



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la
ciudad de Huaraz, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Gomez Cruz, Dyanna Yaritza (orcid.org/0000-0002-1282-2269)

Tarazona Espinoza, Tahit Rosmery (orcid.org/0000-0001-5701-0830)

ASESOR:

Dra. Terry Torres, Lizeth Eliana (orcid.org/0000-0001-8611-3564)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis seres queridos, quienes han sido mi fuente inagotable de apoyo y motivación a lo largo de esta travesía académica. Agradezco profundamente su paciencia, aliento y comprensión. Este logro no habría sido posible sin su constante respaldo. A mi asesora y a todos aquellos que han contribuido a mi crecimiento intelectual, les dedico este trabajo con gratitud. Que este esfuerzo contribuya, aunque sea modestamente, al conocimiento y al bienestar de nuestra sociedad.

Agradecimiento

Este proyecto no solo representa un esfuerzo individual, sino también el resultado de una red de apoyo invaluable. Gracias a cada persona que ha formado parte de este viaje, contribuyendo de alguna manera a nuestro crecimiento académico y personal. Que este logro sea también un reconocimiento a la comunidad que nos rodea y que han sido parte integral de nuestra formación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERRY TORRES LIZETH ELIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024", cuyos autores son GOMEZ CRUZ DYANNA YARITZA, TARA ZONA ESPINOZA TAHIT ROSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 22 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERRY TORRES LIZETH ELIANA DNI: 42393524 ORCID: 0000-0001-8611-3564	Firmado electrónicamente por: LTERRY el 22-07- 2024 09:33:54

Código documento Trilce: TRI - 0827859





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GOMEZ CRUZ DYANNA YARITZA, TARAZONA ESPINOZA TAHIT ROSMERY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DYANNA YARITZA GOMEZ CRUZ DNI: 75823412 ORCID: 0000-0002-1282-2269	Firmado electrónicamente por: DGOMEZCR el 22-07-2024 15:31:34
TAHIT ROSMERY TARAZONA ESPINOZA DNI: 46545850 ORCID: 0000-0001-5701-0830	Firmado electrónicamente por: TTARAZONAE el 22-07-2024 15:34:23

Código documento Trilce: TRI - 0828075

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad del asesor	iv
Declaración de originalidad de los autores	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1 Tipo de investigación	16
3.1.2 Diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.3.1 Población	18
3.3.2 Muestra.....	19
3.3.3 Muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.4.1 Técnicas	19
3.4.2 Instrumentos.....	19
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	20

IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para analizar la normalidad de la distribución de los datos.	22
Tabla 2. Prueba de hipótesis de correlación de Spearman entre Estrés laboral y satisfacción laboral.	23
Tabla 3, Correlación entre estrés laboral y la dimensión significación en la tarea.	24
Tabla 4. Correlación entre estrés laboral y condiciones de trabajo	25
Tabla 5. Correlación entre estrés laboral y reconocimiento personal y social	26
Tabla 6. Correlación entre estrés laboral y Beneficios económicos.	27

Índice de figuras

Figura 1	17
----------------	----

Resumen

La investigación llevada a cabo tuvo como propósito principal relacionar el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo entre los efectivos policiales en la ciudad de Huaraz durante el año 2024. Este estudio se enmarca en la categoría de investigación básica y adopta un diseño correlacional no experimental de tipo transversal. La muestra consistió en 300 efectivos policiales de Huaraz, con edades comprendidas entre los 24 y 45 años. Se emplearon como herramientas de medición la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Los resultados revelaron una correlación significativa y moderada de 0,498 entre ambas variables. Esta correlación sugiere que existe una relación directa entre el aumento del estrés laboral y la disminución de la satisfacción laboral entre los efectivos policiales de Huaraz.

Palabras clave: Estrés laboral, satisfacción laboral, efectivos policiales.

ABSTRACT

The research carried out aimed to establish the main purpose of the relationship between job stress and job satisfaction among police officers in the city of Huaraz during the year 2024. This study falls within the category of basic research and adopts a non-experimental correlational design of a cross-sectional nature. The sample consisted of 300 police officers from Huaraz, aged between 24 and 45 years old. The tools used for measurement were the Occupational Stress Scale from the ILO-WHO and the Job Satisfaction Scale SL – SPC. The results revealed a significant and moderate correlation of 0.498 between both variables. This correlation suggests a direct relationship between increased job stress and decreased job satisfaction among police officers in Huaraz.

Keywords: Job stress, job satisfaction, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha venido tomando gran importancia el fenómeno del estrés, particularmente en el entorno de trabajo internacional, ello por motivo que esta variable afecta sobre el desempeño de los colaboradores de cualquier institución, unidad económica u organización, los cuales necesitan individuos que obedezcan a las competencias de cada cargo laboral. La desobediencia de dichas aptitudes establecidas provoca problemáticas tanto en el entorno laboral como en cada trabajador vulnerando su desempeño laboral y la misma impactando en sus aspectos psicológicos y fisiológicos (Blanco, 2022).

De acuerdo con Estupiñan (2021), la satisfacción en el trabajo y el adecuado estado psicológico como comportamientos se ven relacionadas a muchos contextos que posee una empresa, entre ellos el estrés en los colaboradores, baja producción, falta de personal, exceso de rotación de cargos, todos estos los cuales vulneran el sistema de trabajo de manera general. Si bien es cierto, mencionar el tema de estrés laboral es observar como este en los últimos años ha tenido un incremento considerable por motivo de la pandemia, no siendo combatida aun en su totalidad; actualmente el estrés se presenta también porque existe una preocupación de los trabajadores sobre el peligro de contagio laborando ahora de manera presencial, además que existe un recargo de trabajo sobre estos, más aún si no se posee todo aquello que es de necesidad para realizar operaciones relacionadas al trabajo desde su hogar, así también estos viven en una continua incertidumbre si mantendrán su trabajo, combaten contra deficiencias técnicas; entre ellas el capacitarse en el empleo de plataformas innovadoras como mecanismos de comunicación, adaptarse al entorno que se cuenta para trabajar, o variaciones en el horario, provocando insatisfacción laboral a los trabajadores que laboren de manera presencial y ubicándose en escalas de rendimiento no antes vistas por los líderes , gerentes y socios de las organizaciones; los cuales deben de adoptar acciones para ordenadamente delegar funciones y horarios.

Por otro lado, los especialistas mencionan que el impacto que ha generado esta pandemia mundial sigue presenciándose en el bienestar mental de las personas aun después de haberse controlado. Una encuesta realizada a 12,000 trabajadores de 11 países demostró que el 42% obtuvo niveles altos de estrés,

depresión o ansiedad en su centro de trabajo, lo cual genera que su rendimiento personal disminuya fuertemente; asimismo, un 40% indicó decidir de manera poco adecuada (Foro de Recursos Humanos, 2020)

De acuerdo con Shukla et al. (2016), en la India los directivos de las diversas organizaciones creen que el estrés laboral es un problema esencial por el principal motivo de los horarios estrictos que obedecen en su centro de labores; el 78% de los trabajadores en la India duermen máximo 6 horas diarias, generando enfermedades severas sobre el sueño. De igual manera, para Stevenson y Farmer (2019) indican que al menos el 66% de los trabajadores se han sentido ansiosos sobre las labores que efectúan en el último año, con una diferencia particularidad según la edad que poseen; el 76% para aquellos trabajadores menores de 35 años, en relación con el 54% para aquellos mayores de 55 años, además solo 1 de cada 10 trabajadores indica que el centro de labores donde desempeña sus funciones es muy adecuada.

Un estudio realizado por la International Business Report revela datos variados sobre países donde la población está afectada por el estrés laboral. En la lista, China encabeza con el 76% de los niveles de estrés, seguido por México con un 74%, y luego están Turquía y Vietnam, ambos con un 72% de población experimentando estrés laboral. Grecia se encuentra en quinto lugar con un 68% (Cero35, 2020).

Asimismo, una investigación realizó una evaluación referente a la observación de 650 profesionales de América Latina, el 55% indicó que percibe un buen entorno laboral, un 23% manifestó que dicho entorno es un poco más tenso; de igual manera el 70% indicó que el dialogo con sus compañeros siempre es fluido y un 73% indicó que su empleador posee una confianza en la producción y sacrificio de los colaboradores, lo cual representa un nivel de estrés escaso, ya que poseen una buena motivación por parte de la organización para cumplir con los objetivos que se les encomienda, esta información se considera confortante, ya que demuestra sacrificios por parte de las diversas organizaciones para mantener el continuo contante de los sectores laborales y lo relevante de trabajar en función a metas. Sin embargo, no olvidemos que ello únicamente simboliza una investigación de una muestra no probabilística, lo cual dentro de la

investigación indica que continuamente nada está definido con certeza, sino que varía con el continuar del tiempo (Mandomedio, 2020).

De acuerdo con El Peruano (2021) en el Perú el Ministerio del Interior es el principal encargado de proteger la libertad, los derechos fundamentales de la ciudadanía y promover el orden social e interno de las personas por medio de los diversos organismos policiales. Siendo la intención según lo dispone la Ley de la policía nacional peruana, asegurar, mantener y reestructurar un entorno de paz dentro del territorio; de estas acciones se resalta el deber de hacer obedecer y vivir en una población de tranquilidad, paz, orden y simultáneamente controlar las manifestaciones de grupos sociales y asegurar la salud individual de la persona y los patrimonios privados y públicos.

En la ciudad de Lima, Vasquez (2019) efectuó una investigación donde se reconoce un promedio alto (22,3%) de estrés en los efectivos policiales de la DIRINCRI, estableciendo que los altos índices de estrés se generan por la fría relación con sus superiores (17,2%), la falta de recursos laborales (18,5%) y con la falta de trabajo en equipo en la organización castrense, estos altos índices de estrés durante un periodo continuo provocan cambios notorios en la personalidad de los efectivos policiales que, si no se controla, modifica su personalidad para adecuarse a las necesidades de trabajo de los policías. Lo mencionado anteriormente, demuestra la falta de establecer estrategias de prevención e intervención que favorezcan al desarrollo de la percepción del entorno laboral de los policías en la DIRINCRI; pues una gran parte de estos, poseen la idea que las demandas de trabajo superan sus formas de combatirlo, sobre todo en el trabajo en equipo, provocando emociones y sentimientos negativos que pueden influir en su estado de salud, generando enfermedades crónicas.

De igual manera León (2017) opina que está presente de forma adecuada el estrés y probablemente con altos niveles el cansancio emocional y de personalidad en los policías en Lima Metropolitana. Asimismo, en relación a la satisfacción organizacional al menos un 48% de colaboradores públicos que enfrentaron la pandemia del COVID -19 posee niveles regulares de estrés, donde de cada cuatro colaboradores, uno cuenta con niveles bajos de satisfacción siendo un problema a considerar en investigaciones futuras.

Se conoce que en nuestro país la policía se ha convertido en una organización sometida a constantes acciones de riesgo tanto internas como externas, un claro ejemplo fue la situación de la pandemia que, si bien es cierto, está bajo control; mas no combatida en su totalidad, estos son acontecimientos que vulneran la salud mental de sus colaboradores los cuales ser verán siempre acompañados por el estrés organizacional.

