



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO
POBLADO DE SANTA MARÍA DE HUACHIPA – LIMA,
2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Bach. SHIRLEY ROXANA MACHUCA PAZO

Bach. PILAR VICENTA VALVERDE DIAZ

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la vida y llenarnos de salud, a nuestros padres, por los valores inculcados y enseñarnos a ser perseverantes a pesar de los obstáculos, a nuestros hijos, por ser nuestra mayor motivación, a nuestros maestros y asesores por compartir sus conocimientos, guiarnos y enseñarnos durante toda nuestra carrera, así como en la realización de esta tesis.

Con mucho cariño y amor.

AGRADECIMIENTO

Nuestros más sinceros deseos de agradecimiento, a cada uno de nuestros profesores que compartieron sus conocimientos a lo largo de estos años académicos y en especial al Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada por su paciencia, contribución y apoyo permanente en la elaboración de esta tesis.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral con los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa Lima, 2021. Fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, se aplicó la muestra a 100 trabajadores usando la técnica de encuesta con el instrumento de la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma y el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT – OMS Ivancevich Mattson. En cuanto a los resultados obtenidos, podemos decir que sí existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Poblado de Santa María de Huachipa – Lima 2021. ($\rho=-0,796$; $p=0,000<0,05$)

Así mismo, se demostró que existe relación en su dimensión significación de la tarea ($\rho=-0,716$; $p=0,000<0,05$), condiciones de trabajo ($\rho=-0,718$; $p=0,000<0,05$), reconocimiento personal y/o social ($\rho=-0,584$; $p=0,000<0,05$), beneficio económico ($\rho=-0,592$; $p=0,000<0,05$). Se recomienda realizar talleres de capacitación para manejo de estrés y reforzar estrictamente cada dimensión de la satisfacción laboral.

Palabras claves: estrés laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between stress and job satisfaction with the workers of the Municipality of the town of Santa María de Huachipa Lima, 2021. It was of a basic type, correlative, descriptive and correlational level, design The non-experimental sample was applied to 100 workers using the survey technique with the SL-SPC job satisfaction scale instrument by Sonia Palma and the ILO - WHO Ivancevich Mattson questionnaire on work stress. Regarding the results obtained, we can say that if there is a relationship between stress and job satisfaction in the workers of the Centro Poblado de Santa María de Huachipa - Lima 2021. ($\rho = -0.796$; $p = 0.000 < 0.05$)

Likewise, it was shown that there is a relationship in its dimension significance of the task ($\rho = -0.716$; $p = 0.000 < 0.05$), working conditions ($\rho = -0.718$; $p = 0.000 < 0.05$), personal recognition and / or social ($\rho = -0.584$; $p = 0.000 < 0.05$), economic benefit ($\rho = -0.592$; $p = 0.000 < 0.05$). It is recommended to conduct stress management training workshops and strictly reinforce each dimension of job satisfaction.

Key Words: Job Stress, Job Satisfaction.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable estrés laboral	25
2.2.2. Variable satisfacción laboral	30
2.3. Definición de términos básicos.....	40
III. MÉTODOS Y MATERIALES	42
3.1. Hipótesis de la investigación	42

3.1.1. Hipótesis general	42
3.1.2. Hipótesis específicas	42
3.2. Variables de estudio	42
3.2.1. Definición conceptual.....	42
3.2.2. Definición operacional.....	43
3.3. Tipo y nivel de la investigación	43
3.4. Diseño de la investigación	44
3.5. Población y muestra de estudio.....	44
3.5.1. Población	44
3.5.2. Muestra	45
3.5.3. Muestreo	45
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	45
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	46
3.7. Métodos de análisis de datos	48
3.8. Aspectos éticos	48
IV. RESULTADOS	51
4.1. Descripción de la muestra	51
4.2. Descripción de las variables.....	54
4.3. Comprobación de hipótesis	60
4.3.1. Comprobación de la hipótesis general.....	60
4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 1	61
4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 2.....	62
4.3.4. Comprobación de la hipótesis específica 3.....	63
4.3.5. Comprobación de la hipótesis específica 4.....	64
V. DISCUSIÓN	66
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	66
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

ANEXOS	74
Anexo 1: Matriz de consistencia	75
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	76
Anexo 3: Instrumentos	77
Anexo 4: Validación de los Instrumentos	80
Anexo 5: Base de Datos.	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Descripción por edad de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	51
Tabla 2.	Descripción por sexo de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	52
Tabla 3.	Descripción por estado civil de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	53
Tabla 4.	Estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.	54
Tabla 5.	Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	55
Tabla 6.	Significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	56
Tabla 7.	Condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	57
Tabla 8.	Reconocimiento personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	58
Tabla 9.	Beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	59
Tabla 10.	Prueba de normalidad	60
Tabla 11.	Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021	61
Tabla 12.	Estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	62
Tabla 13.	Estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima...	63

Tabla 14. Estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.....	64
Tabla 15. Estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima...	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	51
Figura 2. Sexo de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.	52
Figura 3. Estado civil de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.	53
Figura 4. Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima	54
Figura 5. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.	55
Figura 6. Nivel de significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.....	56
Figura 7. Nivel de condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.....	57
Figura 8. Nivel de reconocimiento personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.	58
Figura 9. Nivel de beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.....	59

INTRODUCCIÓN

En el lugar donde se labora, constantemente se presentan dificultades que provocan malestar y malos entendidos entre la institución y los trabajadores. Estas dificultades tienen diferentes factores y condiciones que pasan a convertirse en crisis. Normalmente, se clasifican como externos e internos. En lo que es externo puede ser política de la institución o la situación económica del país, y en el interno se considera una serie de factores que se encuentra en el trabajador como procesos psicológicos como la: satisfacción, el estrés y demás provocando actitudes favorables o desfavorables para desarrollar sus funciones.

Sin duda, en la actualidad las condiciones socio laborales han producido muchos desajustes en los trabajadores en lo que es satisfacción laboral por la disminución de los sueldos por el confinamiento de la pandemia con relación a esto aumento los casos de estrés laboral. Estos detalles dificultan la producción que pueden generar conflictos, la institución en estos casos debería tomar la decisión de prevención o intervenir tempranamente. La presente investigación estudia la relación que existe entre la satisfacción y el estrés laboral teniendo en cuenta, que es muy común que se presenten estas situaciones en las empresas.

Lo que contiene el presente informe de investigación en el capítulo I, es el planteamiento del problema, donde se encuentra el problema de investigación, la justificación y objetivos principales de la investigación. Capítulo II, está el marco teórico que fundamenta el estudio donde se habla de los antecedentes nacionales e internacionales de la investigación, así como la definición a profundidad de cada una de las variables de la investigación. Capítulo III, contiene el marco metodológico de la investigación donde se encuentra la hipótesis general y específica del trabajo, la población, muestras y los instrumentos que se utilizaron en la investigación. Capítulo IV, se plantean los resultados de la investigación mediante cuadros estadísticos, que se obtuvieron de la muestra determinada. Capítulo V, se discute teniendo en cuenta los objetivos iniciales y otras investigaciones similares a nuestro trabajo de investigación. En los capítulos VI y VI, se precisan las conclusiones y recomendaciones propias del presente estudio

de investigación, después de la obtención de los resultados, para poder tomar acciones que nos permitan ayudar a mejorar a la población que fue sometida a estudio.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, es una organización del Estado peruano, y que se encuentra dentro del distrito de Lurigancho, tiene como función prioritaria la atención a los pobladores en las diferentes necesidades básicas y urgentes que se requiera. Los funcionarios de la Municipalidad consideran que aportan una contribución al pueblo como buena gestión, así brindan una atención de calidad, para esto los trabajadores deberán estar capacitados y contar con buena salud física y psicológica para poder ofrecer un buen servicio.

El ámbito laboral es el ambiente donde las personas desarrollan diferentes actividades en beneficio de alguna organización y es muy importante que este ambiente sea el mejor posible. Por ello, es necesario conocer los diferentes factores que producen estrés en los trabajadores de esta organización, teniendo en consideración que es una problemática que se presenta a nivel mundial y que genera niveles de insatisfacción laboral, a la vez que el estrés laboral puede afectar directamente en la salud física y psicológica de los trabajadores, lo cual genera una gran insatisfacción y la supresión de ser considerada una organización adecuada y eficaz.

En cuanto a la satisfacción laboral, es algo esencial en la vida diaria de los trabajadores, en ese sentido es importante conocer sobre qué tan satisfechos están los trabajadores del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, que factores hacen que se sientan a gusto con sus puestos, sus jefes, el trato, el ambiente, si les ofrecen beneficios como capacitaciones o incentivos y si son atendidos con las necesidades que tienen al desarrollan sus actividades diarias.

Este contexto es objeto interés de parte de la organización, funcionarios y trabajadores con la finalidad de conocer la situación actual de todas las áreas dentro de la institución para trabajar en cada una de las necesidades, creando un buen ambiente laboral y por consecuente se permita desarrollar la satisfacción

laboral de todos los trabajadores; y así se pueda obtener un buen desenvolvimiento laboral y ofrecer una buena calidad de servicio al público.

A nivel local podemos afirmar que existen indicadores de estrés laboral, que han sido identificados con las técnicas de observación, entrevista, comportamientos como poca voluntad en el desempeño de sus funciones, expresión de emociones negativas como el cólera, enojo, estados que evidencian niveles medio y/o altos de estrés laboral lo cual está afectando los niveles de satisfacción laboral, motivos por los cuales se tiene la necesidad de recoger información objetiva y definida sobre los factores laborales, ambientales y necesidades que tengan, en cada área de la institución para llegar a una plena satisfacción, restableciendo cualquier tipo de conductas o situaciones negativas que generen insatisfacción y consecuentemente un mal o bajo desempeño laboral; por ello, la presente investigación alcanza relevancia e importancia su ejecución, siendo necesario plantearse la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima-2021?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?

PE 2 ¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?

PE 3 ¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?

PE 4 ¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?

1.3. Justificación del estudio

El presente trabajo es una investigación que buscó contribuir conocimientos relacionados con el estrés y la satisfacción laboral, motivos por los cuales se presentan las siguientes justificaciones.

A nivel teórico, los conocimientos extraídos de un amplio análisis bibliográfico, permitirá obtener una información confiable y válida sobre la relación entre las variables, detectando la problemática y profundizar una explicación verídica.

A nivel metodológico, se demuestra la validez y confiabilidad de los resultados que se obtengan de los dos instrumentos a utilizar, y se podrá comprobar cuál es la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. Asimismo, los resultados que se muestren en el desarrollo de esta investigación permitirán conocer y adaptar mejores herramientas que ayudarán y serán el soporte de los trabajadores.

A nivel práctico, la información obtenida de la investigación será útil a fin de conocer que necesitan los trabajadores para desarrollar sus actividades satisfactoriamente, para recomendar o sugerir a la institución mediante diferentes acciones que permitan lograr una satisfacción laboral plena.

A nivel social, se obtendrá un conocimiento amplio de la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, demostrando que dentro de una institución es importante que el trabajador logre su bienestar al sentirse contento también beneficiará a la organización con la mejora de la productividad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

OE 2 Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

OE 3 Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

OE 4 Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En la tesis de Vaquero y Herruzo (2019), “Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias” realizada en Córdoba. Tuvo como objetivo, evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general. Investigar la posible relación entre las características sociodemográficas y laborales de aquellos profesionales y el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y la salud general. Su metodología fue un estudio descriptivo transversal; siendo su población y su muestra aplicada de 235 profesionales de Enfermería y Medicina. Se recolectaron los datos a través del cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory para medir el burnout, el General Health Questionnaire que evalúa el nivel de salud general, el Inventario breve de afrontamiento–COPE 28, la Perceived Stress Scale que mide el nivel de estrés percibido y el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. Se concluyó que, el nivel de estrés percibido por el personal sanitario del servicio de urgencias es medio. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado. La sintomatología somática y de ansiedad constituyen las manifestaciones clínicas más frecuentes. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque su primera variable coincide con nuestra variable de investigación.

Anleu (2018), en su investigación titulada “*Estrés y satisfacción laboral*” realizada en Quetzaltenango, tuvo como objetivo Identificar la relación del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de los diferentes comercios del Centro Comercial Pradera Xela, de la ciudad de Quetzaltenango. Su metodología fue un estudio de tipo descriptivo; siendo su población y su muestra aplicada de 39 colaboradores que oscilan entre los 18 y 35 años, siendo 16 hombres y 23

mujeres. Se recolectaron los datos a través de manifestaciones verbales en un conjunto de enunciados como condicionantes para el sujeto pueden medirse sus actitudes. Se concluye que, el estrés no afecta significativamente la satisfacción de los colaboradores ya que los resultados de estrés son moderados y hay una existencia significativa de satisfacción laboral. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus dos variables coincidían con nuestras variables a investigar.

Chiang, Riquelme y Rivas (2018), en su investigación *titulado “Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción”* realizada en Madrid, tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una Institución de Beneficencia en la Provincia de Concepción. Su metodología es un estudio empírico transversal, descriptivo correlacional; siendo su población y su muestra aplicada un total de 184 trabajadores. Se recolectaron los datos a través de encuestas, cuestionario compuesto por 71 preguntas cerrada, utilizando como método de fiabilidad el alfa de Cronbach. Se concluye que, a mayor percepción de las variables de satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo, se logra reducir el grado de estrés. Además, la dimensión de apoyo social laboral global aumenta la satisfacción laboral, permitiendo disminuir el estrés. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus variables coinciden con nuestra investigación.

García (2016), en su trabajo de investigación *titulado “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015”*, tuvo como objetivo estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Su metodología fue un estudio descriptivo, transversal; siendo su población de 607 individuos y su muestra aplicada de 240 personas. Se recolectaron los datos a través de encuestas, la técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda–control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. Se concluye que, existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores.

Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque su primera variable se asemeja a nuestra primera variable a investigar.

