

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

“ESTRÉS LABORAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
UNA EMPRESA DE TRANSPORTE
INTERPROVINCIAL DE TRUJILLO, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autoras:

Jherica Elizabeth Burgos Jimenez
Madelut Corazon Galvez Leon

Asesora

Dra. Graciela Esther Reyes Pastor

<https://orcid.org/0000-0002-8206-1717>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Omar Fabricio Maguiña Rivero	17821620
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Marlies Alicia Cueva Urra	18186434
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Víctor Gaspar Cuadra Jiménez	17806851
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD



15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 2%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
0 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A nuestras familias

AGRADECIMIENTO

A Dios

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	21
1.3. Objetivos	22
Objetivos específicos:.....	22
1.4. Hipótesis Hipótesis general:.....	22
Hipótesis específicas:.....	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	25
Diseño de la investigación	25
Población y muestra.....	26
b. La población.....	26

c.	La muestra	26
	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
	Procedimiento	29
	Aspectos Éticos.....	30
	CAPÍTULO III: RESULTADOS	31
	CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
	DISCUSIÓN	37
	CONCLUSIONES	39
	REFERENCIAS	41
	ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad – Variable 1: Estrés laboral	26
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad – Variable 2: Satisfacción Laboral	26
Tabla 3 Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico	29
Tabla 4 Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico	30
Tabla 5 Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas	31
Tabla 6: Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo	32
Tabla 7: Estrés laboral y la satisfacción con la participación	33
Tabla 8 Estrés laboral y la Satisfacción Laboral	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de la investigación correlacional	24
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

El enfoque de investigación es cuantitativo, los métodos, técnicas e instrumentos son para medir indicadores numéricos. El tipo de investigación correlacional. La población y la muestra es fue de 36 colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Llegando a la conclusión que la relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral. Relación indirecta moderada ($Rho = -0.624$) y altamente significativa ($p < 0.01$) entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, Satisfacción Laboral

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El Estrés laboral es un estado de agotamiento emocional y físico causado por el estrés laboral. Se describe como un estado emocional desagradable resultante de un estrés prolongado o excesivo en el trabajo. La tensión y el estrés son dos factores importantes que afectan la vida del empleado en el trabajo. Cuando el empleado está sobrecargado de trabajo, tiende a experimentar diversos síntomas como tensión, ansiedad, irritabilidad, nerviosismo e insomnio. Un estudio reveló que aproximadamente el 43 por ciento de las personas que trabajan en los Estados Unidos experimentan el síndrome de agotamiento. Los factores que contribuyen al agotamiento son la falta de satisfacción en el trabajo, la alta inseguridad laboral y las altas exigencias en el trabajo. (Alcalá-Pacas et al, 2020)

El estrés laboral puede tener un impacto significativo en el trabajo y en la vida de las personas. El estrés crónico en el trabajo puede conducir a problemas de salud física, como dolores de cabeza, trastornos del sueño, problemas digestivos, fatiga y debilitamiento del sistema inmunológico. Estos problemas de salud pueden afectar la capacidad de una persona para funcionar adecuadamente en su trabajo y pueden dar lugar a una mayor ausencia por enfermedad. El estrés laboral también puede tener un impacto en la salud mental de los individuos. Puede contribuir al desarrollo o empeoramiento de trastornos como la ansiedad y la depresión. Además, el estrés prolongado puede afectar el estado de ánimo, la concentración, la memoria y la toma de decisiones, lo que puede influir negativamente en el desempeño laboral.

El estrés crónico puede disminuir la productividad y el desempeño laboral. Cuando una persona está bajo una gran presión y tensión, es más difícil concentrarse, tomar decisiones efectivas y ser creativo. Además, el estrés puede interferir con la capacidad de establecer y mantener relaciones laborales positivas, lo que puede afectar la colaboración y el trabajo en equipo. El estrés laboral puede llevar a un aumento en el absentismo laboral. Cuando los empleados están agobiados por el estrés, es más probable que tomen días libres o se ausenten del trabajo debido a problemas de salud relacionados con el estrés. Esto puede afectar la continuidad de los proyectos y la carga de trabajo de otros empleados.

El estrés en el trabajo puede afectar las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Los empleados estresados pueden volverse irritables, tener dificultades para comunicarse de manera efectiva o tener conflictos con colegas o superiores. Esto puede generar un ambiente de trabajo tenso y afectar la moral y la cohesión del equipo. Asimismo, el estrés laboral crónico puede influir en la satisfacción laboral y en la intención de abandonar el trabajo. Si los empleados experimentan un alto nivel de estrés sin el apoyo adecuado, es más probable que busquen otras oportunidades laborales donde se sientan más valorados y menos estresados. Esto puede llevar a una alta rotación de personal y a la pérdida de talento en la organización.

Es importante que las organizaciones reconozcan el impacto del estrés laboral y tomen medidas para abordarlo. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar, la promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, la creación de un entorno de trabajo positivo y el fomento de estrategias

de manejo del estrés. Al priorizar el bienestar de los empleados, las organizaciones pueden mejorar el desempeño, la satisfacción laboral y la retención del talento. Según Afonso et al (2021), para medir el estrés laboral se utiliza el cuestionario de burnout, este consta de 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

Según lo que señala Afonso et al (2021) como **teoría** sobre el estrés laboral, se conoce que es una condición clínicamente significativa eso está estrechamente relacionado con una disminución de la calidad de vida, la salud de los trabajadores, la satisfacción del cliente, la calidad de la atención y el comportamiento no profesional; y aumento de errores médicos.