Por parte de Bustamante (2020) afirma que en la ciudad de Huaraz los policías presentan un vínculo directo de razonable entre su desempeño y el estrés laboral dentro de sus diversas funciones, de la misma manera el estrés organizacional se vincula de forma significativa con los aspectos renuencias emocionales de temor y conductas corporales de miedo, por los diversos problemas de la ciudadanía que ellos presencian y enfrentan, tales como la delincuencia ciudadana, movilizaciones sociales, problemas políticos, económicos y entre otros que continuamente se presencian en esta localidad de Ancash.

Ante tal situación, es relevante evaluar hasta que nivel la PNP puede efectuar un desempeño continuo en el tiempo, por lo cual se presenta la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024?

Desde el enfoque teórico, el estudio actual está justificado porque pretenderá discrepar diversas definiciones y teorías en relación al estrés y la satisfacción laboral, asimismo contribuir con datos sobre la correlación entre estas variables en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz. De tal manera que la comprensión de esta variable sea de provecho para los organismos y posteriores investigaciones. Desde el enfoque metodológico, se justifica porque se pretende de este estudio ser una fuente de datos fiable, ya que se recurrirá a instrumentos con la misma confiabilidad que favorecerán a obtener resultados con el objetivo que otros investigadores puedan emplearlo para futuros estudios, y así sirvan de marco empírico relacionado con esta problemática. A nivel práctico, se justifica porque por medio de la información numérica obtenida en esta investigación, se conocerá la conexión que se presenta entre el estrés y satisfacción laboral en relación a la realidad de una organización autónoma del estado peruano, la cual favorecerá al diseño de sugerencias, propuestas de mejora, talleres o charlas que

permitirán a los efectivos policías combatir el estrés e incrementar su satisfacción laboral.

El presente estudio plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024.

De igual manera, en relación a los objetivos específicos, estos son los siguientes: 1) Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión significación en la tarea en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. 2) Establecer la relación entre el estrés laboral y condiciones de trabajo en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. 3) Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento personal y social en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. 4) Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión Beneficios económicos en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024.

Como hipótesis general, se planteó la siguiente: Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024; y como hipótesis nula: No existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. De igual manera, como hipótesis específicas estarán enfocadas en la presencia o no de la relación entre cada una de las dimensiones de las variables: estrés laboral y satisfacción laboral de la población en la cual se desea efectuar el estudio.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto global ubicamos a Noboa et al. (2019) en su tesis la cual lleva por denominación “Correspondencia del clima empresarial con la satisfacción organizacional en una organización del sector construcción en Ecuador” con el fin de establecer la relación entre las dos variables. En su metodología aplico un diseño transaccional, asimismo, la muestra abordó a 250 colaboradoras de la empresa ecuatoriana. Los resultados indicaron que se presenta una correspondencia positiva entre el clima empresarial y la satisfacción en el trabajo. Asimismo, permitió concluir que referente a las dimensiones de la variable independiente existe una alta influencia en función a la satisfacción laboral: liderazgo y retribución.

Zapata (2022) en su investigación conocida como “Clima empresarial y su impacto con la satisfacción institucional en los enfermeros de un hospital público”; la cual pretendió obedecer al objetivo: evaluar el vínculo entre las variables del personal de salud del Hospital Rural No. 41, San Luis Potosí, 2020. Su metodología se basó a un enfoque transeccional – descriptivo, de naturaleza cuantitativa, con una población abarcada por 46 colaboradores, empleando el instrumento de Escala de Clima Empresarial y Satisfacción de Mc. Closkey/Mueller. Los resultados indicaron que por medio de la evaluación de correlación de Pearson con una influencia adecuada de 0.97 entre las variables, bajo una fiabilidad del 99%. La investigación concluyó que existe una incidencia sobresaliente entre las variables investigadas en la unidad de análisis, ello demuestra de forma general y basándonos en la presente metodología, que, a un mejor ambiente empresarial, existe mayor complacencia en los colaboradores del hospital

Pedraza (2019) en su investigación de título: “El clima organizacional y la satisfacción institucional del recurso humano: aspectos distintos en instituciones privadas y públicas”; que tiene como objetivo general: demostrar la incidencia de ambas variables en los profesionales de la salud en función a criterio estadístico. La investigación aplicó el enfoque causal, racional y empírico, verificando los fenómenos sin realizar ninguna alteración sobre ellas y obteniendo datos en un único momento. A través de la encuesta aplicada a una muestra no probabilística compuesta por 80 colaboradores. Entre los principales resultados se demostró

que se presenta un vínculo positivo entre las variables estudiadas lo cual demuestra con seguridad que se consigue mejora en los aspectos físicos y psicológicos del ambiente institucional, el sacrificio de su personal sobresale en cada uno de sus cargos. La presente tesis ofrece datos relevantes, la cual nos demuestra los aspectos que posee un ambiente institucional como un componente importante en el comportamiento humano que produce un desarrollo correcto de las competencias, técnicas y cognitivas, permitiendo incrementar la aplicación de las operaciones en el entorno laboral.

Asimismo dentro del contexto nacional; Illa & Pareja (2020) en su estudio "Satisfacción y estrés laboral en los PNP del area de seguridad de penales en Qenccoro, Cusco – 2020"; el cual pretendió cumplir el objetivo: determinar el vínculo que se da entre ambas variables del personal policial del centro penitenciario de Qenccoro, en Cusco. El estudio fue de naturaleza básica, de corte transeccional, nivel no experimental – descriptivo; la población comprendió a 86 PNP a los cuales se les otorgó el instrumento la escala de estrés de la OIT, la OMS y la SPC de la satisfacción laboral. La investigación concluyó que existe un vínculo positivo entre las variables investigadas, por lo cual se establece que a mayores niveles de tensión laboral, se presentará un menor índice de satisfacción en los colaboradores del centro penitenciario bajo estudio.

Vasquez (2019) en la tesis titulado "Satisfacción y estrés organizacional en los policías de la DIRINCRI de Lima"; el cual tuvo por objetivo: establecer la correlación entre ambas variables en los policías del Departamento de Investigación Criminal de la ciudad de Lima. En su marco metodológico empleo el método de diseño descriptivo y cuantitativo de un solo corte. La escala de estrés laboral fue utilizada. - OIT y la Escala de Satisfacción Organizacional de Palma a una muestra que estuvo comprendida por 157 efectivos policiales de la DIRINCRI de Lima, tanto varones como mujeres, cuyas edades se ubican desde los 25 a 50 años. Los resultados indicaron que el índice de estrés organizacional es considerado alto en un promedio de 23.3%; de igual manera, el nivel de satisfacción organizacional, es considerado bajo con un porcentaje de 20.4%. La investigación abordó a la conclusión hallando influencia muy razonable entre el índice de satisfacción de los lineamientos de gestión y el estrés de los colaboradores relacionado con la interacción con los altos niveles jerárquicos y un

vínculo correcto con el estrés vinculado con la estructura empresarial y el equipo de trabajo; al final, también se determinó la falta de existencia de la relación razonable entre el índice total de satisfacción organizacional con el total de dimensiones de estrés institucional.

Barzola & Unchupaico (2022) en la tesis de título “Satisfacción organizacional y estrés en los policías de una comisaría de la PNP, Lima - 2021”; el cual tuvo por objetivo general: establecer la correlación entre las variables mencionadas anteriormente en una comisaría de la PNP, Lima – 2021. La naturaleza del estudio fue no experimental - transversal, de diseño descriptivo; con una muestra comprendida por 130 PNP. Se emplearon dos instrumentos, los cuales son la escala de estrés y satisfacción en el trabajo formulados por la OIT – OMS. Los resultados permitieron demostrar que existe un vínculo inversamente importante de un ($p < 0.001$) entre las variables estudiadas, ello representa que mientras exista un p menor a 0.05 se está aceptando la hipótesis formulada. Por ende, se concluyó que mientras una variable aumenta, la otra disminuye, ello en otras palabras demuestra que, a mayor satisfacción organizacional, habrá menor estrés, no obstante, lo genera el clima organizacional donde se ubican, la incidencia de los comandos, carencia de respeto en las ideas del resto de compañeros, no poseer innovadora tecnología que ayude en las labores cotidianas.

Huamán & Gutierrez (2021) en la tesis denominada “Resiliencia y estrés laboral en los PNP de la unidad de cuidado de carreteras en ICA, 2020”; el cual presentó como objetivo general: evaluar el vínculo entre las variables en los suboficiales de la PNP, Ica. El enfoque del estudio fue cuantitativo. y de enfoque transeccional; el total de la población comprendió a 244 PNP del Departamento de Protección de Carreteras de la ciudad de Ica; escogiendo una muestra de 40 efectivos. Se empleó en la presente investigación el instrumento del cuestionario de Estrés organizacional JSS, así como la escala de Resiliencia de Wagnild y Young. El resultado encontrado establece el índice de resiliencia en policías es alto en el 60% de la unidad de análisis, 35% lo considera moderado y 5% bajo; respecto al índice de estrés organizacional, es considerado alto en un 60%, considerado medio en un 30% y de niveles bajos en un 10%. La investigación concluyó que se presenta un vínculo directo débil entre las variables investigadas.

Mendoza & Yupanqui (2022) en la tesis “Satisfacción organizacional y estrés en los PNP de la Unidad de Emergencias en Cusco – 2021”; el cual tuvo por objetivo general: establecer la correspondencia entre las variables mencionadas. Para ello efectuó una metodología de enfoque aplicado, bajo el diseño descriptivo, no experimental, el corte transeccional. La muestra se encontró comprendida por 85 policías de emergencias de la PNP en Cusco; empleando la técnica de la encuesta y como herramientas la escala de estrés en el puesto de trabajo OMS – OIR y de agrado organizacional SL – SPC. Los resultados respecto al estrés organizacional mostraron que un 89% de policías poseen un nivel mínimo, 9% intermedio y un 1% moderado; en referencia al agrado organizacional el 92% se encuentra en el nivel regular, un 5% indican estar parcialmente insatisfechos, un 1% índice bajo, 1% están satisfechos y el porcentaje restante un índice alto. La tesis concluyó que se establece que existe un vínculo razonable entre las variables; habiendo conseguido un p valor de 0.000, de igual forma bajo el estudio de Correspondencia de Rho - Spearman resultó de -0.402 concluyéndose que es negativa a nivel controlada.

Hidalgo (2023) en su investigación denominada “Estrés organizacional y agrado trabajando, para una empresa dedicada a la seguridad de Lima”; presentó como meta esencial: establecer la relación entre las variables que se analizaron. la tesis fue de clase descriptiva, transeccional, de un solo corte. La muestra estuvo comprendida por 150 agentes de seguridad a los cuales se efectuó el instrumento de La escala que mide el Estrés OIT y la OMS, así también la escala de satisfacción empresarial de Sonia Palma Carrillo SL-SPC. Los resultados encontraron una correlación directa, inversa entre las variables de estudio ($p < .001$, $Rho = .799$). Ello demuestra que, a mayores niveles de estrés en los colaboradores, existirá menores niveles de satisfacción en los colaboradores.