Paredes (2016), en su investigación titulado *“Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía.Ltda”* realizada en Quito para optar el grado magíster en desarrollo de talento humano, tuvo como objetivo determinar la influencia que tiene el estrés laboral sobre los niveles de satisfacción laboral en el personal de la empresa Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. Su metodología fue un estudio con enfoque cuantitativo; siendo su población y muestra aplicada a 80 colaboradores. Se recolectaron los datos a través de la Encuesta de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Se concluyó en una propuesta de planificación orientada a la reducción de los niveles de estrés y el mejoramiento de los índices de satisfacción laboral. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque su primera variable coincide con nuestra primera y la segunda variable se asemeja al problema general de nuestra investigación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Kian (2019), en su investigación titulado *“Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2016”* tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho – 2016. Su metodología fue un estudio de tipo correlacional y de corte transversal, siendo su población un total de 67 enfermeras y su muestra aplicada fue censal seleccionada al 100%. Se recolectaron los datos a través de encuestas, cuestionario para la evaluación del estrés tres dimensiones (C.E.E.3D) y la Escala general de satisfacción. Se concluye que las condiciones laborales del profesional de enfermería están menguando la satisfacción laboral y, por tanto, la presencia de estrés laboral. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus dos variables y su objetivo coinciden con nuestra investigación.

Turpo y Vilca (2019), en su investigación titulado *“Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mi Banco de la agencia Macusani período – 2019”* tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés

laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mi Banco, agencia Macusani. Su metodología fue un estudio de diseño no experimental a nivel correlacional, siendo su población y su muestra aplicada de 18 trabajadores. Se recolectaron los datos a través de encuestas, cuestionario sobre estrés laboral y cuestionario sobre satisfacción laboral. Se concluye que también existe una relación negativa moderada entre estrés laboral a nivel del entorno con la satisfacción laboral, es decir, que el estrés a nivel del entorno repercute negativamente en la satisfacción laboral en Mi Banco de la agencia Macusani. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus variables coinciden con nuestra investigación.

Muguruza (2018), en su investigación titulado “El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa inversiones civiles Santa Rosa SAC-Mallay 2017” tuvo como objetivo demostrar la influencia entre el estrés laboral y el clima organizacional en la empresa inversiones civiles Santa Rosa SAC–Mallay 2017. Su metodología tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo de un tipo de investigación no experimental-transeccional-correlacional, siendo su población de 20 trabajadores y su muestra aplicada es poblacional. Se recolecto los datos a través de encuestas, utilizando el cuestionario de 50 preguntas, utilizando como método de fiabilidad el alfa de Cronbach. Se concluye que una empresa con niveles de estrés puede ser deficiente en cuanto al clima laboral hace que decaiga ya que los colaboradores se sobrecargan tanto física como psicológicamente por las funciones o por los cambios generando como consecuencia no solo un desgaste en su salud, sino también en la empresa en general como por ejemplo ineficiencia en el servicio que presta. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque su primera variable se coincide con nuestra primera variable a investigar.

Zuasnabar (2018), en su investigación titulado “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente de nivel secundario de la provincia de Huancayo. Su metodología fue un estudio descriptivo con diseño correlacional, siendo su población de 2349 docentes y su muestra aplicada 221 docentes de las principales instituciones públicas del nivel secundario de la

provincia de Huancayo. Se recolectaron los datos a través de encuestas, adaptados del test de estrés laboral en docentes aplicado por Alvarez (2014) y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma (1999) validado y aplicado mediante la escala de Likert. Se concluye que los docentes del nivel secundario de la provincia de Huancayo muestran un bajo nivel de estrés, mientras que el nivel de satisfacción laboral es alto. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus variables y sus instrumentos son similares a nuestra investigación.

Visitación (2017), en su investigación titulado “Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016” tuvo como objetivo determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. Su metodología fue un estudio de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal y de tipo explicativo, prospectivo; siendo su población de 60 colaboradores y su muestra aplicada es al 100% de la población. Se recolectaron los datos a través de encuestas, Cuestionario sobre estrés laboral y Cuestionario de satisfacción laboral, de acuerdo a la escala de Likert. Se concluye que, si existe relación entre el estrés laboral a nivel del entorno y la satisfacción en las condiciones de trabajo. Asimismo, existe relación entre el estrés laboral a nivel del entorno y la satisfacción en la motivación en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación. 2016. Hemos visto conveniente considerar esta tesis porque sus variables y sus objetivos son similares a nuestra investigación.

2.2. Bases teóricas de las variables

La base teórica que fundamentamos en la investigación nos dará un conjunto de ideas, conceptos básicos, y específicos que son seleccionados de fuentes diferentes. Estas informaciones nos darán una visión más exacta y precisa acerca del tema, respaldando los procedimientos que vamos a emplear en lo siguiente corresponde al resultado y posterior a ello.

2.2.1. Variable estrés laboral

Para el estudio del estrés laboral es necesario conocer la importancia del estrés en las personas de toda sociedad, por lo que es necesario presentar las definiciones que a continuación se detallan.

2.2.1.1. Estrés

A Hans Selye (1973) considerado como el padre del estudio del estrés nos dice: el estrés es la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores, denominándolo “síndrome general de adaptación” entendido como: una reacción o respuesta del individuo gracias a la interacción de los neurotransmisores liberando noradrenalina y cortisol provocada por una emoción, causando un desequilibrio en el organismo manifestando cambios bruscos fisiológicos, emocionales y conductuales. Como estímulo, el estrés ha sido estudiado como un mecanismo de defensa para la adaptación del individuo.

2.2.1.2. Tipos de estrés

La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – IV (1995), señala dos tipos de estrés: el estrés negativo o distrés y el estrés positivo o eutrés.

El estrés positivo o eutrés: alivia la tensión. Es un tipo de presión que induce a la acción, quiere decir, que el individuo interacciona con el estresor, manteniendo su mente consciente, creativa, preparando su mente y su cuerpo para que actúe de una manera óptima donde el individuo interacciona con su estresor sintiendo emociones positivas y placenteras, estado de equilibrio en su vida acumulando experiencias satisfactorias. Ya que se mantiene estas emociones especiales con sus talentos e imaginaciones enfrentando y resolviendo problemas. El eutrés es muy importante en la vida del individuo porque tiene diversidad de beneficios y efectos positivos mejorando el nivel de conocimiento y motivaciones, el estrés positivo es importante para la vida diaria

El estrés negativo o distrés: perjudica al individuo. Se caracteriza por ser desagradable, manteniendo una tensión en los músculos y órganos. Este tipo de estrés desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico. Esto hace que los

individuos falten a sus labores y bajen la productividad, ya que aparecen enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento acelerado.

Ejemplo: Los estresores negativos se encuentran día a día en el ambiente donde frecuentamos, puede ser por divorcios, fracasos, pérdidas familiares (duelo) etc. En estas circunstancias se activan sus mecanismos de defensa con efectos negativos, como la ansiedad, irritabilidad, y depresión, acompañados con cambios fisiológicos altamente patógenos por la descarga de hormonas como el cortisol provocando una aceleración cardíaca.

2.2.1.3. Etapas del estrés.

Según Selye nos dice que las etapas de adaptación al estrés son tres:

- 1) **Alarma de reacción:** cuando el cuerpo detecta el estresor. Entendido como la primera etapa como un primer impacto liberando la hormona llamada noradrenalina causando arritmia cardíaca, a la vez se eleva la frecuencia, se entra y se sale, es momentáneo.
- 2) **Fase de adaptación:** el cuerpo reacciona ante el estresor. Entendido que el cuerpo libera la hormona del estrés cortisol constantemente.
- 3) **Fase de agotamiento:** por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo. Entendido que en esta fase, el organismo libera en exceso la hormona llamada cortisol causando daños en el organismo modificando conductas y despertando algunas enfermedades.

2.2.1.4. Daños al organismo por causa del estrés.

- 1) **En los órganos del movimiento:**

Los músculos, se vuelven rígidos especialmente de las extremidades superiores produciendo agotamiento muscular calambres dolores, la laringe asciende y se coloca en la parte alta del cuello la lengua se mueve poco dentro de la boca la velocidad del habla se acelera el tono se hace más agudo al final hay gran cansancio vocal.

2) **En el órgano de la organización:**

El cerebro, se mantiene en alerta sin poder lograr un relajamiento, constantemente está en luchar o huir produciendo dolor de cabeza, insomnio, tristeza, soledad perdiendo el control de sí mismo. Siempre dependiendo del suceso del ambiente.

En los órganos para la distribución de la energía:

El pulmón, capta mucho oxígeno a la vez lo expulsa de manera muy brusca, provocando una frecuencia respiratoria elevada superficial y dificultosa.

El corazón, bombea de manera más veloz para que el oxígeno llegue a todos los músculos, produciendo taquicardia.

2.2.1.5. Efectos del estrés.

Selye (1978), citado en Lucas (2014), establece una clasificación de los síntomas del estrés, estableciendo 3 categorías:

- 1) **Efectos psicológicos:** ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad y aspectos cognitivos; incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- 2) **Efectos psicosociales:** expuesto a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor de las extremidades superiores e inferiores.
- 3) **Efectos laborales:** relaciones laborales pobres, ausentismo y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

2.2.1.6. Estrés laboral.

OMS. La Organización del Trabajo y el estrés, nos dice que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades para afrontar la situación.

Afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y la eficacia de las entidades para las que trabajan. En estos últimos años se ha visto mucho en las empresas preocuparse por el buen clima laboral ya que conlleva al individuo a tener calidad de salud laboral. Puede que no esté funcionando, ya que generalizan el plan sin darse cuenta que cada individuo es único o un mundo.

Los trabajadores (Hártel y Ashkanasy, 2011) el objetivo en la gestión de la salud laboral es conseguir un estado funcional de salud que permita la participación plena del colaborador en la productividad de la empresa. Sin embargo, no necesariamente se pretende que el trabajador no se enferme, sino que esté trabajando en buenas condiciones físicas y mentales (Zwetsloot y Leka, 2010).

2.2.1.7. Causas del estrés laboral.

Según la Organización del Trabajo y el estrés, es por una mala organización laboral quizá se le encarga al personal en puestos que no está capacitado. También el exceso de exigencias y presiones, a la vez se le limita en toma de decisiones.

2.2.1.8. Efecto del estrés laboral.

Los efectos del estrés laboral se dividen en:

1) Efecto del estrés laboral en el individuo.

El estrés afecta de forma diferente en cada persona, va a depender mucho sus hábitos de vida el estrés laboral puede modificar conductas inusuales en casos extremos puede pasar a ser traumáticos modificando las funciones orgánicas.

2) Efecto del estrés laboral en las entidades.

Una entidad que no tenga colaboradores que goce de una buena salud no puede obtener un buen rendimiento de parte de sus empleados y puede afectar a los resultados, hasta un posible cierre de la misma.

2.2.1.9. Concepto de las dimensiones del estrés laboral

a) Clima organizacional.

Schneider (1975) nos dice clima deriva del estudio de una serie de rasgos atmosféricos que mantienen una serie de regularidades, denominando clima de un lugar o región. Entendiendo que el clima organizacional es un conjunto de prácticas y procedimientos organizacionales. Koys & Decottis (1991) nos dice estudiar los climas en las organizaciones, ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles. por ejemplo, hay un debate sobre dos tipos de clima: el psicológico (estudia a nivel individual) y el organizacional (estudia a nivel organizacional) Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales, que describen la naturaleza de las percepciones que los trabajadores tienen de sus propias experiencias dentro de una organización. También pueden existir múltiples climas dentro de una organización, ya que puede variar de acuerdo a las percepciones de cada individuo. Se podría decir que el clima organizacional se define como, la descripción individual del marco social o contextual que forma parte el trabajador, tanto formales como informales" Rousseau (1988) y Schneider & Reichers (1990).

b) Estructura organizacional.

Robbins (2005, p. 234) nos dice que es la distribución formal de cargos dentro de una organización, incluyendo decisiones de acuerdo con la especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización" siendo el sistema jerárquico escogido para organizar el personal y los medios de una organización. Debido a ello, se abordan las formas de organización interna y administrativa. El reparto del trabajo en áreas o departamentos se ramifica en un árbol.

c) Territorio organizacional.

Es el espacio que fue designado para un trabajador en la organización, para que realice sus actividades, desarrollando un sentimiento de pertenencia dónde puede bromear, jugar y pensar. Estudios han comprobado que la territorialidad es un potente estrés si es invadido o cambiado.

d) La tecnología.

La tecnología hoy en día es muy es muy importante, por lo mismo es un alto valor estresante si la organización no capacita a sus trabajadores, si a la vez hay una alta demanda de uso de los mismos en un puesto específico.

c) La influencia del líder.

Como un líder aplica su don de mando puede ser vista como estresor para los subordinados en diferentes circunstancias. El líder tiene autoridad y poder, referida esta última a la influencia como: legitimizador, recompensante, castigante, experto y referente. Diversos estudios nos dan a conocer que cuando uno deja a un encargo responsable y con dirigir y con carácter de saber dirigir, la organización crece.

e) Falta de cohesión.

El grupo es considerado un factor importante para el cumplimiento de los objetivos, por lo mismo un factor estresante para lograr las recompensas dentro de la organización, siempre se requiere el respaldo del grupo de trabajo para identificarse con la empresa y con la labor desempeñada, así se sentirán apoyados cuando se propone metas particulares en beneficio personal y colectivo. Cuando estos eventos no ocurren, estos factores son considerados estresores. (OIT y la OMS)

2.2.2. Variable satisfacción laboral

2.2.2.1. Satisfacción laboral:

Es cómo se siente el trabador y se identifica en la institución, participando en todo momento con una energía eficaz, ve de una manera especial sus actividades a realizar, el lado contrario en este caso la insatisfacción, trae consigo

muchas dificultades siendo las más relevantes un bajo nivel de la productividad, por lo tanto, estarían bajando los ingresos económicos de la empresa, por lo mismo es muy importante que un trabajador se sienta motivado, satisfecho para tener un estado emoción y pueda rendir en todas las áreas que el trabajador esté preparado.

2.2.2.2. Definición de diversos autores:

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente, la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo.”

Spector (1997 en Alas, 2007:29) nos dice “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado, en que a las personas les gusta su trabajo”.

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006:47) nos dice que “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

Wright y Davis (2003:70) nos dicen que “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) nos dice que “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

Para **Lee y Chang (2008:733)**, nos dice es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo”.

Koontz y O'Donell (1995, en Morillo, 2006:48) nos dice que es el “bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) nos dicen que es “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Chiavenato (1986 en Morillo; 48) nos dice es “la actitud general del individuo hacia su trabajo”.

