



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE LIMA 2020**

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

AUTOR

MONTOYA ABANTO, JOSE ALFREDO

ORCID: 0000-0003-0892-3873

ASESOR

VALLE RÍOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Equipo de trabajo

Autor

Montoya Abanto, José Alfredo

ORCID: 0000-0003-0892-3873

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote,
Perú

Asesor

Valle Ríos, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

Castillo Sánchez, Julieta Milagros

ORCID: 0000-0002-8156-3862

Quintanilla Castro, María Cristina

ORCID: 0000-0001-9677-3152

Jurado evaluador de tesis

Dra. Erica Lucy Millones Alba
Presidente

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez
Miembro

Dra. María Cristina Quintanilla Castro
Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos
Asesor

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, porque está conmigo, cuidándome y dándome fortaleza en cada paso que doy. A Janet por ser la persona que me motivo y me hizo entender que cuando alguien quiere lograr algo no hay excusa ni razón para detenerse y luchar por ello. A mis padres, mi hijo y mi familia por estar conmigo en este camino, por su comprensión, su cariño y su apoyo incondicional, para todos ellos este trabajo con todo mi esfuerzo y dedicación.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal describir la satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima 2020. El tipo de estudio realizado fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Siendo el nivel de investigación descriptivo y el diseño de investigación epidemiológico, porque se estudió la prevalencia de la satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa, es decir la frecuencia o su distribución en la población. El universo fueron los trabajadores. La población estuvo constituida por 30 trabajadores de una empresa de Lima que cumplieron con los criterios de elegibilidad. La técnica que se utilizó para la evaluación de la variable de caracterización fue la encuesta, se nos permitió el recojo de la información de forma directa. En cambio, para la evaluación de la variable de estudio se utilizó la técnica psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento. El instrumento que se aplicó fue la Escala de satisfacción con la vida de Diener. El resultado del estudio realizado fue que la satisfacción con la vida en la mayoría de los trabajadores de una empresa de Lima 2020 es de nivel promedio.

Palabras clave: Organización, satisfacción con la vida, trabajadores.

Abstract

The main objective of this study was to describe the satisfaction with life in workers of a Lima 2020 company. The type of study was observational, prospective, cross-sectional and descriptive. Being the level of descriptive research and the design of epidemiological research, because we studied the prevalence of satisfaction with life in workers of a company, that is the frequency or its distribution in the population. The universe was the workers. The population consisted of 30 workers from a company in Lima who met the eligibility criteria. The technique that was used for the evaluation of the characterization variable was survey, we were allowed to collect the information directly. Instead, which consists of what is stated in the technical data sheet of the instrument. The instrument that was applied was the Diener Life Satisfaction Scale. The result of the study was that the satisfaction with life in most of the workers of a company in Lima 2020 is of average level.

Keywords: Organization, satisfaction with life, workers.

Índice de contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Dedicatoria	4
Resumen	5
Abstract	6
Índice de contenido	7
Índice de tablas	9
Introducción	10
1. Revisión de la literatura	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Bases teóricas de la investigación	16
1.2.1. Satisfacción con la vida	16
1.2.2. Organización	23
2. Método	27
2.1. El tipo de investigación	27
2.2. Nivel de investigación	27
2.3. Diseño de la investigación	27
2.4. El universo, población y muestra	27

2.5. Operacionalización de variables	28
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.6.1. Técnicas	29
2.6.2. Instrumentos	29
2.7. Plan de análisis	29
2.8. Principios éticos	29
3. Resultados	31
4. Discusión	32
5. Conclusiones	34
Referencias	35
Apéndice A. Instrumento de evaluación	40
Apéndice B. Carta de presentación	41
Apéndice C. Consentimiento informado	42
Apéndice D. Cronograma de actividades	43
Apéndice E. Presupuesto	44
Apéndice F. Ficha técnica del instrumento de evaluación	45
Apéndice G. Matriz de consistencia	47

Índice de tablas

Tabla 1	28
Tabla 2	31
Tabla 3	31
Tabla 4	31
Tabla 5	32
Tabla 6	32
Tabla 7	47

Introducción

La presente investigación tiene como finalidad el estudio de la variable satisfacción con la vida bajo la línea de investigación bienestar emocional y psicológico la cual se abordará en trabajadores de una empresa de la ciudad de Lima.

En la actualidad el mundo laboral se encuentra en una alta competencia por un mercado de constantes cambios; esta competencia implica una mayor exigencia en los trabajadores para el logro de los objetivos de la organización, para ello es necesario contar con un equipo de trabajo preparado y eficiente para lograr dichos objetivos. En tal sentido, Robbins (2004) manifiesta que los gerentes deberían estar interesados en las actitudes de sus empleados ya que estas advierten sobre problemas potenciales que influyen en el comportamiento que puedan proyectar los miembros de la organización.

Según la VIII encuesta realizada en Madrid España por The Adecco Group (2018) sobre la felicidad en el trabajo, refiere que el 23.9% no lo es y que el 76.1% de los encuestados afirma que un empleado feliz en el trabajo es un empleado más productivo. Así mismo el 57% de los trabajadores que reciben sueldos altos no son felices y que tan importante es sentirse bien en el trabajo que un 64% de los trabajadores españoles estaría dispuesto a percibir menos salario a cambio de mayor felicidad en su centro laboral.

Así como también, una de las encuestas referente a la empleabilidad que realizo la consultora Lee Hecht Harrison Perú (2017) con la intención de ver el nivel de conciencia de los peruanos sobre su empleabilidad y satisfacción en el trabajo, encontró en sus resultados que los ejecutivos y los profesionales en su mayoría con un 49% señalaron sentirse satisfechos con su desempeño laboral. Referente al crecimiento y desarrollo en el trabajo, este tuvo un aumento, los resultados de este estudio revelan que el 32% de los encuestados se encuentran desarrollándose en su trabajo como él lo quiere, lo cual hace que se sientan satisfechos.

Así mismo, estudios realizados por Michaels, Handfield y Axelrod (2001) orientados a manifestar que las organizaciones de más alto desempeño asumieran los mejores procesos de recursos humanos, descubrieron que lo esencial no era contar con los principales procesos de esta área sino con las actitudes apropiadas de los empleados en toda la organización. Es así que, prevalecen ciertas variables psicológicas que incurren en el desarrollo del recurso humano y esto puede ser expuesto o valorado en función del alcance de los objetivos y metas que se han venido trazando desde la organización.

Es por ello que, para las empresas hoy en día es un reto considerar en su política organizacional, las variables que afectan a su recurso humano, entre ellas la satisfacción con la vida en pro de crear mecanismos e incentivos que le permitan desarrollarse dentro de la organización, a partir de una cultura de motivación y un estado de bienestar que se refleje en su satisfacción. De manera que, los trabajadores en la empresa correspondan eficientemente con su trabajo, la calidad de vida que ésta le ha procurado a través de las políticas públicas, viabilizados en los planes y programas diseñados, donde se contempla no solo el alcance de metas para la organización, sino que se incentive al recurso humano a lograr un nivel digno de satisfacción con la vida. Es decir, se consideran planes y programas dentro de la organización para promover un estado de bienestar del trabajador a los fines de contribuir con su desarrollo; estableciendo de esta manera oportunidades que afectan directamente al individuo, a su familia y a la sociedad como conjunto.

