte de la investigación.

La **muestra** es una parte de la población apta, que faculta globalizar los indicios encontrados; estuvo constituida por el 100% de la población que fueron 49 colaboradores de la clínica geriátrica.

El **muestreo** es un recurso que posibilita el tamizaje de la muestra. En este caso, se utilizó el muestreo no probabilístico de patrón intencional el cual, consiente elegir ocurrencias propias de la agrupación y se hace uso en situaciones en las que el conglomerado general es diminuto (Otzen & Manterola, 2017).

La **unidad de análisis** de la presente indagación fue una trabajadora de una clínica geriátrica de San Isidro.

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

La **técnica** que se utilizó para ambas variantes fue encuestas, las cuales posibilitaron el pronto acceso a la información de la muestra por medio de interrogantes (Romero-Martínez, et al., 2016).

**Instrumentos**, para la medición del estrés, el cual es la primera variable, se usó el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) adaptación española de Sanz-Carrillo et al. (2002) el cual cuenta con 30 ítems los cuales están divididos en seis dimensiones: Tensión-Irritabilidad-Fatiga, Aceptación Social de Conflictos, Energía y Diversión, Sobrecarga, Satisfacción para autorrealización, Miedo y ansiedad. La escala de medición es de tipo Ordinal con respuestas del 1 “casi nunca” al 4 “casi siempre”. Así mismo, la segunda variable, fue medida con la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Carrillo SL-SPC (2005). El cual está constituido por 27 interrogantes y posee 4 dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. La escala de medición es tipo ordinal 1 “totalmente de acuerdo” y 5 “Totalmente desacuerdo”.

**La validez**, se aplicó el juicio de expertos, el cual fue examinado por cinco investigadores con amplia experiencia en la disciplina los cuales estuvieron encargados de analizar la claridad, coherencia y pertinencia de las interrogantes de ambos instrumentos a utilizar. El recojo de la pesquisa se hizo mediante un documento brindado por la universidad, el que luego fue ingresado a Excel para su estudio correspondiente. Como resultado, ambos instrumentos obtuvieron una validez a nivel excelente, el CEP (0,97) y la SL-SPC (0,96).

**La confiabilidad** estuvo basada en una muestra piloto de ambos instrumentos conformada por 35 participantes, cuyos resultados fueron ingresados al programa SPSS para cuantificar la consistencia interna a través del Alfa de Crombach.

Así pues, el CEP arrojó un ,940 de fiabilidad, lo que denotó el nivel de excelencia del formulario.

**Tabla 1:**

*Estadística de fiabilidad.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,940	30

Fuente: Elaborado según la aplicación de instrumentos a la prueba piloto.

De la misma manera, la SL-SPC recabó un ,918 contrastando que esta tenía una excelente confiabilidad.

**Tabla 2:**

*Estadística de fiabilidad.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,918	27

Fuente: Elaborado según la aplicación de instrumentos a la prueba piloto.

### **3.5. Procedimiento**

Se requirió a la escuela de psicología una carta de presentación tanto del indagador como de la exploración con el propósito de entregarla a la jefatura de la clínica geriátrica de San Isidro y pretender la venia para el progreso de la investigación. Luego de la autorización, se procedió a la entrega de los consentimientos informados; considerando los criterios de exclusión e inclusión, se proporcionaron los instrumentos y fueron resueltos. Finalizado el proceso de aplicación se creó una base de datos con los resultados obtenidos los cuales fueron introducidos al SPSS para su estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se destinó el método cuantitativo, para la obtención de datos estadísticos. Se hizo uso del programa Excel y SPSS, los que posibilitaron el procesamiento de la inquisición, la constatación de hipótesis y el descifre del producto, los cuales contestaron las cuestiones expuestas anteriormente. Además, la confiabilidad estuvo ligada al Alfa de Crombach, también el test de normalidad de Shapiro Wilk, la cual es utilizada cuando se tiene una muestra menor a cincuenta (Taczon, 2016). Del mismo modo se hizo uso del Rho de Spearman para estudiar la correlación entre las variantes trabajadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La pesquisa estuvo sujeta a los principios éticos internacionales y nacionales, enfocados en la severidad científica, rechazando cualquier tipo de plagio y respetando la autoría pionera. Así mismo, la identidad de cada uno de los integrantes que accedieron a participar de forma voluntaria a la presente indagación estuvo salvaguardada, optando por mantenerla en anonimato. Finalmente, se entregó para la revisión correspondiente del jurado calificador.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 4:**

*Correlación entre variable 1 y variable 2.*

Correlaciones			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,321*
		Sig. (bilateral)	,024
		N	49

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de instrumentos a la muestra.*

Podemos contemplar en la tabla cuatro la existencia de correlación significativa moderada de variables (Rho = ,321) y se rechaza la hipótesis nula general de la investigación puesto que se recabó un p-valor menor a 0.05.