Morillo (2006:48) nos dice que es “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Según Meliá y Peiró (2005) citado por Hernández (2012) refieren que la satisfacción laboral es una concepción más amplia. Nos dice que la satisfacción en el trabajo, satisface determinadas necesidades del trabajador, ya sea de manera económico, personal, social, o higiénico. Respecto a lo mencionado, sabemos que un estado de necesidad lleva normalmente a la acción, a la búsqueda de soluciones. Esta es la inevitable conexión entre: “satisfacción laboral” “motivación” y “conducta y acción”.

2.2.2.3. Teorías de la motivación que explica la satisfacción laboral

Herzberg propuso la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación e higiene, en esta teoría los trabajadores están influenciados por dos categorías con necesidades muy independientes una del otro, influenciando en la conducta con resultados diferentes.

1) La primera es el factor motivación o satisfactores:

Estos factores elevan la satisfacción del individuo con reconocimientos, logros, progreso.

2) La segunda es el factor higiénicos o insatisfactorios:

Estos factores no son tan fuertes, pero producen insatisfacción en la institución, si en caso faltaran o estarían de una forma inadecuada su presencia

tiene muy poco efecto en la satisfacción y se relacionan en el mismo porque están en el ambiente externo y son: política de la institución, calidad de supervisión, relaciones personales, supervisores, subordinados, salario, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, y posición social. Otra forma de detallar sería:

- Factores intrínsecos o motivadores. Es la relación de trabajador y trabajo, realización, reconocimiento, promoción, trabajo, estimulante y la responsabilidad.
- Factores extrínsecos. Administración, política de la empresa relaciones interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

2.2.2.4. Modelo teórico de satisfacción en el trabajo de otra perspectiva.

- **Teoría de la higiene-motivación, la del ajuste en el trabajo, de la discrepancia.**

Esta teoría nos hace ver que ciertos factores están asociados con la satisfacción laboral, como la ausencia de otros con la insatisfacción laboral, según Herzberg (1968), citada por Alfaro, Leytón, Mesa y Sáenz (2012). Los factores presentes, son fuentes de satisfacción, se denomina factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro reconocimiento, responsabilidad, crecimiento o avance) por el lado contrario los factores ausentes que producen insatisfacción, se conocen como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (normas de la institución, supervisión, relaciones interpersonales, condición laboral, remuneración, estatus y seguridad)

- **Teoría del ajuste en el trabajo.**

Nos dice que cuántas más habilidades tiene el trabajador respecto al cargo que se le asigne realizará un buen trabajo, así el empleador estará más satisfecho, según Dawes (1994), citado por Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012). Cuánto más reconocimiento de parte de la institución hacia sus trabajadores por los esfuerzos presentados, hay una probabilidad que los trabajadores sientan que

el trabajo es satisfactorio. El nivel de satisfacción e insatisfacción no hace ver a futuro si el trabajador va a permanecer en su puesto asignado o no.

- **Teoría de la discrepancia**

Esta teoría nos dice que la satisfacción laboral es un estado placentero, que trae resultados de valor del trabajo, para lograr o facilitar los valores laborales, a la vez, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, por ver al trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales, según Locke (1968), mencionado por Alfaro, Leytón, Mesa y Sáenz (2012) la satisfacción e insatisfacción laboral se deriva de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. Viendo de este punto todos los seres humanos tienen diferentes valores, y necesidades, cada experiencia de satisfacción e insatisfacción laboral nos da un juicio de acuerdo a sus valores del individuo.

- **Teoría de satisfacción por facetas.**

Esta teoría nos dice que la satisfacción laboral surge en lo que cree el trabajador que se lo merece y lo que le da la institución.

- **La teoría de los eventos situacionales.**

En esta teoría nos dice que la satisfacción laboral está de acuerdo con los factores denominados características y eventos situacionales. Quarstein, McAffe / Glassman (1992), citado por Alfaro, Leytón, Meza y Saenz (2012). Por otro lado Quintanilla (2005) citado en Hernández (2012), estipula siete tipos de satisfacción que el trabajador puede sentir en la empresa:

Satisfacción laboral en general: Es el modo cómo se siente la persona en el trabajo. Los diversos autores consideran que es una reacción estable de acuerdo con el trabajo que desempeñan, según diversos factores que pueden desencadenar reacciones del trabajador hacia la empresa.

Satisfacción de los trabajadores con respecto al trabajo que realizan: los trabajadores dan preferencia donde les dejan usar sus habilidades y que ofrezcan variedad de actividades. Dicha libertad les permite innovar y les provoca satisfacción laboral.

Satisfacción de los trabajadores con relación a su centro de trabajo: los trabajadores priorizan el ambiente laboral para su bienestar personal, como para facilitar sus labores. En su mayoría los trabajadores prefieren laborar cerca de su hogar, en un ambiente iluminado, cómodo y una buena relación interpersonal.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a la relación existente con sus jefes y compañeros: el centro laboral también promueve la interacción social, como es el jefe en sus tratos con sus subordinados es uno de los determinantes de la satisfacción. El ser humano desde el principio de su existencia, se relaciona uno con el otro es decir es sociable. Por lo mismo cómo se lleva con su jefe o sus compañeros de trabajo, influirá en su mayor satisfacción o insatisfacción. En la actualidad, los jefes no solo deben dar órdenes sino involucrarse en las actividades a realizar, ser líderes saber escuchar, motivar, comprender, apoyar, a los trabajadores para que se sientan satisfechos y sean más productivos.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a los incentivos y remuneración que perciben: los trabajadores buscan sistemas salariales y política de línea de carrera para sus ascensos justos, sin confusiones y de acuerdo con sus expectativas. Hay trabajadores que no buscan muy buena remuneración se conforman con trabajar en su área preferida, o de tener ciertos abonos que retribuyan a la suma de sus salarios.

Satisfacción a los trabajadores con respecto a su edad: cuánto más pasa el tiempo, el trabajo se vuelve rutinario y crecen las exigencias, y en la edad adulta decrece el desempeño y el nivel de satisfacción. Anaya López (2015) nos dice que las personas a partir de los 30 años las personas tienden a realizar las tareas más ricas, lograr un buen desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. A partir de los 60 años, la persona experimenta un declive en sus capacidades, lo que le origina cierto grado de insatisfacción.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a su género: de acuerdo con las actividades a realizar va a determinar si las mujeres sienten satisfacción laboral o los varones. Van a influenciar diversos factores. Por ejemplo: las mujeres tienen que estar en un buen ambiente laboral y un buen jefe. En cambio,

los varones se preocupan más por sus habilidades a demostrar y que su contrato sea seguro.

2.2.2.5. Fuentes de la satisfacción laboral:

Variados: cómo se direccionan las conductas de pequeños grupos que están a modo de microclimas, el entorno profesional relacionado con funciones y responsabilidades desempeñadas. Por otro lado, está el conocer el proyecto empresarial e identificar. La política de recursos humanos de la institución es decisiva para la satisfacción laboral en muchas facetas. Sánchez (2011) identifica las fuentes de satisfacción laboral considerando a distintos autores:

Intrínsecas: tienen que ver con sus destrezas y experiencias propias, con la oportunidad de hacer lo que sabes hacer o lo que le guste, con el compromiso que se requiere, responsabilidad, autonomía y lo disfrute. Se suele tener en cuenta la adaptación probable del trabajador en su puesto, en el momento de la selección del personal.

Sociales: oportunidades de interrelacionarse con el entorno social de la empresa y con otros factores como son el reconocimiento que se recibe de la dirección, y el sentimiento de cohesión o de pertenencia a un grupo.

Derivados de la empresa: comunicación interna, oportunidades de participar, opinar y ser escuchado, teniendo en cuenta la toma de decisiones. El ambiente físico de la empresa tiene importancia psicológica, los colores, las decoraciones tomando en cuenta que cada individuo tiene personalidad diferente, puede tener satisfacción insatisfacción laboral.

El feedback permite obtener más información sobre los resultados de las tareas asignadas afecta al objetivo laboral, lo que es importante el factor de motivación en lo que es la tarea. Hay dos conceptos relacionados:

Compromiso con la institución: se refiere a la cadena de motivación que se desarrollan con los trabajadores con la institución y a la interrelación existente entre la meta y los valores del trabajador con su institución.

Implicancia en el trabajo: nos dice como el “ego” del trabajador se funde con el rol en el trabajo, situación frecuente en empresarios y directivos. Esto pasa

cuando el trabajo satisface parte de sus necesidades personales convirtiéndose el trabajo, en una parte esencial de su vida. Por lo mismo puede ser una fuente de satisfacción laboral o puede convertirse en todo lo contrario, en fuente de estrés

2.2.2.6. *Ámbito organizacional*

En este ámbito organizacional, los encargados de recursos humanos tendrían que estar atento para analizar los aspectos modificables y reforzar para contribuir a la satisfacción laboral.

Herzberg (1989), citado con Martínez (2004), recalca que las condiciones de satisfacción e insatisfacción laboral poseen orígenes distintos. Así la satisfacción laboral, estaría más relacionada con los aspectos intrínsecos relativos al contenido del trabajo. En este caso del logro o satisfacción terminando una tarea o alcanzar objetivos, la responsabilidad que da el crecimiento o avance que debería de ser en la carrera personal del trabajador y el reconocimiento, ya sea directo o indirecto que recibe. Los factores de insatisfacción están relacionados con el ámbito de trabajo o clima organizacional. Es decir, a lo material, seguridad en el trabajo, a las normas de la institución, al tipo de supervisión que se encuentra, al estatus que goza, y a las relaciones interpersonales en el centro laboral.

En el ámbito organizacional se ha tomado como referencia teórica el aporte de las más importantes teorías de la motivación para explicar la satisfacción laboral en el desempeño de tus funciones. Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) afirman que es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo. Para Robbins (2004) la satisfacción laboral es “actitud general de un individuo hacia su empleo” Este autor menciona seis variables que están implicadas en la experiencia de satisfacción del trabajador:

Trabajo desafiante: el empleo tiene que ofrecer variedad, libertad y debe de desplegar todas las habilidades aprendidas, de no ser así, este empezará a experimentar insatisfacción.

Recompensas justas: las normas que regulan el salario y los ascensos deben de ser claros y justos, en función del mérito y esfuerzo.

Condiciones favorables de trabajo: el entorno laboral debe ser limpio, seguro y contar con los equipos e implementos necesarios.

Compañero que ayuden: esta variable, satisface la dimensión social que necesita y establece cada ser humano.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo: no puede existir compatibilidad entre el tipo de personalidad y la elección laboral, y entre esta y el tipo de puesto. De ser así, el individuo comenzará a experimentar diversos grados de frustración.

Herencia genética: para Robbins (1996), el 30% de la satisfacción de un individuo en su trabajo se debe al elemento genético. Es decir, existe un elemento biológico y ajeno al individuo en el proceso de sentirse bien en un determinado ámbito laboral. Por supuesto, que este elemento, es el más criticado de la propuesta de este autor.

2.2.2.7. Satisfacción de necesidades Maslow

McGregor (1959) señala que “el comportamiento humano esta direccionado a través de la satisfacción de necesidades” Maslow (1954) nos dice que el ser humano tiene una jerarquía de cinco necesidades básicas:

Primer nivel encontrándose lo fisiológico: respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.

Segundo nivel encontrándose la seguridad: seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada.

Tercer nivel encontrándose la afiliación: amistad, afecto, intimidad sexual, aceptación.

Cuarto nivel encontrándose el reconocimiento: auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito.

Quinto nivel encontrándose la autorregulación: convertirse en lo que uno es capaz de ser, sentirse pleno consigo mismo.

Mantener al trabajador con una satisfacción laboral alta, así aumentaremos la productividad, el ingreso en la institución. Reducirá el ausentismo y la rotación de personal.

2.2.2.8. Conceptos de las dimensiones de la satisfacción laboral

A) Significación de la tarea.

Una tarea es una labor u ocupación. El término puede hacer referencia a aquello que una persona debe realizar. Ejemplo: “el jefe me dejó una tarea, tengo que presentarle un informe sobre el stock antes de las seis de la tarde”.

B) Condición de trabajo.

Física: que el trabajo quede cerca, un ambiente adecuado y que cuente con servicios básicos.

Temporal: que distribuyan bien las horas, horarios flexibles.

Psicológica: que los equipos a usar sean compatibles con el trabajador.

C) El reconocimiento personal.

Es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma e importante meta: el éxito de la empresa. Por lo tanto, desde la dirección de las empresas, a través de los cargos directivos e intermedios, es muy importante saber cómo estimular y reconocer adecuada y eficazmente los buenos resultados y el óptimo trabajo de las personas, de forma que se irradie al resto de la organización. Reconocer el trabajo bien hecho sirve de muy poco sino se comunica y se hace saber tanto al empleado o empleados responsables de esa tarea excelente, como al resto de la organización. Para hacer visible el reconocimiento se pueden utilizar diversas estrategias. Los incentivos monetarios, reconocimientos verbales y gestos, recompensar las buenas ideas, recompensar los fracasos productivos, facilitar la promoción.

D) Beneficios económicos:

El beneficio económico (también denominado utilidad) es un término usado para aportar un beneficio o ganancia por la actividad que realizó. Desde un punto de vista general, el beneficio económico es un indicador de la creación de riqueza o generación de mercaderías o valor en la economía de una nación. Eso no es siempre el caso para los individuos.

2.3. Definición de términos básicos

Estrés. Según la definición de Chrousos y Gold (1992) “se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza al homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal”.

Satisfacción. Según la Real Academia Española se define como, la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse.

Entidad. Según el autor Guillermo Cabanellas de Torres, la definición de entidad proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental es: lo que integra la esencia o forma de una cosa. | Ser o ente. | Valor o trascendencia de las cosas. | Colectividad, institución, establecimiento, agrupación o empresa.

Cortisol. Según el Diccionario del Cáncer del CNI se define como una hormona elaborada por la corteza suprarrenal (la capa exterior de la glándula suprarrenal). Ayuda al cuerpo a usar la glucosa (un azúcar), la proteína y las grasas. El cortisol que se produce en el laboratorio se llama hidrocortisona. Se usa para tratar muchas afecciones, como la inflamación, las alergias y algunos cánceres. El cortisol es un tipo de hormona glucocorticoide.

Estresor. Según Robert Sapolsky (2004) un estresor es cualquier cosa del mundo externo que nos aleja del balance homeostático, la respuesta al estrés es lo que hace nuestro cuerpo para restablecer la homeostasis.