Al respecto, Gutiérrez y Romero (2014), aseveran que una persona que posee un alto bienestar subjetivo y por ende se encuentra satisfecho con su vida, reflejará en su entorno laboral comportamientos y actitudes hacia un buen rendimiento y eficiencia, pues posee un estado de confort que le permite desarrollar su satisfacción con la vida.

Debido a todo lo descrito en párrafos anteriores, nos hicimos la siguiente interrogante ¿Cuál es la satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima 2020? La cual

será respondida a través del objetivo principal que es: Describir el nivel de satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima 2020. Y así como también los objetivos específicos como: Describir el sexo, el estado civil, el grado de instrucción, la edad y el número de hijos de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.

La presente investigación es de suma importancia por cuanto que, está orientada a describir el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa de Lima Perú, para de esta manera conocer la problemática desde el contexto organizacional, que a su vez esto nos dará indicadores para mejorar las políticas en recursos humanos.

A nivel social, es de gran interés para las organizaciones reconocer la percepción acerca de la satisfacción que los trabajadores puedan mostrar, con la finalidad de contribuir a su desarrollo por medio de planes y programas una vez identificada la realidad, es por ello que la relevancia del presente estudio radica en el abordaje de dicho contexto, a la luz de ofrecer aportes que contribuyan a su comprensión.

El valor teórico de la actual investigación, es importante dado que a través de ella se asumen diversas teorías a partir de las cuales se fundamentan los resultados obtenidos.

A nivel metodológico, se considera interesante el empleo de una serie de técnicas e instrumentos de recolección de datos, validados por investigadores de amplia trayectoria investigativa a nivel mundial, con miras a conocer la realidad objeto de estudio.

En este sentido, el presente trabajo constituye un aporte a la línea de investigación de la Escuela Profesional de Psicología como referente para futuros estudios, dado que son pocas las investigaciones sobre este aspecto que se han desarrollado en el país, desde una visión asociada al ámbito organizacional y la consideración de la variable satisfacción con la vida, como elemento que está siendo considerado para el desarrollo de procesos eficientes en el ámbito laboral.

Para finalizar, la investigación constituye un aporte hacia la necesidad de implementar acciones que conlleven al bienestar y a la satisfacción con la vida de los trabajadores de la empresa de Lima. De acuerdo con las primeras lecturas involucradas a la temática de estudio, actualmente existe un bajo promedio de empresas que buscan motivar a sus empleados en función de aumentar su productividad, es por ello que el presente estudio desea contribuir con elementos de gran consideración para alcanzar y desarrollar la satisfacción con la vida en dichos empleados y con ello el alcance de las metas establecidas en la organización.

2. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes

Para establecer los fundamentos necesarios que convaliden el problema planteado se toman en cuenta los siguientes antecedentes:

Internacionales

Moreta, Gabior y Barrera (2017) publicaron la tesis: El Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la Vida como Predictores del Bienestar Social en una Muestra de Universitarios Ecuatorianos. Los autores se plantearon como objetivo general determinar el papel predictor del bienestar psicológico y la satisfacción con la vida; la tesis se llevó a cabo con una muestra de 449 estudiantes universitarios pertenecientes a una universidad pública de Ecuador, específicamente en la ciudad de Ambato, los cuales fueron evaluados con los cuestionarios de Satisfacción con la vida, Bienestar Psicológico y Bienestar Social. Así mismo con el resultado los autores concluyeron: la importante correlación entre la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico y, que éstos a su vez, se correlacionan con el bienestar social. En ese sentido, para este estudio, se toma en cuenta la metodología asumida por los autores, así como la postura asumida para el análisis de los resultados, utilizando el método descriptivo e interpretativo.

Rebolledo (2015) publicó la tesis: Calidad de Vida y Satisfacción Laboral en Trabajadores y Trabajadoras del Sector Comercial de la Ciudad de Chillán, el cual ejecutó un estudio de tipo cuantitativo sobre la calidad de vida y la satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán, Chile, su objetivo general deseaba determinar el nivel de calidad de vida en trabajadores de locales comerciales en sectores de barrio entre las cuatro avenidas principales de la ciudad de Chillán en Chile. El estudio se dio con una muestra de 193 participantes, los cuales fueron evaluados con la escala de Satisfacción Laboral y Whoqol - Bref (Instrumento de la OMS). Es importante destacar, que el estudio pretendía en primer término encontrar la relación entre el nivel de calidad de vida con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores locales comerciales en sectores de barrio. Se considera importante para el presente estudio, el soporte crítico-reflexivo asumido por la autora, ya que concluyó y planteó un análisis reflexivo en cuanto a la correlación de las dos variables estudiadas.

Nacionales

Silva (2018) publicó la tesis Satisfacción con la vida en administrativos de la dirección regional de salud de Ancash, 2018. En la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Esta investigación tuvo como objetivo principal describir la satisfacción con la vida en administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018. La metodología empleada fue de una investigación de tipo de estudio observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. El nivel de investigación fue descriptivo y el diseño epidemiológico. El universo fueron los trabajadores administrativos. La población de estudio fue de 143 trabajadores administrativos. Las técnicas que se utilizaron para la evaluación de la variable de caracterización fue la encuesta, que consistió en la recolección de la información a través de una ficha de recojo de forma directa. En cambio, para la realización de la evaluación de la variable de estudio se utilizó la técnica psicométrica, la cual está especificado en la ficha

técnica del instrumento de la Escala de la Satisfacción con la Vida de Diener. La investigadora concluyó que la población estudiada de los trabajadores administrativos de la mayoría presenta una satisfacción con la vida de nivel Media.

Reyes (2017) publicó la tesis: Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Este trabajo tuvo como objetivo principal establecer las relaciones que existen entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral entre los profesores de Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, la cual tuvo como muestra un total de 252 profesionales de pedagogía entre ellos 161 mujeres y 91 varones; para la recolección de datos fueron empleadas la Escala de Satisfacción con la Vida modificada basada en Diener (1985) y la Escala de Calidad de Vida Laboral. La investigadora concluyó que existe una correlación significativa entre la Satisfacción con la Vida y la Calidad de Vida Laboral de los profesores, pero estas son negativas y con tendencias ligeramente moderadas. Así mismo, entre los resultados se encontraron que el 62.7% se siente Muy Insatisfecho en cuanto a la satisfacción con la vida.