Dentro del contexto regional encontramos a González (2020) en el proceso de investigación de título “El entorno de la organización, estrés y el grado de satisfacción en el trabajo de docentes de las universidades privadas de Chimbote, 2019”; esta presentó como objetivo principal: reconocer la concordancia de las variables indicadas. La investigación fue de naturaleza cuantitativa, de clase aplicada, bajo el diseño transeccional – de un solo corte; la población muestral comprometió a 300 profesores de las diversas universidades de Chimbote, los

cuales fueron sujetos de la aplicación de un cuestionario sobre cada variable de estudio. Los resultados establecieron que el clima organizacional está directamente relacionado con el estrés laboral, de igual manera el clima en el trabajo con el agrado organizacional posee un vínculo altamente considerable.

Colchado & Villa (2021) en la tesis en cuestión “Estrés organizacional y la satisfacción de los empleados en una organización conservera desde Chimbote, en el año 2020”; el cual tuvo por finalidad: establecer la conexión entre las variables dentro de la empresa estudiada. La naturaleza del estudio es cuantitativa, de clase básica y de diseño transeccional – sin manipulación de la variable. La población de estudio comprometió a 120 trabajadores, que poseen de 18 años a más, a ellos se les dio el instrumento de la escala del estrés laboral y la escala de la OIT-OMS agrado institucional, ya que se encontraron valores que determinación la falta de vinculo en las medidas de las dos variables. El resultado logró establecer que no existe una correspondencia entre las variables, asimismo todas las hipótesis secundarias establecieron que no existen correspondencia en las dimensiones de ambas variables. Cabe señalar, que se identificó que el 33% de trabajadores de la organización poseen un nivel de estrés intermedio y un 47% de la unidad de análisis están muy insatisfechos. La investigación abordó a la conclusión que la variable estrés está presente en el personal, exista o no su carga laboral; porque mientras se de mayor producción van sacar provecho para dar origen a todas las ventas posibles para hacer frente a aquellos tiempos en donde no exista primeros insumos para laborar, y el estrés igualmente se va mostrar mientras no exista labores porque no se conseguirán ingresos. En relación al agrado laboral, esta se recibe de manera monetaria, la cual es conseguida por el auto esfuerzo realizado por los colaboradores.

Galvez & Loloy (2019) en su trabajo de investigación “El estrés y entorno laboral en el personal público de la alcaldía del distrito de Nuevo Chimbote – 2019”; este presentó por objetivo general: determinar si las variables de estudio están relacionadas entre sí. La investigación se desarrolló bajo la naturaleza cuantitativa, fue de diseño correlacional – no experimental, la muestra incluyó a 200 colaboradores de la MDNC, el instrumento aplicado fue el cuestionario correspondiente a cada una de las variables. La investigación concluyó por medio del análisis de información que de acuerdo a la evaluación chi-cuadrado se

determinó un índice de 26,997 a un nivel de confiabilidad del 99%, se comprobó que se presenta correlación entre ambas variables.

Carrasco (2021) en la tesis “Satisfacción y estrés en los enfermeros del Hospital III EsSalud en Chimbote, 2020”; el cual presentó por objetivo: determine la relación entre ambas variables. La tesis se desarrolló bajo un diseño no experimental, de naturaleza cuantitativa, de un solo corte, correlacional. La población comprometió a 60 enfermeros del Hospital III EsSalud Chimbote; La encuesta y el instrumento se utilizaron. efectuado a la unidad de análisis fue el cuestionario referente a cada variable. Los resultados encontrados fueron que el 65% de la unidad de análisis poseen un índice de estrés bajo y 35% un índice de estrés alto. Asimismo, un 57% indicó presentar un nivel medio de satisfacción, 28% y el porcentaje restante un índice alto. La tesis concluyó que existe un vínculo prudente y directo entre las variables, en otras palabras, el progreso del aspecto entorno laboral de agrado institucional, desarrolla el entorno ambiental del estrés organizacional, asimismo el aspecto labor general de agrado, no se vincula acorde a las dimensiones de estrés institucional.

Finalmente dentro del contexto local encontramos a Sifuentes (2021) en su tesis “Desempeño organizacional y estrés en los colaboradores de un Hospital público de Huaraz, 2020”; la cual contó como fin: identificar las conexiones entre las variables. La investigación se llevó a cabo de clase cualitativa, no experimental, aplicada de corte único, la muestra abarcó a 40 trabajadores de la salud; se aplicó como la encuesta como técnica y dos instrumentos que fueron el cuestionario por cada variable, a través de ello se obtuvo como resultados que el 34% cuenta con un índice de estrés intermedio; un 29% un índice de estrés alto y 24% niveles bajos. De igual manera, en función al desempeño organizacional el 73% posee un nivel regular; 4% es alto y 22% es malo.

Bustamante (2020) en la investigación titulada “Estrés organizacional y temor a la COVID-19 en policías de Ancash, Huaraz, 2020”; la cual presentó por objetivo esencial: evaluar la correspondencia entre las variables de estudio. En su metodología mencionó que fue de diseño transeccional – de un solo corte y no experimental. La muestra escogida estuvo comprendida por 290 PNP. Se evaluó las variables por medio del instrumento el cual fue la escala de estrés institucional de la OIT-OMS y escala de miedo a la COVID-19. La información con la cual se

trabajó no cumple con los estándares normales por lo cual se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables, ubicándose que se presenta un vínculo directo de razonable intensidad entre dichas variables, de la misma manera el estrés organizacional se vincula de forma significativa con los aspectos renuencias emocionales de temor y conductas corporales de miedo.

Teoría sobre el estrés

Por otro lado, Woods et al. (2023) en su trabajo de investigación el vínculo entre el estrés de los maestros y la satisfacción laboral como moderado por la supervivencia, fue el objetivo principal la relación del estrés de los docentes y su satisfacción laboral, con una muestra de 2347 docentes de 93 escuelas, los resultados de esta investigación evidenciaron la existencia de una correlación inversa entre el nivel de estrés experimentado y el grado de satisfacción laboral, y que la capacidad de afrontamiento juega un papel significativo como moderador. Cuando se trata de los docentes, aquellos con elevados niveles de afrontamiento experimentaron un impacto menos negativo del estrés en su satisfacción laboral en comparación con aquellos cuya capacidad de afrontamiento era promedio o baja. En resumen, sus hallazgos indican que desarrollar habilidades de afrontamiento puede ser beneficioso para reducir los efectos perjudiciales del estrés en la satisfacción laboral.

Asaloei et al. (2020) en su investigación sobre el estrés laboral y la productividad entre los maestros de primaria tenia como finalidad el estrés relacionado con el trabajo y su eventual relación con el desempeño dentro del trabajo de los profesores que trabajan en instituciones primarias del distrito de Boven Digoel, Indonesia, la muestra estuvo conformada por 352 maestros de escuela primaria, los datos fueron analizados mediante la estadística de correlación de Pearson, teniendo como resultado una correlación negativa y significativa ente el estrés relacionado con el trabajo.

Además Zang et al. (2022) en su investigación mencionan que el agotamiento laboral es frecuente entre los docentes de China en el nivel secundario, pero que el origen sigue siendo poco comprendido, este estudio tenia como objetivo el vínculo entre el estrés laboral y el agotamiento, se contó con una muestra de 701 profesores chinos de escuelas intermedias, dentro de los resultados se indicó que la carga laboral se relaciona positivamente con el

agotamiento laboral. Estos descubrimientos proporcionan una primera visión de la complejidad que involucran los aspectos de la salud laboral de los profesores de secundaria en un entorno cultural chino.

Yoo y Marshall (2022) en su investigación la relación entre motivación, estrés y satisfacción entre graduados, tenían como objetivo examinar las relaciones teóricas de la motivación académica, el estrés y la satisfacción entre los estudiantes de posgrado, se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales, utilizando los datos recopilados de 545 estudiantes, los resultados mostraron que la desmotivación tiene una conexión directa y positiva con el estrés y una relación de negación con la satisfacción escolar. El estrés desempeñó un papel mediador entre la falta de motivación y dos áreas de satisfacción: la satisfacción en el ámbito escolar y la satisfacción general. No se encontró una fuerte correlación entre la motivación intrínseca/extrínseca y ni el estrés ni la satisfacción. Se elaboró un modelo de ecuación estructural definitivo que proporcionó.

La variable estrés es un problema de preocupación y provecho en distintas ramas de las investigaciones, por ello sus efectos influyen tanto en el campo de la salud mental como física. Investigadores como los que a continuación se mencionará apoyaron con sus teorías, con la intención de poder entender de una manera más simple, alguna de sus consecuencias.

Teoría de sacrificio y retribución: De acuerdo con Siegrist (1996) el estrés en los trabajadores se suscitará cuando este se desempeñe de más cumpliendo sus labores, pero no consiga una adecuada retribución conforme a ello, generando como efectos una disminución en su desempeño laboral.

Desempeños en el ambiente de trabajo:

De fuentes externas: se enfoca a las funciones que encomienda la organización para sus empleados el cual este cimentado en fines y metas.

De fuentes internas: una porción de los empleados quienes deben mantenerse motivados y aptos para poder combatir deficiencias que nazcan en el desarrollo de sus funciones: 1. Baja retribución: está vinculada con algunas retribuciones por parte del empleador hacia su personal. 2. Retribución dineraria: representa aquella remuneración que obtiene el personal al trabajar con su jornada laboral, pudiendo ser mensual, quincenal, semanal o diaria. 3. Sentimientos: comprende aquellos lazos e interacción de afecto entre los

colaboradores de la empresa con la misma. 4. Control de la condición: simboliza a aquella protección que ofrece la empresa a sus colaboradores y también aquel progreso que pueda tener este durante su estancia en la empresa. La teoría previamente comentada pretende explicar que un contexto que va a causar mayores índices de estrés en el personal policial será aquella inestabilidad que exista entre los sacrificios que efectúen para ejercer sus funciones, entre los que encontramos los peligros a los que están vulnerables como posibles accidentes, enfermedades, actos de agresión y otros acontecimientos propios de su trabajo y la retribución que estos obtendrán por la aplicación de su labor, es de esta manera que se tiene algunos escenarios que provocaran mayores niveles de estrés como ciertos aspectos externos, carencia de motivación de parte de la empresa, problemáticas en relación a la mejora de la competitividad profesional, problemáticas sociales y por otro lado también creen que su remuneración no es adecuada debido al incremento de los niveles de inseguridad ciudadana, la disminución del respeto a la institución y la aun no culminación de la pandemia la cual pone aun en riesgo su vida y la de sus parientes promoviendo de esta manera cierta tensión que atraerá a largo plazo problemas psicológicos o de salud en estos.