**Tabla 5:**

*Correlación entre la variable 1 y el factor 1.*

Correlaciones			Significación de la tarea
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,174
		Sig. (bilateral)	,231
		N	49

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de instrumentos a la muestra.*

La tabla cinco nos muestra que la correlación entre la variable estrés y el factor 1 es débil (Rho = ,174) mientras que su p-valor = ,231 lo que permite aceptar la hipótesis alterna de la indagación, puesto que es mayor a 0,05.

**Tabla 6:***Correlación entre la variable 1 y el factor 2.*

		Correlaciones	
			Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,243
		Sig. (bilateral)	,092
		N	49

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de instrumentos a la muestra.*

Se evidencia en la tabla 6, una débil correlación positiva entre la variable estrés y el factor dos (Rho = ,243) y su p-valor mayor a 0,05 consintiendo la aceptación de la hipótesis (p-valor = ,092).

**Tabla 7:***Correlación entre la variable 1 y el factor 3.*

		Correlaciones	
			Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	,017
		Sig. (bilateral)	,909
		N	49

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de instrumentos a la muestra.*

Se aprecia en la tabla siete la correlación positiva débil entre la variable uno y el factor tres (Rho = ,017) y un p-valor = ,909 lo que confirma la hipótesis alterna, al encontrarse por encima del 0,05.

**Tabla 8:**

*Correlación entre la variable 1 y el factor 4.*

		Correlaciones	
			Beneficios económicos
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	,246
		Sig. (bilateral)	,089
		N	49

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de instrumentos a la muestra.*

En la tabla ocho, se visualiza una correlación positiva débil (Rho = ,246) de la variable uno y el factor cuatro; del mismo modo, se acepta la hipótesis alterna puesto que arrojó un p-valor = ,089.

## V. DISCUSIÓN

En función a los indicios recabados, se determina la existencia significativamente moderada de relación entre el estrés y la satisfacción laboral de trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima 2021, donde se logró un  $Rho = ,321$  lo que permite aceptar la hipótesis alterna general de la indagación.

Este resultado contrasta con lo dicho por Hoboubi et al. (2017) en 125 colaboradoras de una petroquímica y Grillo et al. (2017) en 195 enfermeras; quienes refieren que el bajo nivel de satisfacción laboral de las colaboradoras se debía al predominio del estrés en las mismas. Siendo esto acorde con lo hallado. Por otro lado, Huamani (2018) quien trabajó con enfermeras de una clínica de Lima y Visitación (2019) en trabajadoras del MINEDU contradicen los resultados expuestos e indican que la amplia satisfacción laboral en sus colaboradoras no guarda conexión con el estrés que algunas de estas puedan atravesar. Ante ello, Holmes (1967) manifiesta que el estrés en las personas es totalmente individual y que aparece cuando la persona se encuentra expuesta ante alguna situación y no sabe si su nivel de afronte es el adecuado.

Con respecto al primer objetivo específico, se tuvo como fin la existencia de correlación positiva débil entre el estrés y el primer factor de la segunda variable significación de la tarea permitiendo de este modo la aceptación de la hipótesis alterna, siendo este resultado semejante al de la exploración de Kian (2019) en 67 enfermeras, quien determina la validez de relación entre la variable y el factor en mención. Del mismo modo, Escobar (2019) en su estudio ejecutado en trabajadoras del programa Cuna Mas obtuvo como efecto la presencia de existencia de una correlación negativa débil. Esto en sintonía con lo mencionado por Selye (1960) quien plantea el síndrome de adaptación general (SGA) en donde afirma que la primera variante de estudio se activaba en los momentos en que las personas se sienten amenazadas y esto sucede para salvaguardarlos, mas no es un padecimiento.

En cuanto al segundo objetivo específico de la indagación, se observa la existencia de una correlación débil entre la variable numero uno y el factor de la segunda variable condición de trabajo, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de la indagación, esto se contrasta con lo hallado por León (2020) en 66 enfermeras y Gonzales (2020) en 300 profesores universitarios quienes precisan la existencia

moderada de relación entre los antes mencionados. Es importante tener en cuenta que los resultados hallados en las diversas pesquisas coinciden a pesar de que el grupo de estudio es diferente. Lazarus (1986) en su teoría del afrontamiento del estrés plantea que los individuos hacen frente a las situaciones de distinta forma, debido a diferentes factores como la cultura o la motivación personal, siendo esto acorde con lo mencionado anteriormente.