Rosales (2015) publicó la tesis: Satisfacción Laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana, en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la presente tesis tuvo como objetivo general estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, por lo cual se indujo al uso de las escalas que calculan la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida las cuales fueron aplicadas a 90 colaboradores de la institución del rubro de salud de Lima Metropolitana. Con resultados el autor concluyó: Que se encontraron correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el componente “un buen lugar para trabajar” de la variable satisfacción laboral. Este factor enlaza tres indicadores: “Capacitación para trabajar bien”,

“Un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”. Refiriéndose al primero se puede expresar que la capacitación fortifica el sentido de autoeficacia y confianza de las propias destrezas, de las mismas facilitan el logro de metas laborales. Todo ello a su vez lleva a que la persona se sienta más satisfecha con la vida. Por otro lado, el contar con un ambiente de trabajo físico favorable transmite el mensaje de que la organización se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y permite que estos trabajen en condiciones de menor estrés. Asimismo, dentro del ámbito laboral el apoyo social es visto como un elemento importante para poder desempeñar las tareas. Respecto a ello, el trabajo en grupo permite la formación de las relaciones sociales que dan significado y sentido de pertenencia y que a su vez llevan a la satisfacción con la vida. Así mismo, contar con el apoyo social contra resta el efecto de estrés laboral que se asocia de manera negativa a la satisfacción con la vida. Los resultados hallados se tornan relevantes porque aportan en la definición de elementos laborales específicos que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de la persona y con ello subsecuente beneficio organizacional. Por otro lado, esta investigación constituye una de las pocas que ha tratado el concepto de satisfacción con la vida en el ámbito laboral y en el contexto peruano, por lo que contribuirá de alguna manera a llenar el vacío de investigación al respecto a esta temática.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Satisfacción con la vida

2.2.1.1. Definición. Se entiende por satisfacción con la vida, a partir de Shin y Jhonson (1978) “como el juicio integral que una persona hace de su calidad de vida, de acuerdo a criterios estipulados por sí mismo”. (p.478). De manera que, esta valoración toma en consideración diferentes aspectos de la vida, comparándolos con los estándares y expectativas que la persona había de construirse desde su intersubjetividad. Es así que cada persona según sus propios criterios integra juicios conforme se los ha planteado referente a su

estilo de vida, de esta forma su valor y aspiraciones deben concretarse conforme ella lo ha pensado.

Según Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) la satisfacción con la vida “es un proceso de juicio cognitivo, en el cual se evalúa la calidad de vida global”. (p.71). Es por ello, que para comprender la satisfacción vital es importante considerar sus componentes cognitivos y emocional-afectivo dado que, el proceso de valoración que realiza el sujeto sobre su bienestar está impregnado tanto de elementos internos como externos. De este modo, según en la apreciación que el sujeto realiza sobre su satisfacción vital, tiene peso preponderante la valoración que hace de sí mismo; es decir, su autoestima como mecanismo a través del cual el ser humano se reconoce, se ve a sí mismo y se valora en función también de un contexto cultural, a partir del cual se establecen criterios de valoración intrínsecos.

De esta manera, se puede afirmar que las investigaciones emprendidas por Diener (2009), Martínez, et al. (2007), Rey et al. (2011), entre otras demuestran que la autoestima es un elemento fundamental para el desarrollo de la satisfacción vital. Es importante esta definición la cual nos hace entender que cada persona se valora así misma y según el grado de autoestima que esté presente ya sea en su lado personal y también cultural demostrara su desarrollo en la satisfacción con la vida.

Por su parte, algunos autores entre los que se destacan Vallejo y Moreno (2014) y Morillo y Molero (2012), consideran que existe una relación proporcional entre la satisfacción vital y bienestar material percibido; por lo que se debe considerar que el ser humano en su desarrollo intrínseco y social, trabaja en función de proveerse de un bienestar material a través del cual se forma una percepción de satisfacción vital.

Es importante destacar la opinión de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que estableció a la satisfacción vital como uno de los principales indicadores del Bienestar Subjetivo (BS) en el principio de los objetivos de la salud para 2020. (OMS 2013, citado por

Vera, 2017). En relación a lo anterior, Arita (2005) citado por Durán (2010) produjo a partir de los resultados de estudio de la Secretaría de Desarrollo Social de México (2002) el siguiente concepto sobre el Bienestar Subjetivo como un proceso permanente mediante el cual se amplían las capacidades y las opciones de las personas y las comunidades para que puedan ejercer plenamente sus libertades y derechos y realizar todo su potencial productivo y creativo, de acuerdo con sus aspiraciones, elecciones, intereses, convicciones y necesidades. Se trata de un proceso de mejoría de las condiciones de cada persona. (p. 2).

Desde el punto de vista de la teoría, el Bienestar Subjetivo se considera bastante complejo, ya que en el concepto intervienen diversas aristas asociadas a la evaluación que la persona hace de la satisfacción de la vida. Se observa entonces, el explícito interés por el Bienestar Subjetivo, dado que tiene que ver con la percepción de la vida de acuerdo al punto de vista de la propia persona; de allí, nace la importancia de estudiar la satisfacción vital puesto que ésta, en palabras de Durán (2010) “actúa como un indicador de dicho bienestar y se convierte básicamente en una evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, un indicador del bienestar subjetivo que se estudia mediante la autoevaluación del propio sujeto” (p.2).

2.2.1.2 Características de Bienestar Subjetivo. Conforme a lo expuesto por Bermúdez et. al (2013) en su obra “La Psicología de la Personalidad” señalan que el bienestar subjetivo viene asociado a la satisfacción vital de la persona y esta presenta tres aspectos característicos descritos a continuación:

La naturaleza subjetiva: en la medida que se basa en la propia experiencia de la persona.

Su carácter global: en cuanto que incluye una valoración de todos los aspectos de la vida.

Referencia a la presencia de afecto positivo: dado que no es suficiente la ausencia de factores negativos. (p.16).

Las ideas expuestas, tratan de explicar que para el estudio de la satisfacción vital se toman en cuenta, por un lado, el indicador de bienestar y, por el otro, los afectos positivos y negativos. Sin embargo, se agregan otros indicadores como es la autoestima, el bienestar psicológico, entre otros.

2.2.1.3 Componentes del Bienestar Subjetivo. La revisión de la literatura ha arrojado la identificación de tres componentes primordiales del Bienestar Subjetivo; en ese sentido, los afectos positivos, así como los afectos negativos y una valoración cognitiva de la vida como un todo (Boes & Winkelmann, 2010; García, 2002; Díaz, 2002, citado por Núñez, 2014).

De modo que, los dos primeros requieren cierta intensidad en la experiencia de la persona con respecto a afecciones positivas y negativas en el último tiempo. Con ello, se refiere a elementos emotivos y específicos a un periodo de tiempo en la vida de una persona, lo que algunos autores denominan componente hedónico de la felicidad (Delle Fave et al. 2012, citado por Núñez, 2014).

Por otro lado, el tercer componente se corresponde a una evaluación general de la vida, hecha a partir de los referentes de satisfacción que posee la persona (Rojas, 2007, citado por Núñez, 2014).

