



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE  
UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2022**

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

**AUTOR**

**HARO TAMANI, KELITA**

**ORCID:0000-0002-9128-4402**

**ASESOR**

**MORALES LOPEZ, LUIS HESNEIDE**

**ORCID:0000-0003-0957-2577**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**ACTA N° 0154-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:55** horas del día **30** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

**GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR** Presidente  
**ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN** Miembro  
**VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA** Miembro  
**Dr. MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2022**

**Presentada Por :**  
(1823191307) **HARO TAMANI KELITA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR**  
Presidente

**ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN**  
Miembro

**VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA**  
Miembro

**Dr. MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, 2022 Del (de la) estudiante HARO TAMANI KELITA , asesorado por MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 5% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 14 de Agosto del 2024



*Mgtr. Roxana Torres Guzman*  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Equipo de trabajo**

### **Autor**

Haro Tamani Kelita

ORCID: 0000-0002-9128-4402

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

### **Asesor**

Morales López Luis Hesneide

ORCID: 0000-0003-0957-2577

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La  
salud, Escuela Profesional de psicología, Piura, Perú

### **Jurado**

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

García García, Teresa del Pilar

ORCID: 0000-0002-9701-7006

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Alvarado García Paul Alan Arkin

ORCID: 0000-0003-1641-207X

**Jurado evaluador**

Dr. Teresa del Pilar García García

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velasquez Temoche

Miembro

Mgtr. Paul Alan Arkin Alvarado García

Miembro

Dr. Morales López Luis Hesneide

Asesor

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Así, quiero mostrar mi gratitud al señor rector de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Rvdo. Padre Juan Roger Rodríguez Ruiz, por su desinteresado compromiso con la organización.

Muestro mis más sinceros agradecimientos a mi tutor de proyecto, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar una clave de hechos que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo del trabajo.

Por último, quiero agradecer a la base de todo, a mi familia, en especial a mis padres, que quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión, y sobre todo por su amor.

## **Dedicatoria**

Gracias a las personas especiales de mi vida: A mis padres, quienes, a pesar de todas las dificultades, me ayudaron a hacer realidad mi sueño. A mis amigos de trabajo y socios de investigación por toda la ayuda y el apoyo durante este período tan importante de mi educación académica. A todas las personas que directa o indirectamente contribuyeron a mi investigación.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa en el 2022. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal, de alcance descriptivo; la población estuvo constituida por 100 trabajadores de la empresa privada Oleaginosas Amazónicas S.A en Pucallpa, con una muestra de 61 trabajadores entre varones y mujeres quienes fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico del tipo aleatorio simple. Los instrumentos que se aplicaron fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff(1995) adaptado por Van Dierendonck en el 2004 y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 creado por J.L Meliá en 1998. Los resultados arrojaron que sí existe asociación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, según el análisis de estadística inferencial, encontramos que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) que fue de ,395 y con un nivel de significancia  $p = .002$ . Con respecto a los objetivos específicos se encontró que de la población estudiada la mayoría (64%) presenta un nivel de bienestar psicológico alto, mientras que en el segundo objetivo específico se encontró que la mayoría (52%) presenta un nivel de satisfacción laboral bueno.

***Palabras clave:*** Bienestar psicológico, satisfacción laboral



### **Abstract**

The objective of this research is to determine the relationship between psychological well-being and job satisfaction of workers of a private company in the city of Pucallpa in 2022. The study corresponds to the quantitative approach, non-experimental - transversal design, descriptive scope ; The population was made up of 100 workers from the private company Oleaginosas Amazónicas S.A in Pucallpa, with a sample of 61 workers, both men and women, who were selected through simple random non-probabilistic sampling. The instruments that were applied were the Ryff Psychological Well-being Scale (1995) adapted by Van Dierendonck in 2004 and the Job Satisfaction Questionnaire S21/26 created by J.L Meliá in 1998. The results showed that there is an association between psychological well-being and job satisfaction, according to the inferential statistical analysis, we found that the value of the Spearman correlation coefficient (Rho) was .395 and with a significance level  $p = .002$ . With respect to the specific objectives, it was found that the majority (64%) of the studied population presents a high level of psychological well-being, while in the second specific objective it was found that the majority (52%) presents a good level of job satisfaction.

