



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una
empresa pública, Piura 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Morales Trelles, Ana María Fernanda (ORCID: 0000-0001-5787-2844)

ASESOR:

Dr. Paredes Jara, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0003-1135-9281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por brindarme vida, salud y sabiduría y guiarme por el camino correcto para lograr cada uno de mis objetivos trazados en mi vida profesional y personal.

A mis padres, por su amor incondicional y su invaluable esfuerzo, enseñanza, dedicación y apoyo en todas las etapas de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud, amor, sabiduría y fortaleza para concluir este proceso académico y este gran desafío profesional.

A la universidad Cesar Vallejo y plana docente altamente capacitados que con sus aportes y conocimientos me impulsaron a seguir luchando por mis metas trazadas.

A la empresa pública y colaboradores por haberme brindado las facilidades correspondientes en el proceso de la aplicación de los instrumentos y recojo de información para mi presente investigación.

A mi asesor, por su orientación, apoyo, tiempo y paciencia para el desarrollo de mi investigación.

Finalmente, a mi estadístico por su ayuda, orientación para el procesamiento estadístico de la base de datos de mi presente investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	44

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de las variables Estrés Laboral y Satisfacción Laboral y sus dimensiones.....	18
Tabla 2.	Correlación entre Estrés laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa pública.....	18
Tabla 3.	Relación entre Estrés Laboral y dimensiones de Satisfacción Laboral.....	19
Tabla 4.	Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del Estrés.....	19
Tabla 5.	Diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según sexo.....	20
Tabla 6.	Diferencias significativas entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral según edad.....	20
Tabla 7.	Niveles de Estrés Laboral según sexo.....	21
Tabla 8.	Niveles de Estrés Laboral según edad.....	21
Tabla 9.	Niveles de Satisfacción Laboral según sexo.....	21
Tabla 10	Niveles de satisfacción según edad.....	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa pública de Piura, 2021. El tipo de la investigación es descriptivo correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 300 colaboradores, se obtuvo una muestra de 100 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico, ya que se basa en el juicio del investigador y la accesibilidad de la población; del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron cuestionario de estrés laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se obtuvo como principales resultados una correlación positiva directa y considerable con un Rho $r=,738^{**}$, En cuanto al estrés con dimensiones de satisfacción laboral son estadísticamente directas, positivas moderadas con significación de la tarea Rho $r=,579^{**}$; condiciones de trabajo Rho $r=,572^{**}$, Realización Personal Social $r= ,690^{**}$ y Beneficio económico $r=,586^{**}$ Así mismo se identificaron los niveles estrés según sexo demostrando un nivel promedio 66.0%; y en satisfacción laboral 80.0% un nivel insatisfecho demostrando que no se sienten satisfechos laboralmente. De igual forma se identificaron los niveles según edad en la primera variable con nivel alto de 31.0% en el rango de 20 a 29 años y en la segunda variable con nivel insatisfecho con 80.0% en el mismo rango, demostrando que poseen estrés laboral elevado, pero no una adecuada satisfacción laboral dentro de la empresa, por lo que es importante trabajos de relajación y sensibilizar a directivos tener un clima y cultura organizacional positivo en los colaboradores.

Palabras clave: Estrés Laboral, Satisfacción Laboral, colaboradores

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between job stress and job satisfaction in employees of a public company in Piura, 2021. The type of research is descriptive correlational and non-experimental, cross-sectional design. The specific population of the study was made up of 300 collaborators, a sample of 100 collaborators was obtained through a non-probabilistic sampling, since it is based on the judgment of the researcher and the accessibility of the population; in the same way, the instruments used were the work stress questionnaire and the SL-SPC work satisfaction scale. The main results were a direct and considerable positive correlation with a Rho $r = .738^{**}$. Regarding stress, the dimensions of job satisfaction are statistically direct, moderately positive, with the significance of the task Rho $r = .579^{**}$; working conditions Rho $r = .572^{**}$, Personal Social Achievement $r = .690^{**}$ and Economic benefit $r = .586^{**}$. Likewise, stress levels were identified according to sex, showing an average level of 66.0%; and in job satisfaction 80.0% a dissatisfied level showing that they do not feel satisfied at work. In the same way, the levels according to age were identified in the first variable with a high level of 31.0% in the range of 20 to 29 years and in the second variable with a dissatisfied level with 80.0% in the same range, showing that they have high work stress, but not adequate job satisfaction within the company, so it is important to work relaxation and sensitize managers to have a positive organizational climate and culture in employees.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Las presiones ambientales a las que se enfrentan los trabajadores en la institución provocan estrés en el trabajo que les afecta personalmente y al entorno, manifestándose muchas veces como síntomas generales de agotamiento físico, bajo estado de ánimo, formación de grupos que afecta las relaciones y por ende la productividad.

Según la Organización Internacional del Trabajo, se reporta alerta de alta competitividad, altas expectativas de desempeño, mala organización y largas jornadas laborales para generar estrés en el trabajo en los empleados esto conlleva graves consecuencias.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), señala que el trabajo es identificado por respuestas emocionales, psicológicas y conductuales, y debido cifras internacionales, es que los Estados Unidos se presenta un 59% de estrés en el trabajo, incluso china lo ubica en un 73% finalmente México con un 75% lo que lo ubica en la primera línea de países con alto riesgo laboral, resultando en el desequilibrio de demandas y presiones a las que se enfrentan los trabajadores a diario.

Hoy en nuestro país, según estudios en nuestra sociedad piurana cada hora mueren tres seres humanos y esto se debe al estrés laboral, el Dr. Alejandro Beltrán señala que la asociación entre estrés y riesgo cardiovascular tardó décadas en demostrarse, por lo que algunos estudios muestran que los seres humanos con altos niveles de estrés en el trabajo tienen entre un 10% y esto indica que la probabilidad de padecer enfermedades es muy alta, lo encontramos en un informe del Ministerio de Salud.

En la Ciudad de Piura, una encuesta a 1565 trabajadores y una muestra de 309 mostró niveles altos de estrés para el desempeño de sus funciones, con un 35.6% presentando niveles altos, en ocasiones resulta que más del 80% del personal de las entidades públicas mencionadas anteriormente presentan altos niveles de estrés laboral.

Indudablemente, en la oficina, una de las transformaciones que se han dado en los últimos años en la sociedad peruana y más particularmente en la región Piura.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha resaltado que, antes las advertencias de mayor competencia, las altas expectativas de productividad, organización y horas extras diurnas pueden generar un estrés laboral excesivo en los colaboradores, con consecuencias en el crecimiento.

Por lo tanto, la satisfacción laboral es considerada como un estado emocional positivo o placentero producido por la experiencia laboral subjetiva de un individuo, y es así como los psicólogos organizacionales han captado el interés en ese tema, como dice Randstad, destaca al más alto nivel en México. El 81% de Japón-Hong Kong 47% tuvieron menor satisfacción, concluyendo así que la satisfacción laboral está fuertemente influenciada por la calidad de vida laboral.

En base a ello, el interés de este estudio es observar si estas variables se encuentran correlacionadas, y teniendo en cuenta la realidad descrita formular: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa pública de Piura, 2021?

Por tanto, el presente esfuerzo de investigación parte de encontrar la relación entre dos variables de las empresas cotizadas de Piura, por ser aspectos fundamentales del éxito organizacional.

A nivel teórico, esto tiene sentido porque nos permite explorar, compilar y consolidar teorías desde diferentes enfoques con una visión crítica que sustenta estos estudios, y nos lleva a reflexionar sobre las asociaciones positivas y negativas que acentúan la satisfacción de los empleados. Asimismo, los fundamentos teóricos de las variables de investigación servirán para futuras investigaciones.

Por otro lado, a nivel metodológico, brindará el diseño y aplicación de herramientas de recolección de datos, los datos obtenidos permitirán desarrollar programas de intervención que serán aplicados de manera oportuna y pertinente por la dirección del departamento de psicología. Así como el apoyo de los niveles superiores de la entidad piurana.

Finalmente, a nivel social, esto los hará conscientes de sus habilidades y activos para lograr un buen desempeño y su propensión a mantener un ambiente de felicidad y cualidades positivas dentro de la organización y en el exterior. Brindar atención a los usuarios que frecuenten la empresa.

En definitiva, para justificar el esfuerzo de investigación, ya que permitirá el uso de herramientas que mejoren la estructura y garanticen el mejor desempeño de cada colaborador, se obtendrán datos confiables para explicar las preguntas de investigación de los colaboradores de la empresa.

Por ese motivo, se establece el objetivo general, siendo determinar la relación, a modo de correlación entre Estrés Laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa pública – Piura, 2021. Donde los específicos son: a) describir el nivel de Estrés laboral de acuerdo al género y edad de los trabajadores; b) Establecer el grado de satisfacción laboral de acuerdo a la edad y genero de los colaboradores, c) Identificar la relación entre el agotamiento emocional del estrés y la significación de tareas de los colaboradores, d) Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización y las condiciones de trabajo; e) Establecer la relación entre la dimensión de falta de realización profesional y el reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral de los colaboradores; f) Establecer la relación entre la dimensión beneficios económicos de satisfacción laboral y falta de realización profesional de los colaboradores.

Por ello se concluye con la siguiente hipótesis general que existe una relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de la ciudad de Piura 2021. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son a) el nivel de estrés laboral de los colaboradores de una empresa es regular; b) el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa es alto, c) si existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del estrés y la significación de tareas de los trabajadores de una empresa, d) si existe relación entre la dimensión de despersonalización del estrés y las condiciones de trabajo de los trabajadores de una empresa, e) si existe relación entre la dimensión de falta de realización profesional y el reconocimiento personal y social de la satisfacción de los trabajadores de una empresa, f) si existe relación entre la dimensión beneficios

económicos de satisfacción y la falta de realización profesional de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Encontramos numerosas encuestas a nivel internacional, nacional y regional, que ayudaran a mejorar el problema, es por ello que se cita a los siguientes investigadores:

Carrión (2016), estudio diseñado para determinar la satisfacción con su método de cuantificación transversal, y una unidad de muestra de 34 colaboradores, la herramienta de validación que utilice fue de Sonia Palma Carrillo, y los resultados finales arrojaron un promedio de 53%, 26% alto y 21 % bajo, entonces 71% promedio, 26% alto y 3% bajo en dimensiones de beneficios y comprensión, la mayoría de las personas están en el nivel bajo a medio, reciben menos de lo que reciben, por lo que se sienten abusados por las instituciones, seguido por el porcentaje significativamente más bajo que estaban satisfechos con el trabajo que hicieron.

Taípe (2016) determinó los niveles de estrés y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa, su método fue descriptivo de corte transversal, su unidad de muestra estuvo constituida por 42 trabajadores, y se utilizó el mismo instrumento de la Escala de satisfacción Laboral de Maslach y Sonia Palma Carrillo. Al final, muestra que el 55% tiene estrés alto, así el 24% moderado y 21% bajo.

Mancilla & Olarte (2016), cuyo objetivo principal fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, la metodología fue descriptiva, con una unidad muestral de 38, utilizada con el cuestionario de Maslach y Sonia Palma, concluyeron que 60.5% de los trabajadores fueron insatisfactorios y estresantes. Por tanto, la satisfacción laboral se asocia a mayor con una significación estadística de $-0,759$.

Delgado (2017) determinó el nivel de satisfacción laboral, mediante un método descriptivo, trabajé con 35 colaboradores utilizando la herramienta Sonia Palma Carrillo y obtuve resultados de 100%, 69 % alto, 17% moderado y 14% bajo.

Horna (2017), cuyo propósito fue analizar las variables satisfacción laboral y estrés laboral, se utilizó en un corte transversal descriptivo con una unidad muestral de 153, de 20 a 50 años, utilizando el instrumento Sonia Palma y MithelyTroht y Andersen, concluyeron que el nivel laboral promedio de la dimensión estuvo entre 43.8% y 77.1%. En el caso del estrés laboral también se observaron niveles moderados, con porcentajes entre 42.7% y 52.3%. También reportan una gran brecha correlacionada negativamente entre las dos variables para una empresa de salud en Trujillo.