Así pues, el uso de recursos y la facilidad de alcance “dependerá de factores de apropiación de esos recursos y de escenarios sociales donde pueda utilizarlos efectivamente en el futuro” (Núñez, 2014, p.10).

Está claro que concebir el Bienestar Subjetivo sin relacionarlo con la satisfacción vital, calidad de vida y bienestar social, estaría desproporcionando su terminología; todos estos son considerados sinónimos -desde el punto de vista del autor- para que un individuo alcance la felicidad. En consideración con lo que se plantea, autores como Cuadra y Florenzano (2003) señalan que el Bienestar Subjetivo es un área general de interés científico

y no una estructura específica que incluye las respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida...El Bienestar Subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia. Comúnmente se denomina “felicidad”. (p. 3).

En otras palabras, el Bienestar Subjetivo se ve condicionado por las emociones agradables y las pocas desagradables en actividades de interés para la persona. Entonces, el Bienestar Subjetivo viene a convertirse en la autoevaluación que la persona hace de su vida y los sentimientos que puede generar todo este proceso de autorreflexión

2.2.1.4. Consideraciones de la Satisfacción Vital: Bienestar Subjetivo. Aquellas personas que muestran una alta satisfacción con la vida poseerían una mayor probabilidad de ausencia de estrés, depresión, afectos negativos o ansiedad, gozando de una adecuada salud emocional y mental. (Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita, 2000, citado por Rengifo, 2017). Los individuos que tengan la satisfacción con la vida en un nivel elevado no estarían propensos de sufrir algún malestar como depresión, estrés, ansiedad, lo cual es muy beneficioso para toda persona de disfrutar de una salud emocional y mental adecuada.

2.2.1.5. Modelos teóricos de satisfacción con la vida. A continuación, se definen algunos modelos teóricos que sustentan nuestro estudio.

Teoría de Satisfacción con la vida. Es una perspectiva establecida por Veenhoven (1994) quien asegura que la satisfacción con la vida en si es un indicador de la calidad de vida en los procesos de realización y a su vez se relaciona con el bienestar de la salud física y mental. En este sentido, el autor manifiesta que al medir la calidad de vida realizada se logran alcanzar dos niveles o categorías a detallar: La satisfacción de vida alta, la cual se refiere a la calidad de vida optima, no obstante puede ser que la vida no sea la esperada en todas las áreas o ámbitos de la persona, pero mayormente se puede vivir y la satisfacción de vida baja, en la

cual se percibe diversas carencias aunque no se pueda identificar específicamente lo que no está bien, esta generalmente es una percepción de insatisfacción o no reconocer la realidad vivida en función a los objetivos alcanzados.

Teoría de Botton-up. Este modelo teórico propuesto por Gough (1972), el cual asume a la satisfacción con la vida desde el grado de bienestar que aprecia la persona en cada área o dominio de su vida. Conforme con Kozman y Stones (1997), este modelo acepta también a la felicidad como un resultado del accionar del sujeto-entorno y comenzando de allí se valoran las experiencias actuales en función de estados afectivos, tanto positivos como negativos. En tal sentido la totalidad de cada una de estas experiencias (negativas y positivas) en un área de la vida de la persona determinarán el nivel de satisfacción en dicho dominio y la suma de todas ellas derivará en bienestar subjetivo del mismo.

Teorías Universales del Bienestar. Son un grupo de diversas teorías, conocidas también como “télicas” (Diener, 1984), estas teorías señalan que la satisfacción en las personas se obtiene cuando estos logran ciertos objetivos particulares o cuando se han satisfecho ciertas carencias básicas. En ese sentido, teniendo en cuenta que las necesidades están moderadas por el aprendizaje, el ciclo de vida y los componentes emocionales, la obtención del bienestar se manifestara según el alcance de variados objetivos para la persona en distintos pasajes históricos determinados; así como en las distintas etapas de su vida.

Del mismo modo, cabe señalar a Ryan et al (1996) quien satiriza las investigaciones tradicionales respecto a la satisfacción, alegando que generalmente han considerado al bienestar psicológico como un término de ausencia de emociones negativas, descartando las teorías referidas a la autorrealización, el ciclo de vida, entre otros.

Así mismo, Castro (2009) afirma ciertas posiciones en la que establece que una persona se siente feliz o satisfecha con la vida conforme la perciba por más tiempo y más

continúa una importante disposición de afecto positivo (p.46). De tal manera que el bienestar está descrito de modo explícito con los afectos o la personalidad. Schumutte y Ryff (1997).

Por último, es necesario reconocer que dentro del estudio del bienestar debería considerarse la auto-aceptación de sí mismo, su significado o los deseos en la vida, el sentido de crecimiento personal o compromiso (Maslow, 1968; Buhler, 1935; Erikson, 1959). Es así, que podemos señalar que el bienestar entiende un grupo más extenso en la vida de las personas y su valoración, no necesariamente se basa en los factores positivos que percibe la persona a través del tiempo de la vida.

2.2.1.6. Niveles de la satisfacción con la vida. De acuerdo a lo establecido por Pavot y Diener (como se citó en Leytón, 2019, p.15) la puntuación de satisfacción con la vida se puede describir según sus niveles:

Altamente satisfecho (puntuación muy alta), son aquellas personas que aman la vida y que se encuentran felices porque las cosas van bien. Aunque sus vidas no son como la esperan sienten que la vida es estupenda, así como también en diferentes ámbitos como el trabajo, el estudio, la familia, la amistad, el ocio y su desarrollo personal donde se desenvuelven bien.

Satisfecho (puntuación alta), son aquellas personas que se sienten a gusto con su vida, aunque no es como ellos lo desean sienten que es agradable y les va bien; el hecho de estar satisfechos no quiere decir que son complacientes, pero es muy probable que el crecimiento y los retos están presentes en sus vidas, lo cual hace que se puedan desarrollar en diferentes ámbitos y puedan motivarse para salir de algunas áreas insatisfacción.

Ligeramente Satisfecho (puntuación media) son aquellas personas que se sienten satisfechas, aunque son conscientes que quisieran mejorar algunas áreas de sus vidas. Así mismo están satisfechos con la mayoría de los ámbitos donde se desarrollan, pero tienen una

o dos áreas donde les agradaría ver grandes mejoras. Sin embargo, les gustaría avanzar a un nivel superior haciendo algunos cambios que puedan mejorar su vida.

Ligeramente por debajo del promedio de la satisfacción con la vida, son aquellas personas que tienen dificultades pequeñas pero significativas en diversas áreas de su vida. Si una persona que se encontraba en un nivel alto de satisfacción con la vida desciende a este nivel por algún evento cercano, las cosas normalmente mejorarán con el pasar del tiempo y su satisfacción nuevamente volverá a subir. Por otro lado, si una persona está un poco insatisfecha en varias áreas de su vida, sería necesario buscar un orden.