Teoría sobre la satisfacción laboral

Como bien se conoce, existe un gran interés por el estudio de la satisfacción en el trabajo, no obstante, a lo largo de las últimas épocas es muy poca las fuentes referente a innovadoras teorías que puedan sostener el entendimiento de los motivos y consecuencias, no teniendo una claridad del todo entendible referente a la variable. Por ende, lo más importante que se logró obtener fue lo siguiente:

Ayudada en la falta de progreso (McClelland como se citó en Balbuena, 2020)

Tipifica las carencias en tres clases: La carencia de progreso, de mayor poder y de asociación:

Carencia de progreso: motiva a los trabajadores a superar las metas propuestas, y a desarrollar de manera constante sus propios actos, a la aspiración de obtener algo, de ser superior al resto, de efectuar la labor lo más óptimo posible.

Carencia de poder: es descrita como la carencia de tener incidencia sobre la sociedad y de tener un control sobre estos.

Carencia de afiliación: la que posean aquellas personas que optan por cautivar y encontrar la aceptación del resto y escogen aquellos contextos de cooperación sobre las de competencia.

La presente teoría sostiene de forma exacta como algunas carencias en los empleados que están relacionados con una coordinación adecuada entre colaboradores, lograr cierto nivel jerárquico y haber conseguido objetivos individuales serán esenciales para ejercer su trabajo eficientemente y así lograr una satisfacción individual que servirá para obedecer al cumplimiento de fines y metas que ayuden de manera directa a la institución y por ende a su personal.

Dimensiones respecto a la satisfacción en el trabajo

El concepto de satisfacción organizacional se inicia desde la perspectiva actitudinal o afectiva, de acuerdo a lo mencionado previamente. En todos estos contextos, los autores indican que la satisfacción posee facetas o aspectos diversos. Se establecen dos acercamientos a la definición de satisfacción organizacional, como primer punto encontramos la faceta unidimensional y la multidimensional.

De igual manera, Palma (2020) reconoció un dictamen usual de la cualidad hacia la labor, determinando cuan atractivo o esperó le genera al empleado su accionar laboral, esta técnica esta sostenida de manera básica con la teoría de motivación, asimismo de aquellas teorías relacionadas a la dinámica y discrepancia. Por medio de ella, se establece el índice general de satisfacción hacia las labores y los índices concretos de satisfacción en relación a siete elementos:

Elemento I: Contextos materiales y/o físicos: los factores de infraestructura o materiales donde se desarrolla las labores cotidianas y se conforma como simplificador de la misma.

Elemento II: Mercedes laborales y/o remunerativas: el nivel de agrado en función a la retribución económica permanente o extraordinaria como remuneración por la función que se efectúa.

Elemento III: Lineamientos de gestión: el nivel de pacto frente a las políticas o normativas organizacionales enfocadas a gestionar el vínculo laboral y relacionada de manera directa con el empleado.

Elemento IV: Vínculo Social: el nivel de satisfacción en función al vínculo con otros colaboradores de la empresa con los cuales se participa en las operaciones laborales diarias.

Elemento V: Progreso personal: probabilidad que posee el empleado para efectuar actos importantes a su autorrealización.

Elemento VI: Desempeño de labores: la apreciación con la que se vincula el empleado con sus labores diarias en la institución en la cual trabaja.

Elemento VII: Vínculo con las autoridades: la valoración que efectúa el empleado de su vínculo con el empleador directo y referente a sus labores diarias.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio actual será de tipo básica, porque pretende recopilar y conseguir datos por medio de un marco teórico. Será también cuantitativo ya que ayudará a recopilar y cuantificar información para el reconocimiento de los diversos problemas como lo es el estrés y desempeño organizacional (Fresno, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, porque no se buscará la alteración de las variables de manera intencionada. Asimismo, es de clase transeccional porque la información se obtendrá en un único momento, en un tiempo específico por motivo del objetivo que posee, el cual es describir las variables y determinar la relación que se presenta en un tiempo exacto. El nivel que se empleará en la investigación es descriptivo por que pretende reconocer el estrés y su incidencia con el agrado a las labores de los trabajadores que serán sometidos al estudio (Arias et al., 2022).

El modelo de diseño de análisis se exhibe a continuación:

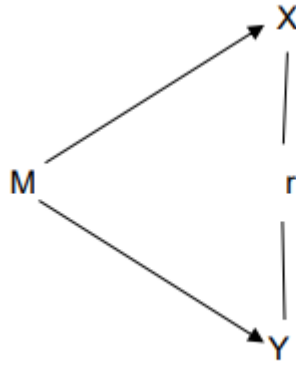


Figura 1

En ello:

M = Muestra

X = Estrés en el trabajo de los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2024.

Y = Desempeño de los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2024.

r = Correspondencia entre las variables bajo investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable X: Estrés laboral

Definición conceptual:

Conceptualizada como la reacción emocional y física a un perjuicio provocado por una inestabilidad entre las pretensiones observadas y los recursos y competencias de una persona para combatir a lidiar ante mencionadas exigencias (OIT, 2018).

Definición operacional:

De acuerdo al puntaje logrado al efectuar el instrumento para medir el Estrés del efectivo policial. Comprende 25 ítems separados en 2 aspectos: Directivos y bienes y estructura y equipo laboral.

Escala de medición:

Escala de tipo ordinal (pudiendo ser nunca, pocas veces, en ocasiones, algunas veces, continuamente, de manera general y siempre)

Variable Y: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Es aquella actividad que efectúa el colaborador en función a su trabajo; en otras palabras, aquella conducta que se ve afectada por su percepción en relación a su trabajo (protección, compañerismo, pago, desarrollo profesional). Asimismo, se cree también que un factor que puede afectar es el nivel de adecuación al trabajo, en función a sus valores, rasgos o carencias (Boada, 2019).

Definición operacional:

De acuerdo al puntaje logrado al efectuar la escala para evaluar la satisfacción institucional de los PNP. Comprende 20 ítems separados en 4 dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social.

Escala de medición:

Escala ordinal (de acuerdo, totalmente de acuerdo, no opina, en totalmente desacuerdo, desacuerdo).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Este estudio comprenderá a 1345 efectivos policiales de la localidad de Huaraz, conforme a la base de datos de RR-HH – XII MRP ANCASH (2023).

Criterios de inclusión

Efectivos policiales, de los dos sexos, entre 24 a 45 años.

Efectivos policiales que se encuentren en la situación de actividad.

Efectivos policiales que laboran dentro de la jurisdicción de la ciudad de Huaraz.

Criterios de exclusión

Efectivos policiales de ambos sexos de 46 años a más.

Efectivos policiales que se encuentren en la situación de disponibilidad o retiro.

Efectivos policiales que no laboren dentro de la jurisdicción de Huaraz.

3.3.2 Muestra

La selección de participantes se componía de 300 efectivos policiales de ambos sexos, con edades que oscilan entre 24 a 45 años, los mismos que laboran dentro de la jurisdicción de la ciudad de Huaraz.

3.3.3 Muestreo

Será de carácter no probabilístico, porque se abarcó la totalidad de los efectivos de la PNP de Huaraz; así también, la obediencia a los estándares de inclusión y exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se hará uso de la encuesta para recopilar información a través del instrumento que será el cuestionario para cada variable (estrés y satisfacción laboral).

3.4.2 Instrumentos

Se hará uso del cuestionario elaborado para el estrés en el trabajo de los policías. El cuestionario de estrés laboral está constituido por 25 ítems separados en 2 dimensiones: Directivos y bienes y estructura y equipo laboral.

El cuestionario será validado por tres evaluadores expertos. Por otro lado, para determinar la fiabilidad se aplicará una prueba piloto a 20 efectivos policiales, buscando como resultado un Alpha de Cronbach que evidencie que el instrumento es confiable.

Como segundo instrumento se elaboró el cuestionario sobre satisfacción laboral en los efectivos policiales, el cual comprenderá 20 ítems separados en 4 aspectos:). Significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social.

El cuestionario será validado por tres evaluadores expertos. Por otro lado, para determinar la confiabilidad se aplicará una prueba piloto a 20 efectivos policiales, buscando como resultado un Alpha de Cronbach que evidencie que el instrumento es confiable.

3.5 Procedimiento

Para obtener la información necesaria, se implementó inicialmente un formulario a través de la plataforma virtual de Google Forms. En este proceso, se llevó a cabo una breve presentación del tema de investigación, se proporcionó información sobre los autores y se brindó la oportunidad para aclarar cualquier duda relacionada con las encuestas. Se enfatizó la naturaleza voluntaria de la participación y se obtuvo el consentimiento informado, acompañado de instrucciones detalladas.

Posteriormente, se procedió a la difusión del formulario en redes sociales, especialmente aquellas más utilizadas por los efectivos policiales, como Facebook, WhatsApp e Instagram. La distribución se realizó utilizando el método de bola de nieve, aprovechando la red de contactos existente.

Una vez completada la fase de recopilación de datos se realizó la descarga de la información recopilada en formato Excel. Este archivo se utilizó para construir la base de datos, que posteriormente se trasladó al programa estadístico SPSS V26 para realizar el análisis exploratorio de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada fue procesada a través del Software estadístico SPSS V26, como primer paso, se tabulará la información en el Software Microsoft 2019 y luego será exportado al SPSS V26, y de esa manera se conseguirá el análisis de los datos recopilados en tablas y/o figuras estadísticas.

3.7 Aspectos éticos

El estudio presentado tomó en cuenta el respeto íntegro de las investigaciones utilizadas, motivo por la cual se realizó la cita correspondiente conforme lo establece la normativa APA 7° Edición (2021).

Cabe recalcar, que ningún dato de la investigación fue alterado durante el proceso de recolección, garantizando su validez.

Se aplicarán los lineamientos éticos del informe Belmont (Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental, 2003) donde la colaboración de cada participante fue de forma voluntaria.

Autonomía: Los efectivos policiales aprobaron escoger de manera libre si colaborar o no con la investigación, a través de la firma del consentimiento entendido el cual manifiesta de forma libre responder el cuestionario, estos datos son brindados por los autores que informarán sobre la presente tesis.

Beneficencia: Todos los efectivos policiales que aceptarán participar se le dará su tiempo y espacio conveniente para que puedan responder al instrumento formulado.

No maleficencia: No se afectará la rectitud psicológica y física de los investigados. Se comentará a los participantes que la obtención de información sería de forma única y para fines solamente académicos respetando sus valores colectivos e individuales, sin vulnerar su organización e imagen.

Justicia: Todos los investigados tendrán la misma probabilidad y oportunidad de participar en la tesis de forma independiente. Para ello, se seleccionó en relación a los juicios de inclusión y exclusión formulados.

IV. RESULTADOS

Tabla de normalidad

Tabla 1. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para analizar la normalidad de los datos

	Estrés laboral	Satisfacción laboral
Z de Kolmogórov-Smirnov	,212	,106
Sig (p)	,000	,000

Para la tabla número 1 se utiliza La prueba de Kolmogorov-Smirnov para saber la normalidad de los datos, porque la muestra asciende a más de 50 encuestados, En la tabla 1 como $p=0 < 0,05$ Al rechazar la hipótesis nula, estamos validando la hipótesis alternativa., es decir los datos no tienen una distribución que cumple con los criterios de normalidad de este modo, aplicaremos estadística no paramétrica.

Tabla 2. Prueba de hipótesis de correlación de Spearman entre Estrés laboral y satisfacción laboral.