Respecto a la satisfacción laboral en una empresa de transporte es un aspecto crucial para el buen funcionamiento y éxito de la organización. Una fuerza laboral satisfecha tiende a ser más productiva, comprometida y leal a la empresa. Es fundamental que los colaboradores se sientan seguros en su entorno laboral. Esto implica proporcionar equipos y vehículos en buen estado, promover prácticas de seguridad, ofrecer capacitación adecuada en seguridad vial y establecer políticas claras en caso de emergencias. La compensación adecuada y justa es esencial para la satisfacción laboral. Los colaboradores de una empresa de transporte deben recibir salarios competitivos y beneficios que reflejen la naturaleza de su trabajo y el nivel de responsabilidad que conlleva. Además, ofrecer incentivos, bonificaciones o programas de reconocimiento puede aumentar la satisfacción y motivación de los empleados.

Los colaboradores valoran las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su carrera. Proporcionar programas de capacitación, planes de carrera claros y oportunidades de promoción interna puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de talento en la empresa de transporte. Por lo que fomentar un ambiente laboral colaborativo y respetuoso es fundamental. Las relaciones laborales saludables, tanto con los superiores como con los compañeros de trabajo, promueven la satisfacción y el bienestar de los colaboradores. Establecer canales de comunicación efectivos y proporcionar oportunidades para la participación y el trabajo en equipo puede contribuir a un ambiente de trabajo positivo. Un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y familiares es esencial para la satisfacción laboral. Proporcionar horarios flexibles, tiempo libre remunerado y opciones de trabajo desde casa cuando sea posible puede mejorar la calidad de vida de los colaboradores y su satisfacción en el trabajo.

Además de estos factores, es importante que la empresa de transporte cuente con políticas y prácticas sólidas de gestión del talento, comunicación transparente y oportunidades de participación en la toma de decisiones. Al cuidar el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, la empresa de transporte puede mejorar la retención de talento, la calidad del servicio y la reputación de la organización.

Para **La teoría** de Vásquez et al (2018) “para medir la **satisfacción laboral** se cuentan con las siguientes dimensiones: Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo y Satisfacción con la participación” (p. 52). Los profesionales viven en situaciones que de manera constante los desgastan, además de tener altas exigencias laborales. Este deterioro psicológico tendría como

consecuencia el menoscabo de la calidad del trabajo que realizan, además del peligro de abandono, con lo que se incrementan los costos.

Los investigadores también han descubierto que el Estrés laboral se correlaciona con la satisfacción laboral. Estudios recientes han encontrado una fuerte correlación entre los niveles bajos de satisfacción laboral y los síntomas del burnout. Una vez que un empleado está experimentando el Estrés laboral, es muy probable que experimente una disminución en la satisfacción laboral. Esto aumenta la probabilidad de que el empleado se tome un tiempo libre prolongado o incluso renuncie a su carga. (Ugalde & Malta, 2018)

Las empresas deben tomar medidas para prevenir el Estrés laboral en sus empleados. Esto incluye asegurar de que los empleados están motivados para realizar sus tareas, ofrecen una variedad de beneficios para mejorar la satisfacción laboral y hacer un seguimiento de sus niveles de estrés. (Bedoya et al, 2017). Además, es importante que los empleados se sientan partícipes de la dirección de la empresa en la que trabajan.

Es fundamental que los empleados se sientan que sus opiniones son escuchadas y respetadas por la dirección de la empresa. Los empleados deben darles una voz a sus empleados para que puedan expresar sus ideas y opiniones sobre cómo mejorar el ambiente laboral. Esto no sólo ayuda a mejorar la satisfacción laboral, sino que también puede reducir el riesgo de sufrir Estrés laboral. Los empleados se sienten más motivados cuando tienen capacidad para tomar decisiones y contribuir con ideas. (Guerra et al, 2019)

Un estudio reciente ha demostrado que los empleados que tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones se sienten más satisfechos y tienen menos probabilidad de desarrollar un Estrés laboral. (Druško & Nemarnik, 2022)

Los empleados tienden a estresarse demasiado en el trabajo, se sienten presionados, con exceso de trabajo y agotados debido a sus trabajos estresantes. Los trabajos de alta tensión afectan el rendimiento y la salud mental de los empleados. Los seres humanos tenemos diferentes capacidades para sentir emociones positivas y negativas; cuando estamos bajo presión, aumenta nuestra capacidad de sentir emociones negativas, lo que nos hace más propensos al desgaste emocional. Además, el cambio constante en las tareas laborales conduce a un aumento en los niveles de estrés de los empleados. Los procesos y roles cambiantes afectan negativamente la salud mental de los empleados, ya que tienen que adaptarse rápidamente a nuevas situaciones. (Zhang & Zhang, 2021)

Además, los trabajadores que están bajo presión a menudo no pueden pasar tiempo de calidad con sus seres queridos. Están demasiado ocupados con su trabajo y pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo en lugar de con sus familias. Esta falta de tiempo de calidad con la familia causa muchos problemas en el futuro, particularmente con la salud emocional y física de los seres queridos. Pasar tiempo con la familia ayuda a mejorar el bienestar físico y emocional. Por lo tanto, es esencial dedicar tiempo a la familia y, al mismo tiempo, proporcionar suficiente tiempo y recursos para las tareas del lugar de trabajo. (Pereda-Torales et al, 2019)