Insatisfecho, son aquellas personas que grandemente están insatisfechas con sus vidas, pueden sentir que diversas áreas de su ámbito donde se desarrollan no están bien, como también a veces la persona no funciona bien porque su baja satisfacción y el no ser feliz le sirve como una distracción. Si persiste la insatisfacción se puede deducir que las cosas van mal y que es necesario hacer variaciones en la vida.

Muy insatisfecho, son aquellas personas que generalmente se sienten muy infelices en su vida actual, el estar en este nivel muy bajo de insatisfacción podría deberse a que no están conformes en diversos dominios o áreas de su vida; en otros casos se puede dar por algún problema o evento como el desempleo o la viudez, así como también se podría dar por un problema de alcoholismo o alguna adicción.

2.2.2. Organización

2.2.2.1. Definición. Actualmente, las organizaciones han sido vistas como el atributo principal de una empresa, ya que mientras más organizada sea una empresa, se deduce que mayor será su productividad. Asimismo, los trabajadores cumplen un papel fundamental e importante para alcanzar el éxito en una organización. Inciden en la competitividad por la calidad y eficiencia de las empresas. A este respecto, los trabajadores cumplen un papel

fundamental, por lo que la satisfacción con la vida y laboral cumple un rol importante para alcanzar el éxito en una organización.

A continuación, algunas definiciones del término organización; el mismo se ha conceptualizado desde un diverso cúmulo de percepciones:

En primer orden, se menciona la definición asumida por la Real Academia Española (RAE) la cual la define como “efecto o acción de disponer las cosas de forma ordenada”.

Por su parte, Schein (1988) plantea algo más al término y dice que “es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad y objetivo común y explícito la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad”.

Esto quiere decir que mediante una buena organización pensada de distintas funciones en un grupo de personas que desean lograr un fin y objetivo común y explícito distribuyendo funciones y del trabajo por medio de la jerarquía de la autoridad y también de la responsabilidad.

Siguiendo esta tendencia, para Chiavenato (2009) las organizaciones son aquellas instituciones que dominan nuestra sociedad; son la demostración de una sociedad sumamente especializada e interdependiente, que se diferencia por una evolución ascendente y creciente estándar de vida. Las organizaciones están por todos los aspectos de la vida contemporánea y comprometen la atención, tiempo y energía de diversas y numerosas personas (p.1).

En definitiva, el término organización consiste en establecer todas las labores, cargos, o actividades que se realizan en una organización, distribuyéndolo en variadas áreas; por ende, los compromisos asignados a los trabajadores que tienen en su responsabilidad la realización de los cargos respectivos, con la intención de perfeccionar los medios y lograr las metas de una forma eficiente.

2.2.2.2. Principios de la Organización. Según Fincowsky (2009) establece seis principios básicos de la organización:

División del trabajo: Es aquella donde se designan las tareas determinadas a diferentes áreas de la empresa.

Autoridad y Responsabilidad: Las personas con alto rango son las autoridades que ejerce mando hacia los demás y estas deben ser expuestas con sabiduría conocimiento y respetando el valor de los demás.

Unidad de Mando: Un trabajador puede asumir mandados únicamente de uno de más cargo. Esto quiere decir que es la única que tiene derecho de ordenar.

Unidad de Dirección: Es uno de los principios donde cada conjunto de trabajadores tiene una misma meta donde hay un solo jefe y un solo objetivo.

Centralización: Las autoridades se centran en lo alto de jerarquía de la organización

Jerarquía o Cadena Escala: Se debe manejar los grupos desde los cargos más altos al cargo más bajo de la empresa. Toda tarea pasa por los grados intermedios hasta lograr ser ejecutadas. Es la cadena de ascenso o principio escalar.

Orden: Los trabajadores y los medios de materia prima deben estar en el lugar indicado y a la hora indicada.

Remuneración: Los trabajadores deben ser retribuidos con equidad por su labor.

La estabilidad del personal: Prolongar las rotaciones en exceso de los trabajadores para mejorar su eficacia.

2.2.2.3. Procesos de la Organización. Se entiende hasta este punto que la organización procura el orden, esta característica precisa el acomodo, de tal manera que se asegure que la actividad de la empresa. La organización entiende las labores continuas en una sección, con las responsabilidades lo trabajadores que ponen en práctica el respeto a las reglas y a los objetivos.

Dentro de las etapas se cumplen las diversas opciones:

Reflexionar sobre los planes y Objetivos

División del trabajo

Agrupación de actividades

Definir actividades

Asignar recursos físicos

Asignar recursos humanos

Informar funciones y relaciones

2.2.2.4. Importancia de las organizaciones. Las bases importantes que sobresalen dentro de una organización, como lo dice Chiavenato (2009) son:

En primer lugar, es de forma continua; de ningún modo se debe dar por concluido, puesto que la organización y sus bienes se encuentran están expuestos a variaciones continuos (expansión, contracción, productos nuevos, etc.), lo que necesariamente repite en opción de ejecutar variedades en la organización.

En segundo lugar, es una opción por el cual se estabiliza de la mejor manera para lograr los metas del conjunto social.

En tercer lugar, seguidamente, proporciona los planes para que se logren cumplir las labores eficientemente, con un pequeño desgaste.

En cuarto lugar, también, impide la demora e ineficiencia en las labores, minimizando los gastos y aumentando la producción.

En quinto lugar y, por último, se minora o desaparece la repetición de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

Dado el orden del autor al referirse a los fundamentos importantes dentro de una organización entendemos que ella siempre está en constantes cambios la cual mejora y logra los objetivos en el grupo social, lo cual conlleva a diferentes métodos o estrategias para que estos sean eficientes sin desgastar a los colaboradores, la cual no tendrá

inconvenientes e ira creciendo y aumentara la eficacia y la productividad, por el cual reducirá el esfuerzo al asumir cada uno sus funciones y responsabilidades.

3. Método

3.1. El tipo de investigación

El tipo de estudio fue observacional, porque no hubo manipulación de la variable; prospectivo, porque lo datos que se recogieron a propósito del estudio (primarios); transversal, porque se realizó una sola medición a la misma población; y descriptiva, porque el análisis estadístico fue univariado. (Supo, 2014).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo porque se buscó describir las características de la población según el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa de Lima 2020, en circunstancias temporales y geográficas delimitadas. (Supo, 2014).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue epidemiológico, porque se estudió la prevalencia del nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa de Lima 2020, es decir su frecuencia o su distribución en la población. (Supo, 2014).

3.4. El universo, población y muestra

La investigación tuvo como universo a los trabajadores. La población estaba constituida por todos los trabajadores de una empresa de la ciudad de Lima 2020 que cumplieron con los criterios de elegibilidad como son de inclusión y de exclusión:

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que forman parte de la organización.

- Trabajadores que laboran en la organización.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no forman parte de la organización.
- Trabajadores que no laboran en la organización.

Por lo que la población hizo un total de 30 trabajadores.