Bazualdo (2018), cuyo objetivo fue mostrar cómo afecta la satisfacción de los empleados, cuyo enfoque fue descriptivo más que experimental, cuya unidad de muestreo estuvo conformada por 204 colaboradores, y una herramienta similar utilizada fue la Escala de Estrés laboral y Satisfacción Laboral de la OIT-OMS desarrollada por Sonia Palma Carrillo, finalmente encontró en los resultados que el 50.5% presentaba estrés laboral, mientras que para la segunda variable el 24.5% fueron superiores, en conclusión, el efectivo negativo del estrés laboral en la correlación fue de 0,398.

Atarama (2017) su investigación tiene como objetivo estudiar entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas militares Pedro Ruiz Piura, y su metodología es del tipo cuantitativa, descriptivo-correlacional, basada en un diseño experimental, su unidad de muestreo es de 30 trabajadores, la herramienta final utilizada para sus datos es la escala de clima laboral y satisfacción laboral de Sonia Palma, el resultado del nivel de satisfacción laboral es de 93.3 %, y se concluyó que la relación entre las variables correlacionadas fue estadísticamente significativa.

En cuanto a la base científica de la variable, es claro que las organizaciones están más interesadas en ella porque es la causante de tensiones entre las personas, afectando a su gente, por lo que sus actividades en el ambiente laboral demuestran que el estrés es para los trabajadores un problema, especialmente para quienes

trabajan en empresas públicas, por lo que es necesario recalcar que la Organización Mundial de la salud afirma que el estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al ser humano para la acción y el comportamiento.

Para la psicología, en cambio, el estrés se entiende en tres términos: en primer lugar, referirse a esta respuesta como un estímulo, con referencia a Kano, considerando que el organismo es capaz de emitirlo, y, en segundo lugar, referirse a esta respuesta como respuesta. O de las respuestas resultan en los aspectos físicos, emocionales y conductuales del organismo, y en definitiva como una interacción de las características de cada individuo, utilizando los recursos que tiene a su alcance en este caso con los compañeros, el clima y la cultura organizacional para responder a estímulos en el entorno organizacional.

El National Institute of occupational Safety and Health ha determinado que el estrés laboral es causado por las actitudes físicas y emocionales de los trabajadores, aunque los requisitos del trabajo no pueden afectar las habilidades o los recursos y, en última instancia, afectar las necesidades de los trabajadores, por lo que el estrés en el trabajo es el resultado de las capacidades propias del trabajador y requisitos institucionales diferencias (Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo, 2015).

Así mismo, la OMS considera que es producto de una relación desequilibrada entre los conocimientos, las habilidades y las exigencias psicológicas y físicas del puesto de trabajo de los trabajadores, que muchas veces dejan a los empleados con capacidades que superan sus posibilidades (Organización Mundial de la salud, 2013).

Aunque el Consejo de Salud del Reino Unido afirma que son las diferentes respuestas que se producen a nivel psicológico, emocional y cognitivo de los empleados cuando se enfrentan a estas variables entre los diferentes actores de la organización (La Comisión para la Salud y la Seguridad Británica, 2011).

Finalmente, para la OIT, el estrés laboral es el malestar emocional y físico que provocan las competencias y exigencias que se imponen a los trabajadores en la organización (Organización internacional de trabajo. 2016).

Ivancevich y Matteson (1987) definen el estrés como una especificidad y/o enfoque psicológico que resulta del comportamiento, ambiente o eventos externos que tiene sus propias necesidades físicas o fisiológicas. El estrés es también un problema global que se incrementa con diversos cambios en la industria, los sujetos se exponen a ambientes estresantes relacionados con el trabajo, perciben diferentes síntomas como angustia, abandono, preocupación, inquietud, incapacidad para controlar el progreso de las actividades laborales (Suárez, 2013).

Autores como Gutiérrez & Vilorio (2014) señalan que la causa del estrés laboral puede deberse a aspectos personales, por lo que cuando las habilidades, conocimientos y recursos no son suficientes para enfrentar la situación problema que les hace presentar este síntoma, es decir, esta es porque debe ser simultáneamente con herramientas internas académicas y prácticas.

De acuerdo con Castillo (2017) la dimensión que emerge en el estrés está relacionada en primer lugar con el agotamiento emocional, el cual se caracteriza por fatiga, agotamiento físico, depresión, cansancio y todas estas situaciones estresantes, provocando un menor desempeño laboral, otra dimensión es la despersonalización, sus rasgos más destacados son: cambios de actitud, deshumanización, falta de motivación, apatía, todos estos indicadores pueden llevarse a la depresión, y la última dimensión es la falta de realización personal, sus características observables son: exigencias laborales y estrés, falta de crecimiento profesional, ausentismo laboral, carga excesiva de trabajo, bajo impacto laboral.

En cuanto a los tipos de estrés Robbins (2004) lo divide en tres tipos: Estrés personal, percibido por los trabajadores que se dan cuenta de que sus recursos, capacidades y habilidades no son los adecuados para poder desempeñar aspectos profesionales, traduciéndose en preocupaciones, miedos y miedos en relación con la ansiedad interpersonal y de productividad laboral. Estrés laboral, que toca todos los aspectos de los trabajadores, ya sea por su carga de trabajo o por la falta de roles claros y planes estratificados para la identificación y colaboración. En cuanto a la presión social, el trabajador se preocupa por el entorno en el que trabaja, lo que puede deberse a la inseguridad del entorno laboral, incentivos económicos.

En este estudio se investigan diferentes teorías con similitudes entre ellas, y estas teorías sustentan variables, algunas de las cuales se presentan a continuación: Primero se discutirá el modelo orientado a la gestión desarrollado por Ivancevich & Matteson (1989), en el cual seis elementos reconocidos, que incluyen no solo componentes organizacionales, factores intrínsecos del puesto, estructura y revisión organizacional de recompensas, sistemas de recursos humanos y liderazgo, de lo contrario, estos pueden afectar las percepciones de los trabajadores sobre la apreciación cognitiva del entorno, lo que también puede afectar esta cognición aprecia las consecuencias físicas, psicológicas y conductuales de la percepción, que a su vez afectan al individuo y esas consecuencias para la salud. Relacionado con la ocupación en una organización, las diferencias individuales en cada persona se ven como variables del modelado que afectan la relación entre el estrés y la percepción de apreciación y las consecuencias del resultado.

A continuación encontramos el modelo de interacción entre necesidades, control y apoyo social propuesto por Hall & Johnson (1988), quienes argumentan que el campo de apoyo mutuo se refiere a las interacciones que se dan en el trabajo entre los cooperadores y su entorno, independientemente de si se estratifican con sus compañeros, es decir, si recibirán un buen apoyo social por parte de sus compañeros, no tendrían ningún síntoma de estrés, por el contrario, sino se sintieran apoyados por su entorno, su nivel de estrés aumentaría. Por tanto, el factor que puede aumentar o disminuir los niveles de estrés es el apoyo social del entorno. De esta forma, el modelo propone que se puede evitar el estrés laboral aumentando la necesidad de crear mejores condiciones de trabajo para él y extendiendo el apoyo social de arriba hacia abajo. Por esta razón, el apoyo social es muy importante en los equipos de trabajo, ya que permite relaciones positivas entre los empleados y sus compañeros, y por ende con sus altos directivos, también existen relatos de casos estresantes. También es conocido y estudiado el modelo de necesidades de Karasek (1977), que analiza la relación entre la estructura del puesto, las tareas fijas, las necesidades psicológicas y la independencia de que disponen los trabajadores para determinar su trabajo. Es el resultado de un alto grado de exigencia psicológica y de autonomía en la toma de

decisiones sobre el desempeño laboral. Es la cantidad de producción de la empresa determina el grado de demanda, y el grado de control depende de la estructura de responsabilidad, que elevará el umbral. Por otro lado, se denomina control a la habilidad y talento que es capaz de dar respuesta a las demandas y exigencias de la empresa mientras realiza el trabajo. Otro modificador es el nivel de intensidad y sociabilidad proporcionado por los compañeros y la alta dirección. Si esto sucede, ayuda a reducir significativamente el estrés diseñado mezclando altas demandas y controlándolas. Cuanto más exigente, ya sea cualitativo, emocional o cognitivo, mayor es la probabilidad de que el colaborador tenga control sobre el trabajo, causándole estrés psicológico o psicosocial. La potenciación de esta variable es importante, garantiza la comodidad de los empleados, por lo que es necesario planificar el aprendizaje en la empresa que será evaluada. Por otro lado, tiene una gran influencia en los colaboradores, contiene varias características que indican en el desarrollo y la salud física y mental, ya que es donde muchas veces se desarrolla, socializan, demuestran sus habilidades, lo que repercute en aspectos psicológicos y de comportamiento.

A continuación, ahondaremos en la segunda variable de este estudio, que es el grado en que los trabajadores mantienen su bienestar en el lugar de trabajo, que es significativamente individual, por lo que no puede verse que afecte o incluso afecte la satisfacción con la vida externa y la independencia (Judge, 2003). Por otro lado, Lee & Chang plantean brevemente que es la actitud personal del trabajador hacia su trabajo y lo que hace en la institución (Lee & Chang, 2008). Por su parte, Chiavenato (2000) se refiere a que la satisfacción es considerada el nivel de felicidad percibido por un empleado en el trabajo, entre otros indicadores. Asimismo, Beer (1964) menciona la satisfacción laboral como una cualidad del trabajo de estos colaboradores, una de las cuales son ciertos elementos del ambiente y requerimientos laborales en los que se realizan tareas para los compañeros. Según Griffin y Bateman (1986), el término se define como un concepto general que especifica la satisfacción a través de la derivación de etapas, como las actividades a desarrollar, la compensación, el control, las oportunidades de desarrollo personal, los beneficios laborales, el ambiente de trabajo y el tiempo pasado con ellos durante el día. Para los equipos de trabajo, la interacción de estos

determinantes depende de la satisfacción de los empleados. Robbins & Judge (2013) señalaron que este es un sentimiento, porque el desempeño positivo frente al trabajo parte de la evaluación de sus características. Finalmente, Hurtado (2016) señala que para perfeccionar las características y creaciones que permitan el crecimiento sostenible de las capacidades de una empresa, es importante contar con talento que promueva el desarrollo organizacional.

Así, Palma (2016), es el conjunto de actitudes que tiene sobre las actividades que realiza, en las que puede desarrollarse personalmente, obtener beneficios sociales y económicos, y sus interacciones con los demás trabajadores y con ellos. Los superiores, por otro lado, son también las normas y reglamentos de la empresa, el medio físico que les brinda para sus actividades.