El estrés también puede provocar problemas graves de salud física. Los empleados que están sobrecargados de trabajo a menudo sufren de presión arterial alta, problemas cardíacos, dolores de espalda, trastornos digestivos, insomnio, dolores de cabeza y diabetes. También tienen pesos corporales más bajos que los que no están empleados, debido a la mala nutrición y la falta de tiempo para hacer ejercicio durante la jornada laboral. Además, los trabajadores que no están satisfechos con su trabajo tienden a tener una menor satisfacción laboral que los que están satisfechos. Una menor satisfacción laboral se traduce en menos tiempo dedicado al trabajo, lo que puede conducir a una mala salud física y mental. (Ínandı et al., 2022)

Con base en los puntos anteriores, proporcionar recursos suficientes tanto para la sobrecarga como para la falta de realización en el trabajo es esencial para no dañar la salud mental y física del trabajador. Según Guerrero y Puerto (2007), la alta tensión laboral conduce a una baja satisfacción laboral que puede dañar la salud psicológica de los empleados, haciéndolos sentir ansiedad y estrés, junto con la tensión física causada por la falta de tiempo con la familia durante la jornada laboral, lo que daña su salud física de muchas maneras, afectando su peso corporal aumento de la inseguridad laboral ù promoción del alcoholismo entre los empleados aumento del riesgo de enfermedad mental entre los empleados empeoramiento del rendimiento disminución de la moral de los empleados aumento del ausentismo etc.

Existen varias investigaciones que estudian el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral:

La tesis de Cárdenas (2021), presentada en la Universidad La Salle, en la ciudad de Arequipa, Perú, tuvo como problema “¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista de La Salle?”; el impacto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral puede tener un efecto negativo en la satisfacción laboral de los docentes. El agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal pueden llevar a una sensación de insatisfacción en el trabajo y afectar la motivación y el compromiso con la labor docente. Las causas del síndrome de burnout en docentes pueden incluir una carga de trabajo excesiva, altas demandas emocionales, falta de apoyo y reconocimiento, conflictos interpersonales, falta de recursos y presión por los resultados académicos. Estos factores pueden contribuir a la aparición del síndrome de burnout y afectar la satisfacción laboral de los docentes. Cuando los docentes experimentan burnout, es más probable que su satisfacción laboral disminuya. A su vez, una baja satisfacción laboral puede aumentar el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout. referente a la metodología presenta un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional-transversal dado que se desarrolló en un momento del tiempo. Como instrumento se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, el cual se aplicó a los docentes de la Institución Educativa de San Juan Bautista de La Salle, lo cual llevo a aceptar la hipótesis. Finalmente, la presente investigación presentó la conclusión que existe una relación débil con tendencia moderada, significativa y negativa, entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes. Para la Satisfacción Laboral se basó en la teoría de Newstrom (2011), la misma que menciona que la satisfacción laboral como una agrupación de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del

colaborador hacia sus actividades dentro de la organización. Y para la variable estrés laboral en la teoría de Maslach y Jackson (1981) menciona que el “Síndrome de estrés crónico, el cual se manifiesta en personas que tienen profesiones de servicio, caracterizadas por una atención prolongada e intensa a personas en situación de necesidad o dependencia”. El aporte del antecedente fue proporcionar el instrumento utilizado por Maslach y Jackson.

La tesis de Carvajal (2022) presentada en la Universidad Norbert Wiener, de la ciudad de Lima – Perú, Tuvo como objetivo general: “determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Suárez Angamos II de Lima en el año 2022”. En el sector de la salud, algunos profesionales de enfermería de la región sufren estrés laboral, angustia que se asocia a la insatisfacción laboral, que se relaciona con la carga emocional, las largas jornadas de trabajo y la falta de equipos o materiales disponibles. A medida que los profesionales de enfermería experimentan niveles más altos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, es probable que su satisfacción laboral disminuya. El agotamiento emocional puede hacer que los enfermeros se sientan emocionalmente drenados y agotados, lo que afecta negativamente su capacidad para disfrutar de su trabajo. La despersonalización se refiere a la adopción de una actitud cínica y distante hacia los pacientes, lo que puede afectar negativamente las relaciones laborales y la calidad de la atención que brindan. La falta de realización personal se refiere a la percepción de que el trabajo no tiene sentido o no brinda un sentido de logro y crecimiento personal. El estudio fue descriptivo, transversal, cuantitativo, observacional, prospectivo, con un diseño correlacional, por tratarse de un estudio Los sujetos fueron 50 enfermeras profesionales, una muestra proporcional de 30 profesionales de enfermería del

Centro Quirúrgico del Hospital Suárez Angamos II. Llegando a la conclusión que existe una positiva y significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral. La teoría que se empleó en el antecedente fue la teoría de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach de validez adecuada y para la satisfacción laboral se utilizó la teoría de Sonia Palma Carrillo con su respectivo instrumento. El aporte del antecedente a la investigación fue validar la utilización del cuestionario de Maslach para medir el estrés laboral.