3.5. Operacionalización de Variables.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables de caracterización	Dimensiones/ Indicadores	Valores finales	Tipo de variables
Sexo	Autodeterminación	Masculino Femenino	Catagórica, Nominal, Dicotómica
Estado civil	Autodeterminación	Soltero Conviviente Casado Divorciado	Catagórica, Nominal, Politómica
Grado de instrucción	Autodeterminación	Primaria Secundaria Técnico Superior	Catagórica Nominal Politómica
Edad	Autodeterminación	Años	Numeral, continua, razón
Número de hijos	Autodeterminación	Hijos	Numeral, discreta, razón
Variable de interés	Dimensiones / indicadores	Valores finales	Tipos de variables
Satisfacción con la vida	No tiene dimensiones	Muy alta Alta Promedio Baja Muy baja	Catagórica Ordinal Politómica

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

La técnica es un conjunto de procedimientos, materiales o intelectuales que se utiliza para un determinado fin, basado en el conocimiento de una ciencia o arte, para obtener un resultado. La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables de caracterización fue la encuesta, que consistió en el recojo de información a través de una ficha de recojo de información en la que se utilizó la información de manera directa. En cambio, para la evaluación de la variable de interés se utilizó la técnica psicométrica, que consistió en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

La encuesta Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.346), “es la técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra mediante el uso del cuestionario”.

3.6.2. Instrumento

Para el presente estudio se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. (1985).

3.7. Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación del nivel descriptivo se usó el análisis estadístico univariado, propio de la estadística descriptiva; presentando los resultados a través de tablas de frecuencia.

El procesamiento de los datos, se llevó a cabo, considerando los aportes del programa Microsoft Office Excel versión 2016 y el software estadístico GNU SPSS ver.22.

3.8. Principios éticos

La presente investigación se realizó siguiendo los patrones y principios éticos necesarios recomendados por el comité y reglamento de ética de la Universidad Los Ángeles de Chimbote – ULADECH. Así mismo se respetarán las normas establecidas por la American

Psychology Association (APA), la cual estará evidenciada a través de documentos como la solicitud y el consentimiento informado para los participantes del estudio.

Así mismo se considerará los siguientes principios éticos:

Protección a las personas: Se debe respetar la dignidad humana, la confidencialidad, privacidad, la diversidad y la identidad. Las personas de este estudio participaran de manera voluntaria con disposición a la información adecuada respetando sus derechos fundamentales.

Libre participación y derecho a estar informado: La información que se brinda a los participantes solo será con fines y propósitos de esta investigación, además tomamos en cuenta que son libres de participar sin ninguna obligación.

Beneficencia y no Maleficencia: Se asegura el bienestar de la población o personas en este caso los trabajadores que participaran en la presente investigación.

Las personas de dicha investigación en ningún momento presentaran algún tipo de riesgo para su integridad física o mental.

Justicia: Se tiene presente ante todo la justicia, el bien en común lo que indica que no debemos tener o poner ningún interés personal, la investigación debe desarrollarse de una manera muy equilibrada reconociendo las limitaciones y curso para una investigación sin manipulaciones y no dejar lugar a ninguna practica injusta.

Integridad Científica: El responsable de la investigación debe mantener su integridad o rectitud en el momento de realizar un estudio para así evitar cualquier tipo de mala intención que se pueda dar en el transcurso de la investigación. También garantiza la veracidad en todo el proceso de dicha investigación, desde el inicio hasta el final de la obtención de los resultados.

4. Resultados

Tabla 2

Satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima 2020.

Satisfacción con la vida	f	%
Muy Alto	2	7
Alto	8	27
Promedio	13	43
Bajo	7	23
Muy Bajo	0	0
Total	30	100

Nota. De la población estudiada, la mayoría (43%) muestra un nivel de Satisfacción con la vida promedio.

Tabla 3

Sexo de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.

Sexo	f	%
Masculino	20	67
Femenino	10	33
Total	30	100

Nota. De la población estudiada la mayoría (67%) es de sexo masculino.

Tabla 4

Estado civil de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.

Estado civil	f	%
Soltero	21	70
Conviviente	2	7
Casado	5	16
Divorciado	2	7
Total	30	100

Nota. De la población estudiada la mayoría (70%) es soltero.

Tabla 5

Grado de instrucción de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.

Grado de instrucción	f	%
Primaria	0	0
Secundaria	6	20
Técnico	14	47
Superior	10	33
Total	30	100

Nota. De la población estudiada la mayoría (47%) tiene estudios técnicos.

Tabla 6

Edad y número de hijos de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.

VARIABLES	Media
Edad	30.6
Número de hijos	1

Nota. De la población estudiada la mayoría presenta una edad media de 31 años y con 1 hijo en promedio.

5. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal describir el grado de satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa de Lima 2020; según los resultados obtenidos encontramos que la mayoría (43%) de los trabajadores se encuentra en un nivel de puntuación promedio de satisfacción con la vida, por el cual podemos deducir que los trabajadores en este nivel se sienten satisfechos con sus vidas y que las cosas les va bien pero también es posible que les gustaría mejorar otras áreas de sus vidas como las personales, laborales, familiares, económicos, etc., aunque el nivel descrito no es negativo, pero es posible que los trabajadores deseen avanzar a un nivel más elevado realizando diversos cambios en sus vidas (Diener,2006). Este resultado acredita en parte a la validez interna de la investigación, puesto que se protegió en todo momento a los participantes de este estudio y a

su vez estos debieron cumplir con los criterios de elegibilidad, es así que se gestionó en todo el proceso, prevenir algún tipo de intención inadecuada o que pueda poner riesgo la imparcialidad de los datos adquiridos; de igual modo, se usó el instrumento que cuenta con propiedades métricas. Pero, cabe resaltar que la aplicación del instrumento fue realizada por el propio investigador de este estudio donde también se evitó toda acción que pueda alterar los resultados. Asimismo, referente a su validez externa, debido a que es un estudio de tipo descriptivo, no podemos generalizar los resultados dado que se limita a la población de estudio. Así mismo nuestros resultados los podemos comparar con otros estudios que se asemejan a los valores hallados así como lo investigado por Silva (2018), con una muestra de trabajadores administrativos de la dirección regional de salud de Ancash encontrándose en su mayoría en un nivel medio de satisfacción con la vida y también con la investigación hecha por Rosales (2015) en una población de trabajadores de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana en el cual un factor que resalta es que el ser un empleado ayuda a mejorar la satisfacción con la vida. Sin embargo, no hay semejanza con el estudio realizado por Reyes (2017) hecha en una población de profesores los cuales poseen una insatisfacción con la vida, tomando en cuenta la variable de caracterización donde la mayoría eran mujeres, esta discrepa con el presente estudio donde la mayoría de la población son hombres. Estos resultados podrían explicarse debido a que son los trabajadores los que pasan más tiempo en la empresa y dentro de ella podrían existir diversos factores que pueden influenciar en su bienestar, aunque pueda existir un ambiente adecuado este no complacería sus expectativas para el logro de sus propósitos y su total satisfacción; Gutiérrez y Romero (2014) aseveran que una persona que posee un buen bienestar subjetivo y por ende se encuentra satisfecho con su vida, reflejará en su entorno laboral comportamientos y actitudes hacia un buen rendimiento y eficiencia, pues posee un estado de confort que le permite desarrollar su satisfacción vital.