Frente a las teorías, muchas teorías se han planteado para mejorar la gestión de la calidad, cuya importancia radica solo en el comportamiento y desempeño del trabajo, sino también en las diversas actividades, las relaciones laborales entre la experiencia de cada miembro y cómo son el camino de adopción y transferencia a la organización, es por esto que estamos hablando de la teoría de la higiene o la declaración de dos factores de Herzberg Mausner & Snyderman (1968), que divide la satisfacción laboral en un factor extrínseco, donde una persona trabaja y puede trabajar en categorías principales como: Niveles salariales, seguridad, las políticas y las relaciones administrativas, superiores en la misma empresa, y los factores intrínsecos o motivadores, que se relacionan con los trabajadores y el entorno, también se relacionan con el crecimiento personal. También nos referimos a la teoría de la adecuación al trabajo, que establece que cuanto más una persona vincule sus habilidades (por ejemplo: conocimiento, experiencia, actividades y comportamiento) a las necesidades de la organización, más probable es que realice el trabajo y, por lo tanto, mayor es la productividad satisfará a su empleador y, de manera similar, es más probable que un individuo encuentre el trabajo satisfactorio cuando el esfuerzo se correlaciona con el esfuerzo activo Darwis & Lofquist (1984). Por último, Bernadette (citado por Salazar, 2018) afirma que las empresas están utilizando como estrategia la retención de nuevos talentos, con el objetivo de tener una ventaja competitiva en los próximos años, al enfatizar que los incentivos deben ser realistas, precisos e irresistibles.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

En cuanto al tipo es descriptivo- correlacional ya que pretende brindar un análisis detallado de las variables objeto de estudio y sus relaciones. Nuevamente su propósito es englobar la efectividad para transformarla y perfeccionarla, a su vez facilitar procedimientos funcionales para nuevos conocimientos o para precisar conocimientos antiguos, es correlación porque su propósito es encontrar relaciones entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño

Es una investigación orientada y relacionada con la dirección de investigación del desarrollo organizacional, utiliza un método cuantitativo en el que se previene la recolección de datos, luego se analizan los datos y luego se utilizan datos estadísticos para construir modelos urbanos (Sampieri, 2007) , utilizando diseños No experimentales, ya que recopilan datos en un solo período y durante un período de tiempo para no interrumpir el trabajo de la organización, y la relación entre las variables dependientes e independientes. (Pineda y de Alvarado, 2008).

3.2. Variables y Operacionalización

V1. Estrés Laboral

A nivel abstracto, se refiere a las dimensiones que emergen del estrés que se relacionan principalmente con las emociones, manifestadas como fatiga, agotamiento físico, frustración, cansancio, afectando un desempeño laboral inferior al ideal y despersonalización, que se caracteriza por cambios actitudinales. El cambio, la falta de motivación, la apatía, todos estos indicadores conducen a la depresión, y finalmente a la falta de realización personal, lo cual es observable: exigencias y estrés por falta de desarrollo profesional, ausentismo laboral, sobrecarga de trabajo, baja participación laboral (Castillo, 2017).

De acuerdo a su definición operativa, se medirá mediante un Cuestionario de Estrés Profesional del autor Kevin Castillo Steve, el cual consta de 20 ítems y dimensiones o factores, los cuales son calificados por la suma de datos de los candidatos, los cuales se encuentran en los niveles alto, medio y bajo.

Indicadores: establecen tres dimensiones: Agotamiento emocional (Ítems 1,2,3,4,5,6), despersonalización (Ítems 7,8,9,10,11,12,13) y falta de realización personal (Ítems 13,14,15,16,17,18,19,20). Por tanto, su escala de medida es ordinal.

V2: Satisfacción Laboral

A nivel conceptual Palma (2016), plantea que es un grupo de posturas que presentan los colaboradores hacia las actividades que realizan, relacionadas con los determinantes e interacciones de su capacidad para funcionar y obtener ventajas sociales y económicas. Ellos, junto con los empleados, otros empleados y sus superiores, también forman parte de las normas y reglamentos de la empresa y son los materiales adjudicados para el desempeño de sus actividades.

De acuerdo con su definición operativa, las dimensiones correspondientes son: Importancia de la tarea: la relación entre el rol y la importancia del líder en el seguimiento del desempeño laboral y la disponibilidad de apoyo para las tareas que componen su día a día. Condiciones de trabajo: La organización proporciona los materiales necesarios, el presupuesto económico y/o psicosocial necesario para realizar la tarea. Reconocimiento Personal y/o Social: Valoración de los colaboradores por eventos en el ámbito laboral, que facilita la promoción plena y competitiva, el clima laboral y la perspectiva de futuro. Beneficio Económico: Disponibilidad de trabajo en relación con las condiciones de remuneración o incentivos monetarios como beneficio en la realización de las tareas asignadas.

Indicadores Significación de tareas: quehaceres equitativos, satisfacción con la ocupación, sentirse realizado con las labores. Condiciones de trabajo: ambiente físico agradable, relación propicia con sus altos mandos y reconocimiento, problemas con el horario. Reconocimiento personal y/o

social: desempeño incorrectamente percibidas, poco interés y restricciones en el trabajo, mala convivencia. Beneficios económicos: baja remuneración económica, aprovechamiento del desempeño de los colaboradores.

Finalmente, su escala es ordinal.

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

Población

300 colaboradores que integran una empresa pública de Piura. En este sentido, una población es un conjunto de eventos, o casos descriptivos y factibles que seleccionarán una muestra de estudio por criterios predeterminados (Arias et al 2016).

Criterio de Inclusión

- ¥ Pertener a la empresa pública.
- ¥ Se incluyen ambos géneros.
- ¥ Colaboradores con edades entre 24 y 50 años
- ¥ Asistir a la empresa pública el día de la aplicación
- ¥ Colaboradores que firmaron el consentimiento informado.
- ¥ Participación de manera voluntaria

Criterio de Exclusión

- ¥ Trabajadores que no logren contestar a la totalidad ambos instrumentos.
- ¥ Participantes que no firmaron el consentimiento informado.
- ¥ Colaboradores que desearon participar de manera voluntaria.

Muestra

Consta de 100 empleados de una compañía pública de Piura, en ese sentido la muestra pasa a formar parte de la población del universo y es seleccionada por determinadas variables de estudio. (Muñoz, 2015).

Muestreo

Dado a que el estudio es no probabilístico, significaba que se basaba en el juicio de los investigadores y la adquisición voluntaria de datos. Ozten &

Manterola (2017) justificaron este tipo de muestreo por la participación voluntaria de participantes que cumplieran criterios de exclusión e inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Arias, (2016) es un procedimiento formal para obtener los datos y la información necesaria para estudiar datos confiables y válidos. Es por esto que se considera relevante el uso de técnicas de encuesta, ya que se obtendrá información muestral por un sujeto específico.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica N° 01

Nombre	:	Cuestionario de Strees Laboral
Autor	:	Castillo Rojas, Kevin S.
Administración:		Individual o Colectiva
Duración	:	30 o 40 Min.
Aplicación	:	Colaboradores
Significación :		Evaluación de Strees Laboral
Tipificación :		Varones, mujeres (jóvenes y adultos)

Reseña Histórica:

El instrumento fue diseñado y creado con el profesor Kevin Castillo en el año 2017.

Forma de evaluación

El colaborador hará una marca o una cruz en la casilla que le convenga.

Calificación del instrumento

Se tiene una clave con distribución de elementos de cuatro columnas, y para cada elemento tiene cuatro puntajes, uno para cada posibilidad, se califica,

clasificando las respuestas dadas por los candidatos en categorías alta, media y baja.

Áreas que evalúa

Agotamiento emocional (cansancio mental, fatiga, desgaste físico, frustración, stress).

Despersonalización (falta de motivación, deshumanización, depresión, cambio de aptitud, apatía).

Falta de realización profesional (sobrecarga, deterioro a nivel profesional, exigencia, baja implicancia laboral, ausentismo laboral).

Propiedades Psicométricas Originales

Castillo (2017) investigó a 30 empleados bajo contrato con el Gobierno Regional Sede Ancash. Resultado de confiabilidad del coeficiente alfa = 0,83 lo que indica alta confiabilidad, la validez del juicio de expertos es muy buena, hasta un 94%, para cada ítem, hay 4 opciones con una escala de Likert (nunca a siempre). La respuesta es 0: nunca, 1: a veces, 2: casi siempre, 3: siempre.

Propiedades psicométricas del piloto.

En esta encuesta utiliza esta herramienta, la unidad muestral está conformada por 50 trabajadores de la empresa, la validez de contenido será determinada por los criterios que determinen los jueces, generalmente la V de Aiken es de 0.80 a 1.

Ficha técnica N° 02

La escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), autorizada Sonia Palma Carrillo, de origen peruana en el 2005, así mismo su administración es individual o colectiva para adultos con una duración de 15 minutos, finalmente su estructura consta de 27 ítems y 4 dimensiones.

Reseña Histórica:

La segunda edición fue creada en 2005, cuya muestra fue de 1058 trabajadores, la misma también está compuesta por 4 dimensiones y 27 preguntas.

Consigna de aplicación:

Se entregará un cuestionario con las peculiaridades del entorno laboral.

Calificación e interpretación

Los percentiles son muy satisfechos 117 a más, satisfecho 103-116, promedio 89-102, insatisfecho 75-88, muy insatisfecho 74 o menos.

Propiedades psicométricas originales:

Se aplicó el Alfa de Cronbach y se obtuvo un 0.84; así mismo se consiguió un coeficiente de 0,81, es decir, una significancia alta lo que indica una confiabilidad muy alta, finalmente un análisis factorial de 0.852.

Propiedades psicométricas del piloto

En esta encuesta se aplicó el presente instrumento, la unidad muestral está conformada por 50 colaboradores de la empresa, donde la validez de contenido será determinada por criterios por los jueces, se obtuvo una V de Aiken general de 0.80 a 1.

3.5. Procedimientos

Uno de los pasos importantes de la investigación es la autorización por la carta formal, la cual permitirá apoyar la realización de la investigación y a su vez la coordinación de las herramientas de aplicación sin interrumpir a dichos colaboradores. Por otro lado, la herramienta se aplicó de manera colectiva a los participantes que recibieron el consentimiento de la investigación para informarles el propósito de la prueba, lo que a su vez brindó confidencialidad y sus respuestas para proteger su identidad y profesionalismo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de la recopilación necesaria y pertinente mediante el uso de instrumentos, se realizó el procesamiento estadístico para obtener resultados cuantitativos, los cuales se presentaron en forma tabular y numérica mediante los paquetes de software estadístico SPSS 25, Jamovi 16.23 y hojas de cálculo de Excel. El procedimiento permite para cada objetivo planteado en el estudio y así mismo poder contrastar hipótesis utilizando la estadística inferencial o no paramétrica de esta encuesta, el coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Dado que toda investigación es rigurosa y formal, y el primer valor es la responsabilidad y el respeto, se considera que se ajusta a las exigencias del método científico. Asimismo, no tiene en cuenta el proceso de evaluación del deterioro, ya que se explica el llenado del cuestionario y el consentimiento informado, proporcionando un acuerdo indiscriminado, empático y equitativo, por lo que no perjudica a la muestra del estudio. El proceso. Por lo tanto, se realiza teniendo en cuenta la uniformidad moral brindada por la Universidad Cesar Vallejo, que permite resaltar cuestiones importantes que deben ser consideradas en la investigación, y, además, para las citas textuales, la ética principal. La 7.^a edición de la American Psychological Association (APA, 2019) será obligatoria para mantener la fiabilidad organizativa y evitar el plagio. Es importante recordar que los resultados y conclusiones obtenidos son la base para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad de las variables Estrés Laboral y Satisfacción Laboral y sus dimensiones

	Shapiro - Wilk		
	S - W	GI	Sig
Satisfacción Laboral	.490	100	.001
D. Significación de Tarea	.622	100	.001
D. Condición del Trabajo	.622	100	.001
D. Reconocimiento Personal	.490	100	.001
D. Beneficio Económico	.622	100	.001
Estrés Laboral	.657	100	.001
D. Agotamiento Emocional	.729	100	.001
D. Despersonalización	.060	100	.001
D. Falta de Realización Personal	.751	100	.001

Se evidencia que los valores no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$).

Tabla 2.

Correlación entre Estrés laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa pública

Rh de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de Correlación	Satisfacción Laboral
		r_2	.738**
		Sig (bilateral)	.000
		N	100

Nota: r_2 : Tamaño de efecto, N: número de sujetos

Se evidencia que el E.L y S.L cuando ($p < .000$), existe una relación directa con valor de ($r=0.738^{**}$) indicando que es positiva de nivel alto (Mondragón, 2014).