En el tercer objetivo específico de la investigación, se puede notar la relación que existe entre la variante uno, estrés y el factor de la segunda variante, reconocimiento personal y/o social por tanto se puede realizar la confirmación de la hipótesis alterna de la presente indagación. Lo mencionado anteriormente, coincide con lo encontrado por Párraga et al. (2018) en 411 doctoras y enfermeras, como también lo hallado por Mendoza (2019) en 20 trabajadoras de un call center; ambos autores consideran que el estrés se correlaciona de forma moderada con la manera en la que la empresa y los colaboradores de la misma se relacionan entre sí. Lo hallado guarda concordancia con lo mencionado por Herzberg (1968) quien afirma que cada ser humano tiene una perspectiva diferente sobre su labor y las condiciones de la misma. Aún con la diferencia de cantidad de participantes y contexto, los resultados son acorde con lo hallado en la presente indagación.

Finalmente, se presenta la correlación moderada débil entre la primera variable de estudio, estrés y el cuarto y último factor de la variable dos, beneficios económicos, permitiendo de este modo aceptar la hipótesis alterna de la pesquisa. Resultados similares son los encontrados por Franca (2018) en su estudio realizado a 114 ejecutivos comerciales y por Lozano (2019) quien trabajó con 203 practicantes preprofesionales. Ambos autores afirman que existe relación moderada entre la variable y el factor antes mencionado. Ante ello Locke (1984) manifiesta que la satisfacción dentro de la organización tiene mucho que ver con lo que los colaboradores esperan recibir de la empresa y lo que realmente obtienen.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Existe una correlación significativa positiva moderada entre las variantes estudiadas, por tanto, se rechaza la hipótesis nula general de la investigación.

**SEGUNDO:** Existe una correlación positiva débil entre la variable estrés y el factor uno significación de la tarea; así pues, se interpreta que las colaboradoras de la clínica geriátrica muestran una baja valoración sobre la labor que realizan.

**TERCERO:** Existe correlación positiva débil entre el variante estrés y el factor número dos condiciones de trabajo; por ello, se puede deducir que, las colaboradoras de la clínica geriátrica tienen una mala sensación sobre la naturaleza en las que desempeñan sus funciones laborales.

**CUARTO:** Existe una correlación positiva débil entre la variable número uno, estrés y el factor número tres reconocimientos personales y/o social; por lo que, se infiere que las colaborados de la clínica geriátrica no se conexionan de manera adecuada con las demás integrantes de la compañía.

**QUINTO:** Existe una correlación positiva débil entre la variable uno, estrés y el factor número cuatro beneficios económicos; por ende, se explica que, las colaboradoras de la clínica geriátrica tienen una disminuida valoración al reconocimiento monetario que reciben por parte de la organización por la realización de sus funciones.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se le recomienda a la organización realizar diversas reuniones y charlas en las que se puedan establecer nuevas medidas y acuerdos que estén enfocados en la mejora de la satisfacción laboral. Así mismo mejorar la repartición de tareas con el fin de reducir el estrés en la organización.

**SEGUNDO:** Se le invita a la empresa a realizar capacitaciones que les recuerden a las colaboradoras cuán importante son ellas y el rol que desempeñan dentro de la institución, para que de ese modo realicen sus labores con una mayor satisfacción.

**TERCERO:** Se le propone a la institución mejorar la infraestructura del establecimiento, haciéndose acreedor de nueva inmobiliaria que pueda ser usado en momentos de descanso, del mismo modo, implementar un área en donde puedan ingerir sus alimentos de manera adecuada para que de este modo ellas puedan sentir mayor comodidad dentro de la organización.

**CUARTO:** Se le encomienda a la organización que a través de agradecimientos por metas mensuales busque estratégicamente demostrar a las colaboradoras que su trabajo es importante y valorado, de esta forma ellas tendrán un mejor ánimo al momento de realizar sus funciones.

**QUINTO:** Se le sugiere implementar bonos alimenticios que sumen al sueldo recibido mensualmente, de este modo se logrará el cambio de visión de las colaboradoras sobre este punto.

## REFERENCIAS

- Alemán, A. (28 de marzo de 2018). Sociedad: El estrés, ese enemigo poderoso que afecta al 80% de peruanos. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. & Miranda, M. (Junio, 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 63(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018 (Tesis de Licenciatura). Recuperada de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019\\_Boada-Llerena.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf)
- Bustos, E. (s.f.). ¿Es posible evitar el estrés? Motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=fAVADQAAQBAJ&pg=PT136&dq=el+estres+segun+cannon&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwic-pj-hKTsAhWCnFkKHemDA2QQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false>
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis de Bachiller). Recuperada de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)
- Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo (24 de enero de 2020). Economía: La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Escobar, R. (2019). Estrés y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la unidad territorial Junín del programa cuna más 2018 (Tesis de Maestría). Recuperada de

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2888/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-ESCOBAR%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franca, L., Bastos, N., Polezi, I. & Santos, A. (marzo, 2018). Estresse e satisfação no trabalho: um estudo entre gestores da área comercial. *Revista Científica Hermes* 20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4776/477654979006/477654979006.pdf>