Referente a las variables de caracterización de la población encontramos que la mayoría de los trabajadores de este estudio es de sexo masculino, de estado civil soltero, con grado de instrucción técnico, con una edad media de 31 años y con hijo en promedio

6. Conclusiones

La satisfacción con la vida en los trabajadores de una empresa de Lima 2020 es de nivel promedio.

Como variables de caracterización de la población estudiada encontramos que la mayoría los trabajadores es de sexo masculino, de estado civil soltero, con grado de instrucción técnico, con una edad media de 31 años y con 1 hijo en promedio.

Referencias

Adecco (2018). VIII Encuesta Adecco La Felicidad en el trabajo.

<https://www.adeccogroup.com/es-es/wp-content/uploads/2018/12/NdP-VIII-Encuesta-Adecco-La-felicidad-en-el-trabajo.pdf>

Arita, B. Y., Romano, S., García, N., & del Refugio Félix, M. (2005). Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida. *Enseñanza e investigación en psicología*, 10(1), 93-102.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29210106.pdf>

Bermúdez, J; Pérez, A; Ruiz, J; Pilar, S y Rueda, B. (2012). Psicología de la personalidad. Editorial UNED. [libro en línea].

https://books.google.co.ve/books?id=QEWwBAAAQBAJ&pg=PT286&dq=componentes+que+inciden+en+la+satisfacci%C3%B3n+vital&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjTo_XA67PeAhXO6lMKHcY5BkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=componentes%20que%20inciden%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20vital&f=false

Castro Solano, Alejandro (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso.

Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3),43-72. ISSN: 0213-8646.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill.

https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf

Cuadra, H y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva Subjective Well-being: Towards a Positive Psychology. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96. 2003.

<file:///C:/Users/Joselin/Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127.pdf>

Diener, E., Emmons R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction with Life Scale*.

Journal of Personal Assessment, 49(1), 71-76.

http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf

Durán Jiménez. 2010. La teoría homeostática del bienestar. Bienestar psicológico y satisfacción por la vida en adultos mayores. Universidad de Guadalajara. Vol. 2, N° 1, 2010.

<http://revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/ojs/index.php/RMIP/article/viewFile/114/27>

Franklin Fincowsky, E. B. (2009). Organización de empresas. *México, DF McGraw Hill*.

<http://dspace.ucbscz.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/25235/1/13254.pdf>

Gutiérrez, M., & Romero, I. (2014). Resiliencia, bienestar subjetivo y actitudes de los adolescentes hacia el consumo de drogas. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(2), 608-619.

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.2.148131/161341>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Marco Metodológico.

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095047/cap03.pdf>

Kozman, A., Stone, S., & Stones, M. J. (1997). Los enfoques de top-down y bottom-up del bienestar subjetivo. *Intervención psicosocial*, 6(1), 77.

<https://www.proquest.com/openview/9cd506be50c62e52f222083fa198067e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4852148>

Lee Hecht Harrison DBM Perú. (2017). Encuesta de empleabilidad.

<https://lhh.pe/publicaciones/encuesta-empleabilidad-2017/>

Leytón, I. D. (2019). *Condiciones de vida y el bienestar subjetivo de los adultos mayores del distrito I y VI de Managua, Nicaragua, de noviembre 2018-enero 2019* (Doctoral dissertation, CIES UNAN Managua).

<https://repositorio.unan.edu.ni/9948/1/t1011.pdf>

Michaels, E., Handfield-Jones, H. y Axelrod, B. (2001). *La guerra por el talento*. Harvard Business Press.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=simZCd_YUC4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Michaels,+Handfield+y+Axelrod+\(2001\)+&ots=NmSaCpn_be&sig=JIhWyZmzIHXxvQqEPiYxOBcZ1J8#v=onepage&q=Michaels%20Handfield%20y%20Axelrod%20\(2001\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=simZCd_YUC4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Michaels,+Handfield+y+Axelrod+(2001)+&ots=NmSaCpn_be&sig=JIhWyZmzIHXxvQqEPiYxOBcZ1J8#v=onepage&q=Michaels%20Handfield%20y%20Axelrod%20(2001)&f=false)

Moreta, Gabior y Barrera (2017). *El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos*.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.

<https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>

Morillo, J y Molero F. (2012). “Factores psicosociales asociados al bienestar de inmigrantes de origen colombiano en España”. *Psychological International*.

<https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v21n3/08.pdf>

Núñez, J. (2014). Factores Asociados a la Satisfacción y a la Insatisfacción con la Vida en Chile. Universidad de Chile Facultad de Economía y Negocios Departamento de Economía. [libro en línea]

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130198/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacci%C3%B3n%20y%20a%20la%20insatisfacci%C3%B3n%20con%20la%20vida%20en%20Chile.pdf?sequence=1>

- Rebolledo, Beatriz (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán. Chillán, Chile.
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20C%20Beatriz.pdf>.
- Reyes Robles, P. J. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. Tesis de posgrado, Lima – Perú.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, Stephen (2004). Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. Octava edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F.
https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF
- Rosales Bedoya, R. D. C. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6555>
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Ryan%2C+R.%2C+Sheldon%2C+K.%2C+Kasser%2C+T.+y+Deci%2C+E.+%281996%29.+All+goals+are+not+created+equal.+En+P.M.+Gollwitzer+y+J.+A.+Bargh+%28Eds.%29%2C+The+psychology+of+action%3A+Linking+cognition+and+motivation+to+behavior+%28pp.+7-26%29.+New+York%3A+Guilford.&btnG=

Schein, E. (1988): *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass (trad: La cultura empresarial y el liderazgo, Barcelona, 1988, Plaza y Janés).

<file:///C:/Users/JOSE/Downloads/Dialnet->

[CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907.pdf](file:///C:/Users/JOSE/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907.pdf)

Shin, DC y Johnson, DM (1978). La felicidad declarada como una evaluación general de la calidad de vida. *Investigación de indicadores sociales*, 5 (1-4), 475-492.

https://www.researchgate.net/profile/Doh_Shin2/publication/226630304_Avowed_happiness_as_an_overall_assessment_of_the_quality_of_life/links/599c3af40f7e9b892baf1f78/Avowed-happiness-as-an-overall-assessment-of-the-quality-of-life.pdf

Silva Nichos, M. J. (2018). Satisfacción con la vida en administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4999/FELICIDAD_TR_ABAJADORES_ADMINISTRATIVOS_SILVA_NICHOS_MARITZA_JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*.

<https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>

Vallejo, M y Moreno M (2014). “Del culturalismo al bienestar psicológico: propuesta de un modelo de satisfacción vital en proceso de aculturación de inmigrantes”. *Boletín de Psicología*.