Tabla 3.*Relación entre Estrés Laboral y dimensiones de Satisfacción Laboral*

			DSTar	DCtra	DRps	DBeco
Rh de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de Correlación	,579**	,572**	,690**	,586**
		r ₂	.33	.32	.47	.34
		Sig	,000	,000	,000	,000
		(bilateral				
		N	100	100	100	100

Nota: r₂: Tamaño de efecto, N: número de sujetos

Existe un vínculo significativo alto de la variable E.L y cada una de las dimensiones de S.L de manera positiva. (Mondragón, 2014).

Tabla 4.*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del Estrés*

		<u>DAemoc</u>	<u>DDesperso</u>	<u>DRprofes</u>
	Coeficiente de Correlación	,738**	,692**	,661**
Rh de Spearman	r ₂	,54	,47	,43
	Sig Bilateral	,000	,000	,000
	N	100	100	100

Nota: r₂: Tamaño de efecto, N: número de sujetos

Mostramos un vínculo significativo alto de la variable S. L y E.L con cada una de las dimensiones de manera positiva Dimensión Agotamiento emocional ,738** y moderada con Despersonalización ,692**, y Realización Profesional ,661** (Mondragón, 2014).

Tabla 5.*Diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según sexo*

Variables	Prueba	Sexo	N	Rango promedio	r ²	p	Decisión
Estrés Laboral	U de	H	75	50,25		,566	No
Satisfacción laboral	Mann Whitney	M	25	51,26			
		H	75	51,17			No
		M	25	48,50		,856	

Nota: H: Hombre, M: Mujer, N: número de sujetos, p: diferencias significativas, r²: Tamaño de efecto

Concluimos que las diferencias significativas entre E.L y S.L no se cumplen en asociación al género. (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 6.*Diferencias significativas entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral según edad*

Variable	Prueba	Estadísticos de prueba			H	p	Decisión
		Edades	N	Rango promedio			
Estrés Laboral		20 -29	50	48,47			
		30 -39	36	56,69		,57	
		40 -49	12	41,42			
		50 -	2	44.25			
Satisfacción Laboral	Kruskal - Wallis	20 -29	50	48,50			
		30 -39	36	56,33			
		40 -49	12	39,67		,20	
		50 -	2	60.50			

Nota: H: Hombre, M: Mujer, N: número de sujetos, p: diferencias significativas, r²: Tamaño de efecto

No existen diferencias significativas en las variables E.L y S.L en relación a las edades (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 7.*Niveles de Estrés Laboral según sexo*

Sexo		Alto		Medio		Bajo	
		fi	%	fi	%	fi	%
Estrés Laboral	Masculino	49	49.0%	21	21.0%	5	5.0%
	femenino	17	17.0%	6	6.0%	2	2.0%

Nota: N: número de sujetos, f: frecuencia, %: porcentaje

Indicamos que el nivel de E.L de los Colaboradores que más prevalece es alto 66.0 % con 66 colaboradores y de acorde al sexo situaron 49 varones y 17 damas.

Tabla 8.*Niveles de Estrés Laboral según edad*

			Alto		Medio		Bajo	
			fi	%	fi	%	fi	%
Estrés Laboral	Edad	N						
	20	51	31	31.0%	15	15.0%	4	4.0%
	30	36	28	28.0%	7	7.0%	1	1.0%
	40	12	6	6.0%	4	4.0%	2	2.0%
	50	1	1	1.0%	1	1.0%	0	0.0%

Los rangos de edades inician con 20 a 29 años 51 sujetos de 30 a 39 años 36 personas, de 40 a 49 años 12 sujetos y de 50 años 2 colaboradores; es así que el nivel de Estrés L que más prevalece es el alto con 31.0% con 31 colaboradores ubicados en el rango de edad de 20 a 29 años.

Tabla 9.*Niveles de Satisfacción Laboral según sexo*

Sexo		Muy Insatisfecho		Insatisfecho	
		fi	%	fi	%
Satisfacción Laboral	Masculino	14	14.0%	61	61.0%
	Femenino	6	6.0%	19	19.0%

Nota: N: número de sujetos, f: frecuencia, %: porcentaje

El nivel de S. L de los Colaboradores que más prevalece es el Insatisfecho 80.0 % con 80 colaboradores, se posicionaron 61 masculinos y 19 féminas.

Tabla 10.*Niveles de satisfacción según edad*

	Edad	Muy Insatisfecho		Insatisfecho	
		Fi	%	fi	%
S. Laboral	20	12	12.0%	38	38.0%
	30	3	3.0%	33	33.0%
	40	5	5.0%	7	7.0%
	50	0	0.0%	2	2.0%

Nota: N: número de sujetos, f: frecuencia, %: porcentaje

El nivel de S.L de los colaboradores el que más prevalece es Insatisfecho 80.0 % con 80 colaboradores y de acuerdo a la edad se ubicaron 38 colaboradores que tienen el rango de edad de 20 a 29 años, 33 que tienen 30 a 39 años 7 que tiene 40 a 49 y 2 colaboradores que tienen 50 años.

V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados en esta encuesta se obtuvieron en base a las siguientes herramientas psicológicas: Cuestionario de Adaptación al Estrés Laboral de Castillo y Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma, las cuales fueron aplicadas a un total de 100 trabajadores de una empresa pública de Piura. A nivel general, el estudio encontró un enlace entre el estrés laboral y satisfacción laboral entre los colaboradores de una empresa pública de Piura en el año 2021, y busco confirmar esta relación en las evaluaciones obtenidas, mostrando que existe estrés laboral y existe una relación positiva y directa entre la satisfacción laboral, y tiene un nivel alto significativo con un valor de ($\rho = 0.738^{**}$, $p < .05$), indicando que con el aumento del estrés, aumentará la insatisfacción laboral de 100 colaboradores. Se evalúa como una muestra. En base a las conclusiones presentadas como premisa para la producción de este análisis se concluyó que hay una relación directa del estrés laboral y satisfacción laboral. Los hallazgos de este trabajo son conscientes con el hallazgo de Atarama (2017) de que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima y la satisfacción laboral.

Nuevamente, los resultados de este tipo son inconscientes con algunos de los autores citados porque no están de acuerdo entre sí, ya que esto sugiere una diferencia en sus resultados. Horna (2017) concluyó que existen brechas en la satisfacción laboral y el estrés laboral en la salud de Trujillo. Las empresas se correlacionan negativamente con la gran escala. Así, Bazualdo (2018) encontró que el estrés laboral afecta negativamente los niveles de satisfacción laboral de un 15.9 %, con una correlación de Pearson tan baja como 0,398 y finalmente Mancilla y Olarte (2014), quienes encontraron estadísticas suficientes para afirmar que la satisfacción laboral. El grado de satisfacción laboral el estrés del personal de enfermería se correlacionó negativamente, fue estadísticamente significativo (-0,759), dados los resultados obtenidos y la comparación con encuestas anteriores, podemos estar seguros que la OIT propone y confirma que el estrés laboral tiene una respuesta emocional y física a las molestias que provoca el desequilibrio entre el estrés laboral, las competencias y requerimientos de los trabajadores planteados en las organizaciones (OIT,2016), lo cual se corrobora con los hallazgos de este estudio , y en cuanto a la satisfacción laboral, Palma (2016) vincula varios aspectos de la satisfacción laboral, como el comportamiento de los cooperantes en relación a su desempeño laboral, el cual se basa en las condiciones ambientales que deben encajar, los beneficios económicos obtenidos de acuerdo a su función, la sociedad, reconocimiento y desempeño de los empleados. Por todo esto, es comprensible que el estrés pueda afectar la satisfacción de los colaboradores y por ende el desempeño de sus colaboradores en una empresa pública de Piura.

En el ámbito de las metas específicas, se propone decretar la relación entre las medidas del Estrés laboral y satisfacción laboral mediante correlación entre cada dimensión del estrés y la satisfacción, la importancia de la tarea ($r= ,572^{**}$), aceptación personal y social ($r= .690^{*}$), y beneficios económicos ($r=.586^{**}$), indicando una relación directa positiva y comparable con todas las dimensiones gran elección. Estos efectos son análogos a los hallazgos de Torres (2018), quien encontró correlaciones moderadas entre los componentes superior y de recursos y las dimensiones de las condiciones de trabajo ($r=0,49$), el reconocimiento personal ($r= - 0,30$) y el beneficio económico ($r= -0,35$). De igual forma, en cuanto al objetivo de correlacionar la satisfacción laboral con dimensiones del estrés

laboral expresado en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional, los hallazgos fueron conscientes con Oramas et al..., (2017) en su evaluación del síndrome de burnout en la encuesta aparecieron con una alta frecuencia del 67.5%, principalmente docentes con valores impopulares de agotamiento emocional y valores relativamente deseables de despersonalización y realización personal.

Al determinar las diferencias significativas del estrés laboral y satisfacción laboral por género, no se encontraron diferencia significativa entre el estrés laboral relacionado con el género y la satisfacción laboral, ya que los valores de P para estos elementos fueron prominentes en 0.05, considerando el género no hay diferencia entre ellos. También se identificaron diferencias significativas entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en función de la edad. Resultó que las variables estrés laboral y satisfacción laboral no eran significativamente diferentes de la edad.

Para determinar los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral en función de la edad, se encontró que los niveles de estrés laboral eran altos en un 66.0 % para los 68 hombres y 19 mujeres, y la categoría más prevalente estaba insatisfecha en un 80.0 %, incluidos 61 hombres y 19 mujeres. Y niveles de edad según sexo citando a otros autores, no está de acuerdo con todos sus resultados por la varianza, ya que Bazualdo (2018) concluyó que, en promedio, el estrés laboral está presente en un 50,5% resultado similar a los obtenidos por Horna (2017), pues en caso el E.L se encontraba una altitud moderada, con porcentajes entre 42.7 % y 52.3 %. Asimismo, para determinar los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral por género, se halló que la presencia de estrés es alta en un 66.0% para 68 hombres y 19 mujeres respectivamente.

En cuanto a las metas, la satisfacción laboral se determinó en base al género y edad de los colaboradores, en la tabla 4 se muestra 100 colaboradores que cumplieron el 100 %, 20 .0 % quedaron muy insatisfechos, y 80.0% las personas se sienten insatisfechas. Esto demuestra que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra insatisfecho con su institucionalidad laboral. En concordancia con lo encontrado en el estudio es lo de Torres (2018), ya que muestra de estudio mostró

que los niveles de insatisfacción en la Escala de Satisfacción Laboral ($M= 84,20$) fue la escala dominante. Así mismo, los obtenidos por Horna (2017) así lo encontraron. El nivel promedio de satisfacción laboral se encuentra entre 43.8% y 77.1%, lo mismo ocurre con Mancilla y Olarte (2014), ya que el 60.5% de los cuidadores están insatisfechos con su trabajo, algunos no están de acuerdo porque la diferencia es significativa, lo que implica que están no del todo consciente con los hallazgos de Bazualdo (2018), pues prevalece el hecho de que logra una alta satisfacción laboral del 24.5%.

Estos resultados se basan en diferentes autores que definen el estrés laboral, citamos a Brengelmann, quien se refiere al agotamiento de los recursos físicos y mentales que tienen los trabajadores para que puedan afrontar el trabajo de acuerdo a un determinado grado de demanda laboral (Brengelmann, 2001). Robbins y Judge (2013) complementaron la postura sobre la satisfacción laboral, afirmando que es un sentimiento de actitudes positivas hacia un puesto de trabajo que se deriva de una valoración de sus características, y por ello las evidencias encontradas en la encuesta, así como las mencionadas anterior, es necesario trabajar bajo presión para contrarrestar los problemas que surgen con el tiempo, y que van en aumento en el ámbito laboral.