Gonzáles, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. (Tesis de Doctorado). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%ca1lez\\_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%ca1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Grillo, K., Barboza, R., Andolh, R., Machado, E., Janzantte, A., Santa, R. & Dal Secco, L. (septiembre, 2017). Carga de trabalho de enfermagem, estresse/burnout, satisfação e incidentes em unidade de terapia intensiva de trauma. *Texto & Contexto – Enfermagem* 26(3). Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072017000300322&lang=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072017000300322&lang=es)

Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S. & Akbar, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work* 8. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300841?via%3Dihub>

Huamani, A. (2018). Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Ciencia y Arte de Enfermería* 3(2). Recuperado de <http://cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>

Kian, K. (2019). Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2016 (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- La satisfacción laboral cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. (17 de septiembre de 2020). Empresas: Murcia Diario. Recuperado de <http://murciadiario.com/art/15380/la-satisfaccion-laboral-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea>
- León, F. (2020). Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional de huacho, 2019 – 2020 (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3935/TESIS%20ESTRES-OCUPACIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL-LEON%20PRUDENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Lozano, J. (2019). Estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre profesionales (Tesis de Bachiller). Recuperada de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9310/1/2019\\_Lozano-Rodriguez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9310/1/2019_Lozano-Rodriguez.pdf)
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. & García, N. (Enero-Febrero, 2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentes utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Martínez, E. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional (Tesis Doctoral). Recuperada de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence=1>

- Medina, M. (2000). Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=fHhEB3CJlpsC&pg=PA198&dq=teoria+de+la+discrepancia+de+locke&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjz45Sb16XsAhWowVkkHTKvBmMQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q&f=false>
- Mendoza, A. (2019). Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate, 2018 (Tesis de Licenciatura). Recuperada de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019\\_Talledo-Falla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019_Talledo-Falla.pdf)
- MINSA. (2020). Resolución Ministerial 363-2020-MINSA. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/804253/RM\\_363-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/804253/RM_363-2020-MINSA.PDF)
- Monteza, N. (2018). Niveles de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonés 2018. (Tesis de Especialidad). Recuperada de [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4098/MONTEZA%20HERRERA\\_TESIS2DAESP\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/4098/MONTEZA%20HERRERA_TESIS2DAESP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Otzen, T. & Manterola, C. (Marzo, 2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a Estudio. *International Journal of Morphology* 35(1). Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Palomino, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA91&dq=herzberg+teoria&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjO4ImN5KXsAhUtw1kKHeKEDC0Q6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q=herzberg%20teoria&f=false>
- Párraga, I., Gonzáles, E., Méndez, T., Villarín, A. & León, A. (mayo, 2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia* 11(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1696/169660051003/169660051003.pdf>

- Romero-Marínez, M., Shamah-Levy, T., Cuevas-Nasu, L., Gómez-Humarán, I., Gaona-Pineda, E., Gómez-Acosta, L., Rivera-Dommarco, J. & Hernández-Ávila, M. (Junio, 2017). Diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016. *Salud Pública México* 59(3). Recuperado de <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/8593/11151>
- Ruiz, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%20C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Sanz-Carrillo, C. García-Campayo, J., Rubio, A., Santed, M.A. y Montoro, M. (2002) Validation of the Spanish version of Perceived Stress Questionnaire *Journal of Psychosomatic Research* 52(3). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/11466990\\_Validation\\_of\\_the\\_Spanish\\_version\\_of\\_the\\_Perceived\\_Stress\\_Questionnaire](https://www.researchgate.net/publication/11466990_Validation_of_the_Spanish_version_of_the_Perceived_Stress_Questionnaire)
- Taczon, A. (2016). Prueba de Shapiro-Wilks. TECNOSTATS. Recuperado de [http://riotorto.users.sourceforge.net/R/noparam\\_shapiro/](http://riotorto.users.sourceforge.net/R/noparam_shapiro/)
- Ventura-León, J. (Diciembre, 2017). ¿Población o muestra? Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública* 43(4). Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Visitación, M. (2017). Estrés laboral y satisfacción en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación, 2016 (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n\\_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. & Ho, R. (febrero, 2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research*

*and Public Health* (2020). Recuperado de  
file:///C:/Users/PC2020AGOSTO/Downloads/ijerph-17-01729.pdf