La investigación de Rubio-González et al, (2019) presentada en la revista Propósitos y Representaciones, de la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo como objetivo general comprender las percepciones de los profesores de escuelas urbanas y rurales sobre los factores ambientales psicosociales que desencadenan el estrés laboral de los profesores. El estrés laboral de los profesores es un problema común y preocupante en muchas partes del mundo. Los profesores enfrentan múltiples desafíos en su trabajo, como la carga de trabajo, la presión por obtener buenos resultados, la falta de recursos, la gestión del comportamiento de los estudiantes y las demandas administrativas, entre otros. Considerando un enfoque fenomenológico cualitativo exploratorio, utilizamos un diseño de estudio de caso con docentes de la localidad de Colipli en el sur de Chile y empleamos técnicas de grupos de discusión para recolectar datos y analizar su contenido. Llegando a la conclusión que los docentes tienden a pensar que los factores ambientales, tales como un liderazgo deficiente, asignación inadecuada de roles docentes, estrés laboral, aulas superpobladas, falta de motivación de los estudiantes y desvinculación de los padres de los roles educativos, serán las principales amenazas para su salud mental. Se discuten los recursos psicológicos, los estilos de afrontamiento y la conciencia situacional presentados por los docentes en el estudio.

El aporte a la investigación es el aporte da un aporte cualitativo sobre un fenómeno general alumbrado bajo el prisma cuantitativo.

1.2. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?

Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?
2. ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?
3. ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?
4. ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?
5. ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Objetivos específicos:

1. Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023
2. Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023
3. Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023
4. Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general:

H_1 : La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

H_0 : La relación NO es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Hipótesis específicas:

*H*₁: La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₀: La relación NO es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₁: La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₀: La relación NO es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₁: La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₀: La relación NO es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₁: La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

*H*₀: La relación NO es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la
satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de
transporte interprovincial de Trujillo, 2023

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo, los métodos, técnica e instrumento son para medir indicadores numéricos. El tipo de investigación correlacionar donde se estableció la relación entre la variable Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Diseño de la investigación

Respecto al diseño de investigación este será no experimental, pues no se manipulará ninguna de las dos variables y solo se les verificara en tal como se desarrollan, por los momentos de aplicación del instrumento de investigación este será transversal pues solo se aplicará en un momento; Al respecto Hernández et al (2014) refiere: El diseño de investigación puede definirse como los procedimientos necesarios para poder cumplir con los objetivos de investigación determinados, estos deben cumplir con los criterios de rigurosidad y adecuarse al nivel o alcance de investigación que se esté desarrollando. El diseño de investigación se verifica en el siguiente esquema:

$$O1 \rightarrow X \rightarrow O2$$

Donde:

O1: Estrés laboral

O2: Satisfacción Laboral

X: Correlación entre las variables

Figura 1 *Diagrama de la investigación correlacional*

Población y muestra

a. Unidad de estudio

Colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023

b. La población

Los 36 colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo,
2023

c. La muestra

Por ser la muestra pequeña se trabajará con la totalidad de la población los 36
colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Para la selección de la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores con contrato vigente
- Colaboradores que no se encuentren en periodo vacacional

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que estén laborando por orden judicial o medida cautelar

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación al ser eminente social, pues el contexto de aplicación es una empresa de transporte interprovincial y la verificación de percepción de sus colaboradores respecto a las variables de investigación, utilizará la técnica de encuesta, En ese sentido esta es la técnica más recomendable pues permite recoger la opinión de las unidades de análisis de manera rápida y objetiva, se debe cuidar de no causar sesgo al momento de la aplicación, Al respecto: Hernández et al (2014) refiere: La encuesta es la técnica más utilizada en este tipo estudios, es útil para recoger la opinión de las unidades de análisis, principalmente de personas, al momento de su aplicación se debe procurar no cometer sesgo, es decir se debe aplicar el instrumento de la manera más neutral posible, sin que la unidad de análisis se sienta intimidado.

El cuestionario fue tomado del antecedente de Carbajal (2022) se midió a través del MBI (Inventario De Burnout De Maslach) de Maslach y Jackson, que consta de 22 preguntas, y el cuestionario de Satisfacción Laboral del Cárdenas (2021) cuyos autores son J.L. Meliá y J.M. Peiró, consta de 23 preguntas diseñados bajo la escala de Likert conformado por 7 niveles de puntuación, que van desde nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), unas pocas veces a la semana (5), todos los días (6).

De acuerdo con la definición mencionada, se elaboró un cuestionario que fue validado por 3 expertos docentes de la Universidad Privada del Norte, encomendados a evaluar la coherencia, relevancia y claridad de las preguntas formuladas para la evaluación de las variables de investigación.

La información obtenida se analizó haciendo uso de *Microsoft Excel* y *SPSS 26*. En el caso de Microsoft Excel, el programa fue utilizado para la descarga inicial de los datos obtenidos luego de aplicar la encuesta a los 36 colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, además sirvió para realizar el análisis estadístico de la data procesada, la misma que contaba con una codificación que facilitaba el procesamiento de la misma. En esta hoja de cálculo se hicieron las tablas de frecuencia; y en el caso del programa SPSS 26, fue empleado para determinar e identificar las correlaciones entre las variables de estudio para tal sentido se hizo un análisis inferencial para lo cual se usó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a la naturaleza cualitativa de las variables.