Se puede concluir que el estrés afecta la satisfacción, por lo que el estudio encontró altos niveles de estrés e insatisfacción entre los trabajadores de las empresas cotizadas de Piura. En cuanto a los supuestos generales del trabajo de este estudio, se concluyó que, según el grado de correlación encontrado ($\rho = 0.738^{**}$), Pública de Piura, existe una relación directa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre los empleados de la empresa pública de Piura, 2021. En cuanto a la hipótesis, existe una diferencia significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, debido a que en la prueba U de Mann-Whitney los elementos logran valores de P superiores a 0,05, lo que indica que no hay diferencia entre los sexos.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se concluyó que existe una concordancia directa entre ambas variables entre los colaboradores de una empresa de Piura.

SEGUNDA

A su vez, se ha podido establecer una correlación directa, positiva y bastante grande entre las dimensiones de E.L y S.L.

TERCERA

Asimismo, se estableció un vínculo entre S.L y la dimensión del estrés laboral.

CUARTA

Nuevamente, según el género, los niveles de las dos variables indicaron una alta presencia en E.L en 68 hombres y 19 mujeres, respectivamente. En cuanto a la segunda variable, se destacó el 80.0 %, con 61 hombres y 19 mujeres.

QUINTA

Finalmente, se determinaron los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral según la edad, reflejando que en la primera variable el nivel más prevalente fue de 31 personas de 20 a 29 años. En la segunda variable se encontró que el nivel que más prevalente es la insatisfacción con 80 personas en el grupo de edad 20 a 29 años.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Con expertos en la materia se realizan seminarios de relajación, meditación y relajación para directivos, empleados y todo los que laboran en la empresa.

SEGUNDA

Prepare un boletín semanal, quincenal o mensual con información sobre cómo prevenir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

TERCERA

Desarrollar planes de sensibilización e integración sociocultural entre directivos, colaboradores y familiares empleados a través de proyecciones de videos, actividades recreativas, deportivas, caminatas, obras de teatro, concurso, viajes y más.

CUARTA

Escuchar música relajante mientras trabajas o comes un refrigerio, y algunas personas no la necesitan, dependiendo de dónde te encuentres.

QUINTA

En coordinación con el director de la empresa y el Departamento de Psicología, realizar una orientación de coaching personalizado a todo el personal de la empresa para mejorar su estilo de vida y familiar y evitar el estrés.

REFERENCIAS

Atarama (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa Militar Pública Piura. Tesis_60857.pdf (usanpedro.edu.pe)

Aguirre et al. (2018). Estrés Laboral y Burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>

Basualdo E. "Estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del hospital regional docente de cajamarca-2018" Cajamarca- Perú.

Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/>.

Castillo. (2017). Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central - 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11947/castillo_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Carrión, B. (2016). *Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico hospital Dos de mayo 2015* (Trabajo de investigación, UNMSM). Perú. Recuperado el 8 de Noviembre del 2017 del http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5341/Carrion_cb.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chiavenato. (2000). Administración de Recursos Humanos. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb6.pdf>

Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Toda Investigación debe ser autorizada por el participante. Firmando voluntariamente un consentimiento. Art. 24. Pag, 32.

Del Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. Documentos divulgativos. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid. Servicio de Ediciones y publicaciones. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia>.

Díaz et al. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCVHACER/article/view/1845/1575>

Delgado, S. (2017). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016 (Trabajo 88 de investigación, UNMSM). Perú. ¿Recuperado el 8 de noviembre del 2017 del http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6456/Delgado_vs.pdf?sequence=2

El estrés laboral y su prevención. (s. f.). Madrid salud.
<https://madridsalud.es/elestres-laboral-y-su-prevencion/>.

Farfán. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46826>

Gutiérrez, A., y Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Salud Uninorte, 30(1), 5-7.

Horna, F. (2016). Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de Trujillo. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú.

Disponble en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2458/1/RE_PSICO_FIORELLA.HORNA_SATISFACCION.LABORAL.Y.ESTRES.LABORAL.EN.TRABAJADORES.DE.UNA.INSTITUCION_DATOSS.CONDUCTA_DATOS.PDF

Herzberg, F. (1987). Factores de la Satisfacción Laboral. Extraído el 16 de noviembre del 2017. Recuperado de [https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorialde-](https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorialde-herzberg/)

herzberg/Herzberg, F. (2011). *Teoría de los dos factores*. Extraído el 16 de noviembre del 2017. Recuperado de: http://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta (Sexta ed.). McGraw-Hill.

- Heikkilä, K. (2020). Work Stress and Adverse Health Behaviors. Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-Level Evidence, 1-13. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_29- 1
- Kivimäki, M., y Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*, 17(9), 74. <https://doi.org/10.1007/s11886-0150630-8>
- Liu, M. Y., Li, N., Li, W. A., y Khan, H. (2017). Association between psychosocial stress and hypertension: a systematic review and met analysis. *Neurological research*, 573-580
- Minsa. (2019). Advierten que estrés laboral es un factor de riesgo para sufrir enfermedades al corazón. exitosas noticias. <https://exitosanoticias.pe/v1/adviertenque-estres-laboral-es-un-factor-de-riesgo-para-sufrir-enfermedades-al-corazon/>
- Mancilla, L. y Olarte, I. (2015). Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del hospital regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia. -2014. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica. Perú. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/466/TP%20%20UNH.%20ENF.%200070.pdf?isAllowed=y&sequence=1>.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Nueva York, NY: Editorial Harper.
- Martín, R., Fernández, E., Hernández, R., y Fernández, J. (2005). Evaluación del grado de estrés laboral en los profesionales sanitarios de los centros de salud del Área IV de Asturias. *Attention Primaria*, 36(8), 468-470.
- Mohd, N., & Bee. Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1)
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine.

Biopsychosocial Medicine, 4(1), 4-8.

Navinés, R., Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4a. ed.). Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). alerta sobre incremento mundial de impactos en la salud por estrés laboral. <https://www.businesshumanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/la-organizaci%C3%B3n-internacional-del-trabajo-alerta-sobre-incremento-mundial-de-impactos-en-lasalud-por-estr%C3%A9s-laboral/>

Organización internacional de trabajo. (2016). *Estrés laboral*. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). ¿Quiénes sufren mayor estrés laboral en el mundo? <https://www.expoknews.com/quienes-sufren-mayor-estreslaboral-en-el-mundo/>

OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de la salud de los trabajadores.

Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. p. 1-10.

Palma, S. (2006). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.

R Core Team (2020). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2020-08-24).

Shapiro, s. s., & Wilk, m. b. (1965). an analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3-4), 591-611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>

Santana, S. (2016). Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 7(2), 135-143.

Shuler, R. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.

Siegrist, J. (2017). The effort–reward imbalance model. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, John Wiley & Sons, Chichester, 24-35. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>

Siegrist, J., Wahrendorf, M., y Siegrist. (2016). *Work stress and health in a globalized economy*. Springer Berlin Heidelberg.

Sun, N., y Lu, D. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Business Suporta.

Taípe, N. (2014). *Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013. Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

The Jamovi Project (2021). *Jamovi*. (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*: Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE-E ÍTEMS	MÉTODO
<p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Piura 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Piura, 2021.</p>	<p>Si existe relación entre Estrés Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa Piura, 2021.</p>	<p>Variable 1: Estrés L</p> <p>Dimensiones Ítems No</p> <p>Agotamiento 20 Nivel:</p> <p>Emocional</p>	<p>Diseño</p> <p>experimental- Transversal</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p>
<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una empresa pública, Piura 2021?</p>	<p>a) determinar la relación, a modo de correlación, entre estrés laboral con las dimensiones de satisfacción laboral expresados en significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.</p>	<p>a) Existe una relación significativa directa entre el estrés laboral con las dimensiones de satisfacción laboral tales como, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción L</p> <p>Dimensiones Ítems</p> <p>Significación de tarea 27 P= 300</p> <p>M=150</p>	<p>POBLACIÓN/MUESTRA</p> <p>Condiciones de trabajo</p>
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa pública, Piura 2021?</p>	<p>b) determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de estrés laboral expresados en</p>	<p>b) Existe una relación significativa directa entre satisfacción laboral con las dimensiones de estrés laboral expresada en</p>	<p>Reconocimiento personal y social</p> <p>Beneficios económicos</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y la satisfacción de significación de tarea y las condiciones de trabajo de los colaboradores de una empresa, Piura 2021?</p>				

¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción de reconocimiento personal y social de los colaboradores de una empresa, Piura 2021?

c) determinar diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según sexo.

agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización profesional.

¿Cuál es la relación entre la dimensión de falta de realización profesional y la satisfacción de beneficios económicos en los colaboradores de una empresa pública, Piura 2021?

d) determinar diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según edad.

c) Existe diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según sexo

e) identificar los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral según sexo.

d) Existe diferencias significativas entre estrés laboral y satisfacción laboral según edad.

agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización profesional.

f) identificar los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral según edad.

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
ESTRÉS LABORAL	<p>Las dimensiones que se dan en el estrés tiene que ver primero con el agotamiento emocional, caracterizado por fatiga, desgaste físico, frustraciones, cansancio repercutiendo en que su desempeño laboral no sea idóneo, así mismo en la despersonalización cuyas características resaltantes son cambios de actitud, deshumanización, desmotivación, apatía, todos estos indicadores condicionan una depresión y como última la falta de realización personal, cuyas características observables son: exigencias y presión laboral, falta de crecimiento profesional, ausentismo a sus labores, sobre carga laboral, baja implicancia laboral. (Castillo, 2017).</p>	<p>El Estrés Laboral se medirá mediante el cuestionario adaptado por Castillo Rojas Kevin, constituida por 20 reactivos con respuesta tipo Likert.</p>	Agotamiento emocional.	<p>Cansancio Mental</p> <p>Fatiga</p> <p>Desgaste físico</p> <p>Frustración</p> <p>Estrés.</p>	1,2,3,4,5,6.	Ordinal	
			Despersonalización	<p>Falta de motivación</p> <p>Deshumanización</p> <p>Depresión</p> <p>Cambio de actitud</p> <p>Apatía.</p>	7,8,9,10,11,12,13.		
			Falta de realización profesional	<p>Sobrecarga</p> <p>Deterioro a nivel profesional</p> <p>Exigencia</p> <p>Baja implicación laboral</p> <p>Ausentismo laboral.</p>	14,15,16,17,18,19,20		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
SATISFACCIÓN LABORAL.	Es la distribución establecida del trabajo conformada por creencias y valores aprendidos desde su experiencia ocupacional. (Palma,2005)	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL-SPC, constituida por 27 reactivos con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea	Valor de tarea Sentimiento de útil Percepción de importancia. Percepción de placer Autorrealización Agrado de tareas Agrado de actividad	4,7,13,18,21,22,26.		Muy satisfecho: 37 o más Satisfecho: 33-36 Promedio:28-32 Insatisfecho: 24-27 Muy satisfecho: 23 o menos.
			Condiciones de trabajo	Distribución física Comodidad de ambiente Horario	1,8,12,15,17,20,23.	Ordinal	Muy satisfecho: 41 o más Satisfecho: 35-40 Promedio:27-34 Insatisfecho: 20-26 Muy satisfecho: 19 o menos.
			Reconocimiento personal y social	Relación con el trabajo Familiaridad organizacional Aspecto social Aspecto personal Reconocimiento	3,6,10,11,14,19,25,27.		Muy satisfecho: 24 o más Satisfecho: 20-23 Promedio:18-19 Insatisfecho: 12-17 Muy satisfecho: 11 o menos.
			Beneficios económicos	Percepción de salarios Horas extras.	2,5,9,16,24		Muy satisfecho: 20 o más Satisfecho: 16-19 Promedio:11-15 Insatisfecho: 8-10 Muy satisfecho: 7 o menos.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

EDAD:

SEXO:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

FECHA:

EXAMINADOR:

Estimado(a) amigo(a)

A continuación, se te presenta un conjunto de interrogantes relacionados con el estrés laboral, las cuales debes responder marcando con un "X" en el recuadro correspondiente según **sea** tu opinión respecto a cada cuestionario.