Hipersensibilidad. Según el Diccionario del Cáncer del CNI se define como una respuesta exagerada del sistema inmunitario a un medicamento u otra sustancia.

Excitabilidad. Según Hodgkin y Huxley, se habla de excitabilidad como la propiedad funcional que tienen ciertas células para generar respuestas eléctricas ante los estímulos que reciben. Dicha propiedad es fundamental para el procesamiento de la información en los organismos multicelulares, y las respuestas varían desde una o varias espigas hasta patrones repetitivos o irregulares de descargas.

Productividad. Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Intrínsecos. Según la Real Academia Española se define como, lo íntimo, esencial.

Extrínsecos. Según la Real Academia Española se define como, lo externo, no esencial.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa Mara de Huachipa, Lima – 2021.

HE 2 Existe la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

HE 3 Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

HE 4 Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

3.2. Variables de estudio

Las variables que se van a emplear en la presente investigación son:

Variable 1: estrés laboral

Variable 2: satisfacción laboral

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: estrés laboral

“Respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”, lo característico del estrés es el esfuerzo adaptativo frente a un problema y la reacción inespecífica. (Selye, 1973).

Entendiendo que el estrés es una respuesta a un estímulo externo o interno de nuestro cuerpo. Nos ayuda para adaptarnos al medio en que vivimos, en exceso sería perjudicial para nuestro cuerpo.

Ejemplo: María se hizo tarde para el trabajo mientras corre piensa como le va a llama la atención su jefe, María empieza angustiarse sin darse cuenta empieza a liberar mucho cortisol y adrenalina, en parte las hormonas mencionadas le ayudan a que llegue más rápido, María empezara a cambiar su conducta y posiblemente esté dañando algunos órganos internos.

Variable 2: satisfacción laboral

Se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos. Bracho (1989, en Morillo. 2006:47) entendiendo que la satisfacción laboral es disfrutar tu trabajo, e innovar, dar lo mejor de ti vivir de una manera saludable.

3.2.2. Definición operacional

Estrés laboral, será el resultado de la medición de siete dimensiones, que son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, Influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Cada una de estas dimensiones cuentan con indicadores las cuales se miden con una escala de medición ordinal tipo Likert.

La satisfacción laboral, se obtendrá a través de medir sus cuatro dimensiones, que son: significación de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. Cada una de estas dimensiones cuentan con indicadores las cuales se miden con una escala de medición ordinal tipo Likert.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Tipo: básico.

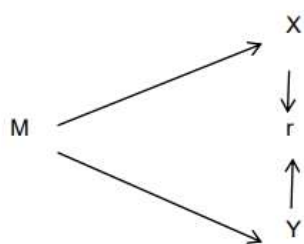
Nivel: descriptiva y correlacional

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) la profundidad del estudio corresponde al tipo correlacional, el cual tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables. Así se pretende estudiar, la relación que existe entre las siguientes variables de estudio: estrés laboral y satisfacción laboral.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), es no experimental, por cuanto no se manipulan las variables, en virtud que solo se observarán los hechos como se dan en el contexto natural, para luego ser analizados, según la secuencia del estudio es de corte transversal debido que los datos fueron obtenidos en un solo tiempo o llamado tiempo único.

LEYENDA



M: Muestra.

X: Estrés laboral

Y: Satisfacción laboral

R: Relación existente entre las variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población representa la suma total de los fenómenos a estudiar. Se refiere a un grupo de individuos con características similares que serán objeto de estudio (Arias, 2006, p. 81)

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores administrativos y de campo que laboran en la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa durante el año 2021, la cual está conformada por 165 trabajadores

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos

- Personal que tenga un vínculo laboral con la Institución
- Personal que asista a sus labores actualmente

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no deseen participar
- Trabajadores que se encuentren indispuestos por salud.

3.5.2. Muestra

La muestra de la siguiente investigación fue de 122 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa.

3.5.3. Muestreo

La indagación fue no probabilística por conveniencia, según Hernandez, et al. (2014) nos menciona que la elección de la unidad del estudio no ha dependido de la probabilidad, es decir el procedimiento no es mecánico ni se usan fórmulas, depende por la toma de decisión de la población, siendo este un total de la muestra de 100 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, de las diferentes áreas, tanto personal administrativo como personal de campo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron los instrumentos validados y la escala de Likert, los mismos que ya fueron aplicados y creemos que es lo más pertinente para el estudio.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La información fueron los datos recolectados a partir de la aplicación de los cuestionarios de manera personal y las técnicas que se emplearon son las siguientes:

- Observación
- Encuestas
- Entrevista
- Psicométrica

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la siguiente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario estructurado, con preguntas cerradas, con alternativas múltiples y dicotómicas.

Los instrumentos utilizados son:

- Para la variable 1; estrés laboral: cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson
- Para la variable 2; satisfacción laboral: escala de satisfacción laboral SL-SPC (Sonia Palma)

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT – OMS

Nombre del instrumento	: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autores	: Confiabilidad: Ivancevich & Matteson (1989) 0,966, según el alfa de Cronbach.
Procedencia	: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación	: Aplicación es individual, grupal y organizacional
Ámbito de aplicación	: Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad	: Instrumento de exploración Psicológica
Duración	: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad	: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración	: La prueba consta de 7 áreas.
Baremación	: Tabla de cálculos de puntuaciones

Áreas que mide la escala

Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés laboral

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
BAJO NIVEL DE ESTRÉS	< 90
NIVEL INTERMEDIO	91 – 117
ESTRÉS	118 – 153
ALTO NIVEL DE ESTRÉS	> 154

Ficha técnica de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma)

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora:	Sonia Palma Carrillo.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado.
Grupo de aplicación:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación:	Computarizada
Significación:	Factor Satisfacción Factores Componentes (04) <ul style="list-style-type: none">• Significación de Tareas• Condiciones de Trabajo• Reconocimiento Personal y/o Social• Beneficios Económicos
Usos:	Diagnostico Organizacional
Baremos:	Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.
Puntuaciones:	Por factores.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.84
Validez:	Método de jueces y Coef. de Spearman Brown: Significación de tareas (0.750), Condiciones de Trabajo (0.799), Reconocimiento Personal y/o Social (0.538), Beneficios Económicos (0.543),
Materiales:	Manual / Cuestionario (formato físico) / CD

Diagnóstico de satisfacción laboral por categoría

Nivel de satisfacción	Significación de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Satisfacción general puntaje total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 a 36	35 a 40	19 a 23	16 a 19	103 a 116
Promedio	28 a 32	27 a 34	18 a 20	11 a 15	89 a 102
Insatisfecho	24 a 27	20 a 26	12 a 17	08 a 10	75 a 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o meno	7 o menos	74 o menos

3.7. Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos se utilizaron herramientas de procesamiento de datos.

- Se han descrito los datos y se efectuó el análisis estadístico para correlacionar sus variables.
- Los datos fueron procesados a una base de datos de excel.
- Los resultados han sido presentados en tablas de doble entrada donde se consigna las variables de estudio, utilizando los criterios establecidos por la estadística descriptiva.

3.8. Aspectos éticos

El “Código de Ética y Deontología” del Colegio de Psicólogos del Perú en su artículo 2, nos indica que el Psicólogo “Como científico, el psicólogo dirige investigaciones allí donde su juicio le indica que son necesarias y planifica toda investigación de manera que la posibilidad de error en sus resultados sea mínima, proporciona amplia información sobre las limitaciones de los datos e hipótesis, especialmente cuando estos pueden perjudicar a su trabajo sin destacar jamás - sin explicación- datos que puedan tergiversar la interpretación de los resultados y evita cualquier clase de vínculos que interfieran con su objetividad.

En la presente investigación se consideró respetar y cumplir con los siguientes artículos que registran en el Código de Ética del psicólogo:

Actividades de la investigación

Artículo 79º: Al diseñar una investigación, el profesional asume la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. En la medida en que esta evaluación sugiera un compromiso con algunos de los principios éticos, el investigador tiene obligación de buscar consejo ético y de salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

Artículo 80º: La responsabilidad por el establecimiento y mantenimiento de prácticas éticas en la investigación descansa siempre en el investigador mismo. Esta responsabilidad abarca el tratamiento dado por los colaboradores, asistentes, estudiantes y empleados todos los cuales asumen iguales responsabilidades paralelas.

Artículo 81º: El investigador debe informar al participar, de todas las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar y de explicar otros aspectos de la investigación sobre los que pregunte el participante. El no revelar aquello que es pertinente añade peso a la responsabilidad del investigador, pues tiene obligación de proteger el bienestar y dignidad del participante.

Artículo 82º: La apertura y honestidad son características esenciales de la relación entre el investigador y el sujeto de investigación. Cuando los requerimientos metodológicos de un estudio exigen retener información, el investigador debe asegurarse de que el participante comprenda los motivos para este acto y tener justificaciones suficientes para los procedimientos empleados.

Artículo 83º: El investigador debe respetar la libertad del individuo para declinar su participación, o para que se retire de la investigación. La obligación de proteger esta libertad presupone constante vigilancia, señaladamente cuando el investigador está en una posición de prestigio sobre el participante como sucede, por ejemplo, cuando este último es un estudiante, cliente, empleado o quienquiera que esté en una relación interpersonal con el investigador.

Artículo 84º: Una investigación éticamente aceptable comienza con el establecimiento de un acuerdo claro y justo entre el investigador y el participante. Se especificarán con claridad las responsabilidades de cada uno. El investigador

tiene la obligación de honrar todas las promesas y compromisos comprendidos en el acuerdo.

Artículo 85º: Después de recoger los datos, el investigador proporciona al participante la información sobre la naturaleza del estudio, a fin de aclarar cualquier malentendido que pueda haber surgido. En los casos en que los valores científicos o humanos justifican retener información, el investigador adquiere una especial responsabilidad de evitar consecuencias perjudiciales para el participante.

Artículo 86º: El investigador considera seriamente la posibilidad de que se produzcan efectos negativos posteriores y los elude o elimina tan pronto como se lo permita el plan del experimento.

Artículo 87º: La información obtenida sobre los participantes de una investigación durante el curso de la misma es confidencial, a menos que haya habido un acuerdo contrario previo. Cuando exista la posibilidad de que terceros tengan acceso a dicha información, esta posibilidad, así como las medidas para proteger la confidencialidad, deben ser explicadas a los participantes como parte del proceso para obtener el consentimiento de estos últimos.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de la muestra

Tabla 1.

Descripción por edad de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
<20 años	10	8,2
21 a 30 años	28	23,0
31 a 40 años	37	30,3
41 a 50 años	42	34,4
>51 años	5	4,1
Total	122	100,0

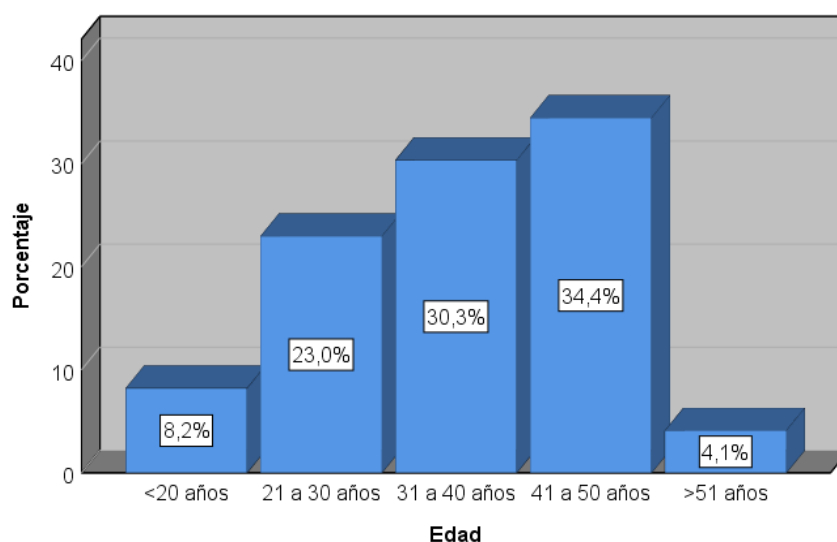


Figura 1. Edad de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

Como se describe en la tabla 1 y figura 1, la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima que conforman la muestra tienen entre 41 y 50 años (34,4%), seguido de aquellos que tienen entre 31 y 40 años (30,3%) y aquellos de 21 y 30 años (23%). Por otro lado, solo el 8,2% tiene menos de 20 años y el 4,1% más de 51 años.

Tabla 2

Descripción por sexo de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	49	40,2
Hombres	73	59,8
Total	122	100,0

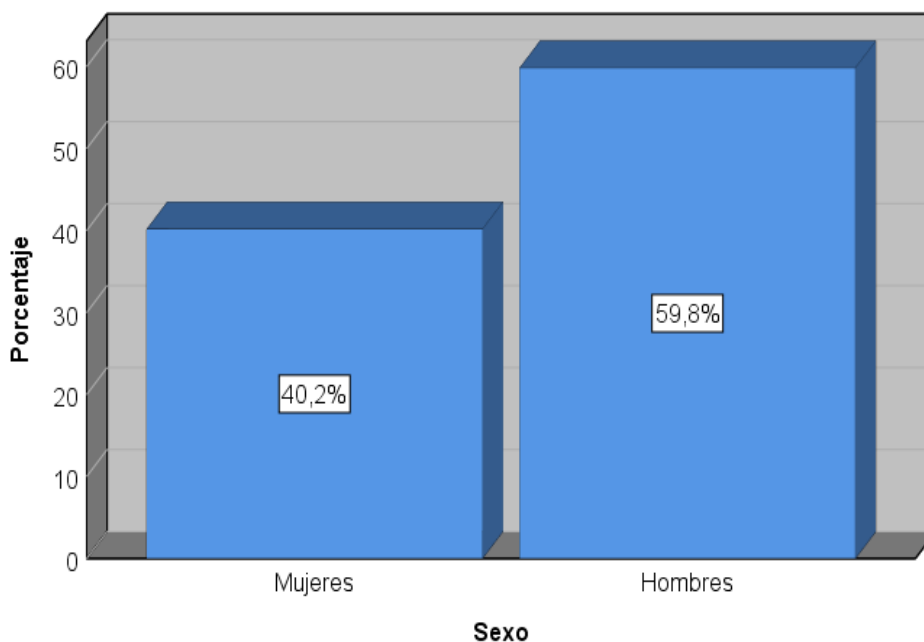


Figura 2. Sexo de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima que conforman la muestra, son hombres (59,8%), y solo el 40,2% son mujeres.