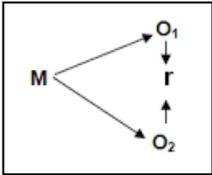
## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés	El estrés es la interdependencia entre un sujeto y el entorno que lo rodea, el cual es producido cuando el individuo siente que está siendo amenazado y sus defensas no son suficientes para protegerse (Lazarus, 1986).	Hace referencia al accionar de un individuo frente a una situación que se le presenta y trasgrede sus límites de tranquilidad. Se medirá mediante el Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) el cual cuenta con seis factores.	Tensión-Irritabilidad-Fatiga Aceptación Social de Conflictos Energía y Diversión Sobrecarga Satisfacción para autorrealización Miedo y ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión, intranquilidad y desgaste físico y psicológico.</li> <li>• Frustración frente a situaciones difíciles.</li> <li>• Interés para la realización de sus funciones.</li> <li>• Impresión de tener muchas responsabilidades a su cargo.</li> <li>• Actitud para el cumplimiento de funciones.</li> <li>• Temor hacia el futuro y sobre sus capacidades.</li> </ul>	Ordinal
Satisfacción Laboral	Ánimo que tiene una persona al momento de desarrollar sus funciones laborales, todas estas establecidas mediante las diversas culturas generadas por la práctica adquirida de su labor (Palma, 2005).	Se refiere al buen y gustoso desenvolvimiento de un colaborador dentro de su centro laboral. Se medirá mediante la Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) el cual cuenta con cuatro factores.	Significación de la Tarea Condiciones de Trabajo Reconocimiento Personal y/o Social Beneficios Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la labor que realiza.</li> <li>• Sensación sobre las condiciones en las que labora.</li> <li>• Relación del colaborador con los demás integrantes de la empresa.</li> <li>• Reconocimiento monetario acorde a sus funciones.</li> </ul>	Ordinal

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre estrés y el factor significación de la tarea en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor condición del trabajo en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor reconocimiento personal y/o social en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el factor beneficios económicos en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre el estrés y el factor significación de la tarea en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Precisar la relación entre el estrés y el factor condición del trabajo en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés y el factor reconocimiento personal y/o social en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Señalar la relación entre el estrés y el factor beneficios económicos en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación entre el estrés y el factor significación de la tarea en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Existe relación entre el estrés y el factor condición del trabajo en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Existe relación entre el estrés y el factor reconocimiento personal y/o social en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p> <p>Existe relación entre el estrés y el factor beneficios económicos en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2020.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> - Cuestionario de Estrés Percibido (CEP) - Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)</p>														
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p><b>Tipo</b> No experimental cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b> Descriptivo Correlacional</p> 	<p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población</b> Conformada por 49 colaboradoras de una clínica geriátrica de San Isidro.</p> <p><b>Muestra</b> Conformada por 49 colaboradoras de una clínica geriátrica de San Isidro.</p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Estrés</td> <td>Tensión-Irritabilidad-Fatiga</td> </tr> <tr> <td>Aceptación Social de Conflictos</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Satisfacción Laboral</td> <td>Energía y Diversión</td> </tr> <tr> <td>Sobrecarga</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción para autorrealización</td> </tr> <tr> <td>Miedo y ansiedad</td> </tr> <tr> <td>Significación de la Tarea</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de Trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Beneficios Económicos</td> <td>Reconocimiento Personal y/o Social</td> </tr> <tr> <td>Beneficios Económicos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Estrés	Tensión-Irritabilidad-Fatiga	Aceptación Social de Conflictos	Satisfacción Laboral	Energía y Diversión	Sobrecarga	Satisfacción para autorrealización	Miedo y ansiedad	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Beneficios Económicos	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos
Variables	Dimensiones																
Estrés	Tensión-Irritabilidad-Fatiga																
	Aceptación Social de Conflictos																
Satisfacción Laboral	Energía y Diversión																
	Sobrecarga																
	Satisfacción para autorrealización																
	Miedo y ansiedad																
	Significación de la Tarea																
	Condiciones de Trabajo																
Beneficios Económicos	Reconocimiento Personal y/o Social																
	Beneficios Económicos																

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Estrés Percibido (CEP)

(Sanz-Carrillo y otros, 2002)

Conteste las siguientes cuestiones según la frecuencia con que se dan en su vida. No hay respuesta buena ni mala.

	Casi nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
1. Se siente descansado				
2. Siente que se le hacen demasiadas peticiones				
3. Está irritable o malhumorado				
4. Tiene demasiadas cosas que hacer				
5. Se siente solo o aislado				
6. Se encuentra sometido a situaciones conflictivas				
7. Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan				
8. Se siente cansado				
9. Teme que no pueda alcanzar todas sus metas				
10. Se siente tranquilo				
11. Tiene que tomar demasiadas decisiones				
12. Se siente frustrado				
13. Se siente lleno de energía				
14. Se siente tenso				
15. Sus problemas parecen multiplicarse				
16. Siente que tiene prisa				
17. Se siente seguro y protegido				
18. Tiene muchas preocupaciones				
19. Está bajo la presión de otras personas				
20. Se siente desanimado				
21. Se divierte				
22. Tiene miedo al futuro				
23. Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas				
24. Se siente criticado o juzgado				
25. Se siente alegre				
26. Se siente agotado mentalmente				
27. Tiene problemas para relajarse				
28. Se siente agobiado por la responsabilidad				
29. Tiene tiempo suficiente para usted				
30. Se siente presionado por los plazos de tiempo				

## Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. No hay respuesta buena ni mala.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUEDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

## Anexo 4: Tabla de Normalidad

**Tabla 3:**

*Pruebas de normalidad.*

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	GI	Sig.
Estrés	,948	49	,032
Satisfacción Laboral	,972	49	,280

*Fuente: Elaborado por el SPSS 25 según la aplicación de los instrumentos a la muestra.*

En la tabla tres, podemos observar que a través de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la variable uno, estrés, obtuvo un p-valor = ,032 lo que denota que su distribución es anormal ya que es menor a ,05. Por otro lado, la variante dos, tuvo un p-valor = ,280 indicando que esta tiene una distribución normal dado que es mayor a ,05. Por tanto, se hizo uso del estadístico Rho de Spearman para estadística no paramétrica.

## Anexo 5: Permiso de aplicación de instrumentos

### “AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

**RESIDENCIA TEMPORAL LOS CASTAÑOS**

**BIKUR JOLIM**

**CALLE LOS CASTAÑOS 225 SAN ISIDRO**

Lima, 06 de Mayo del 2021

SEÑOR:

Mg Dioneer Francis Marín Puelles

Coordinador de la Escuela de Psicología UCV - Tarapoto

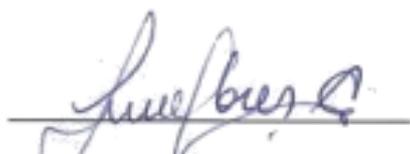
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, el motivo de esta carta es para informarle sobre la **ACEPTACIÓN** de la estudiante **TORRES RUFINO ANGIE LISSET**, del XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, para realizar el Desarrollo de Investigación: **“Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una clínica geriátrica de San Isidro, Lima, 2021”**, en nuestra Institución.

La mencionada estudiante, realizará la siguiente actividad:

- Aplicación de dos instrumentos de recolección de datos.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Mg. Jenny Flores Carita  
Jefatura de Enfermería  
CEP N° 27918  
BIKUR JOLIM





# JUEZ 01: Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO (CEP)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Tensión, Irritabilidad y Fatiga</b>								
3	Está irritable o malhumorado.	X		X		X		
8	Se siente cansado.	X		X		X		
10	Se siente tranquilo.	X		X		X		
14	Se siente tenso.	X		X		X		
15	Sus problemas parecen multiplicarse.	X		X		X		
16	Siente que tiene prisa.	X		X		X		
26	Se siente agotado mentalmente.	X		X		X		
27	Tiene problemas para relajarse.	X		X		X		
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Aceptación Social de Conflictos</b>								
5	Se siente solo o aislado.	X		X		X		
6	Se encuentra sometido a situaciones conflictivas.	X		X		X		
12	Se siente frustrado.	X		X		X		
17	Se siente seguro y protegido.	X		X		X		
19	Está bajo la presión de otras personas.	X		X		X		
20	Se siente desanimado.	X		X		X		
24	Se siente criticado o juzgado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Energía y Diversión</b>								
1	Se siente descansado.	X		X		X		
13	Se siente lleno de energía.	X		X		X		
21	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
25	Se siente alegre.	X		X		X		
29	Tiene tiempo suficiente para usted.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Sobrecarga</b>								
2	Siente que se le hacen demasiadas peticiones.	X		X		X		
4	Tiene demasiadas cosas que hacer.	X		X		X		
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones.	X		X		X		
18	Tiene muchas preocupaciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción por Autorrealización</b>								
7	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan.	X		X		X		
9	Teme que no pueda alcanzar todas sus metas.	X		X		X		
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Miedo y Ansiedad</b>								
22	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
28	Se siente agobiado por la responsabilidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco

DNI: 41432984

Especialidad del validador: Psicología Clínica e Investigación

15 de abril del 2021

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

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

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

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

Juan Carlos Escudero Nolasco

C.R.P. 12965

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## JUEZ 02: Dr. Oscar Roberto Reategui García