Nº	ÍTEMS	SIEMPRE (3)	CASI SIEMPRE (2)	A VECES (1)	NUNCA (0)
1	¿Te has sentido cansado mentalmente durante tus labores?				
2	¿Te sientes fatigado después de la jornada de trabajo?				
3	¿Consideras que el trabajo que tienes te ha generado desgaste físico?				
4	¿Existe frustración dentro de tu entorno laboral cuando no se ha cumplido alguna meta?				
5	¿Tu empleador se preocupa en dar solución alguna a un trabajador frustrado?				
6	¿Te genera estrés el que tu empleador no haga caso tus peticiones?				
7	¿Considera usted que existe falta de motivación dentro de su entorno laboral?				
8	¿Consideras que tu personalidad sigue siendo la misma después de haber trabajado en un entorno estresante?				
9	¿Has sufrido de depresión dentro la jornada laboral?				
10	¿Consideras que la sobrecarga laboral es un factor que genera depresión en un trabajador?				

-
- 11 ¿Consideras que las órdenes incoherentes que dicta tu empleador han hecho de tu persona que cambies de actitud?
 - 12 ¿Existe algún comportamiento abusivo por parte de los jefes directos?
 - 13 ¿Has sido apático con tus compañeros de trabajo?
 - 14 ¿Consideras que la sobrecarga de funciones te ha generado malestar fuera de trabajo?
 - 15 ¿Te has sentido con la necesidad de llevar tu trabajo para culminarlo en tu hogar?
 - 16 ¿Sientes que te has deteriorado a nivel profesional por haberte expuesto a un entorno potencialmente estresante?
 - 17 ¿Alguna vez tu empleador ha aplicado algún mecanismo de solución para ayudar al trabajador en caso esta sufra de estrés?
 - 18 ¿Consideras que tu empleador es muy exigente con tu persona?
 - 19 ¿Consideras que el lugar donde trabajas actualmente, no te permite abrirte las puertas a nuevas cosas?
 - 20 ¿Alguna vez te has ausentado de tus labores por no soportas el estrés?
-

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

EDAD:

SEXO:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

FECHA:

EXAMINADOR:

Estimado(a) amigo(a) A continuación se te presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todos son opiniones.

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

Nº	ÍTEMS	TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueño es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que gano es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					

- 19 Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.
- 20 En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.
- 21 Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.
- 22 Me gusta el trabajo que realizo.
- 23 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
- 24 Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
- 25 Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo.
- 26 Me gusta la actividad que realizo.
- 27 Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.

ANEXO 4: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 01 de Junio 2021

CARTA N° 01-2021/E.P/UCV TRUJILLO

*Sra/ita
Karla Silva Fernandez*

Jefa de Recursos Humanos

Distrituz-Enasa

PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión de renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ANEXO 5: Carta de presentación de la escuela firmada para la muestra final.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 01 de Junio 2021

CARTA N° 02-2021/E.P/UCV TRUJILLO

Sra/ita
Karla Silva Fernandez

Jefa de Recursos Humanos

Distriluz-Enosa

PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA** estudiante de la carrera de Psicología de nuestra casa de estudios, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión de renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 6: Carta de autorización de la empresa para el estudio piloto



"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 01 de Junio 2021

CARTA N° 03-2021/E.P/UCV TRUJILLO

Sra/ita

Karla Silva Fernandez

Jefa de Recursos Humanos

Distriluz-Enosa

PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión de renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ANEXO 7: Carta de autorización de la empresa para la muestra final.



"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 01 de Junio 2021

CARTA N° 04-2021/E.P/UCV TRUJILLO

*Sra/ta
Silva Fernández Karla*

***Jefa del área de Recursos Humanos
Distriluz-Enosa***

PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA** estudiante de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la salud, le estaremos brindando las facilidades para que realice su trabajo de investigación Estrés Laboral y Satisfacción Laboral dentro de nuestras instalaciones. Contando con un personal total de 100 laborando en la empresa. En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir con los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

1. Compromiso de confidencialidad de la identidad de la empresa
2. Compromiso de confidencialidad de la identidad del personal encuestado
3. Compromiso de presentar Informe de los resultados de la investigación.

Sin otro particular, manifestándole los sentimientos de estima personal.

Atentamente



Silva Fernández Karla
Jefe de Recursos Humanos

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ANEXO 8: Carta de solicitud de uso de instrumentos remitido por la universidad.



CARTA N° 04-2021/E.P/UCV TRUJILLO

Sr

CASTILLO ROJAS KEVIN S

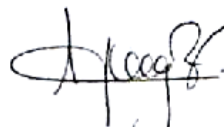
PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA**, con DNI 73180354 estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PUBLICA, PIURA 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación. Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión de renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

CARTA N° 05-2021/E.P/UCV TRUJILLO

Sra

SONIA PALMA CARRILLO

PRESENTE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta: **MORALES TRELLES ANA MARIA FERNANDA**, con DNI 73180354 estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PUBLICA, PIURA 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación. Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión de renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 9: Autorización del autor para el uso del instrumento Estrés Laboral.



"Año Del Bicentenario Del Perú: 200 Años De Independencia"

Piura, 16 de junio 2021

Castillo Rojas, Kevin S

PRESENTE

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna de la Escuela de Psicología:

- Morales Treles Ana María Fernanda - 73180354

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada "Estrés y Satisfacción laborales en colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Piura. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguna, donde se realizará la investigación.

Agradeciéndole por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, y así prosiga con el desarrollo de su trabajo de investigación.

En esta oportunidad hago propósito la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Castillo Rojas, Kevin S
Autor del cuestionario estrés laboral

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Autorización del autor para el uso del instrumento de Satisfacción Laboral

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Morales Trelles Ana Maria Fernanda
DNI- 73180354

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Motivo: Tesis: "Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa pública, Piura 2021.
Asesor: Fernando Antonio Paredes Jara

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC.

Muestra de investigación: 100 colaboradores de una empresa pública en un distrito de Piura

La autorización es para uso exclusivo de la solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. La solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala en referencia; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Junio 07, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 10: Consentimiento Informado

Colaborador:, Buen día estimado participante, es grato dirigirme a usted y contar con su colaboración; reciba nuestro mi cordial saludo, soy estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Morales Trelles Ana María Fernanda, de la universidad César Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación referente al Estrés Laboral y Satisfacción Laboral, con la finalidad de obtener mi título profesional de Licenciada en Psicología.

* Debido a la coyuntura actual y las normas sanitarias establecidas por el Estado Peruano, se les invita a participar de la aplicación de los instrumentos a través de este formulario virtual.

* Los datos entregados serán tratados confidencialmente.

El presente estudio está dirigido a todos los trabajadores de la Institución, de ante mano se agradece su valiosa colaboración.

Atte.

Morales Trelles Ana María Fernanda
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

La presente investigación tiene por finalidad recoger información sobre el Estrés Laboral y Satisfacción Laboral, por lo que se solicita tu consentimiento y autorización para aplicarte dos cuestionarios como parte de la muestra piloto de la investigación, todo esto puede tomarte aproximadamente 20 minutos de tu tiempo. La información que recoja será confidencial y anónima, utilizados únicamente para fines de este estudio. Desde ya agradezco su valiosa participación.

Si existiera alguna duda respecto a los alcances de la investigación, comunicarse con el autor a través del siguiente correo: moralestrellesanamariafernanda@gmail.com

Día:/...../.....

Firma

Anexo 11: Resultados del piloto

Tabla 11

Evidencia de validez de contenido de la variable Estrés Laboral, Según coeficiente V de Aiken

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1

Se muestra lo obtenido del análisis de validez de contenido en el Cuestionario de Estrés Laboral bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken, 1985).

Tabla 51

Evidencia de validez de contenido de la variable Satisfacción Laboral, Según coeficiente V de Aiken

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1

Se muestra lo obtenido del análisis de validez de contenido en el Cuestionario de Estrés Laboral bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).

Tabla 13

Evidencia de consistencia interna con alfa de Cronbach´s y Omega de McDonald´s de la variable de Estrés Laboral

	Ítems	Nº Elementos	Cronbach´s	McDonald´s
Agotamiento Emocional	1,2,3,4,5,6	6	0.761	0.786
Despersonalización	7,8,9,10,11,12,13	7	0.723	0.752
Falta de realización profesional	14,15,16,17,18,19,20	7	0.763	0.774
General		20	0.753	0.779

En los resultados se evidencia un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones agotamiento emocional, con un valor de 0.761, para la dimensión de despersonalización 0.723, y para la dimensión de falta de realización profesional 0.763. Del mismo modo su consistencia de omega de McDonald para la dimensión de agotamiento emocional 0.786, para la despersonalización 0.752, y para la falta de realización profesional 0.774. Con respecto a los 20 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0.753 t 0.779. (Nunnally, 1995).

Tabla 14

Evidencia de consistencia interna con alfa de Cronbach´s y Omega de McDonald´s de la variable de Satisfacción Laboral

Ítems	Nº Elementos	Cronbach´s	McDonald´s	
Significación de tarea	4,7,13,18,21,22,26.	7	0.791	0.805
Condiciones de trabajo	1,8,12,15,17,20,23.	7	0.804	0.806
Reconocimiento personal y social	3,6,10,11,14,19,25,27.	8	0.753	0.781
Beneficios económicos	2,5,9,16,24.	5	0.733	0.755
General		27	0.585	0.627

En los resultados se evidencia un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones significación de tarea, con un valor de 0.791, para la dimensión de condiciones de trabajo 0.804, así mismo la dimensión de reconocimiento personal y social 0.753, finalmente para la dimensión de beneficios económicos 0.733. Del mismo modo su consistencia de omega de McDonald para la dimensión significación de tarea, con un valor de 0.805, para la dimensión de condiciones de trabajo 0.806, así mismo la dimensión de reconocimiento personal y social 0.781, finalmente para la dimensión de beneficios económicos 0.755. Con respecto a los 27 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0.585 t 0.627. (Nunnally, 1995).

Tabla 15

Análisis descriptivo de los ítems de la variable estrés laboral del cuestionario

Dimensión	Ítems	M	Ds	G1	G2	IHC	H2	Aceptable
Agotamiento Emocional	01	0.9	1.055	0.75	-0.801	0.371	0.8453	Sí
	02	1.5	1.035	0	-1-12	0.809	0.0614	Sí
	03	1.6	1.03	-0.28	-1.03	0.325	0.8698	Sí
	04	2.2	0.99	-1.08	0.119	0.51	0.642	Sí
	05	1.4	1.125	0.0358	-1.39	0.694	0.2017	Sí
	06	1.6	1.03	-0.28	-1.03	0.352	0.8743	Sí
Despersonalización	07	1.5	1.129	0.221	-1.38	0.304	0.00492	Sí
	08	1.5	1.035	0	-1.12	0.642	0.00117	Sí
Falta de Realización profesional.	09	1.5	0.814	0	-0.407	0.486	0.2575	Sí
	10	1.8	0.99	-0.237	-1.04	0.305	0.25929	Sí
	11	1.7	0.909	-0.204	-0.691	0.492	0.30864	Sí
	12	1.4	0.926	-0.0964	-0.864	0.35	0.00356	Sí
	13	1	1.01	0.619	-0.756	0.506	0.3022	Sí
	14	2	1.107	-0.941	-0.424	0.681	0.0241	Sí
	15	1.7	1.015	-0.573	-0.728	0.562	0.0343	Sí
	16	1.9	1.055	-0.337	-1.25	0.434	0.2914	Sí
	17	1.6	0.808	-0.338	-0.242	0.551	0.4811	Sí
	18	1.4	1.125	0.0358	-1.39	0.459	0.7166	Sí
	19	2	1.01	-0.619	-0.756	0.365	0.4823	Sí
	20	1.5	1.035	0	-1.12	0.357	-0.0231	Sí

Formato de respuesta: Media (M); Desviación estándar (DS); Coeficiente de asimetría de Fisher (g1); Coeficiente de Curtosis Fisher (g2); Índice de homogeneidad (IHC), Corregida o índice de discriminación; Comunalidad (h2).