<i>Rho de Spearman</i>		<i>Satisfacción laboral</i>
	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>0,498**</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,000</i>
<i>Estrés Laboral</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>H0: $\rho=0$</i>
		<i>Ha: $\rho\neq 0$</i>
	<i>N</i>	<i>300</i>

Los datos presentados en tabla 2 sugieren que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable de estrés laboral y la variable de satisfacción laboral. con un Pvalor de 0,00; y se entiende además un grado de correlación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,498.

Tabla 3, Correlación entre estrés laboral y la dimensión significación en la tarea.

Rho de Spearman		Significación en la tarea
	Coeficiente de correlación	0,392**
	Sig. (bilateral)	,000
	Hipótesis	H0: $\rho=0$
<i>Estrés Laboral</i>		Ha: $\rho \neq 0$
	N	300

En la tabla 3 se evidencia una correlación moderada (Rho=0,392) y estadísticamente significativa (P-valor=0,000, inferior a $\alpha=0,05$), lo que respalda la declaración de que hay una relación significativa entre el estrés laboral y la significación en la tarea.

Tabla 4. Correlación entre estrés laboral y condiciones de trabajo

Rho de Spearman		Condiciones de trabajo
	Coeficiente de correlación	0,524**
	Sig. (bilateral)	,000
	Hipótesis	H0: $\rho=0$
<i>Estrés Laboral</i>		Ha: $\rho\neq 0$
	N	300

La Tabla 4 demuestra una correlación considerable (Rho=0,524) y estadísticamente significativa (P-valor=0,000, inferior a $\alpha=0,05$), lo que respalda la afirmación de que existe una relación significativa entre el estrés laboral y condiciones de trabajo

Tabla 5. Correlación entre estrés laboral y reconocimiento personal y social

Rho de Spearman		Reconocimiento personal y social
	Coeficiente de correlación	0,390**
	Sig. (bilateral)	,000
Estrés laboral	Hipótesis	H0: ≥ 0
		Ha: $\neq 0$
	N	300

En la tabla 5 se evidencia una correlación moderada ($Rho=0,390$) y estadísticamente significativa ($P\text{-valor}=0,000$, inferior a $\alpha=0,05$), lo que respalda la declaración de que hay una relación significativa entre el estrés laboral y reconocimiento personal y social.

Tabla 6. Correlación entre estrés laboral y beneficios económicos.

Rho de Spearman		Beneficios económicos
	Coeficiente de correlación	0,400
	Sig. (bilateral)	,000
Estrés laboral	Hipótesis	H0: $\rho=0$
		Ha: $\rho\neq 0$
	N	300

La tabla 6 muestra una correlación considerable ($Rho=0,400$) y estadísticamente significativa ($P\text{-valor}=0,000$, inferior a $\alpha=0,05$), lo que respalda la afirmación de que existe una conexión significativa entre el estrés laboral y beneficios económicos

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se ha centrado en el propósito principal, la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz en el año 2024. Los resultados estadísticos mediante el uso de prueba de Rho de Spearman revelan una correlación moderada y significativa entre las variables en cuestión, mostrando un coeficiente de correlación de 0,498. Estos hallazgos están respaldados por investigaciones anteriores, como la de Lllia & Pareja (2020), que estudiaron la satisfacción y el estrés laboral en la PNP de Cuzco y también encontraron un vínculo positivo entre estas variables. Coincidiendo con estas conclusiones, Siegrist (1996) señala que el estrés en los trabajadores surge cuando no se percibe una compensación adecuada por el esfuerzo realizado en el trabajo, lo que conduce a una disminución en el rendimiento laboral. Los resultados de este estudio resaltan una problemática importante en el entorno laboral, especialmente en profesiones como la policía donde el estrés y la satisfacción en el trabajo tienen un impacto directo en el bienestar mental y el rendimiento de los trabajadores. La relación moderada y significativa identificada entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo resalta la necesidad de abordar de manera efectiva los factores que contribuyen a estas condiciones. Es esencial reconocer que el bienestar de los empleados, en este caso los efectivos policiales, no solo influye en su calidad de vida personal sino también en su habilidad para desempeñarse eficazmente en sus responsabilidades laborales. La falta de una retribución adecuada por el esfuerzo y la carga laboral puede generar un ciclo negativo que afecta no solo al individuo, sino también a la institución donde trabajan y, en última instancia, a la comunidad que depende de su labor.

En contraste, los hallazgos de la investigación son distintos a los de Mendoza & Yupanque (2022) en su análisis de satisfacción organizacional y el estrés en los efectivos policiales de la unidad de emergencias en Cuzco. Mientras que este estudio muestra correlación razonable entre las variables, el coeficiente Rho de Spearman de -0,402 indicando que es negativa en niveles controlados, lo que contrasta con los hallazgos de la investigación actual. estas discrepancias resaltan la complejidad y la variabilidad de los elementos que afectan la satisfacción laboral

y el estrés en entornos como el policial. Es crucial tener en cuenta que diferentes contextos, metodologías de estudio y muestras de participantes pueden conducir a resultados divergentes.

En el primer objetivo específico de este estudio, se ha examinado la relación entre el estrés laboral y la dimensión de significación en la tarea en efectivos policiales. Se ha observado que la hipótesis nula es aceptada, lo que implica que no hay evidencia suficiente para rechazarla, mientras que la hipótesis alternativa es rechazada. Esto indica una correlación moderada, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,392, que es estadísticamente significativa. Estos resultados respaldan afirmando que existe una conexión significativa entre la variable del estrés laboral y la dimensión examinada en el primer objetivo de la investigación. Estos hallazgos son consistentes con lo mencionado por Vázquez (2019), cuyos resultados indican que el índice de estrés organizacional en este contexto es alto, con un promedio del 23%, mientras que la satisfacción laboral es baja, con un 20.4%. Esta correlación entre el estrés y la satisfacción laboral resalta la importancia de abordar de manera efectiva las condiciones laborales para mejorar la salud y el desempeño de los efectivos policiales. Estos resultados destacan la importancia de llevar a cabo estrategias y políticas que promuevan un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para los trabajadores, especialmente en profesiones como la policía donde el estrés puede afectar significativamente la calidad de vida y el desempeño laboral.

El segundo objetivo específico de esta investigación consistió en establecer la relación entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo en efectivos policiales. Los resultados muestran que la hipótesis nula es aceptada, lo que significa que no se encontró suficiente evidencia para rechazarla. Sin embargo, la hipótesis alterna es rechazada lo cual señala una correlación significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,524, siendo estadísticamente significativo. Estos hallazgos están en línea con lo mencionado por Barzola & Unchupaico (2021), quienes concluyen que, a mayor satisfacción organizacional, menor es la cantidad de estrés experimentado. Estos resultados son relevantes ya que destacan importancia de las circunstancias laborales en la salud y bienestar de los efectivos policiales. La relación positiva entre la satisfacción organizacional y la reducción del estrés laboral

sugiere que mejoren las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo puede afectar significativamente la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores policiales.

En el tercer objetivo específico de esta investigación se buscó describir la relación entre el estrés laboral y la dimensión de reconocimiento personal y social en efectivos policiales. Los resultados indican que la hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis alterna fue aceptada, mostrando una correlación significativa. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,400, lo que indica una correlación considerable entre las variables. Estos resultados son consistentes con lo mencionado por Zapata (2022) en su investigación, donde concluye que existe una incidencia destacada entre las dos variables investigadas. Esta correlación refleja la importancia del reconocimiento personal y social en la mitigación del estrés laboral en el contexto del personal policial. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar planes que fomenten el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado por los efectivos policiales.

En el cuarto objetivo específico de este estudio, se buscó establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión de beneficios económicos en efectivos policiales. Los resultados indican que la hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis alterna fue aceptada, mostrando una correlación significativa entre la variable del estrés en el trabajo y el aspecto de beneficios económicos. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0,400, lo que indica una correlación notable entre estas variables. Estos hallazgos son consistentes con las conclusiones de Carrasco (2021) en su investigación, donde se llega a la conclusión de que existe un vínculo prudente y directo entre el estrés laboral y la dimensión de beneficios económicos en el contexto de los efectivos policiales. Estos resultados subrayan la importancia de tener en cuenta los elementos económicos en la gestión del estrés laboral en las fuerzas policiales. La relación significativa encontrada sugiere que la percepción de beneficios económicos puede influir en la experiencia de estrés de los trabajadores policiales.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. – Existe relación moderada y significativa entre estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, teniendo en cuenta que, a mayor cantidad de estrés, hay una moderada satisfacción laboral.

SEGUNDA. – Existe relación entre estrés laboral y la dimensión significación en la tarea en efectivos policiales., esto indica que a mayor estrés laboral hay importancia a las tareas en el trabajo.

TERCERA. – Existe relación entre estrés laboral y condiciones de trabajo, lo que indica que, a mayor estrés laboral, existe comodidad en el trabajo.

CUARTA. – Existe relación entre estrés laboral y dimensión reconocimiento personal y social en efectivos policiales, es así como se muestra que, con un mayor estrés laboral, hay un moderado desarrollo personal en el trabajo.

QUINTA. – Existe relación entre estrés laboral y la dimensión beneficios económicos en el personal policial, esto indica que a mayor estrés laboral existe satisfacción con la remuneración económica.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Se recomienda aumentar el tamaño de la muestra. en futuras investigaciones con el fin de obtener datos estadísticos más precisos y mejorar la calidad de los resultados obtenidos.

SEGUNDA. – se sugiere realizar evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y redistribuir las responsabilidades de manera equitativa además de estrategias de motivación y reconocimiento para resaltar la importancia de las tareas en el trabajo de los efectivos policiales.

TERCERA. – se recomienda realizar ajustes en el entorno laboral, como mejorar la ergonomía de los espacios de trabajo, proporcionar recursos adecuados y fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo.

CUARTA. – Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional y personal para los efectivos policiales. Esto puede incluir oportunidades de capacitación, mentoría y reconocimiento por parte de los superiores y colegas.

QUINTA. – Se sugiere realizar evaluaciones salariales periódicas y ajustes acordes al desempeño y responsabilidades de los efectivos policiales. Además, se pueden ofrecer incentivos y beneficios adicionales para mejorar la satisfacción económica en el trabajo.