<https://www.eoi.es/blogs/alfredo-fernandez-lorenzo/files/2016/03/ADECCO-Encuesta-sobre-Felicidad-en-el-Trabajo.pdf>

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 3, 87-116.

<file:///C:/Users/JOSE/Downloads/94d-fulls.pdf>

Apéndice A. Instrumento de evaluación


ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA (SWLS)

(Diener et al., 1985; Atienza et al., 2000; Pons et al., 2002)


Por favor, indica tu grado de acuerdo con cada frase rodeando con un círculo el número apropiado (sólo uno por afirmación). Por favor, sé sincero con tu respuesta.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea	1	2	3	4	5
2	Las circunstancias de mi vida son muy buenas	1	2	3	4	5
3	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
4	Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes	1	2	3	4	5
5	Si pudiera vivir mi vida otra vez no cambiaría casi nada	1	2	3	4	5

Apéndice B. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL LIMA



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Lima, 05 de noviembre del 2020

OFICIO N°530-2020 -CG- LIMA – ULADECH Católica.

Sr.
Miguel Soto
Jefe de RR.HH - Corporación Comatpe Sac
Lima.
Presente.-


ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS
DE EVALUACIÓN CON FINES ACADÉMICOS

De mi especial consideración:


Por medio de la presente le expreso mi cordial saludo y a la vez manifestarle que nuestra estudiante **MONTOYA ABANTO JOSE ALFREDO** con documento nacional de identidad **DNI N°08690697** estudiante de la escuela profesional de Psicología de nuestra Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote" Filial Lima, identificada con su código universitario: **5023161008**, solicitamos a usted su autorización para que el estudiante en mención, pueda aplicar un instrumento de evaluación en su representada con fines académicos, basado en el "SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN COMATPE SAC, LIMA, 2020".

Por lo expuesto solicito a usted tenga a bien dar inicio al trámite requerido.

Atentamente,

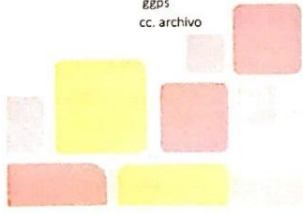


UNIVERSIDAD CATÓLICA
LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
Lic. Gisela G. Puicón Suárez
COORDINADORA GENERAL
FILIAL - LIMA




Miguel Alejandro Soto Rojas
DNI: 70895073
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN COMATPE

BBDS
cc. archivo



Teléfono: 01-4581452
Dirección: Av. Santa Rosa de Lima 1231-SJL
Lima, Perú
www.uladech.edu.pe

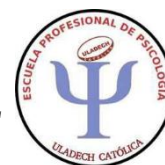


Escaneado con CamScanner

Apéndice C. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

05 de noviembre del 2020

Estimado representante de la empresa

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA. Nos interesa estudiar la SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LIMA 2020. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

José Alfredo Montoya Abanto
Estudiante de psicología de la ULADECH católica
jamontoyabanto@gmail.com

Apéndice D. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2020							
		Mes I				Mes II				Mes III				Mes IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor			X													
5	Mejora del marco teórico				X	X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X					
12	Reacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción de artículo científico																X

(*) Sólo en los casos que aplique

Apéndice E. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.30	100	30.00
• Fotocopias	0.05	500	25.00
• Empastado	30	1	30.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	0.05	600	30.00
• Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			224.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			247.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00

(*) Se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.

Apéndice F. Ficha técnica del Instrumento de evaluación

Escala de satisfacción con la vida

Ficha técnica

Nombre: Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

Autores y año: Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)

Procedencia: Inglaterra

Adaptación: Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (España, 2000)

Número de ítems: 5

Puntaje: 0 – 25

Tiempo: 5 minutos.

Significación: Grado de satisfacción de una persona con su vida.

Descripción del instrumento

Los ítems son positivos y se responden en una escala Likert de cinco puntos. Para obtener el PD se suman las respuestas (5 puntos: Totalmente de Acuerdo; 4 puntos: De Acuerdo; 3 puntos: Indiferente; 2 puntos: En Desacuerdo y 1 punto: Totalmente en desacuerdo). A mayor puntaje, mayor satisfacción con la vida.

Validez y Confiabilidad

i) Confiabilidad: Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000) realizaron un estudio sobre las propiedades psicométricas de esta escala en 697 estudiantes varones y mujeres de 11, 13 y 15 años de edad de la comunidad de Valencia (España). El análisis de consistencia interna muestra que obtiene un indicador muy bueno ($\alpha = 0.84$) y que ningún ítem aumentaría este coeficiente de ser eliminado.

ii) Validez: Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000) informan que al efectuar un análisis factorial exploratorio se encontró una matriz de correlaciones apropiada para

proseguir el análisis; la prueba de esfericidad de Bartlett indicó que los ítems no eran independientes (Prueba de Bartlett=1375.71; $p<0.001$) y el coeficiente de Documento sin título Káiser, Meyer-Olkin indicó que los ítems explicaban adecuadamente las correlaciones entre pares de ítems (K-M-O = 0.86). Se extrajo una estructura monofactorial que explicó el 53.7% de la varianza total, teniendo todos los ítems pesos factoriales entre 0.63 y 0.83. El análisis factorial confirmatorio mostró que el modelo fue bastante aceptable al tener un buen ajuste a los datos (Consiente Ji cuadrado/ grados de libertad < 3). En este segundo análisis factorial las saturaciones factoriales oscilaron entre 0.69 y 0.88. Al evaluarse la validez de constructo se encontró correlaciones positivas con sentimientos de felicidad ($r = 0.046$; $p<0.001$) y con satisfacción en el ámbito escolar ($r = 0.32$; $p<0.001$), en tanto hubo una correlación negativa con sentimientos de soledad ($r = -0.31$; $p<0.001$).

iii) Consistencia interna en la muestra: Se obtiene un valor en el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.76 que indica una alta confiabilidad.

iv) Estructura factorial en la muestra: La Escala de Satisfacción con la Vida presenta una estructura monofactorial en la que el 52.32 de la varianza es explicada por un único factor. Esto es indicador de una buena validez de constructo. (Morales 2016).

Apéndice G. Matriz de consistencia:

Tabla 7

Matriz de consistencia

Enunciado	VARIABLES	Dimensiones	Objetivos	Metodología	Técnica e instrumentos
¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima, 2020?	Satisfacción con la vida	Unidimensional	Objetivo General	Tipo de investigación	Técnicas
			Describir el nivel de satisfacción con la vida en trabajadores de una empresa de Lima 2020.	Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo	La encuesta y La psicométrica
			Objetivos específicos	Nivel de investigación	Instrumento
			Describir el sexo, estado civil, grado de instrucción, edad y número de hijos de los trabajadores de una empresa de Lima 2020.	Descriptivo	Escala de satisfacción con la vida (SWLS) de Diener
				Diseño de la investigación	
				Epidemiológico	
				Población	
				30 trabajadores	