Tabla 16

Análisis descriptivo de los ítems de la variable Satisfacción Laboral

							H2	Acceptable
	4	2.70	1.20	0.613	-0.783	0.582	0.32912	Sí
	7	3.10	1.66	0.115	-1.73	0.699	0.36640	Sí
	13	3.00	1.43	0.00	-1.31	0.704	0.00477	Sí
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA.	18	2.90	1.53	-0.00357	-1.47	0.447	0.00242	Sí
	21	2.80	1.55	0.177	-1.54	0.380	0.63934	Sí
	22	2.60	1.51	0.539	-1.20	0.422	0.07550	Sí
CONDICIONES DE TRABAJO	26	2.60	1.21	0.473	-0.490	0.445	0.19642	Sí
	1	3.20	1.414	0.0812	-1.42	0.691	0.28224	Sí
	8	3.40	1.512	-0.170	-1.62	0.548	0.58285	Sí
	12	2.80	1.414	-0.0812	-1.42	0.544	0.63769	Sí
	15	2.20	0.881	0.523	-0.226	0.406	-0.01258	Sí
	17	3.30	1.111	-0.632	-0.153	0.518	0.00362	Sí
	20	2.80	1.178	0.406	-0.814	0.463	0.50426	Sí
	23	3.10	1.313	0.0901	-1.21	0.606	0.06724	Sí
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL.	3	2.90	1.15	0.203	-0.705	0.612	0.166	Sí
	6	2.80	1.48	0.164	-1.27	0.398	0.712	Sí
	10	3.60	1.37	-0.466	-0.967	0.644	0.266	Sí
	11	2.50	1.30	0.438	-0.767	0.421	0.360	Sí
	14	2.70	1.63	0.214	-1.64	0.383	0.608	Sí
	19	3.00	1.43	0.438	-1.31	0.467	0.429	Sí
	25	2.70	1.36	0.574	-0.710	0.416	0.795	Sí
	27	3.00	1.63	0.00	-1.59	0.334	0.055	Sí
BENEFICIOS ECONOMICOS.	2	3.40	1.51	-0.539	-1.20	0.671	0.46984	Sí
	5	2.70	1.50	0.350	-1.28	0.404	-0.00313	Sí
	9	3.30	1.50	-0.350	-1.28	0.400	0.61119	Sí
	16	2.70	1.20	0.244	-0.515	0.379	0.13483	Sí
	24	2.60	1.21	0.473	-0.490	0.669	0.30282	Sí
Dimensión	Ítems	M	Ds	G1	G2	IHC		

Formato de respuesta: Media (M); Desviación estándar (DS); Coeficiente de asimetría de Fisher (g1); Coeficiente de Curtosis Fisher (g2); Índice de homogeneidad (IHC), Corregida o índice de discriminación; Comunalidad (h2).

Tabla 17*Validación de jueces expertos*

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Noé Bayona Cinthia Alexandra C.Ps.P. 33560	Magister	Psicóloga Organizacional
2	Silva Bayona Lena Mireya C.Ps.P 16571	Magister	Psicóloga en terapeuta de familia, especialista en Perito Forense.
3	Calderón Castillo Miguel Edgardo C.Ps.P. P 2168	Doctor	Psicólogo Clínico, especialista en adicciones, Docente especialista.
4	Atarama Preciado Wilmer Alfredo C.Ps.P. P 4687	Doctor	Psicoterapeuta, Docente especialista.
5	Oliva Poicon Oscar Mario C.Ps.P. P 3365	Doctor	Psicólogo clínico, docente especialista.

Nota: Se consideró la participación de 5 jueces expertos con grados Magister y Doctorado para la validación de los respectivos de los instrumentos empleados en la presente investigación.

Tabla 18*Percentiles originales del cuestionario de Estrés Laboral*

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PROFESIONAL	TOTAL DE ESTRÉS
LÍMITE NORMAL	00-06	00-07	00-07	00-20
REGULAR	07-12	08-14	08-14	21-40
ALTO	13-18	15-21	15-21	41-60

Tabla 19*Percentiles originales del cuestionario de Satisfacción Laboral*

	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	CONDICIONES DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	SATISFACCIÓN TOTAL	BENEFICIOS ECONÓMICOS
Muy satisfecho	37-40	41-44	24-25	20-24	117-119
Satisfecho	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Regular	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20.26	12-17	8-10	75-88
Muy Insatisfecho	5-23	5-19	5-11	5-7	5-74

Tabla 20

Criterio de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Estrés Laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Noe Bayona Cinthia Alexandra

DNI: 72378628

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Pedro	Maestría en Docencia Universitaria	2019 II- 2020 I
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Clínica Innova SSMA	Psicóloga	Piura	06/2020- 2021	Evaluar personal de empresas sustentando el valor aptitudinal en psicología

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

18 de Mayo del 2021

Ps. Cinthia Alexandra Noe Bayona
C.P.S. P. 73360



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Satisfacción Laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Noe Bayona Cinthia Alexandra

DNI: 72378628

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Pedro	Maestría en Docencia Universitaria	2019 II- 2020 I
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Clínica Innova SSMA	Psicóloga	Piura	06/2020- 2021	Evaluar personal de empresas sustentando el valor aptitudinal en psicología

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

18 de Mayo del 2021

Ps. Cinthia Alexandra Noe Bayona
C.P.S. P. 73360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Estrés Laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Silva Bayona Lena Mireya

DNI: 45353234


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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo – Piura	Lic. en Psicología	2005-2010
02	Universidad Nacional- Piura	Maestría en Docencia Universitaria	2011-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Inv. y Desarrollo Educativo Nari watac	Psicóloga	Piura	2011-2014	Terapeuta de Familia
02	INPE-Piura, Penal Río Seco	Psicóloga	Piura	2015-2016	Terapeuta
03	Poder Judicial- Piura	Psicóloga Forense	Piura	2016-2021	Perito Forense

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


Mg. Lena Mireya Silva Bayona
 Psicóloga C.P.P. 16571
 Juegadora Especializada de Familia
 Corte Superior de Justicia de Piura

18 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Satisfacción Laboral"

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Silva Bayona Lena Mireya

DNI: 45353234

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo – Piura	Lic. en Psicología	2005-2010
02	Universidad Nacional- Piura	Maestría en Docencia Universitaria	2011-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Inv. y Desarrollo Educativo Nari watac	Psicóloga	Piura	2011-2014	Terapeuta de Familia
02	INPE-Piura, Penal Río Seco	Psicóloga	Piura	2015-2016	Terapeuta
03	Poder Judicial- Piura	Psicóloga Forense	Piura	2016-2021	Perito Forense

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


Mg. Lena Mireya Silva Bayona
 Psicóloga C.P.P. 16571
 Juegadora Especializada de Familia
 Corte Superior de Justicia de Piura

18 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario de la escala Estrés Laboral”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Calderón Castillo Miguel Edgardo

DNI: 03353173

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. en Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro	Maestría en Docencia Universitaria	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de salud-Castilla	Psicólogo asistencial	Piura-Castilla	25 años	Encargado del módulo de adicciones
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	18 años	Docente-Tiempo Parcial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

18 de Mayo del 2021


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 MIGUEL E. CALDERÓN C.
 PSICÓLOGO (C)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

“Cuestionario de la escala Satisfacción Laboral”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Calderón Castillo Miguel Edgardo

DNI: 03353173

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. en Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro	Maestría en Docencia Universitaria	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de salud-Castilla	Psicólogo asistencial	Piura-Castilla	25 años	Encargado del módulo de adicciones
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	18 años	Docente-Tiempo Parcial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

18 de Mayo del 2021


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 MIGUEL E. CALDERÓN C.
 PSICÓLOGO (C)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Estrés Laboral"

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

Apellidos y nombres del juez validador: Atarama Preciado Wilmer Alfredo

DNI: 02875663

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres-Lima	Lic. en Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro- Piura	Mg. Educación con mención en Docencia Universitaria	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USP	Docente	Piura	11 años	Docente, consultorio psicopedagógico.

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


 Mag. WILMER ALFREDO ATARAMA PRECIADO
 C. P. S. P. 4687

18 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

"Cuestionario de la escala Satisfacción Laboral"

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

Apellidos y nombres del juez validador: Atarama Preciado Wilmer Alfredo

DNI: 02875663

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres-Lima	Lic. en Psicología	5 años y 1 año de internado
02	Universidad San Pedro- Piura	Mg. Educación con mención en Docencia Universitaria	1 año

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	USP	Docente	Piura	11 años	Docente, consultorio psicopedagógico

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


 Mag. WILMER ALFREDO ATARAMA PRECIADO
 C. P. S. P. 4687

18 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario de la escala Estrés Laboral"
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Oliva Poicon Oscar Mario

DNI: 03698058

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular Ricardo Palma	Lic. en Psicología	1985-1990
02	Universidad Nacional de Piura	Maestría en Docencia Universitaria	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de Piura	Docente	Piura	1994-2021	Docencia
02					
03					

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


18 de Mayo del 2021
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Cuestionario de la escala Satisfacción Laboral"
Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Oliva Poicon Oscar Mario

DNI: 03698058

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular Ricardo Palma	Lic. en Psicología	1985-1990
02	Universidad Nacional de Piura	Maestría en Docencia Universitaria	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de Piura	Docente	Piura	1994-2021	Docencia
02					
03					

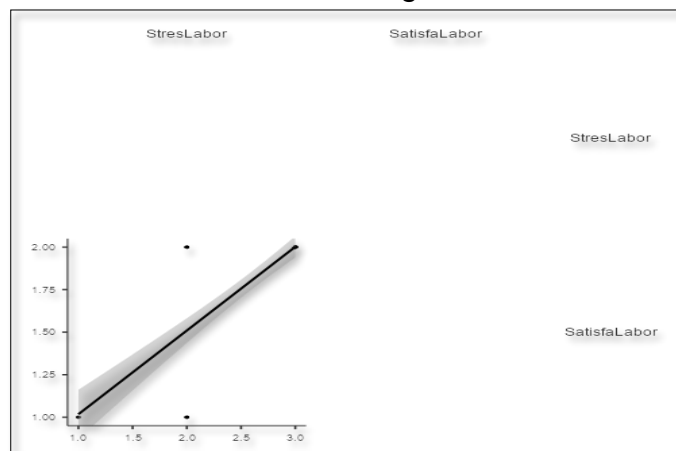
- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


18 de Mayo del 2021

Anexo 21: Resultados Adicionales.

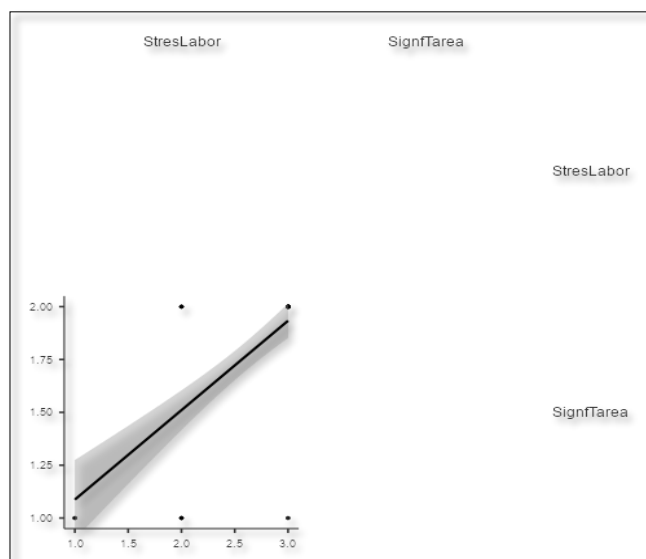
Estrés Laboral y dimensiones de Satisfacción Laboral

Figura 1.