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO (CEP)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Tensión, Irritabilidad y Fatiga</b>								
3	Está irritable o malhumorado.	X		X		X		
8	Se siente cansado.	X		X		X		
10	Se siente tranquilo.	X		X		X		
14	Se siente tenso.	X		X		X		
15	Sus problemas parecen multiplicarse.	X		X		X		
16	Siente que tiene prisa.	X		X		X		
26	Se siente agotado mentalmente.	X		X		X		
27	Tiene problemas para relajarse.	X		X		X		
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Aceptación Social de Conflictos</b>								
5	Se siente solo o aislado.	X		X		X		
6	Se encuentra sometido a situaciones conflictivas.	X		X		X		
12	Se siente frustrado.	X		X		X		
17	Se siente seguro y protegido.	X		X		X		
19	Está bajo la presión de otras personas.	X		X		X		
20	Se siente desanimado.	X		X		X		
24	Se siente criticado o juzgado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Energía y Diversión</b>								
1	Se siente descansado.	X		X		X		
13	Se siente lleno de energía.	X		X		X		
21	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
25	Se siente alegre.	X		X		X		
29	Tiene tiempo suficiente para usted.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Sobrecarga</b>								
2	Siente que se le hacen demasiadas peticiones.	X		X		X		
4	Tiene demasiadas cosas que hacer.	X		X		X		
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones.	X		X		X		
18	Tiene muchas preocupaciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción por Autorrealización</b>								
7	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan.	X		X		X		
9	Teme que no pueda alcanzar todas sus metas.	X		X		X		
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Miedo y Ansiedad</b>								
22	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
28	Se siente agobiado por la responsabilidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Oscar Roberto Reategui García   DNI: 42908592

Especialidad del validador: Psicología Clínica

15 de Abril del 2021

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

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entienda 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. Oscar Roberto Reategui García  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 17080

Firma del Experto Informante.

## JUEZ 03: Mg. Deyvi Baca Romero



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO (CEP)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Tensión, Irritabilidad y Fatiga</b>								
3	Está irritable o malhumorado.	X		X		X		
8	Se siente cansado.	X		X		X		
10	Se siente tranquilo.	X		X		X		
14	Se siente tenso.	X		X		X		
15	Sus problemas parecen multiplicarse.	X		X		X		
16	Siente que tiene prisa.	X		X		X		
26	Se siente agotado mentalmente.	X		X		X		
27	Tiene problemas para relajarse.	X		X		X		
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Aceptación Social de Conflictos</b>								
5	Se siente solo o aislado.	X		X		X		
6	Se encuentra sometido a situaciones conflictivas.	X		X		X		
12	Se siente frustrado.	X		X		X		
17	Se siente seguro y protegido.	X		X		X		
19	Está bajo la presión de otras personas.	X		X		X		
20	Se siente desanimado.	X		X		X		
24	Se siente criticado o juzgado.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Energía y Diversión</b>								
1	Se siente descansado.	X		X		X		
13	Se siente lleno de energía.	X		X		X		
21	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
25	Se siente alegre.	X		X		X		
29	Tiene tiempo suficiente para usted.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Sobrecarga</b>								
2	Siente que se le hacen demasiadas peticiones.	X		X		X		
4	Tiene demasiadas cosas que hacer.	X		X		X		
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones.	X		X		X		
18	Tiene muchas preocupaciones.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Satisfacción por Autorrealización</b>								
7	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan.	X		X		X		
9	Tiene que no pueda alcanzar todas sus metas.	X		X		X		
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 6: Miedo y Ansiedad</b>								
22	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
28	Se siente agobiado por la responsabilidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: DEYVI BACA ROMERO

DNI: 43772767

Especialidad del validador: MAGISTER EN PSICOLOGÍA / INVESTIGADOR

19 de 04 del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

C. Ps. P. 17815

-----  
Firma del Experto Informante.

## JUEZ 04: Mg. Fiorella Stefany Villón Arellano



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO (CEP)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Tensión, Irritabilidad y Fatiga</b>								
3	Está irritable o malhumorado.	X		X		X		
8	Se siente cansado.	X		X		X		
10	Se siente tranquilo.	X		X		X		
14	Se siente tenso.	X		X		X		
15	Sus problemas parecen multiplicarse.	X		X		X		
16	Siente que tiene prisa.	X		X		X		
26	Se siente agotado mentalmente.	X		X		X		
27	Tiene problemas para relajarse.	X		X		X		
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Aceptación Social de Conflictos</b>								
5	Se siente solo o aislado.	X		X		X		
6	Se encuentra sometido a situaciones conflictivas.	X		X		X		
12	Se siente frustrado.	X		X		X		
17	Se siente seguro y protegido.	X		X		X		
19	Está bajo la presión de otras personas.	X		X		X		
20	Se siente desanimado.	X		X		X		
24	Se siente criticado o juzgado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Energía y Diversión</b>								
1	Se siente descansado.	X		X		X		
13	Se siente lleno de energía.	X		X		X		
21	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
25	Se siente alegre.	X		X		X		
29	Tiene tiempo suficiente para usted.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Sobrecarga</b>								
2	Siente que se le hacen demasiadas peticiones.	X		X		X		
4	Tiene demasiadas cosas que hacer.	X		X		X		
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones.	X		X		X		
18	Tiene muchas preocupaciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción por Autorealización</b>								
7	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan.	X		X		X		
9	Tiene que no pueda alcanzar todas sus metas.	X		X		X		
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiere hacerlas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Miedo y Ansiedad</b>								
22	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
28	Se siente agobiado por la responsabilidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fiorella Stefany Villón Arellano    DNI: 70278144