Con el propósito de identificar la confiabilidad de los instrumentos adaptados para medir ambas variables, se usó el coeficiente de *Alfa de Cronbach* que evalúa la consistencia interna de un conjunto de ítems, para tales casos se obtuvieron valores que superan el 0.7 lo que indica que los instrumentos son confiables y pueden ser aplicados en otras poblaciones.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad – Variable 1: Estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	22

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad – Variable 2: Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	23

Nota: Elaboración propia

Procedimiento

En la investigación y en función a los objetivos planteados se utilizó el método de análisis hipotético deductivo, propio de la investigación cuantitativa, y los métodos estadísticos descriptivos para presentar los resultados en tablas que identifiquen la correlación de las variables.

Para iniciar el proceso se remitió una solicitud de autorización a la Empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

La encuesta fue aplicada de manera online en formularios de *Microsoft forms*, los cuales fueron enviados a los correos corporativos de los 36 de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Posteriormente, se exportó la data en *Microsoft Excel* y se realizaron tablas de conteo de datos con porcentajes y valores,

Finalmente, se utilizó la opción estadística *Spearman* para conocer los resultados en relación con los objetivos específicos y el objetivo general, las variables son de tipo cualitativo por lo cual se aplica directamente la prueba de correlación no paramétrica, no siendo necesario comprobar la normalidad de los datos.

Aspectos Éticos

La información obtenida que se solicitó para la investigación tiene autorización del área legal de la empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

Se respetó los derechos de autor, empleando citas bibliográficas para dar a conocer la veracidad de las fuentes elegidas como sustento de la presente investigación.

Finalmente, la información obtenida será confidencial porque se aseguró la protección de la identidad de las personas que participaron como informantes de la investigación. Asimismo, la información será transparente porque los resultados de la investigación garantizan la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se brindan los resultados obtenidos de los datos recogidos por la encuesta en relación con los objetivos propuestos:

Objetivo específico 1: “Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023”

Tabla 3

Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico

Correlación de Spearman		Estrés laboral
Satisfacción con la supervisión	Coefficiente de Spearman R_{ho}	-0,350*
	Sig. (bilateral)	0,036
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.350$) y significativa ($p < 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con la supervisión de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la supervisión en la mencionada empresa.

Objetivo específico 2: “Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023”

Tabla 4

Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico

Correlación de Spearman		Estrés laboral
Satisfacción con el ambiente físico	Coefficiente de Spearman R_{ho}	-0,275
	Sig. (bilateral)	0,104
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.275$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con el ambiente físico en la mencionada empresa.

Objetivo específico 3: “Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.”

Tabla 5

Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas

Correlación de Spearman		Estrés laboral
Satisfacción con las prestaciones	Coeficiente de Spearman R_{ho}	-0,380*
	Sig. (bilateral)	0,022
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.380$) y significativa ($p < 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con las prestaciones de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con las prestaciones en la mencionada empresa.

Objetivo específico 4: “Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023”

Tabla 6:

Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo

	Correlación de Spearman	Estrés laboral
Satisfacción intrínseca	Coefficiente de Spearman R_{ho}	-0,214
	Sig. (bilateral)	0,209
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.214$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción intrínseca de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la Satisfacción intrínseca en la mencionada empresa.

Objetivo específico 5: “Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023”

Tabla 7

Estrés laboral y la satisfacción con la participación

Correlación de Spearman		Estrés laboral
Satisfacción con la participación	Coefficiente de Spearman R_{ho}	-0,295
	Sig. (bilateral)	0,081
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.295$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con la participación de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la Satisfacción con la participación en la mencionada empresa.

Objetivo general: “Determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.”

Tabla 8

Estrés laboral y la Satisfacción Laboral

Correlación de Spearman		Estrés laboral
Satisfacción	Coefficiente de	-0,624**
	Spearman R_{ho}	
Laboral	Sig. (bilateral)	0,000
	N	36

Nota: Datos extraído del cuestionario aplicado a la investigación

En la tabla de resultados se observa que existe una relación indirecta moderada ($R_{ho} = -0.624$) y altamente significativa ($p < 0.01$) entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor satisfacción laboral en la mencionada empresa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Las limitaciones que se presentaron en el estudio fue escasos antecedentes sobre el tema de estrés y satisfacción laboral en una empresa de transporte, dado que en este contexto el tema no ha sido abordado con fuerza a raíz de la pandemia del COVID 19.

De acuerdo con el objetivo general de la investigación se llegó a determinar que la relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Según Afonso et al (2021) el estrés laboral, se conoce que es una condición clínicamente significativa eso está estrechamente relacionado con una disminución de la calidad de vida, la salud de los trabajadores, la satisfacción del cliente, la calidad de la atención y el comportamiento no profesional; y aumento de errores médicos. Además, Vásquez et al (2018) la satisfacción laboral señala que los profesionales viven en situaciones que de manera constante los desgastan, además de tener altas exigencias laborales.

Relación indirecta moderada de ($Rho = -0.624$) y altamente significativa ($p < 0.01$) entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor satisfacción laboral en la mencionada empresa; confirmándose la hipótesis de investigación. Esto coincide con la investigación de Cárdenas (2021) tuvo como objetivo analizar la existencia correlacional entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista de La Salle; esto frente

al contexto de la pandemia COVID 19 que afecta a todos los países y con la investigación de Carbajal (2022) determinó la relación que existe entre el Estrés laboral con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital II Suarez Angamos Lima 2022.