Tabla 3.

Descripción por estado civil de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	38	31,1
Casado/Conviviente	54	44,3
Separado/divorciado	30	24,6
Total	122	100,0

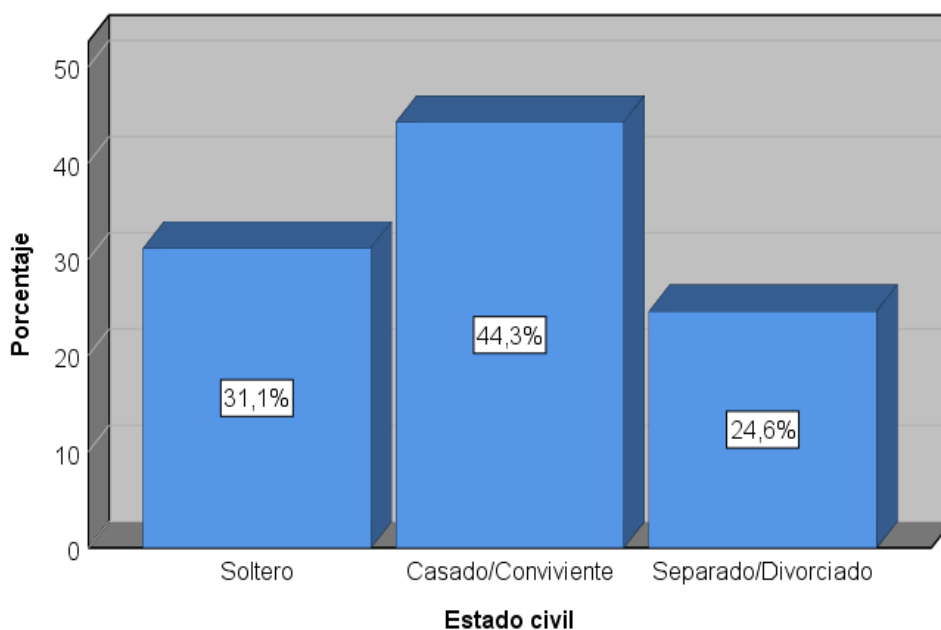


Figura 3. Estado civil de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

Como se observa en la tabla 3 y figura 3, la mayor parte de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima que conforman la muestra, son casados o convivientes (44,3%). Asimismo, se tiene que el 31,1% son solteros y el 24,6% son separados o divorciados.

4.2. Descripción de las variables

Tabla 4.

Estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	25	20,5
Nivel intermedio	26	21,3
Estrés	71	58,2
Total	122	100,0

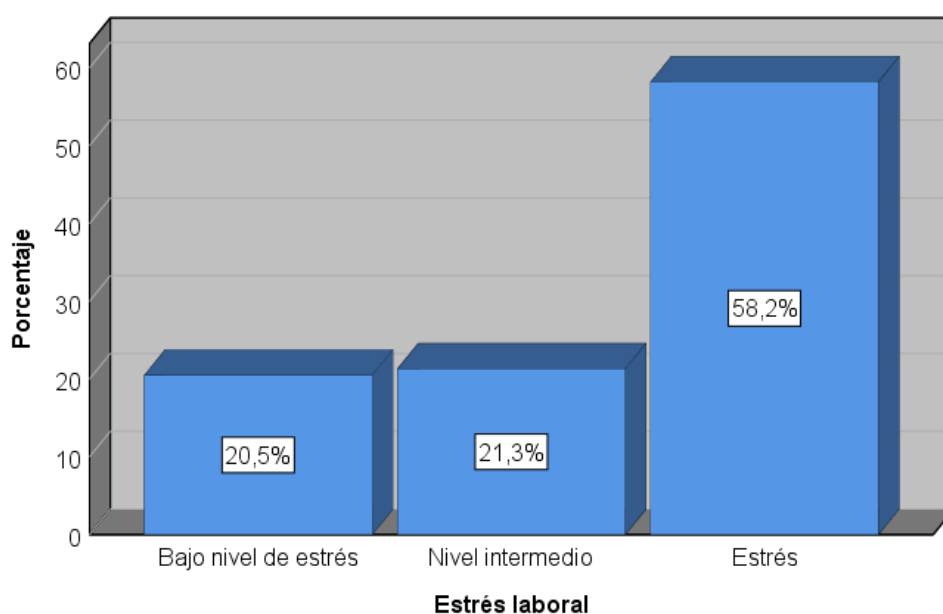


Figura 4. *Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima*

En la tabla 4 y figura 4, se tiene el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría presenta estrés laboral (58,2%) aunque hay un 21,3% que lo presenta en nivel intermedio. Solamente el 20,5% presenta bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 5.

Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	68	55,7
Insatisfecho	36	29,5
Promedio	13	10,7
Satisfecho	5	4,1
Total	122	100,0

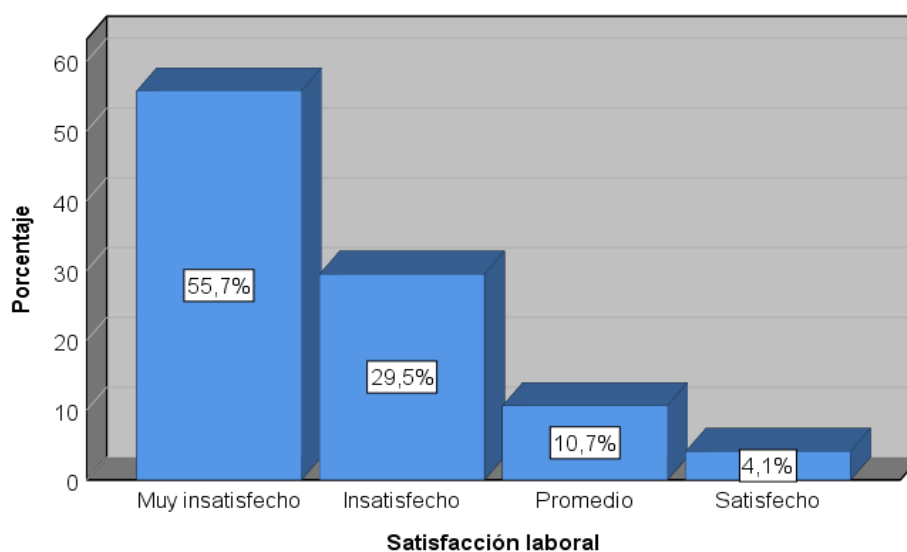


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

En la tabla 5 y figura 5, se tiene el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría refiere hallarse muy insatisfecho (55,7%) e insatisfecho (29,5%) en su trabajo. Solo el 4,1% refiere estar satisfecho, aunque hay un 10,7% que manifiesta hallarse en nivel promedio.

Tabla 6.

Significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	69	56,6
Insatisfecho	36	29,5
Promedio	12	9,8
Satisfecho	4	3,3
Muy satisfecho	1	,8
Total	122	100,0

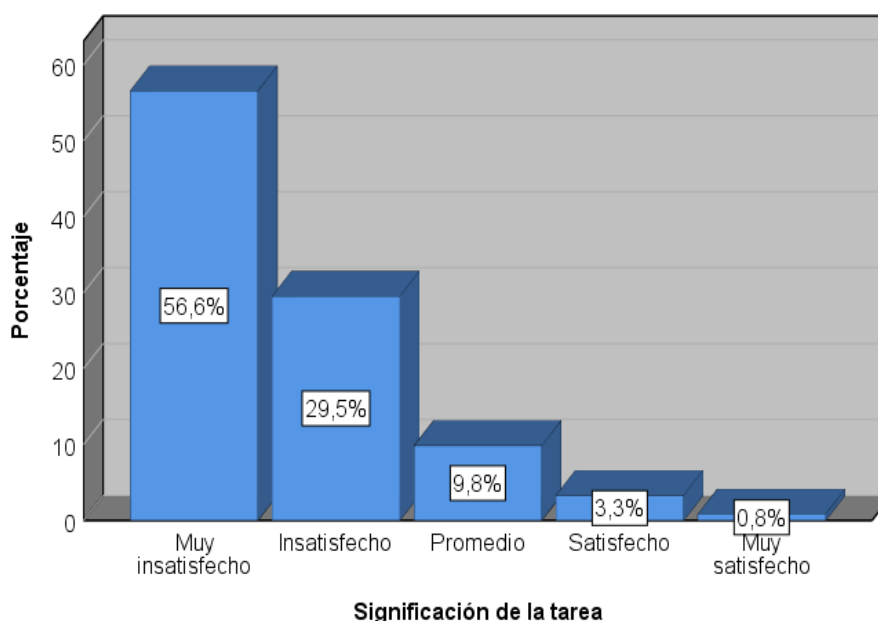


Figura 6. Nivel de significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

En la tabla 6 y figura 6, se tiene el nivel de satisfacción con respecto a la significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría refiere hallarse muy insatisfecho (56,6%) e insatisfecho (29,5%) en su trabajo. Solo el 3,3% refiere estar satisfecho, aunque hay un 0,8% que manifiesta hallarse en nivel promedio.

Tabla 7.

Condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	28	23,0
Insatisfecho	53	43,4
Promedio	38	31,1
Satisfecho	3	2,5
Total	122	100,0

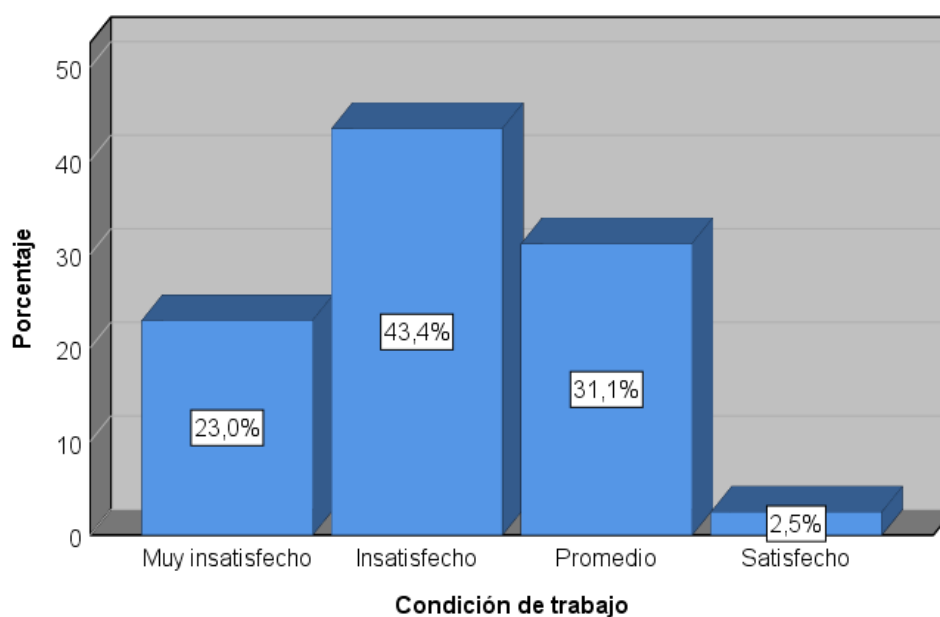


Figura 7. Nivel de condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

En la tabla 7 y figura 7, se tiene el nivel de satisfacción con respecto a las condiciones de trabajo que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría refiere hallarse insatisfecho (43,3%) y muy insatisfecho (23,0%) en su trabajo. Solo el 2,5% refiere estar satisfecho, aunque hay un 2,5% que manifiesta hallarse en nivel promedio.

Tabla 8.

Reconocimiento personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	44	36,1
Insatisfecho	63	51,6
Promedio	13	10,7
Satisfecho	2	1,6
Total	122	100,0

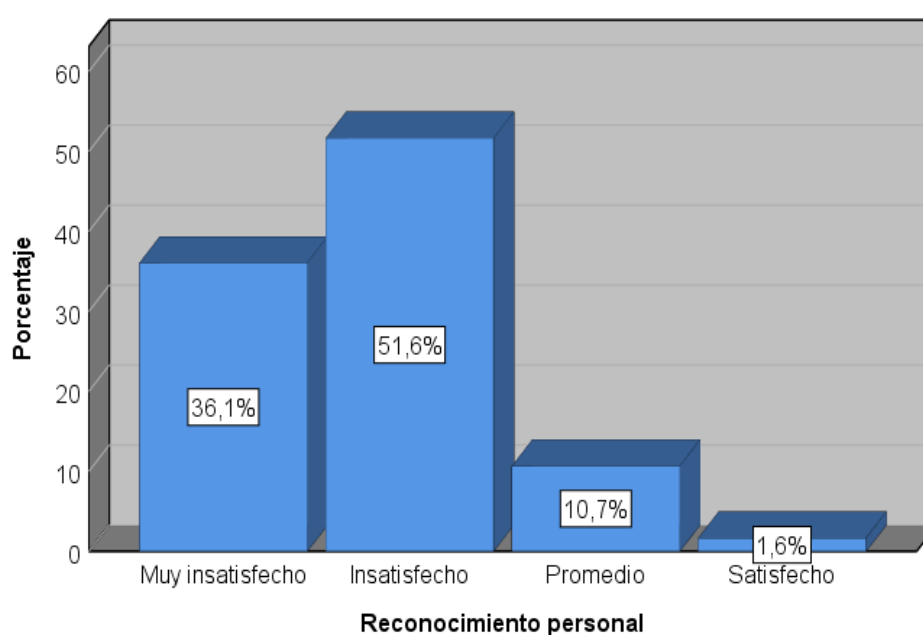


Figura 8. Nivel de reconocimiento personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

En la tabla 8 y figura 8, se tiene el nivel de satisfacción con respecto al reconocimiento personal que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría refiere hallarse insatisfecho (51,6%) y muy insatisfecho (36,1%) en su trabajo. Solo el 1,6% refiere estar satisfecho, aunque hay un 10,7% que manifiesta hallarse en nivel promedio.

Tabla 9.

Beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	12	9,8
Insatisfecho	33	27,0
Promedio	46	37,7
Satisfecho	22	18,0
Muy satisfecho	9	7,4
Total	122	100,0

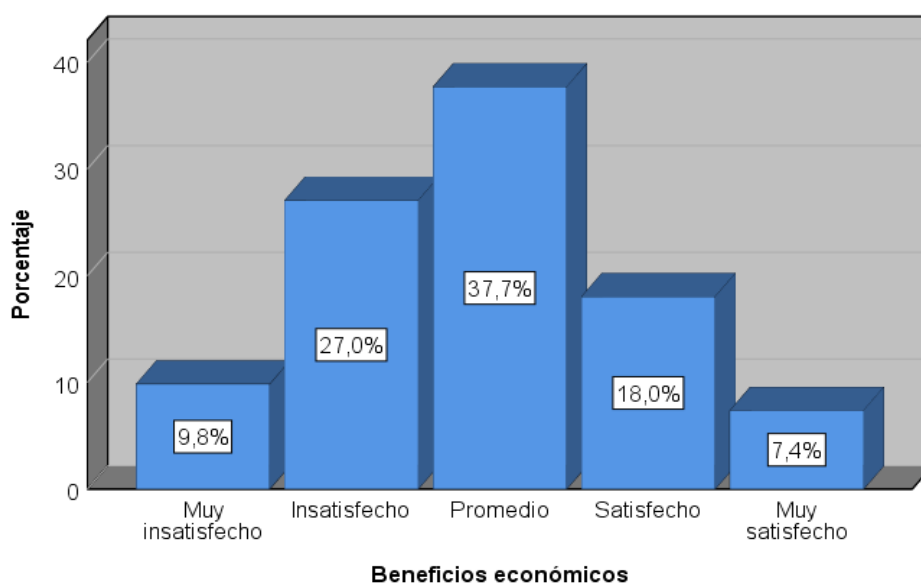


Figura 9. Nivel de beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

En la tabla 9 y figura 9, se tiene el nivel de satisfacción con respecto a los beneficios económicos que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima. La mayoría refiere hallarse en nivel promedio (37,7%), aunque hay un 27% que refiere estar insatisfechos y un 9,8% muy insatisfecho en su trabajo. Por otro lado, hay un 18% que refiere estar satisfecho y 7,4% muy satisfecho.

4.3. Comprobación de hipótesis

Con la finalidad de seleccionar una adecuada prueba estadística para comprobar las hipótesis se procede a realizar las pruebas de bondad de ajuste según el método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk, a fin de evaluar la distribución de los datos y con base de dicho resultado elegir dicha prueba estadística.

Tabla 10.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,217	122	,000	,859	122	,000
Significación de la tarea	,124	122	,000	,966	122	,004
Condición de trabajo	,079	122	,058	,980	122	,068
Reconocimiento personal	,116	122	,000	,969	122	,007
Beneficios económicos	,123	122	,000	,953	122	,000
Satisfacción laboral	,091	122	,015	,970	122	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 se tienen los resultados de las pruebas de bondad de ajuste según el método de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro Wilk. En ambos casos se obtienen valor $p < 0,05$, para casi todas las distribuciones evaluadas, lo que implica que esas distribuciones difieren de la distribución normal; es decir, los datos a utilizar para la comprobación de hipótesis no tienen distribución normal. En razón a lo indicado, se decide utilizar el coeficiente rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

4.3.1. Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

H: Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

Tabla 11.

Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021

			Estrés laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se observa que existe correlación significativa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0,796$; $p = 0,000 < 0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Cabe indicar que el signo negativo indica relación inversa entre las variables, es decir a mayor estrés laboral menor satisfacción laboral.

4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

H: Existe relación entre estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

Tabla 12.

Estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima

			Estrés laboral	Significación de la tarea
Rho de	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,716**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Significación de la	Coefficiente de correlación	-,716**	1,000
	tarea	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y significación de la tarea ($\rho = -0,716$; $p = 0,000 < 0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Cabe indicar que el signo negativo indica relación inversa entre las variables, es decir, a mayor estrés laboral menor significación de la tarea.

4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

H: Existe relación entre estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

Tabla 13.

Estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

			Estrés laboral	Condiciones de trabajo
Rho de	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,718**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Condiciones	Coefficiente de correlación	-,718**	1,000
	de trabajo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13 se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y condiciones de trabajo ($\rho = -0,718$; $p = 0,000 < 0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Cabe indicar que el signo negativo indica relación inversa entre las variables, es decir, a mayor estrés laboral menores condiciones de trabajo.

4.3.4. Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021.

H: Existe relación entre estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

Tabla 14.

Estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

			Estrés laboral	Reconocimiento personal y/o social
Rho de	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,584**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	-,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y reconocimiento personal y/o social ($\rho = -0,584$; $p = 0,000 < 0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, que existe relación entre estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Cabe indicar que el signo negativo indica relación inversa entre las variables, es decir, a mayor estrés laboral menor reconocimiento personal y/o social.

4.3.5. Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

H: Existe relación entre estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.

Tabla 15.

Estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima.

			Estrés laboral	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,592**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Beneficios económicos	Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	-,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y beneficios económicos ($\rho = -0,592$; $p = 0,000 < 0,05$). De acuerdo con este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir que existe relación entre estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Cabe indicar que el signo negativo indica relación inversa entre las variables, es decir, a mayor estrés laboral menores beneficios económicos.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

El presente estudio ha tenido como objetivo establecer la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. De acuerdo con ello, se procede a la discusión de los principales hallazgos, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales citados y analizados de acuerdo con los enfoques teóricos vigentes que han sido el fundamento de la investigación realizada.

De acuerdo con la hipótesis general, se halló que existe correlación significativa negativa alta porque se obtuvo valores de ($\rho=-0,796$; $p=0,000<0,05$). Por lo que se confirma, que existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Por ende, se acepta la H y se rechaza H0. Este resultado demuestra que, a mayor estrés laboral menor satisfacción laboral. El resultado expuesto muestra semejanza con el trabajo investigativo de Turpo y Vilca (2019), donde afirma que también existe una relación negativa moderada entre estrés laboral a nivel del entorno con la satisfacción laboral, es decir, que el estrés a nivel del entorno repercute negativamente en la satisfacción laboral. Entonces el estrés laboral es uno de los causantes de que exista una menor satisfacción laboral en trabajadores. Sin embargo, esta situación se puede revertir con programas de incentivos hacia el personal.

En la primera hipótesis específica queda demostrada que la variable estrés laboral muestra correlación significativa negativa alta con la significación de la tarea porque se obtuvo valores de ($\rho=-0,716$; $p=0,000<0,05$). Por ende, se acepta la H y se rechaza H0. Esto quiere decir, que a mayor estrés laboral menor significación de la tarea. El resultado expuesto muestra semejanza con lo que afirma Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) afirman que es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña,

así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo. Entonces el estrés laboral, es uno de los causantes de que hay menor significación de tarea. Sin embargo, esto se puede revertir con una evaluación y formulación de puestos y asignación de tareas.

En la segunda hipótesis específica queda demostrada que la variable estrés laboral muestra correlación significativa negativa alta con las condiciones de trabajo porque se obtuvo valores de ($\rho=-0,718$; $p=0,000<0,05$). Por ende, se acepta la H y se rechaza H₀. Esto quiere decir que a mayor estrés laboral menores condiciones de trabajo. El resultado expuesto muestra semejanza con Kian (2019), en su investigación, en el que afirma que las condiciones laborales del profesional están menguando la satisfacción laboral y, por lo tanto, existe la presencia de estrés laboral. Entonces el estrés laboral reduce negativamente las condiciones de trabajo. Sin embargo, esto se puede invertir trabajando directamente con el área de Recursos Humanos, a fin de buscar una forma de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

En la tercera hipótesis específica queda demostrada que la variable estrés laboral muestra correlación significativa negativa moderada con el reconocimiento personal y/o social porque se obtuvo valores de ($\rho=-0,584$; $p=0,000<0,05$). Por ende, se acepta la H y se rechaza H₀. Esto quiere decir, que a mayor estrés laboral menor reconocimiento personal y/o social. El resultado expuesto muestra semejanza con lo que afirma McGregor (1959) quien señala que “el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades” Maslow (1954) nos dice que el ser humano tiene una jerarquía de cinco necesidades básicas, en las cuales como cuarto nivel encontramos el reconocimiento (auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito). Entonces como consecuencia del estrés laboral, se da menor reconocimiento laboral y/o social. Sin embargo, esto se puede revertir trabajando con un plan de reconocimientos.

En la cuarta hipótesis específica queda demostrada que la variable estrés laboral, muestra correlación significativa negativa moderada con los beneficios económicos porque se obtuvo valores de ($\rho=-0,592$; $p=0,000<0,05$). Por ende, se acepta la H y se rechaza H₀. Esto quiere decir, que a mayor estrés laboral menores beneficios económicos. El resultado expuesto muestra semejanza con

Quintanilla (2005) citado en Hernández (2012), quien estipula siete tipos de satisfacción que el trabajador puede sentir en la empresa. Encontrándose la satisfacción de los trabajadores con respecto a los incentivos y remuneración que perciben: Los trabajadores buscan sistemas salariales y política de línea de carrera para sus ascensos justos, sin confusiones y de acuerdo con sus expectativas. Hay trabajadores que no buscan muy buena remuneración se conforman con trabajar en su área preferida, o de tener ciertos abonos que retribuyan a la suma de sus salarios. Entonces el estrés laboral se puede ocasionar por un menor beneficio económico como incentivo. Sin embargo, esto se puede revertir implementando mejores beneficios accesibles a los mejores trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados a inicios de la investigación, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Primero.** Existe relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Porque se obtuvo correlación significativa negativa alta ($\rho=-0,796$; $p=0,000<0,05$).
- Segundo.** Existe relación entre estrés laboral y significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Porque se obtuvo correlación significativa negativa alta ($\rho=-0,716$; $p=0,000<0,05$).
- Tercero.** Existe relación entre estrés laboral y condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Porque se obtuvo correlación significativa negativa alta ($\rho=-0,718$; $p=0,000<0,05$).
- Cuarto.** Existe relación entre estrés laboral y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Porque se obtuvo correlación significativa negativa moderada ($\rho=-0,584$; $p=0,000<0,05$).
- Quinto.** Existe relación entre estrés laboral y beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021. Porque se obtuvo correlación significativa negativa moderada ($\rho=-0,592$; $p=0,000<0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Preparar, reforzar un plan de capacitaciones respecto a sus funciones y desarrollarlas con los trabajadores, para que puedan desenvolverse en las actividades encomendadas y en las responsabilidades compartidas, este plan será realizado por el departamento de recursos humanos de la institución con la finalidad de mantener a los trabajadores satisfechos en su campo laboral a la vez disminuir el estrés, que se podría presentar por diversas situaciones en los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Santa María de Huachipa. Así mismo se debe de implementar el área de salud ocupacional en la institución, para mantener a los trabajadores más tranquilos respecto a su salud.

Reorganizar las labores asignadas según la profesión y experiencia laboral, asimismo, proporcionar los materiales necesarios a fin de que los trabajadores realicen sus actividades sin ningún obstáculo. El gerente de administración y finanzas deberá designar un personal para que pase por las áreas, verificando que no les falte ningún implemento necesario. Todo ello, a fin de mejorar la significación de tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa.

Reorganizar el ambiente laboral, realizar programas de motivación, dinámicas grupales, taller vivencial, para poder lograr una relación saludable entre los trabajadores y fortalecer el equipo laboral, estas actividades se deben de realizar quincenalmente bajo el cargo de la psicóloga y jefe del departamento de recursos humanos de la institución. Todo ello, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa.

Realizar un plan, que deberá dar un reconocimiento a los trabajadores por sus cumpleaños, metas alcanzadas, considerar una línea de carrera para ascensos. Este plan lo realizará la psicóloga y jefa del departamento de recursos humanos de la institución. Todo ello a fin de mejorar el reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa.

Realizar un programa de incentivos económicos, donde se pueda otorgar vales de consumos, pases a centros recreativos, días libres remunerados, bonificaciones, aumentos de sueldos, etc. a los trabajadores por su buen rendimiento, metas alcanzadas o ascensos. Todo ello a fin de mejorar los beneficios económicos en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anleu (2018), "Estrés y satisfacción laboral", Quetzaltenango
- Barrio, J.A.; García, M.R.; Ruiz, I.; Arce, A. "El estrés como respuesta", 2006.
- Chiang, Riquelme y Rivas (2018), "Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción", Madrid
- Chiavenato, I. (2004). "Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones". México. Ed. Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos", Mexico. Ed. Mc Graw Hill. 8va edición.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". México. Ed. Mc Graw Hill. 8va edición.
- Chiavenato, I. (2009). "Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones". México. Ed. Mc Graw Hill. 2da edición.
- Chiavenato, I. (2009). "Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones". México. Ed. Mc Graw Hill. 2da edición.
- Concejo directivo nacional, "Código de Ética y Deontología", 2017.
- García (2016), "Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015", Cuenca.
- Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. (1989). "Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial", México: Editorial Trillas.
- Kian (2019), "Estrés y satisfacción laboral del Profesional de enfermería de los Servicios de hospitalización del Hospital regional de Huacho 2016", Huacho
- Muguruza (2018), "El estrés laboral y su influencia en el clima Organizacional de la empresa inversiones civiles Santa Rosa SAC-Mallay 2017", Perú.