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Organizacional

23 de abril del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

## JUEZ 05: Dra. Tania Geovana Polo López



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO (CEP)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Tensión, Irritabilidad y Fatiga</b>								
3	Está irritable o malhumorado.	X		X		X		
8	Se siente cansado.	X		X		X		
10	Se siente tranquilo.	X		X		X		
14	Se siente tenso.	X		X		X		
15	Sus problemas parecen multiplicarse.	X		X		X		
16	Siente que tiene prisa.	X		X		X		
26	Se siente agotado mentalmente.	X		X		X		
27	Tiene problemas para relajarse.	X		X		X		
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Aceptación Social de Conflictos</b>								
5	Se siente solo o aislado.	X		X		X		
6	Se encuentra sometido a situaciones conflictivas.	X		X		X		
12	Se siente frustrado.	X		X		X		
17	Se siente seguro y protegido.	X		X		X		
19	Está bajo la presión de otras personas.	X		X		X		
20	Se siente desanimado.	X		X		X		
24	Se siente criticado o juzgado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Energía y Diversión</b>								
1	Se siente descansado.	X		X		X		
13	Se siente lleno de energía.	X		X		X		
21	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
25	Se siente alegre.	X		X		X		
29	Tiene tiempo suficiente para usted.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Sobrecarga</b>								
2	Siente que se le hacen demasiadas peticiones.	X		X		X		
4	Tiene demasiadas cosas que hacer.	X		X		X		
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones.	X		X		X		
18	Tiene muchas preocupaciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción por Autovaloración</b>								
7	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan.	X		X		X		
9	Teme que no pueda alcanzar todas sus metas.	X		X		X		
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Miedo y Ansiedad</b>								
22	Tiene miedo al futuro.	X		X		X		
28	Se siente agobiado por la responsabilidad.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Polo López, Tania Geovana   DNI: 41066149

Especialidad del validador: Dra. En Psicología e Investigación

19 de abril del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CPsP 16715

Firma del Experto Informante.

## Anexo 7: Validez por juicio de expertos

<b>VALIDEZ DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA</b>											
<b>Ítem</b>	<b>juez 1</b>	<b>juez 2</b>	<b>juez 3</b>	<b>juez 4</b>	<b>juez 5</b>	<b>Sx1</b>	<b>Mx</b>	<b>CVC1</b>	<b>Pei</b>	<b>CVC1C</b>	
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 26	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
Ítem 27	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00	
<b>TOTAL</b>						<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.00032</b>	<b>0.00</b>	<b>0.96</b>

# JUEZ 01: Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significación de la Tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es igual para mí manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me disgusta que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco

DNI: 41432984

Especialidad del validador: Psicología Clínica e Investigación

15 de abril del 2021

Juan Carlos Escudero Nolasco

C.Ps.P. 12965

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

## JUEZ 02: Dr. Oscar Roberto Reategui García



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significación de la Tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es insustentable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Oscar Roberto Reategui García    DNI: 42908592

Especialidad del validador: Psicología Clínica

15 de Abril del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Dr. Oscar Roberto Reategui García  
**PSICÓLOGO**  
 C.Ps.P. 17060

Firma del Experto Informante.

## JUEZ 03: Mg. Deyvi Baca Romero



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significación de la Tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: DEYVI BACA ROMERO

DNI: 43772767

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGÍA / INVESTIGADOR**

19 de 04 del 2021

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

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

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

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

C.Ps.P. 17815

Firma del Experto Informante.

## JUEZ 04: Mg. Fiorella Stefany Villón Arellano



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significación de la Tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es desigual.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Fiorella Stefany Villón Arellano    DNI: 70276144

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Organizacional

23 de abril del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

## JUEZ 05: Dra. Tania Geovana Polo López



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO (SL-SPC)

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significación de la Tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de Trabajo</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
11	Prefero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me disgusta que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Beneficios Económicos</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_



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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Polo López, Tania Geovana    DNI: 41066149

Especialidad del validador: Dra. En Psicología e Investigación

19 de abril del 2021

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

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

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

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

CPsP 16715

-----  
Firma del Experto Informante.



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TORRES RUFINO ANGIE LISSET estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y Satisfacción Laboral en Trabajadoras de una Clínica Geriátrica de San Isidro, Lima, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TORRES RUFINO ANGIE LISSET <b>DNI:</b> 72746684 <b>ORCID</b> 0000-0002-8508-6899	Firmado digitalmente por: ATORRESR99 el 07-09- 2021 21:41:25

Código documento Trilce: INV - 0371452