Finalmente, como implicancia *teórica* se logró aplicar los conocimientos de los doctrinarios consultados y claramente aplicados a la realidad el estudio, focalizando la investigación en las teorías de Afonso et al (2021) y Vásquez et al (2018) para el estrés laboral y la satisfacción respectivamente. Respecto a la implicancia *práctica* esta se dio porque con los resultados obtenidos se pueden proponer decisiones que ayuden a tomar medidas laborales para disminuir el Estrés laboral y mejorar la Satisfacción Laboral de los colaboradores, lo cual servirá para mejorar el ambiente de trabajo en base a los resultados que se obtuvieron, teniendo en cuenta que los trabajadores de una empresa de transporte están sometidos a un constante estrés. Y la implicancia *metodológica* aportó un instrumento de investigación, que midió el Estrés laboral y otro para la Satisfacción Laboral, el mismo que pueden aplicarse en futuros estudios de variables similares, pues la confiabilidad y validez de dicho instrumento es muy favorable.

CONCLUSIONES

Se concluyó que la relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Relación indirecta moderada ($R_{ho} = -0.624$) y altamente significativa ($p < 0.01$) entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor satisfacción laboral en la mencionada empresa; confirmándose la hipótesis de investigación; aceptando la hipótesis de investigación.

La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Relación indirecta baja ($Rho = -0.350$) y significativa ($p < 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con la supervisión de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual se puede señalar que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la supervisión en la mencionada empresa.

La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Relación indirecta baja ($Rho = -0.275$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo

cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con el ambiente físico en la mencionada empresa.

La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.214$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción intrínseca de la Satisfacción Laboral de colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la Satisfacción intrínseca en la mencionada empresa.

La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. Relación indirecta baja ($R_{ho} = -0.295$) y no significativa ($p > 0.05$) entre el Estrés laboral y la dimensión Satisfacción con la participación de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, con lo cual no se puede señalar estadísticamente que, a mayor presencia del Estrés laboral, existe una menor con la Satisfacción con la participación en la mencionada empresa.

REFERENCIAS

- Afonso, A., Cadwell, J., Staffa, S., Zurakowski, D., & Vinson, A. (mayo de 2021). National Library of Medicine. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33667293/>
- Alcalá-Pacas, A., Ocaña-Sánchez, M., Rivera-Arroyo, G., & Almanza-Muñoz, J. (2020). Burnout syndrome and academic achievement in medical school. México: Revista de Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Burnout syndrome in university teachers: The case of a study center in the Colombian Caribbean. Obtenido de Revista Formación Universitaria, <https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85038916078&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&st1=Bornout+Syndrome&sid=ab878ca9c73093988c542dc159bf9635&sot=b&sdt=b&sl=31&s=TITLE-ABS-KEY%28Bornout+Syn>
- Carbajal, F. (2022). Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital III Suarez Angamos Lima 2022. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Cárdenas, A. (2021). Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista de la Salle. Arequipa: Universidad La Salle. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12953/124>
- Druško, I., & Nemarnik, E. (2022). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139502427&origin=resultlist&sort=plf->

f&src=s&st1=Satisfaction+Job&nlo=&nlr=&nls=&sid=506ba4def261e45cc16b

8a161015e5d5&sot=b&sdt=sisr&sl=31&s=TITLE-ABS-

KEY%28Satisfaction+Job%29&ref=%28Burnout%29&relp. Croatia: Revista de
Sigurnost.

Guerra, J., Carrizo, E., González, L., Zevallos, I., Cevallos, Á., Pin, T., . . . Moreira, P.

(2019). Burnout syndrome in university teachers. Obtenido de Revista de

Investigación Clínica (Venezuela):

[https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDo](https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85105319567&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-)

[cuments&eid=2-s2.0-85105319567&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85105319567&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-)

[f&src=s&st1=Bornout+Syndrome&sid=ab878ca9c73093988c542dc159bf9635&](https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85105319567&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-)

[sot=b&sdt=b&sl=31&s=TITLE-ABS-KEY%28Bornout+Syn](https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85105319567&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-)

Guerrero, J., & Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva

psicosocial. Bogotá: Revista Colombiana de Psicología, Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.

México: Mc Graw Hill. Obtenido de

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

[metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

İnandı, Y., Yaman, Ş., & Ataş, M. (2022). The Relation Between Career Barriers Faced

by Teachers & Level of Stress and Job Satisfaction. Turkey: Revista de

Participatory Educational Research.

Pereda-Torales, L., Celedonio, F., Vásquez, M., & Zamora, M. (2019). Burnout syndrome

in medical and paramedic personnel. México: Revista de Salud Mental.

Rubio-González, J. A., Fravega, G., Macalusso, S., & Soto, A. (2019). *Psycho-Social-Environmental Factors Associated with Work-Related Stress in Chilean Teachers in Rural and Urban Areas*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Ugalde, J., & Malta, C. (2018). Burnout in teachers of the faculty of industrial engineering of the University of Guayaquil-Ecuador. Guayaquil: *Revistas Espacio*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=citedby&eid=2-s2.0-85058966575&citeCnt=2&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&st1=Bornout+Syndrome&sid=ab878ca9c73093988c542dc159bf9635&sot=b&sdt=b&sl=31&s=TITLE-ABS-KEY%28Bornout+Syndrome%29&relpos=0>

Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., & Salgado, A. (2018). *Revista Salud y Ciencia*. Obtenido de Universidad Adventista de Chile, Chilán, Chile: <https://www.siicsalud.com/dato/sic/234/158957.pdf>

Zhang, X., & Zhang, S. (2021). The effects of work-family enrichment on knowledge workers' job burnout and mental health. China: 2011 International Conference on Management Science and Industrial Engineering.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. Independiente	1. Tipo de Investigación Cuantitativo. 2. Nivel de Investigación Correlacional 3. Método: Deductivo, inductivo, análisis y síntesis.
¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	Estrés laboral	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	V. Dependiente:	4. Diseño de la Investigación: No Experimental
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1		

¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?	Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con la supervisión de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	Satisfacción Laboral	5. Marco Muestral: Registro de Colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023. 6. Población: 36 Colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023 6. Muestra: 36 Colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2		
¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?	Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con el ambiente físico de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023		
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3		

Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.

¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?	Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con las prestaciones recibidas de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	<p>7. Técnicas: Encuestas</p> <p>8. Instrumentos: Ficha de encuestas</p>
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4	
¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?	Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción intrínseca del trabajo de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023	
Problema específico 5	Objetivo específico 5	Hipótesis específica 5	

Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los
colaboradores de una empresa de transporte
interprovincial de Trujillo, 2023.

<p>¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023</p>	<p>La relación es indirecta y significativa entre el Estrés laboral y la satisfacción con la participación de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2
Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Categorías o Dimensiones	Indicador	Ítems	Valor
Estrés laboral	Maslach y Jackson (1981, 1982) definen al Estrés laboral como una manifestación comportamental al exceso de estrés labora	Afonso et al (2021), para medir el estrés laboral se utiliza el cuestionario de burnout, este consta de 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.	Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0-18 (bajo), 19-26 (medio), 27-54 (alto)
			Despersonalización	Nivel de despersonalización	5, 10, 11, 15, 22.	0-5 (bajo), 6-9 (medio), 10-30 (alto)
			Realización personal	Nivel de realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	0-33 (baja), 34-39 (media), 40-48 (alta)
Satisfacción Laboral	Para Hegney, Plank y Parker (2006) identificaron que la satisfacción laboral, está determinada por la	Para Vásquez et al (2018) para medir la satisfacción laboral se cuentan con las siguientes dimensiones: Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones recibidas,	Satisfacción con la supervisión.	Nivel de Satisfacción con la supervisión	13, 14, 15, 16, 17, 18	Insatisfecho = 0-2,9
			Satisfacción con el ambiente físico	Nivel de Satisfacción con el ambiente físico	6, 7, 8, 9, 10.	Medianamente Satisfecho = 3-5.9

	relación entre el personal y los diferentes factores del entorno organizacional.	Satisfacción intrínseca del trabajo y Satisfacción con la participación	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Nivel de Satisfacción con las prestaciones recibidas	4, 11, 12, 22, 23.	• Satisfecho = 6-7
			Satisfacción intrínseca del trabajo.	Nivel de Satisfacción intrínseca del trabajo	1, 2, 3, 5.	
			Satisfacción con la participación	Nivel de Satisfacción con la participación	19, 20, 21	

Anexo 3
Instrumento de medición

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT
DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o
menos. 2 = Una vez al mes
o menos.

3 = Unas pocas veces al
mes. 4 = Una vez a la
semana.

5 = Unas pocas veces a la
semana. 6 = Todos los días.

- 1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- 2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
- 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
- 4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes/clientes

- 5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales
- 6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
- 7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes/clientes
- 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando
- 9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
- 10.- Siento que me he hecho más duro con la gente
- 11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
- 12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo
- 13.- Me siento frustrado en mi trabajo
- 14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
- 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes/clientes
- 16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
- 17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes/clientes
- 18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes/clientes
- 19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- 20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
- 21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
- 22.- Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas

Elaboración: Maslach Cristina

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Meliá y J.M. Peiró

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse, por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

- 1 Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.
- 2 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
- 3 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
- 4 El salario que usted recibe.
- 5 Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
- 6 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de
- 7 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
- 8 La iluminación de su lugar de trabajo
- 9 La ventilación de su lugar de trabajo
- 10 La temperatura de su local de trabajo.
- 11 Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.
- 12 Las oportunidades de promoción que tiene
- 13 Las relaciones personales con sus superiores.
- 14 La supervisión que ejercen sobre usted.
- 15 La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
- 16 La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
- 17 La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
- 18 El apoyo que recibe de sus superiores. Insatisfecho Indiferente Satisfecho
- 19 La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
- 20 Su participación en las decisiones de su departamento o sección.
- 21 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
- 22 El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
- 23 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales

Elaboración: Meliá José y Peiró José

Anexo 4
Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre Original o del instrumento:	Encuesta – Síndrome de Burnout																
Autor y año:	Cuestionario de Síndrome de Burnout MBI (Inventario de Burnout de Maslach)																
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.																
Usuarios:	Los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023																
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplicó de manera física a los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.																
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos por colaborador.																
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca.</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al año o menos.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Una vez al mes o menos.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Unas pocas veces al mes.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Una vez a la semana.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Unas pocas veces a la semana.</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Todos los días.</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca.	0	Pocas veces al año o menos.	1	Una vez al mes o menos.	2	Unas pocas veces al mes.	3	Una vez a la semana.	4	Unas pocas veces a la semana.	5	Todos los días.	6
Escala	Valoración																
Nunca.	0																
Pocas veces al año o menos.	1																
Una vez al mes o menos.	2																
Unas pocas veces al mes.	3																
Una vez a la semana.	4																
Unas pocas veces a la semana.	5																
Todos los días.	6																
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>132</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	132	Mínimo	0										
Puntaje	Valor																
Máximo	132																
Mínimo	0																
Confiabilidad:	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,808</td> <td style="text-align: center;">22</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,808	22												
Alfa de Cronbach	N de elementos																
,808	22																

Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Estrés laboral” con un valor $\alpha=0.884$, resultado obtenido con el SPSS Statistics, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

FICHA TÉCNICA

Nombre Original o del instrumento:	Encuesta – Satisfacción Laboral																
Autor y año:	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. J.L. Meliá y J.M. Peiró.																
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre el Estrés laboral y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.																
Usuarios:	Los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023																
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplicó de manera física a los colaboradores de una empresa de transporte interprovincial de Trujillo, 2023.																
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos por colaborador.																
Calificación o Puntuación:	<p>Se está considerando la siguiente escala de calificación:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Escala</th> <th style="text-align: center;">Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca.</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces al año o menos.</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Una vez al mes o menos.</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Unas pocas veces al mes.</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Una vez a la semana.</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Unas pocas veces a la semana.</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Todos los días.</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca.	0	Pocas veces al año o menos.	1	Una vez al mes o menos.	2	Unas pocas veces al mes.	3	Una vez a la semana.	4	Unas pocas veces a la semana.	5	Todos los días.	6
Escala	Valoración																
Nunca.	0																
Pocas veces al año o menos.	1																
Una vez al mes o menos.	2																
Unas pocas veces al mes.	3																
Una vez a la semana.	4																
Unas pocas veces a la semana.	5																
Todos los días.	6																
Escala Diagnóstica general y específica:	<p>Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Puntaje</th> <th style="text-align: center;">Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td style="text-align: center;">138</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	138	Mínimo	0										
Puntaje	Valor																
Máximo	138																
Mínimo	0																
Confiabilidad:	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,795</td> <td style="text-align: center;">23</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Satisfacción</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,795	23												
Alfa de Cronbach	N de elementos																
,795	23																

Laboral” con un valor $\alpha=0.795$, resultado obtenido con el SPSS Statistics, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

Anexo 5

Valuación de expertos – Dra. Susan Cristy Rodríguez Balcázar



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Mg Lic. Susan Rodriguez Balcazar
- 1.2. Especialidad: Psicologa
- 1.3. Cargo actual: Docente de Tesis
- 1.4. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 25 de enero
- 1.8. Variable: Síndrome de Bornout

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	48					

Coficiente de valoración porcentual: c = 49

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Mejorar redacción



 Susan Rodríguez Balcázar
 40706536

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Mg Lic. Susan Rodriguez Balcazar
- 1.2. Especialidad: Psicologa
- 1.3. Cargo actual: Docente de Tesis
- 1.4. Grado académico: Doctora en Educación
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 25 de enero
- 1.8. Variable: Satisfacción Laboral

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
x8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	49					

 Coeficiente de valoración porcentual: $c = 49$
III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Mejorar redacción



 Susan Rodriguez Balcazar
 40706536

Anexo 6

Evaluación de expertos – Mg. Graciela Esther Reyes Pastor



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Graciela Esther Reyes Pastor
- 1.2. Especialidad: Ing. Estadística
- 1.3. Cargo actual: Docente de Tesis
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: Universidad Privada Antenor Orrego
- 1.6. Tipo de instrumento: Lista de Cotejo
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 30 de diciembre
- 1.8. Variable: Síndrome de Burnout

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna



 Graciela Reyes Pastor
 42827050

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Graciela Esther Reyes Pastor
- 1.2. Especialidad: Ing. Estadística
- 1.3. Cargo actual: Docente de Tesis
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: Universidad Privada Antenor Orrego
- 1.6. Tipo de instrumento: Lista de Cotejo
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 30 de diciembre
- 1.8. Variable: Satisfacción Laboral

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna

.....
Graciela Reyes Pastor
42827050

Anexo 7

Evaluación de expertos – Dra. Ena Cecilia Obando Peralta



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Ena Cecilia Obando Peralta
- 1.2. Especialidad: Economista y Abogada
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctorando
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 15 de enero
- 1.8. Variable: Síndrome de Bornout

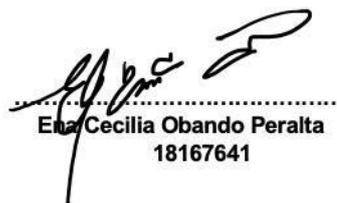
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coeficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna



Ena Cecilia Obando Peralta
18167641

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Ena Cecilia Obando Peralta
- 1.2. Especialidad: Economista y Abogada
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctorando
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 15 de enero
- 1.8. Variable: Satisfacción Laboral

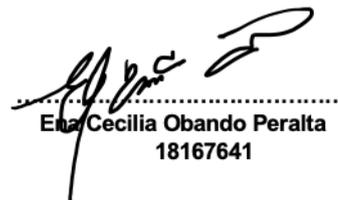
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna


Ena Cecilia Obando Peralta
18167641

Anexo 8
Validación por Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Interpretación: Según el estad α mayor al 0.7 es confiable

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	22

estadísticamente. En nuestra variable “**ESTRÉS LABORAL**” con un valor $\alpha=0.808$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento decasos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	23

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “SATISFACCIÓN LABORAL” con un valor $\alpha=0.795$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.