- Paredes (2016), "Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía.Ltda", Quito.
- Ruiz, C. (2009) "Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán". Universidad del Bio- Bio. Chile
- Stavroula Leka BA MSc Phd, Professeur Amanda Griffiths CPsychol AFBPsS FRSH, Professeur Tom Cox CBE "La organización del trabajo y el estrés" 2004.
- Turpo y Vilca (2019), "Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mi banco de la agencia Macusani periodo – 2019", Perú
- Vaquero y Herruzo (2019), "Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias", Cordoba.
- Visitación (2017), "Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016", Perú.
- Zuasnabar (2018), "Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo", Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?</p> <p>¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?</p> <p>¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?</p> <p>¿Existe relación entre estrés laboral y la dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>Determinar la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: H-1 Existe la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>H-2 Existe la relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>H-3 Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p> <p>H-4 Existe relación entre estrés y satisfacción laboral en su dimensión beneficio económico en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Santa María de Huachipa, Lima – 2021.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Estrés Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Estructura organizacional • Territorio organizacional • Tecnología • Influencia de líder • Falta de cohesión • Respaldo de grupo. <p>VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condición de trabajo • Reconocimiento personal • Beneficios económicos. 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: correlativo, descriptiva y correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 165 trabajadores</p> <p>Muestra: 122 trabajadores</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Nivel de rango	Escala de valores	Ítems	Instrumento
Variable: 1 Estrés Laboral	Territorio Organizacional	Espacio privado de trabajo	Bajo Nivel de estrés < 90	Nunca (1)	3,15,22	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ivanceviovh & Matteson
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología		Raras veces (2)	4,14,25	
	Influencia del líder	Intervención y efectividad	Nivel Medios de Estrés 91 - 117	Ocasionalmente (3)	5,6,13,17	
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo		Algunas veces (4)	7,9,18,21	
	Respaldo del grupo	Respaldo de metas	Estrés 118 – 153	Frecuentemente (5)	8,19,23	
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad		Generalmente (6)	2,12,16,24	
	Clima organizacional	Estrategia organizativa	Alto nivel de estrés > 154	Siempre (7)	1,10,11,20	
Variable: 2 Satisfacción Laboral			117 o más	Muy Satisfecho		Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma)
	Significación de la Tarea	Esfuerzo Realización Equidad	103 – 116	Satisfecho	3,4,7,18,21, 22,25 y 26	
	Condiciones de trabajo	Estructura, Materiales, Relación con la autoridad	89 – 102	Promedio	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27	
	Reconocimiento Personal y/o social	Trato con los jefes Trato con los compañeros	75 - 88	Insatisfecho	6,11,13,19 y 24	
	Beneficio Económico	Remuneraciones	74 o menos	Muy Insatisfecho	2,5,9,10 y 16	

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

AREA/SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: __/__/__

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

GRACIAS POR SU COLABORACION

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

Apellido, Nombre:.....Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:..... Cargo que ocupa:.....Fecha:.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

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

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

Anexo 4: Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
1	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	x		x		x		
2	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	x		x		x		
3	Me siento incómodo con miembros de otras unidades de trabajo	x		x		x		
TECNOLOGÍA								
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	x		x		x		
5	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	x		x		x		
6	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	x		x		x		
INFLUENCIA DE LÍDER								
7	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
8	Mi supervisor no me respeta	x		x		x		
9	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	x		x		x		
10	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	x		x		x		
FALTA DE COHESIÓN								
11	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
12	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
13	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
14	Mi equipo me presiona demasiado	x		x		x		
RESPALDO DEL GRUPO								
15	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	x		x		x		
16	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		

17	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
19	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
20	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
21	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
22	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
23	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
24	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
25	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es sustentable en sus componentes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Aponte Rodriguez Italo Jesús

DNI: 09463089

Especialidad del validador: Psicólogo investigador

.Lima, 08 de junio del 2021.


Firma del Validador

ITALO JESUS APONTE RODRIGUEZ
DOCTOR PSICÓLOGO
DOCENTE INVESTIGADOR
Registro Nº 48206

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

Firma del Experto Informante.

DOCTOR EN PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (Sonia Palma)

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
3	Me siento útil con la labor que realizo	x		x		x		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	x		x		x		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	x		x		x		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	x		x		x		
8	Me gusta la actividad que realizo	x		x		x		
CONDICIONES DE TRABAJO								
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
11	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
12	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	x		x		x		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	x		x		x		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	x		x		x		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	x		x		x		

19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	x		x		x		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	x		x		x		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	x		x		x		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
BENEFICIO ECONÓMICO								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	x		x		x		
24	Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable	x		x		x		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	x		x		x		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es sustentable en sus componentes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Aponte Rodriguez Italo Jesús

DNI: 09463089

Especialidad del validador: Psicólogo investigador

Lima, 08 de junio del 2021.

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



Firma del Validador

 ITALO JESUS APONTE RODRIGUEZ
 DOCTOR PSICÓLOGO
 DOCENTE INVESTIGADOR
 Registro N° 48206

Firma del Experto Informante.

DOCTOR EN PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
1	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	x		x		x		
2	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	x		x		x		
3	Me siento incómodo con miembros de otras unidades de trabajo	x		x		x		
TECNOLOGÍA								
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	x		x		x		
5	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	x		x		x		
6	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	x		x		x		
INFLUENCIA DE LÍDER								
7	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
8	Mi supervisor no me respeta	x		x		x		
9	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	x		x		x		
10	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	x		x		x		
FALTA DE COHESIÓN								
11	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
12	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
13	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
14	Mi equipo me presiona demasiado	x		x		x		
RESPALDO DEL GRUPO								
15	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	x		x		x		
16	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
17	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								

18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	X		X		X		
19	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
20	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
21	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
22	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
23	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
24	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
25	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es sustentable en sus componentes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 12 de julio del 2021.



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

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DOCTOR EN PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (Sonia Palma)

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
3	Me siento útil con la labor que realizo	x		x		x		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	x		x		x		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	x		x		x		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	x		x		x		
8	Me gusta la actividad que realizo	x		x		x		
CONDICIONES DE TRABAJO								
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
11	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
12	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	x		x		x		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	x		x		x		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	x		x		x		
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	x		x		x		

19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	x		x		x		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	x		x		x		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	x		x		x		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	x		x		x		
BENEFICIO ECONÓMICO								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	x		x		x		
24	Me siento mal con lo que gano.	x		x		x		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable	x		x		x		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	x		x		x		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es sustentable en sus componentes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima, 12 de julio del 2021.

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



Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DOCTOR EN PSICOLOGIA

Anexo 5: Base de Datos.

	ESTRÉS LABORAL																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	2	4	5	2	1	6	4	6	5	7	1	2	2	3	7	3	5	6	1	2	7	4
2	7	2	1	5	2	2	2	6	7	7	2	7	4	4	6	7	1	5	7	5	5	6	4	6	7
3	5	4	1	3	7	6	2	5	2	5	7	5	3	2	5	1	2	7	4	5	2	6	2	1	3
4	7	7	5	6	6	7	6	7	7	1	5	7	6	7	1	5	4	7	5	7	2	6	5	5	1
5	1	5	6	3	1	3	6	2	2	4	7	6	4	6	2	5	3	1	7	7	1	3	3	1	4
6	4	1	2	2	3	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	1	3	4	2	4	3	1
7	6	5	5	5	5	5	7	5	4	6	5	2	7	7	1	7	5	6	6	7	7	4	6	6	6
8	7	2	2	6	4	5	5	7	7	4	5	6	5	5	6	7	7	5	1	6	5	4	7	1	6
9	5	6	7	6	5	5	6	5	1	6	5	3	1	5	7	7	4	3	6	6	6	3	5	6	3
10	4	6	5	7	5	4	7	4	5	6	7	5	6	3	7	7	6	1	6	3	1	5	1	6	6
11	7	6	6	6	3	5	5	5	5	7	4	7	4	3	3	7	6	6	7	6	4	1	5	7	5
12	4	1	3	4	4	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	4	1
13	7	5	5	7	7	5	5	6	7	4	6	5	7	5	1	5	1	7	5	5	5	2	1	7	4
14	7	3	7	2	3	2	6	7	5	7	5	1	4	4	1	5	4	1	1	3	2	5	4	3	3
15	7	1	3	7	2	7	2	4	3	1	2	2	1	7	7	1	4	7	6	4	2	5	2	1	6
16	7	4	3	5	6	5	6	7	7	1	7	3	1	6	6	6	6	7	6	7	7	5	4	5	6
17	7	5	7	7	7	7	4	2	2	4	5	5	5	1	7	7	4	6	7	4	6	6	6	6	4
18	7	7	5	6	6	7	6	7	7	1	5	7	6	7	1	5	4	7	5	7	2	6	5	5	1
19	4	1	1	2	4	4	2	4	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	3	4	2	2	1
20	4	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	1	1	3	2	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4
21	4	4	1	3	4	2	6	4	2	2	2	3	1	7	7	6	3	2	5	5	3	2	4	5	5
22	1	4	3	4	1	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	1	1	4	3	2	2	1	4	2
23	7	5	5	7	7	5	5	6	7	4	6	5	7	5	1	5	1	7	5	5	5	2	1	7	4
24	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	1	4	4	1	1
25	1	1	2	4	3	2	1	1	2	1	2	3	1	4	2	1	2	1	1	2	3	4	1	4	4
26	6	2	7	2	1	2	4	1	5	2	4	7	4	7	5	3	4	2	3	6	2	1	5	5	4
27	1	4	1	2	3	1	6	7	7	3	2	7	5	6	3	7	3	4	5	1	5	5	2	5	2
28	1	4	3	4	1	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	1	1	4	3	2	2	1	4	2
29	6	7	7	7	6	7	3	6	6	6	4	7	7	6	3	3	7	3	7	6	4	7	7	3	7
30	4	6	5	7	5	4	7	4	5	6	7	5	6	3	7	7	6	1	6	3	1	5	1	6	6
31	4	5	5	5	4	4	5	5	5	7	4	4	1	2	4	4	6	7	7	4	7	4	7	5	6
32	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7
33	4	4	6	5	5	7	5	5	7	7	2	2	4	7	7	6	7	6	1	6	6	7	1	5	7
34	5	7	7	5	2	6	5	5	6	4	4	7	1	4	7	7	7	4	6	7	6	1	2	6	7
35	4	7	4	4	2	6	7	2	2	7	5	7	5	2	5	5	6	7	1	7	7	6	5	7	7
36	4	1	2	2	3	3	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	1	3	4	2	4	3	1
37	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7

38	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7
39	3	6	6	6	5	7	6	5	5	5	6	4	4	6	7	1	6	6	6	5	3	4	6	7	6
40	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7
41	1	4	3	4	1	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	4	1	1	4	3	2	2	1	4	2
42	4	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	1	1	3	2	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4
43	1	4	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	4	1	2	3	4
44	7	6	5	4	6	4	6	7	6	7	4	5	6	4	4	6	1	7	7	6	4	6	7	1	7
45	7	7	5	7	4	4	5	7	5	2	6	6	4	4	5	7	5	2	5	5	5	6	1	5	1
46	5	7	7	5	2	6	5	5	6	4	4	7	1	4	7	7	7	4	6	7	6	1	2	6	7
47	7	4	3	5	6	5	6	7	7	1	7	3	1	6	6	6	6	7	6	7	7	5	4	5	6
48	6	5	7	6	5	3	7	5	6	4	7	6	4	4	6	6	4	4	7	5	5	6	1	6	4
49	7	6	5	4	6	4	6	7	6	7	4	5	6	4	4	6	1	7	7	6	4	6	7	1	7
50	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7
51	3	7	4	7	5	6	4	5	4	5	4	5	3	1	6	6	7	6	6	7	1	6	4	6	7
52	5	3	7	3	2	2	1	6	4	3	1	6	5	7	6	6	5	4	3	1	1	1	5	6	3
53	4	2	2	4	3	4	1	7	2	4	7	1	7	4	1	3	1	4	6	5	7	5	3	5	4
54	1	3	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	3	1	4	4	1	2
55	4	1	1	2	4	4	2	4	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	1	1	3	4	2	2	1
56	7	5	2	6	2	5	5	1	5	7	4	5	7	7	6	7	6	5	5	7	7	7	7	7	7
57	4	1	3	4	4	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	4	1
58	5	7	7	1	5	7	7	7	7	5	6	6	7	6	7	7	6	4	7	7	4	7	7	4	7
59	4	5	5	3	6	2	3	6	3	3	7	5	6	2	3	6	3	5	1	4	2	2	4	3	2
60	6	2	6	3	4	2	7	1	4	2	3	3	3	5	5	3	2	1	1	5	5	6	7	3	7
61	7	3	6	6	7	7	4	7	3	7	7	6	4	4	7	6	7	6	7	3	6	6	6	7	6
62	6	6	3	5	4	6	7	4	6	5	4	6	4	4	3	1	4	7	3	7	6	7	7	6	3
63	4	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	1	1	3	2	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4
64	7	5	7	3	3	5	6	6	6	4	5	5	6	1	7	4	1	6	7	6	7	3	7	1	7
65	6	7	3	4	6	7	4	4	6	3	6	7	5	3	5	6	3	6	4	7	1	4	6	5	3
66	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	1	4	4	1	1
67	2	5	4	4	7	2	7	4	5	4	6	4	1	7	6	7	6	2	6	6	1	1	4	6	7
68	7	7	5	7	7	2	4	5	5	6	7	6	7	1	7	4	7	7	6	4	4	6	7	7	7
69	6	6	4	3	6	5	6	5	7	3	5	3	6	6	1	6	6	6	3	4	7	4	6	3	5
70	5	4	7	6	7	6	7	4	4	5	6	4	6	4	4	7	4	5	7	5	6	5	3	6	4
71	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	1	4	4	1	1
72	6	7	6	7	2	6	2	6	7	2	4	5	6	4	6	7	4	5	4	4	6	7	6	7	6
73	2	1	1	1	3	3	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	1	1
74	2	5	4	4	7	2	7	4	5	4	6	4	1	7	6	7	6	2	6	6	1	1	4	6	7
75	5	7	6	7	6	2	4	6	5	5	5	6	1	6	5	5	7	4	6	6	1	4	1	7	4
76	5	6	5	7	7	4	7	6	5	5	6	6	4	6	1	6	1	3	7	7	6	6	7	6	6
77	4	5	5	3	3	6	6	6	3	4	4	4	3	6	7	7	6	3	7	7	3	5	7	7	7
78	3	6	3	6	7	7	7	6	3	7	7	7	6	4	7	7	6	6	6	3	4	6	7	7	7
79	7	1	3	7	2	7	2	4	3	1	2	2	1	7	7	1	4	7	6	4	2	5	2	1	6
80	4	5	6	5	6	7	6	5	5	3	7	5	3	1	6	5	6	5	4	7	6	3	7	6	6
81	5	4	4	7	1	7	5	7	7	7	2	2	7	6	6	7	6	7	1	5	6	7	5	4	7