REFERENCIAS

- APA. (2021). *Guía Normas APA 7ª edición*. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_ARIAS.pdf
- Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Cluster Mexicana de Comercio. <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>
- Barzola, M., & Unchupaico, T. (2022). Satisfacción laboral y estrés en los efectivos de una comisaría de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88014>
- Blanco, Y. (2022). *Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa pública de Abancay, Apurímac – 2022* [UCV]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104720/Blanco_CY - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bustamante, E. (2020). *Estrés laboral y miedo al COVID -19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60589/Bustamante_SEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, O. (2021). Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69628>
- Cero35. (2020). *¿Cuáles son los países con mayor estrés laboral?*

<https://cero35.com/noticias/view/172/paises-estreslaboral#:~:text=De acuerdo a un estudio,Turquía con 72%25>

Colchado, F., & Villa, J. (2021). Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa conservera de Chimbote, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64715>

Comision Nacional para la proteccion de los sujetos humanos de investigacion biomedica y comportamental. (2003). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación**. https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

El Peruano. (2021). *Decreto legislativo N° 1267*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1464781-2>

Estupiñan, R. (2021). *Satisfacción laboral y estrés en colaboradores de una empresa privada retail dedicada a la venta de electrodomésticos, Lima, 2020* [UCV]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73373/Estupiñan_BRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Foro de Recursos Humanos. (2020). *La Covid-19 afecta de forma negativa a la salud mental*. <https://www.fororecursoshumanos.com/oracle-covid19-workplace-intelligence/>

Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: Así de fácil. Libro virtual*. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=5635734&ppg=82>

Galvez, E., & Loloy, E. (2019). El estrés y clima laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40864>

González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>

Hidalgo, B. (2023). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2191>

Huamán, J., & Gutierrez, C. (2021). Resiliencia y estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, 2020 [Universidad Autónoma de Ica]. In *Universidad Autónoma de Ica*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/850>

Illa, I., & Pareja, L. (2020). *Estrés y satisfacción laboral en el personal policial de la sección de seguridad de penales PNP- Qenccoro - Cusco - 2020*.
[http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/931/1/Irwin Illa Borda.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/931/1/Irwin%20Illa%20Borda.pdf)

León, R. (2017). *Estrés Laboral en el personal Policial que labora en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú - Lima* [Universidad Privada Telesup].
[https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/814/1/LEON POCRA RAMON ARMANDO.pdf](https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/814/1/LEON%20POCRA%20RAMON%20ARMANDO.pdf)

Mandomedio. (2020). *Clima laboral en Latinoamérica*.
<https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

Mendoza, E., & Yupanqui, U. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la policía nacional del Perú, Cusco - 2021* [Universidad Autónoma de Ica].
[http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1675/3/Ulises es Yupanqui Calsin.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1675/3/Ulises%20Yupanqui%20Calsin.pdf)

Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). *Vista de Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*. [Universidad de La Sabana].
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>

OIT. (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*

| PREVECON. <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Palma, S. (2020). *Manual Satisfacción Laboral 2020*. Studocu. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-continental/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356?origin=organic-success-document-viewer-cta>

Pedraza, N. (2019). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista de Investigación En Psicología*. <https://doi.org/10.15381/RINVP.V13I1.3744>

Shukla, A., Srivastava, R., & Eldridge, D. (2016). Desarrollo de un cuestionario breve para medir un conjunto ampliado de conflictos de expectativas de roles, apoyo de los compañeros de trabajo y equilibrio entre la vida personal y laboral: la nueva escala de estrés laboral. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

Stevenson, D., & Farmer, P. (2019). *Estrés y ansiedad en el trabajo: ¿personal o cultural?* <https://www.acas.org.uk/stress-and-anxiety-at-work-personal-or-cultural>

Vasquez, J. (2019). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima* [Universidad Autónoma del Perú]. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ%20CHUQUILIN%20JUDITH%20JANETH .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/550/VASQUEZ%20CHUQUILIN%20JUDITH%20JANETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

Bosques, S., Sebastián, J., Herman, K. C., Huang, F. L., Reinke, W. M., & Thompson, A. M. (2023). La relación entre el estrés docente y la satisfacción laboral moderada por el afrontamiento. *Psicología en las Escuelas*, 60(7), 2237-2256.

Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., Werang, B. R., et al. (2020). Estrés relacionado con el trabajo y desempeño entre profesores de escuela primaria. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9(2), 352-358.

Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job Load, Job Stress, and Job Exhaustion among Chinese Junior Middle School Teachers: Job Satisfaction as a Mediator and Teacher's Role as a Moderator. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 25(5), 1003-1030.

Yoo, H. J., & Marshall, D. T. (2022). Examining the Relationship between Motivation, Stress, and Satisfaction among Graduate Students. *Journal of Further and Higher Education*, 46(3), 409-426.

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Estrés laboral y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Ciudad de Huaraz, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE Y DIMENSIONES		TECNICAS E INSTRUMENTO
¿Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Ciudad de Huaraz, 2024?	Objetivo general	Variables	Dimensiones	Técnica
	Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024.	Estrés Laboral	Superiores, cohesión grupal y políticas	La encuesta
	Objetivos específicos		Organización y equipo de trabajo	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión significación en la tarea en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2024. 2. Establecer la relación entre el estrés laboral y condiciones de trabajo en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. 3. Describir la relación entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento personal y social en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024. 	Satisfacción Laboral	Significación en la tarea	Instrumento
Condiciones de trabajo	Cuestionario			

	4. Establecer la relación entre estrés laboral y la dimensión beneficios económicos en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2024.			Reconocimiento personal y social	
Tipo	Población	Muestra		Beneficios económicos	
Aplicada	Conformada por 1345 Efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, conforme a la base de datos de la unidad de RR-HH – XII MRP ANCASH (2023).	Estará conformada por 300 efectivos policiales de ambos sexos, con edades que oscilan entre 24 a 45 años.			
Diseño					
No experimental-transversal					

Anexo 02: Matriz De Operacional del cuestionario.

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS	
Estrés Laboral	Es conceptualizada como la respuesta emocional y física a un perjuicio provocado por una inestabilidad entre las pretensiones observadas y los recursos y competencias de una persona para combatir a lidiar ante mencionadas exigencias (OIT, 2018).	Se medirá, mediante el Cuestionario de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013) y revisado por los autores de la presente Investigación	SUPERIORES, COHESIÓN GRUPAL Y POLÍTICAS	Clima organizacional	1,10,11,20	Escala Ordinal Valores: Siempre (7) Generalmente (6) Frecuentemente (5) Algunas veces (4) Ocasionalmente (3) Raras veces (2) Nunca (1)	< 90 bajo nivel de estrés	
				Estructura organizacional	2,12,16,24			91- 117 nivel intermedio
				Territorio organizacional	3,15,22			
				Tecnología	4,14,25			
			ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO	Influencia del líder	5,6,13,17		118 – 153 estrés	
				Falta de cohesión	7,9,18,21			
				Respaldo de grupo	8,19,13			
								< 154 alto nivel de estrés

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS				
Satisfacción Laboral	Es aquella actividad que efectúa el colaborador en función a su trabajo; en otras palabras, aquella conducta que se ve afectada por su percepción en relación a su trabajo (protección, compañerismo, pago, desarrollo profesional). Asimismo se cree también que un factor que puede afectar es el nivel de adecuación al trabajo, en función a sus valores, rasgos o carencias (Boada, 2019).	Se medirá, mediante el Cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma (2005), adaptado por Ríos (2020) y revisado por los autores de la presente Investigación	SIGNIFICACIÓN EN LA TAREA	El trabajo es valioso	1, 2	Escala Ordinal Valores: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Medianamente de acuerdo (3) Es desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Alto (74 al100) Medio (47 al 73) Bajo (20 al 46)				
			CONDICIONES DE TRABAJO	Utilidad del trabajo	3,4						
				Distribución	5						
			BENEFICIOS ECONOMICOS	Comodidad	6,7						
				Horario de trabajo	8						
			RECONOCIMIENTO PERSONAL	Remuneración	9,10						
				Beneficios	11,12						
				Desarrollo personal en el trabajo	13, 14, 15,16,17,18						
										19, 20	

				Desarrollo en beneficio de la sociedad			
--	--	--	--	---	--	--	--

Anexo 03:

FICHA TECNICA

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013)

Nombre Del Instrumento	Escala de estrés
Autores Originales	OIT - OMS
Autor de la adaptación peruana	Mg. Ángela Suárez Tunanñaña
Año de Publicación	2013
Objetivo del instrumento	Medir los niveles de estrés en trabajadores
Forma de aplicación	Individual, colectiva y autoadministrable
Población objetiva	De 25 a 35 años
Sistema de calificación	Likert
Fuente: Escala de estrés Laboral de la OIT	

Medina, Preciado y Pando en México realizaron la validación de la presente escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS, en Venezuela, Díaz y Fledman realizaron la validación del cuestionario de Estrés Laboral basado en la teoría del Desbalance - Esfuerzo - Recompensa, consta de 23 ítems el instrumento del cuestionario en castellano de la versión española. Rivero a nivel nacional investigó el número total del estrés laboral en trabajadores asistenciales de un centro de salud.

Para aplicar el instrumento se dan las siguientes indicaciones: A continuación, el siguiente cuestionario de Escala de Estrés te servirá para identificar las oportunidades de mejora de la organización entre jefe y trabajadores, los materiales que contiene la prueba psicológica son de un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas, tiene un tiempo límite de 15 minutos, consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuesta que van desde el 1 al 7 de puntuación.

Teniendo una muestra de 38,072 trabajadores, Ivancevich y Matteson validaron la escala, los resultados con el coeficiente de alfa de Cronbach fue de 0,966 nos señala que hay una alta confiabilidad. Por cada ítem hay 7 opciones de respuestas con una escala de likert.

CUESTIONARIO - ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

(Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013)

Datos Personales

Sexo: Femenino () Masculino ()

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Tiempo de servicio:

Lugar de trabajo:

Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo.

Para cada ítem indicara con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El que mi supervisor no me respete me estresa.							

3. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
4. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
5. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
6. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
10.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
11.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
12.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
13.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							

14.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
15.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
16.El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
17.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							
18.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
19.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
20.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
21.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
22.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
23.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
24.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
25.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							

Anexo 04:

FICHA TÉCNICA

Nombre: “Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC”

Autora: Sonia Palma Carrillo, adaptado por Ríos (2020)

Lugar: Lima – Perú

Ámbito de aplicación: Adultos de 18 a más

Administración: Individual y Colectiva

Tiempo de aplicación: 20 Minutos

Material: Protocolo y Cuadernillo

Descripción de la escala:

Es un instrumento cuya finalidad consiste en medir el grado de satisfacción laboral en entidades u organizacionales de acuerdo a los factores, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral.

Corrección e interpretación: La corrección de esta escala es práctica y el procedimiento en este caso es de forma manual. A continuación, se presentan los pasos a seguir para realizar la corrección adecuada:

Validez:

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente (deriva de la validez de criterio); de la prueba esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL – SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. El coeficiente de validez (resultado de esta correlación) fue de 0.40 con significancia de $p < 0.05$.

La investigación tuvo lugar en Lima Metropolitana en la que participaron estudiantes de post grado de la Universidad Ricardo Palma gracias a ellos se pudo concluir con el objetivo.

Confiabilidad:

Para hallar la confiabilidad de este instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total el cual permitió estimar la confiabilidad, dando como resultado el Grado de confiabilidad obtenido de 0.79. El coeficiente obtenido avala la confiabilidad del instrumento.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Palma (2005)

Adaptado por Ríos (2020)

Género: Femenino () Masculino ()

Edad: Grado:

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradeceríamos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

ITEM	1	2	3	4	5
1. Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.					
2. Considera usted que la labor que realiza es util.					
3. Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.					
4. Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.					
5. Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
6. Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.					
7. Considera usted que la comodidad de del ambiente de su trabajo es inigualable.					
8. Considera usted que es agradable el horario de su trabajo.					

9. Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.				
10. Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.				
11. Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.				
12. Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.				
13. Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.				
14. Considera usted que recibe buen trato de la institución.				
15. Considera usted que le asignan funciones en exceso.				
16. Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.				
17. Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.				
18. Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.				
19. Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.				
20. Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.				

Anexo 05:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son Gomez Cruz Dyanna Yaritza y Tarazona Espinoza Tahit Rosmery estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Huaraz. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los efectivos policiales de la Ciudad de Huaraz, Ancash – 2023” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: la escala de satisfacción laboral SL-SPC y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los efectivos policiales de la Ciudad de Huaraz, Ancash - 2023” de las señoritas Gómez Cruz Dyanna Yaritza y Tarazona Espinoza Tahit Rosmery, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 06: Solicitud de Permiso



Huaraz, 07 de noviembre del 2023

Anthony William Cortijo Salinas
General – Policía Nacional del Perú

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Diseño del Proyecto de Investigación**, que estará bajo la responsabilidad **Mg. Lizeth Eliana Terry Torres** (cuyo proceso involucra la aplicación de un instrumento de la escala de estrés laboral y escala de satisfacción laboral el cual mide lo mismo en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, todos los datos y resultados obtenidos son únicamente para fines académicos de dicha investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestras estudiantes puedan realizar la ejecución de lo mencionado en su distinguida institución que dirige que conformarán.


- Tahit Rosmery Tarazona Espinoza
- Dyanna Yaritza Gomez Cruz

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara
Jefe de la Escuela de Psicología - Campus Huaraz
Universidad César Vallejo



Anexo 07: Muestra, Juicio de expertos

Fórmula para calcular muestra de poblaciones finitas.

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

n es el tamaño de muestra que deseas calcular.

N es el tamaño de la población (1345 en este caso).

Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado (para un nivel de confianza del 95%, Z=1.96).

p es la proporción estimada de la población que tiene la característica de interés (podemos usar p=0.5 si no tienes una estimación precisa).

E es el margen de error deseado (en este caso, E=0.05).

Sustituyendo estos valores en la fórmula, obtenemos:

$$n = \frac{1345 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(1345 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{1345 \times 3.8416 \times 0.25}{1344 \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{1298.4}{3.36 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1298.4}{4.3204}$$

$$n = 300.05$$

CARTA N° -2023/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 31 de octubre del 2023

Señora: Mg. Mavel Aida VILLAVICENCIO JIMENO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato dirigirnos con usted para expresarle nuestros saludos y a la vez presentarle a las Srtas. GOMEZ CRUZ, DYANNA YARITZA identificada con DNI N° 75823412 y código de matrícula N° 7002507721 y TARAZONA ESPINOZA, TAHIT ROSMERY identificada con DNI N° 46545850 y código de matrícula N° 7002670968, como estudiantes de la escuela de psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su proyecto de investigación titulado "", este trabajo tiene fines académico, sin fines de lucro, donde se realizará una investigación con el uso de instrumentos para medir el " **Estrés Laboral y Satisfacción Laboral**", por lo que se requiere validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Dyanna Yaritza GOMEZ CRUZ
DNI. 75823412



Tahit Rosmery TARAZONA ESPINOZA
DNI. 46545850

Atentamente

CARTA N° -2023/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 31 de octubre del 2023

Señora: Mg. Karenth Milagros LLANOS HERRERA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato dirigirnos con usted para expresarle nuestros saludos y a la vez presentarle a las Srtas. GOMEZ CRUZ, DYANNA YARITZA identificada con DNI N° 75823412 y código de matrícula N° 7002507721 y TARAZONA ESPINOZA, TAHIT ROSMERY identificada con DNI N° 46545850 y código de matrícula N° 7002670968, como estudiantes de la escuela de psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizaran su proyecto de investigación titulado "", este trabajo tiene fines académico, sin fines de lucro, donde se realizará una investigación con el uso de instrumentos para medir el "**Estrés Laboral y Satisfacción Laboral**", por lo que se requiere validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Dyanna Yaritza GOMEZ CRUZ
DNI. 75823412



Tahit Rosmery TARAZONA ESPINOZA
DNI. 46545850

CARTA N° -2023/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 31 de octubre del 2023

Señora: Mg. Jaqueline Silvia CALSINA CRUZATE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato dirigirnos con usted para expresarle nuestros saludos y a la vez presentarle a las Srtas. GOMEZ CRUZ, DYANNA YARITZA identificada con DNI N° 75823412 y código de matrícula N° 7002507721 y TARAZONA ESPINOZA, TAHIT ROSMERY identificada con DNI N° 46545850 y código de matrícula N° 7002670968, como estudiantes de la escuela de psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizaran su proyecto de investigación titulado "", este trabajo tiene fines académico, sin fines de lucro, donde se realizará una investigación con el uso de instrumentos para medir el "**Estrés Laboral y Satisfacción Laboral**", por lo que se requiere validar los instrumentos con los cuales se debe recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Dyanna Yaritza GOMEZ CRUZ
DNI. 75823412



Tahit Rosmery TARAZONA ESPINOZA
DNI. 46545850

Anexo 08: juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013),”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mavel Aida VILLAVICENCIO JIMENO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo - Huaraz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de estrés laboral OIT - OMS”
Autora:	Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013
Procedencia:	Adaptación peruana

Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas de 25 a 35 años de edad
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Superiores, cohesión grupal y políticas - Organización y equipo de trabajo

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mavel Aida VILLAVICENCIO JIMENO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo - Huaraz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de Satisfacción Laboral”
Autora:	Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020).
Procedencia:	Adaptación peruana
Administración:	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas adultas de 18 años de edad a más.
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Significación en la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social - Beneficio económico

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

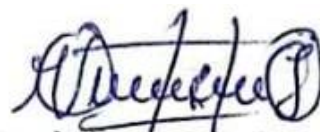
1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Variables	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Superiores, cohesión grupal y políticas				
	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	4	4	4	
	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	4	4	4	
	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4	4	4	
	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	2	4	4	Quizás podría emplear solo la palabra "Que" o llevar comillas.
	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.	3	4	4	
	6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	4	4	4	
	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	4	4	4	
	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	4	4	
	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el				

	desempeño de mi trabajo me causa estrés.	4	4	4	
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	4	4	4	
	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	4	4	4	
Dimensión 2: Organización y equipo de trabajo					
	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	4	4	4	
	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	4	4	4	
	10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	4	4	4	
	11.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	4	4	4	
	12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	4	4	4	
	13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	4	4	4	
	14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de	4	4	4	

	la empresa me estresa.				
	16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	4	4	4	
	18.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	4	4	4	
	19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	4	4	4	
	20.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	4	4	4	
	22.Sensación de tener la mente vacía.	4	4	4	
	23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	4	4	4	
	25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 32731583



Mavel Villavicencio Jimeno

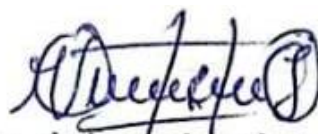
PSICÓLOGA
CPSP: 15317

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea				
SATISFACCIÓN LABORAL	1. Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	4	4	4	
	2. Considera usted que la labor que realiza es util.	4	4	4	
	3. Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	4	4	4	
	4. Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo				
	5. Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	4	4	4	
	6. Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	4	4	4	
	7. Considera usted que la comodidad de del ambiente de su trabajo es inigualable.	4	4	4	
8. Considera usted que es agradable el horario de su trabajo.	4	4	4		

DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos				
9. Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	4	4	4	
10. Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	4	4	4	
11. Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	4	4	4	
12. Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	4	4	4	
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/ o social				
13. Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	4	4	4	
14. Considera usted que recibe buen trato de la institución.	4	4	4	
15. Considera usted que le asignan funciones en exceso.	4	4	4	
16. Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
17. Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	4	4	4	
18. Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	4	4	4	

19. Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	4	4	4	
20. Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 32731583



Mavel Villavicencio Jimeno

PSICÓLOGA
CPSP: 15317

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013),”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karenth Milagros LLANOS HERRERA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Colegio San Martin de Porras - Huaraz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de estrés laboral OIT - OMS”
Autora:	Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013
Procedencia:	Adaptación peruana
Administración:	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas de 25 a 35 años de edad
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Superiores, cohesión grupal y políticas - Organización y equipo de trabajo

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karenth Milagros LLANOS HERRERA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Colegio San Martin de Porras - Huaraz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de Satisfacción Laboral”
Autora:	Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020).
Procedencia:	Adaptación peruana
Administración:	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas adultas de 18 años de edad a más.
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Significación en la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social - Beneficio económico

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.


1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Variables	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Superiores, cohesión grupal y políticas				
	2. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	4	4	4	
	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	4	4	4	
	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4	4	4	
	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	4	4	4	
	15. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	4	4	4	
	16. El que mi supervisor no me respete me estresa	4	4	4	
	17. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	4	4	4	
	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	4	4	
	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el	4	4	4	

	desempeño de mi trabajo me causa estrés.				
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	4	4	4	
	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	4	4	4	
Dimensión 2: Organización y equipo de trabajo					
	18.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	4	4	4	
	19.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	4	4	4	
	20.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	4	4	4	
	21.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	4	4	4	
	22.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	4	4	4	
	23.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	4	4	4	
	24.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de	4	4	4	

la empresa me estresa				
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	4	4	4	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	4	4	4	
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	4	4	4	
20.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	4	4	4	
22.Sensación de tener la mente vacía	4	4	4	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	4	4	4	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	4	4	4	



LLANOS HERRERA KARENTH MILAGROS
PSICÓLOGA
C Ps P Nº 45767

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea				
SATISFACCIÓN LABORAL	1. Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	4	4	4	
	2. Considera usted que la labor que realiza es util.	4	4	4	
	3. Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	4	4	4	
	4. Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo				
	5. Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	4	4	4	
	6. Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	4	4	4	
	7. Considera usted que la comodidad de del ambiente de su trabajo es inigualable.	4	4	4	
8. Considera usted que es agradable el horario de su trabajo.	4	4	4		

DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos				
9. Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	4	4	4	
10. Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	4	4	4	
11. Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	4	4	4	
12. Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	4	4	4	
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/ o social				
13. Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	4	4	4	
14. Considera usted que recibe buen trato de la institución.	4	4	4	
15. Considera usted que le asignan funciones en exceso.	4	4	4	
16. Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
17. Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	4	4	4	
18. Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	4	4	4	

19. Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	4	4	4	
20. Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	4	4	4	



LLANOS HERRERA KARENTH MILAGROS
PSICÓLOGA
C Ps P N° 45767

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013),”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaqueline Silvia CALSINA CRUZATE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Institución Educativa Ranrahirca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de estrés laboral OIT - OMS”
Autora:	Ivancevich y Matteson, 1989, adaptado por Suarez en el 2013
Procedencia:	Adaptación peruana
Administración:	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	20 a 25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas de 25 a 35 años de edad
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Superiores, cohesión grupal y políticas - Organización y equipo de trabajo

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Escala de Estrés laboral de Ivancevich y Matteson, (1989), adaptado por Suarez en el (2013). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jaqueline Silvia CALSINA CRUZATE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Institución Educativa - Ranrahirca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Escala de Satisfacción Laboral”
Autora:	Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020).
Procedencia:	Adaptación peruana
Administración:	Individual y colectiva

Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personas adultas de 18 años de edad a más.
Significación:	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Significación en la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social - Beneficio económico

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Escala de Satisfacción Laboral” de Sonia Palma (2015), adaptado por Ríos (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.		
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.