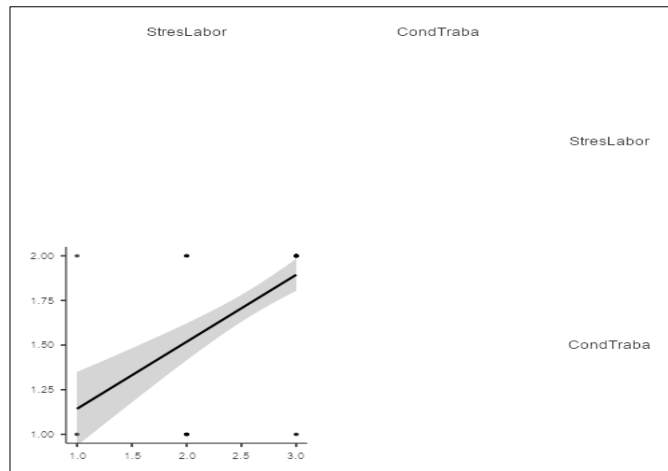
$r=,738^{**}$.

Figura 2.



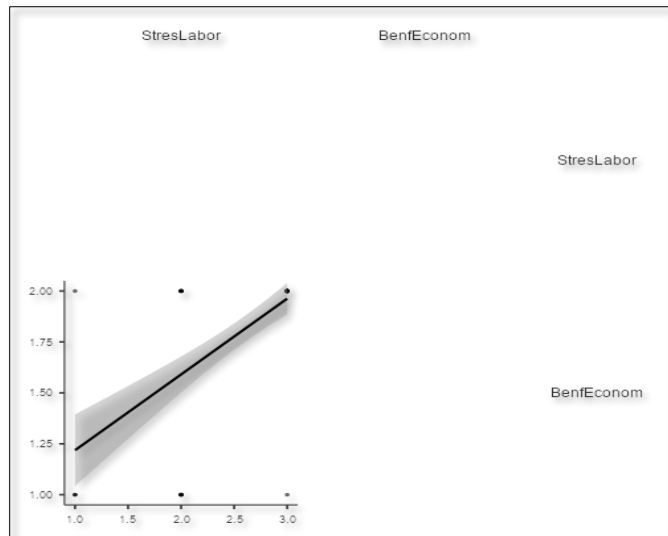
$r=,579^{**}$

Figura 3.



$r = ,572^{**}$

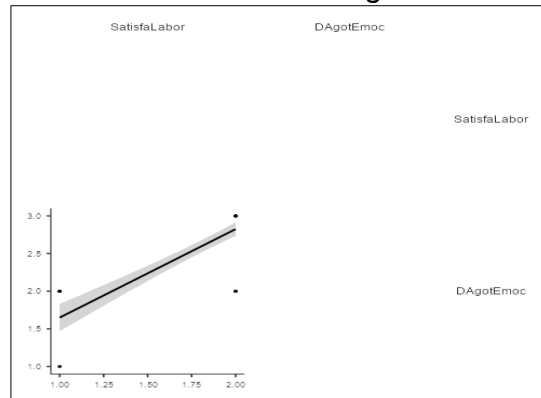
Figura 4.



$r = ,586^*$

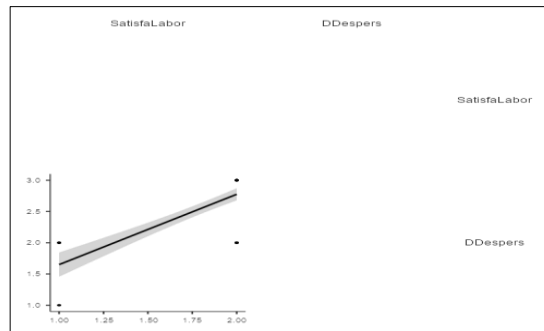
Satisfacción Laboral y dimensiones de Estrés

Figura 5.



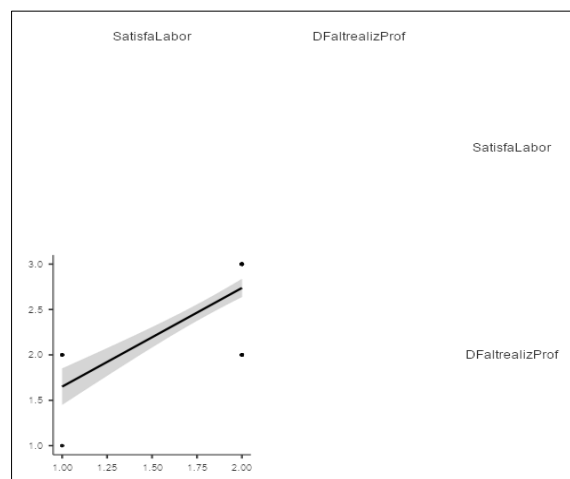
$r = .696^{**}$

Figura 6.



$r = .738^{**}$

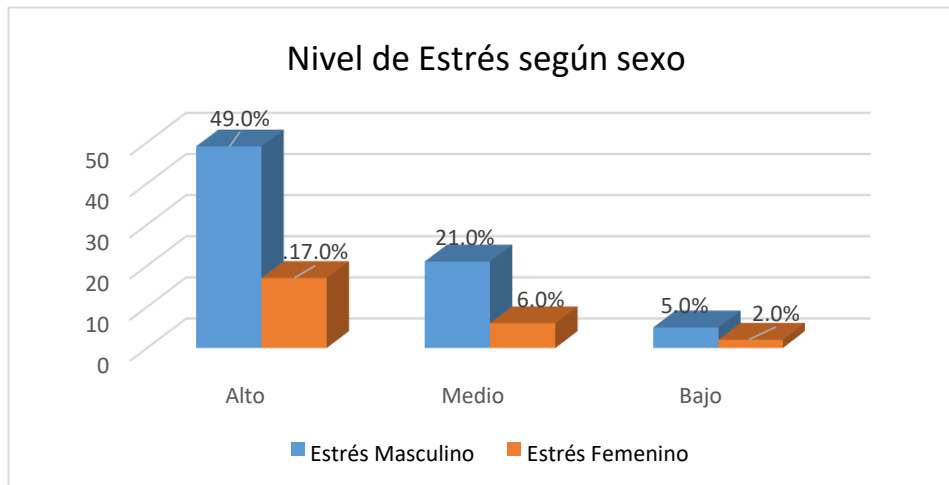
Figura 7.



$r = .661^{**}$

Niveles de Estrés según sexo

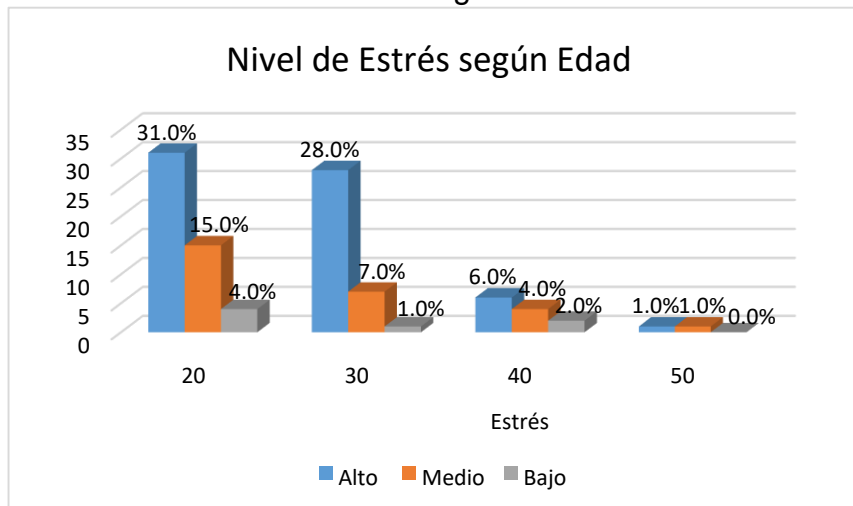
Figura 8.



El Nivel de estrés según sexo, prevalece el alto con 66.0 %

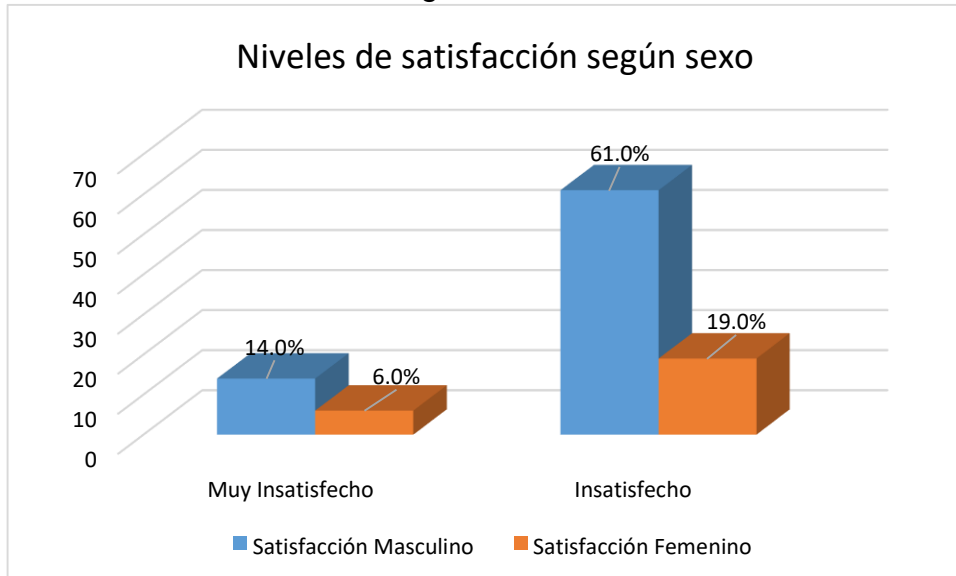
Niveles de Estrés según edad

Figura 9.



31.0% con 31 colaboradores ubicados en el rango de edad de 20 a 29 años *Niveles de Satisfacción Laboral según sexo*

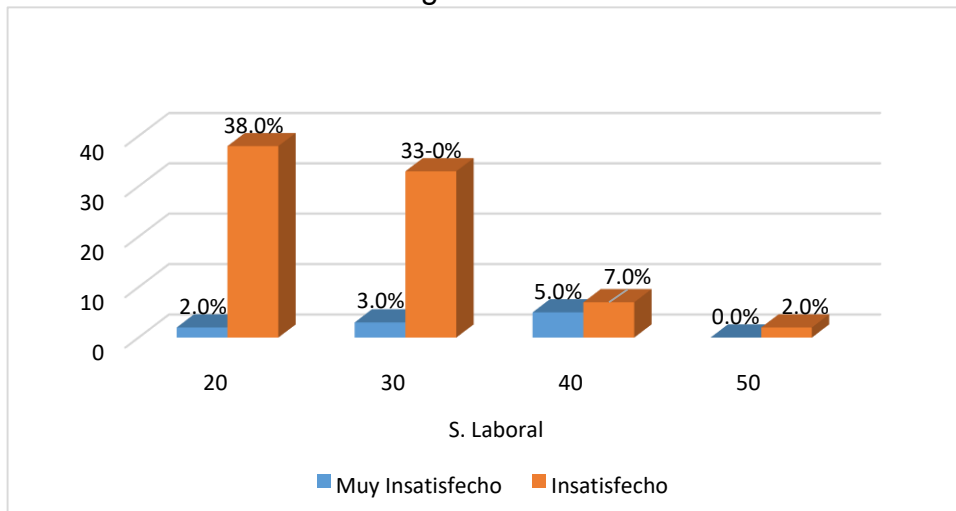
Figura 10.



El Nivel de estrés según sexo, prevalece es Insatisfecho con 80.0 %

Niveles de Satisfacción según edad

Figura 11.



Nivel de satisfacción que prevalece según edad es Insatisfecho 80.0 % con el rango de edad de 20 a 29 años.