82	4	7	7	7	6	6	6	5	6	4	7	3	1	7	3	5	4	4	7	7	3	6	7	6	6
83	4	4	6	5	5	7	5	5	7	7	2	2	4	7	7	6	7	6	1	6	6	7	1	5	7
84	1	3	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	3	1	4	4	1	2
85	6	7	7	5	5	7	5	5	6	5	6	5	6	1	3	7	7	6	6	1	3	5	7	4	1
86	2	5	4	4	7	2	7	4	5	4	6	4	1	7	6	7	6	2	6	6	1	1	4	6	7
87	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2	1	4	4	1	1
88	6	7	7	6	6	3	5	5	2	4	6	5	6	6	5	6	4	6	7	7	3	3	1	4	7
89	1	1	6	1	4	1	2	7	3	2	3	6	3	1	3	3	4	6	7	5	3	6	6	7	4
90	5	5	7	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	4	6	5	1	3	6	5	7	3	6	4	5
91	5	5	7	7	4	1	6	6	7	6	7	6	6	6	7	4	1	6	6	5	4	6	6	6	7
92	4	5	2	7	2	6	4	6	5	5	2	4	7	4	1	6	7	1	5	7	6	6	7	6	1
93	7	7	5	6	6	7	6	7	7	1	5	7	6	7	1	5	4	7	5	7	2	6	5	5	1
94	1	4	4	1	2	4	1	4	2	4	1	1	4	2	1	1	3	1	1	4	2	3	1	1	3
95	7	2	1	5	2	2	2	6	7	7	2	7	4	4	6	7	1	5	7	5	5	6	4	6	7
96	4	7	4	4	2	6	7	2	2	7	5	7	5	2	5	5	6	7	1	7	7	6	5	7	7
97	3	6	6	6	5	7	6	5	5	5	6	4	4	6	7	1	6	6	6	5	3	4	6	7	6
98	2	2	7	2	7	6	5	7	1	4	4	2	7	6	5	7	7	4	6	5	1	5	4	7	7
99	7	5	5	7	7	5	5	6	7	4	6	5	7	5	1	5	1	7	5	5	5	2	1	7	4
100	4	5	5	3	6	2	3	6	3	3	7	5	6	2	3	6	3	5	1	4	2	2	4	3	2
101	6	2	7	2	1	2	4	1	5	2	4	7	4	7	5	3	4	2	3	6	2	1	5	5	4
102	4	5	6	5	6	7	6	5	5	3	7	5	3	1	6	5	6	5	4	7	6	3	7	6	6
103	7	5	2	6	2	5	5	1	5	7	4	5	7	7	6	7	6	5	5	7	7	7	7	7	7
104	5	3	7	3	2	2	1	6	4	3	1	6	5	7	6	6	5	4	3	1	1	1	5	6	3
105	6	5	7	6	5	3	7	5	6	4	7	6	4	4	6	6	4	4	7	5	5	6	1	6	4
106	3	6	3	7	5	5	7	5	6	5	3	6	6	4	7	4	5	4	3	3	3	6	4	4	6
107	4	5	2	5	7	2	7	4	2	7	2	7	4	4	6	7	6	6	7	6	7	7	1	6	1
108	1	4	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	4	1	2	3	4
109	7	7	5	7	4	4	5	7	5	2	6	6	4	4	5	7	5	2	5	5	5	6	1	5	1
110	4	5	2	7	2	6	4	6	5	5	2	4	7	4	1	6	7	1	5	7	6	6	7	6	1
111	4	1	3	4	4	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	4	1
112	5	5	6	4	2	5	2	4	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	4	4	1	4	7	5	4
113	4	7	4	4	2	6	7	2	2	7	5	7	5	2	5	5	6	7	1	7	7	6	5	7	7
114	7	1	3	7	2	7	2	4	3	1	2	2	1	7	7	1	4	7	6	4	2	5	2	1	6
115	5	4	4	7	1	7	5	7	7	7	2	2	7	6	6	7	6	7	1	5	6	7	5	4	7
116	1	2	1	2	5	1	4	6	3	5	2	4	3	4	2	4	6	6	5	4	7	4	1	7	5
117	5	5	7	7	4	1	6	6	7	6	7	6	6	6	7	4	1	6	6	5	4	6	6	6	7
118	5	6	5	7	7	4	7	6	5	5	6	6	4	6	1	6	1	3	7	7	6	6	7	6	6
119	6	6	6	3	4	6	5	7	4	7	5	4	5	6	4	7	6	6	3	4	7	6	6	3	7
120	1	3	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	3	1	4	4	1	2
121	6	7	7	7	6	7	3	6	6	6	4	7	7	6	3	3	7	3	7	6	4	7	7	3	7
122	7	2	2	6	4	5	5	7	7	4	5	6	5	5	6	7	7	5	1	6	5	4	7	1	6

SATISFACCIÓN LABORAL																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
2	1	5	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	4	1	4	4	2	3	5	1	2	1	1	5	4	3	
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	1	2	5	2	
3	1	2	5	5	4	2	1	4	2	2	4	5	1	4	3	1	2	3	5	5	1	4	3	2	2	4	
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	
3	5	2	4	3	5	3	2	5	4	5	2	2	2	1	2	3	4	5	2	3	4	1	1	3	2	5	
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4	3	1	4	1	1	4	1	5	
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1	
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	
5	3	3	5	1	4	2	2	1	4	2	5	4	1	5	3	2	5	4	3	5	3	2	5	5	3	1	
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	4	
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	5	5	4	3	1	
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3	
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4	3	1	2	1	1	1	4	2	
1	2	4	3	1	3	4	4	3	5	4	3	4	4	1	4	3	2	3	5	4	3	5	1	4	5	5	
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1	3	1	1	4	5	3	5	1	
2	5	4	1	4	5	1	5	2	3	2	1	1	1	3	1	5	4	5	5	5	2	5	4	2	2	4	
2	5	4	2	5	4	5	3	2	1	1	2	4	2	5	3	3	4	4	2	5	5	2	2	3	5	1	
3	3	4	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	1	1	1	3	2	4	4	
4	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	2	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	2	3	
2	4	3	5	2	3	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3	
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2	5	1	4	4	4	4	1	4	
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1	4	4	2	3	3	5	1	5	
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	
5	1	1	2	5	1	3	2	5	2	1	3	1	2	4	4	1	5	4	1	2	2	2	5	1	2	5	
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4	
2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	
3	4	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	3	
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4	
2	5	5	4	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	4	5	2	4	1	3	1	1	4	5	3	5	1	
1	2	3	2	2	3	4	5	2	1	2	2	5	2	1	1	4	1	3	4	3	1	3	1	5	5	4	
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	5	
2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	
4	1	5	1	4	1	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	5	3	3	1	2	4	4	4	5	2	4	

5	1	3	5	2	3	2	1	5	1	5	1	1	5	1	3	3	4	4	5	5	3	2	5	4	3	2
2	4	5	1	4	2	1	4	3	5	1	3	4	4	5	4	2	4	1	1	3	5	1	3	4	4	4
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1	5	3	3	2	3	2	4	2
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
2	1	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	5	1	3	3	4	3	1	5	5	4	3	1	2	5	2
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	2	4
2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
4	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	4	1	1	4	2	1	4	4	1	3	1	1	1
1	1	4	1	4	4	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
5	4	4	5	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	5	3	2	4	1	5	3	3	2	3	2	4	2
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4	1	3	2	3	1	3	1	2
2	1	4	2	2	2	4	1	1	3	1	5	3	2	5	2	2	2	4	4	1	3	4	5	3	4	5
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1	1	2	5	1	5	2	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4
4	5	1	3	4	5	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	3	5	1	1	4	4	4	2	3	3	4
3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3
2	3	1	5	1	5	4	3	3	4	3	5	5	5	1	3	4	1	3	5	2	5	3	3	2	5	2
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2
3	1	2	5	1	2	3	2	2	5	5	2	4	1	4	2	5	3	1	1	4	4	5	4	1	4	2
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5	1	3	5	3	2	3	2	5
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1
3	2	3	2	3	3	3	1	4	5	5	4	5	3	5	3	1	1	1	4	4	2	3	3	5	1	5
2	3	4	2	1	2	1	5	5	2	1	3	4	2	2	4	3	3	4	1	3	2	3	1	3	1	2
1	2	2	3	3	3	4	3	3	5	1	4	2	2	2	3	1	1	3	5	2	2	2	4	5	2	2
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5
4	5	1	4	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	5	1	3	5	3	2	3	2	5
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1
4	2	5	2	1	1	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1
1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3
5	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5
1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4	3	1	2	1	1	1	4	2
3	2	3	4	2	2	5	2	4	5	5	5	2	4	2	2	4	4	5	3	2	5	4	2	5	4	5
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	5
1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1	3	3	2	3	1	3	2	4
5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	5
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	3
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	4	3

2	1	4	3	4	1	3	1	1	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3	1	2	1	3	2	2	3	4
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
2	3	1	5	4	2	2	4	2	3	5	4	5	2	5	1	2	5	3	4	4	2	5	4	5	5	5
1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	4
3	5	5	3	2	3	1	1	5	3	5	2	1	4	1	1	1	2	2	5	1	4	4	4	4	1	4
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1
2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2
5	5	2	5	4	1	5	1	1	3	2	4	2	4	2	1	5	1	2	1	1	3	1	2	4	4	5
3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1
3	3	3	4	5	3	5	4	5	1	2	4	2	1	5	4	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2
1	1	4	1	2	1	3	2	1	1	4	4	2	5	5	3	5	1	3	1	5	2	4	3	5	1	4
1	1	4	2	2	1	4	1	1	2	5	4	2	2	1	2	1	4	3	1	3	1	4	4	4	3	3
2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	5
2	1	4	4	3	2	1	4	5	1	4	4	5	1	3	4	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1
5	1	2	1	2	4	4	1	4	4	2	5	2	1	4	4	4	4	1	1	2	5	1	5	2	3	3
3	3	5	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	1	4	3	5	1	4	5	2	1	5	3
1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4
3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3
1	3	5	1	3	4	4	5	3	5	4	1	2	5	1	4	5	3	4	3	1	1	1	1	4	2	1
3	4	1	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	4	1	3
3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	5
1	1	5	1	3	4	3	3	1	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	4	5	3	4	1
4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	4	3	3	5	2	5	1	3	1	4	3	4	5	3	4	2	2
1	2	2	3	3	3	4	3	3	5	1	4	2	2	2	3	1	1	3	5	2	2	2	4	5	2	2
1	5	2	3	3	1	1	5	2	5	2	2	1	3	4	2	5	2	4	1	5	1	2	3	4	2	5
1	1	3	5	5	5	3	3	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	4	3	1	4	1	1	4	1	5
2	4	3	1	3	4	1	1	2	3	1	2	1	2	4	2	1	4	4	1	2	4	3	1	3	1	2
2	4	3	1	3	4	1	1	2	3	1	2	1	2	4	2	1	4	4	1	2	4	3	1	3	1	2
3	1	2	5	5	4	2	1	4	2	2	4	5	1	4	3	1	2	3	5	5	1	4	3	2	2	4
1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	1
5	3	4	1	4	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	5	5	4	3	1
1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3
2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2
3	1	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2
4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	4	3
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1
2	1	5	4	2	3	3	4	5	1	2	1	3	5	3	1	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1

Estrés laboral	Significación de la tarea	Condición de trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios económicos	Satisfacción laboral
94	24	28	16	15	83
117	26	23	11	14	74
95	21	27	17	15	80
132	14	17	10	11	52
93	25	21	18	19	83
62	26	29	16	16	87
135	14	15	10	8	47
125	20	21	18	10	69
122	26	26	9	10	71
123	26	26	9	10	71
130	13	19	9	12	53
60	31	26	19	12	88
124	17	23	16	14	70
95	24	28	17	11	80
94	26	30	15	9	80
133	16	13	9	12	50
131	17	19	10	7	53
132	12	20	12	7	51
57	29	31	15	15	90
64	25	28	13	20	86
92	21	31	17	15	84
64	33	22	15	16	86
124	17	23	16	14	70
54	28	33	21	21	103
53	36	28	23	19	106
94	26	30	15	9	80
97	21	25	15	16	77
64	21	29	17	17	84
142	14	14	8	7	43
123	26	26	9	10	71
121	18	25	12	17	72
150	21	22	12	11	66
129	14	21	11	12	58
128	20	20	12	9	61
127	21	22	12	11	66
62	25	28	13	20	86
150	24	26	14	8	72
150	27	29	20	24	100
131	13	19	9	12	53
150	24	30	15	11	80
64	29	25	18	12	84

64	27	26	11	20	84
55	30	33	15	16	94
133	14	16	10	10	50
120	26	23	11	14	74
128	19	23	7	10	59
133	14	17	8	11	50
129	20	18	11	8	57
133	16	13	9	12	50
150	30	33	15	16	94
125	19	23	12	15	69
96	23	30	15	9	77
96	23	25	14	15	77
51	37	38	19	22	116
57	27	26	16	20	89
139	10	18	7	9	44
60	25	30	19	14	88
150	28	28	17	18	91
95	26	25	16	11	78
96	24	26	13	14	77
145	14	14	8	7	43
124	18	21	17	14	70
64	21	29	17	17	84
125	19	23	12	15	69
121	21	22	13	16	72
54	30	33	20	19	102
114	24	26	13	14	77
142	14	14	8	7	43
122	26	26	9	10	71
131	13	19	9	12	53
54	30	33	20	19	102
132	12	20	12	7	51
54	32	32	16	15	95
114	25	28	9	14	76
121	24	26	13	9	72
135	14	15	10	8	47
128	19	23	7	10	59
145	27	29	20	24	100
94	26	30	15	9	80
129	14	20	15	8	57
132	14	16	10	10	50
134	14	21	6	7	48
129	14	20	15	8	57
51	36	39	14	18	107
126	22	23	10	14	69

114	25	28	9	14	76
54	29	33	19	13	94
127	21	22	12	11	66
95	21	25	15	16	77
126	20	21	18	10	69
137	11	20	8	7	46
116	25	28	9	14	76
132	14	16	10	10	50
56	28	28	17	18	91
117	22	31	13	8	74
127	25	18	15	8	66
131	14	17	10	11	52
120	24	26	13	9	72
124	18	21	17	14	70
95	23	25	14	15	77
94	26	30	15	9	80
129	14	20	15	8	57
139	10	18	7	9	44
96	21	23	15	18	77
129	16	16	8	14	54
120	24	26	13	9	72
122	21	23	17	10	71
55	27	28	15	23	93
120	21	22	13	16	72
116	20	28	11	17	76
60	26	29	16	16	87
127	19	18	11	14	62
127	19	18	11	14	62
94	21	27	17	15	80
132	14	16	9	11	50
94	24	28	17	11	80
137	12	18	8	7	45
135	11	20	8	7	46
133	14	17	12	6	49
51	36	39	14	18	107
142	14	14	8	7	43
125	20	21	18	10	69