1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Variables	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Superiores, cohesión grupal y políticas				
	3. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	4	4	4	
	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	4	4	4	
	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4	4	4	
	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	4	4	4	
	25. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.	4	4	4	
	26. El que mi supervisor no me respete me estresa.	4	4	4	
	27. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	4	4	4	
	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	4	4	4	
	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el	4	4	4	

	desempeño de mi trabajo me causa estrés.				
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	4	4	4	
	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	4	4	4	
Dimensión 2: Organización y equipo de trabajo					
	28.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	4	4	4	
	29.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	4	4	4	
	30.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	4	4	4	
	31.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	4	4	4	
	32.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	4	4	4	
	33.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	4	4	4	
	34.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de	4	4	4	

la empresa me estresa.				
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	4	4	4	
18.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	4	4	4	
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	4	4	4	
20.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	4	4	4	
22.Sensación de tener la mente vacía.	4	4	4	
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	4	4	4	
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	4	4	4	

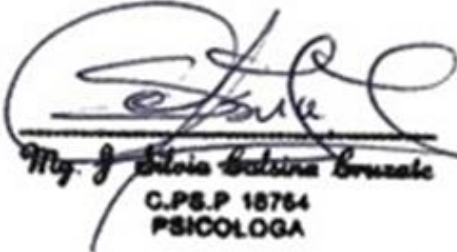

 Mry. J. Silvia Belsina Cruzate
 C.P.S.P 18764
 PSICOLOGA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

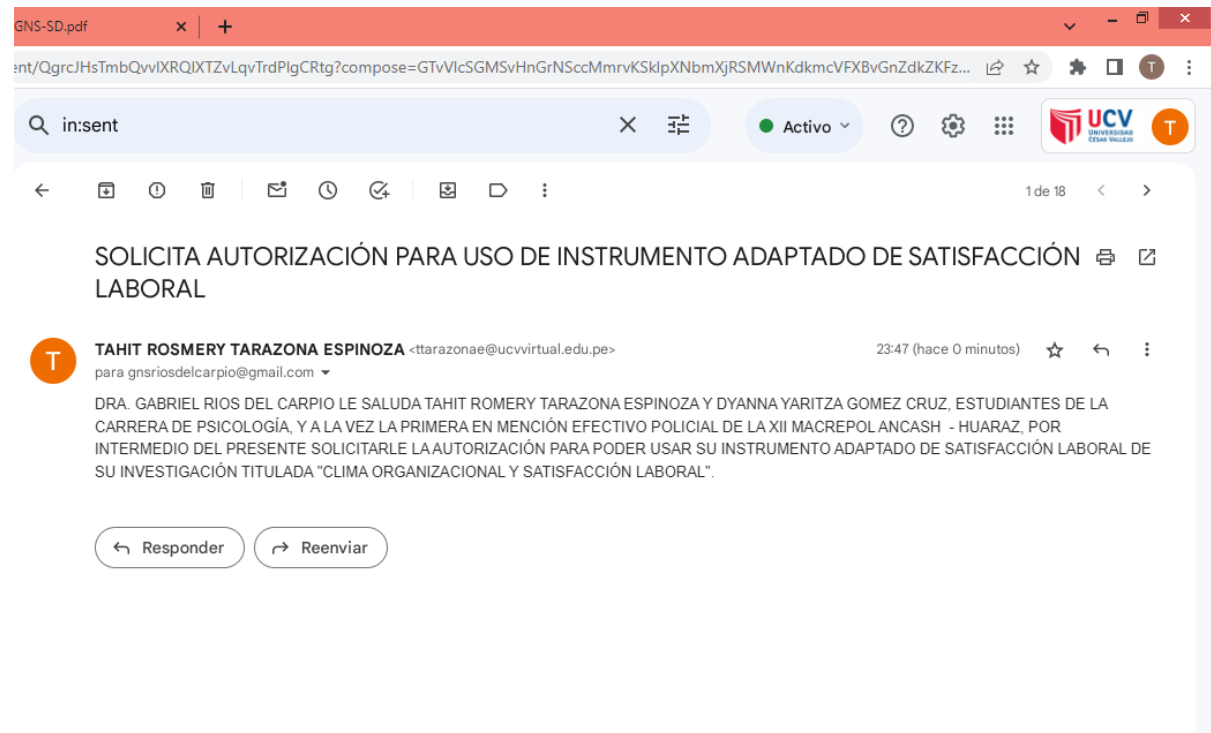
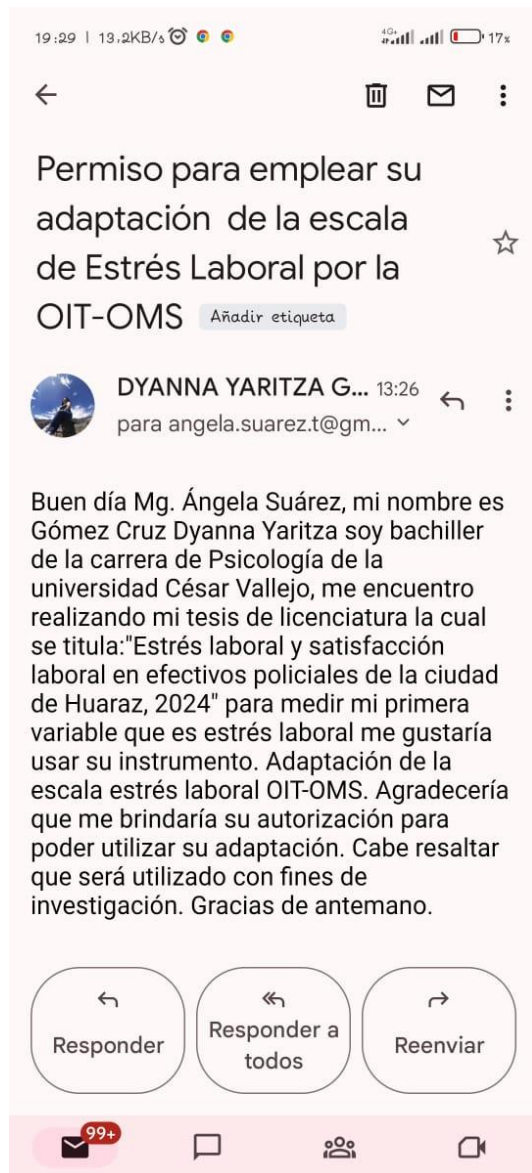
VARIABLE	DIMENSIONES/ Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea				
SATISFACCIÓN LABORAL	1. Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	4	4	4	
	2. Considera usted que la labor que realiza es util.	4	4	4	
	3. Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	4	4	4	
	4. Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo				
	5. Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	4	4	4	
	6. Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	4	4	4	
	7. Considera usted que la comodidad de del ambiente de su trabajo es inigualable.	4	4	4	
8. Considera usted que es agradable el horario de su	4	4	4		

trabajo.				
DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos				
9. Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	4	4	4	
10. Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	4	4	4	
11. Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	4	4	4	
12. Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	4	4	4	
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/ o social				
13. Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	4	4	4	
14. Considera usted que recibe buen trato de la institución.	4	4	4	
15. Considera usted que le asignan funciones en exceso.	4	4	4	
16. Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
17. Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	4	4	4	

18. Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	4	4	4	
19. Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	4	4	4	
20. Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	4	4	4	



My. J. Sotelo Balsina Cruzate
C.P.S.P 18764
PSICOLOGA



LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Gomez Cruz Dyanna Yaritza (ORCID.ORG/0000-0002-1282-2269)
 Tarazona Espinoza, Tahit Rosmery (ORCID.ORG/ 0000-0001-5701-0830)

ASESOR:

Lizeth Eliana Terry Torres (ORCID.ORG/0000-0001-8611-3564)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ – PERÚ

2024

-
-
- 17**
-
-
-
-

Resumen de coincidencias ✕

17 %

1	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	8 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	6 % >
3	repositorio.uss.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	pesquisa.bvsalud.org <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
5	www.researchgate.net <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
6	repositorio.xoc.uam.mx <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
7	repositorio.uct.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Anexo Prueba piloto

Escala de estrés Laboral de la OITM - OMS

Tabla 1 Procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido	0	,0
Total	10	100,0

Tabla 2 Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	25

Tabla 3 Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	62,10	1206,767	,902	,978
P2	61,70	1272,900	,349	,982
P3	63,30	1295,789	,711	,980
P4	63,20	1270,844	,912	,979
P5	63,20	1302,844	,394	,981
P6	62,60	1246,711	,746	,979
P7	62,90	1292,100	,431	,981
P8	62,50	1211,833	,856	,979
P9	63,00	1213,111	,899	,978
P10	62,40	1199,822	,957	,978
P11	62,60	1229,822	,868	,979

P12	62,40	1214,267	,870	,978
P13	62,30	1197,567	,872	,978
P14	62,60	1194,711	,960	,978
P15	62,50	1197,167	,973	,978
P16	62,50	1200,722	,915	,978
P17	62,20	1227,733	,807	,979
P18	62,50	1204,278	,916	,978
P19	61,80	1197,067	,894	,978
P20	62,30	1184,456	,919	,978
P21	62,70	1218,233	,864	,979
P22	62,50	1228,278	,780	,979
P23	62,20	1208,400	,801	,979
P24	62,30	1231,567	,764	,979
P25	62,10	1188,544	,933	,978

En la prueba piloto, Escala de estrés Laboral de la OITM – OMS en la tabla 1 y 2 se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,980 dando a conocer que el instrumento tiene un nivel adecuado para su aplicación en la muestra estudiada.

Prueba Piloto

Satisfacción laboral SL/SPC adaptada por Ríos

Tabla 4: Procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido	0	,0
Total	10	100,0

Tabla 5: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Tabla 6: Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	44,70	268,900	,841	,937
P2	44,70	270,456	,802	,937
P3	44,60	278,267	,758	,939
P4	44,70	278,456	,801	,938
P5	44,30	276,678	,726	,939
P6	44,60	279,600	,597	,941
P7	44,00	269,556	,656	,940
P8	44,80	278,400	,771	,938
P9	44,00	275,778	,634	,940
P10	43,80	267,289	,758	,938
P11	43,90	288,767	,341	,945
P12	43,90	283,878	,452	,943
P13	44,20	273,511	,608	,941

P14	44,40	296,489	,275	,945
P15	43,70	278,900	,643	,940
P16	44,10	280,544	,611	,941
P17	44,70	278,233	,725	,939
P18	43,50	267,167	,697	,939
P19	44,70	278,233	,725	,939
P20	44,10	271,656	,783	,938

En la prueba piloto, Satisfacción laboral SL/SPC adaptada por Ríos en la tabla 4 y 5 se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach resultó ,943 dando a conocer que el instrumento tiene un nivel adecuado para su aplicación en la muestra investigada.