**Keywords:** Psychological well-being, job satisfaction

## Índice de Contenido

<b>I.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	13
<b>II.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	17
	2.1. Antecedentes.....	17
	2.2. Bases teóricas.....	24
	2.3. Hipótesis .....	28
<b>III.</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	29
	3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	29
	3.2. Población y muestra .....	30
	3.3. Variables, definición y operacionalización.....	30
	3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	31
	3.5. Método de análisis de datos .....	31
	3.6. Aspectos éticos .....	31
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	32
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	34
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	37
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	38
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39
	<b>ANEXOS</b> .....	43
	Anexo 01. Matriz de consistencia.....	43
	Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	44
	Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento .....	47
	Anexo 04. Formato de consentimiento informado.....	53
	Anexo 05. Documento de aprobación de institución para la recolección de.....	54
	información .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> .....	<b>32</b>
<b>Tabla 2</b> .....	<b>33</b>
<b>Tabla 3</b> .....	<b>33</b>

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente el ámbito laboral se caracteriza por una exigencia alta y una constante adaptación a los cambios que son generados por factores económicos, tecnológicos, políticos y sociales que influyen en el comportamiento de las personas y de las organizaciones.

En la última década en el Perú debido al Tratado de Libre Comercio la actividad agrícola ha dado un giro convirtiéndose en uno de los primeros ingresos para la nación. La agroindustria ha proporcionado un sin número de oportunidades de trabajo y el agricultor ha pasado a formar parte de una empresa en donde se ha tenido que adaptar al uso de nuevas tecnologías, jornadas laborales, metas de producción y uso de implementos de seguridad.

Sin embargo, en los últimos años el bienestar de los trabajadores se ha visto afligido por distintas causas que han originado en las empresas un ambiente laboral inestable, lo cual ha producido niveles elevados de estrés e insatisfacción (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

En la actualidad debido a la alta producción de palma aceitera los trabajadores se han visto estresados por las extensas jornadas de trabajo de lunes a domingo en la ciudad de Pucallpa. Así mismo; hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo, por ejemplo, puede ocurrir que una persona tenga las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, pero no disponga de suficientes recursos o no reciba el apoyo que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. (Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2022) Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes: insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.(Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2018)

Para Casullo (2006) “el bienestar psicológico se refiere a la experimentación de niveles altos de gozo de la vida, caracterizado por un adecuado estado de ánimo y con pocas emociones negativas” (p.72). Ryff y Keyes (1995), define el bienestar psicológico como un esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y cumpla con su potencial, lo cual tiene que ver con tener un propósito de vida que ayude a darle significado. Esto implica asumir retos y realizar esfuerzos para superarlos y así alcanzar las metas propuestas. Así mismo, Robbins y Judge (2009) muestran que las condiciones asociadas al bienestar o malestar dentro de la organización influyen en el comportamiento de los trabajadores, por ello; cuando un trabajador no se siente satisfecho tiende a manifestar comportamientos negligentes, de protesta, renuncia o de

desesperanza; además, el bienestar psicológico influye en el rendimiento, las actitudes y en la salud de las personas. Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (p.70).

Hoy en día, los departamentos de recursos humanos tienen el gran reto de innovar para garantizar la productividad y satisfacción de sus trabajadores frente a la era digital. Según la última encuesta de satisfacción laboral nacional, solo el 24% es feliz en su empleo. Según dicha encuesta, un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y 80% más creativo e innovador (Consultora Ackermann International, 2020).

### **Formulación del problema**

Es por ello, que se plantea una interrogante a partir de lo antes mencionado ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa Privada en la ciudad de Pucallpa, 2022?

### **Justificación**

La presente investigación es de mucha importancia, ya que vamos a saber el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, la cual obtendremos información relevante para poder tomar medidas que permitan prevenir daños que van en contra del bienestar psicológico de los trabajadores de dicha empresa.

Así mismo hondaremos el tema de satisfacción laboral, que se realizará por la necesidad de identificar los aspectos relevantes del bienestar del individuo en las organizaciones, ya que va ligado a una mayor efectividad en su trabajo, siendo esto también un tema de mucho interés para los psicólogos.

Muchos estudios confirman que, tras el paso de los años, los estados emocionales se convierten en el motivo más importante para mantener la

satisfacción con la vida y es por ello, que las empresas deben de incluir en la prevención y promoción de la salud de sus miembros el bienestar emocional para aumentar la satisfacción laboral (Cabero, 2016).

Por otro lado, se pone de manifiesto la necesidad de las personas de adquirir un elevado autocontrol y capacidades de gestión emocional para atender a las expectativas de las nuevas formas de relación comercial entre las empresas y sus clientes.

Por ejemplo, tratar de mostrar emociones contrarias a las que se sienten, se relaciona con mayor desgaste emocional y bajo rendimiento, a la vez que la supresión emocional incrementa percepción de estrés y ansiedad. Mientras que un trabajo más profundo en regulación emocional puede contribuir a algunos efectos positivos, como la mayor satisfacción personal y percepción de logro personal, a la vez que puede contribuir a la generación.

### **Objetivos de la investigación**

#### **a) Objetivo General:**

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022

#### **b) Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel del bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.
- Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes internacionales**

Belén (2020) Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba en Argentina. El objetivo de esta investigación fue evaluar y analizar el malestar percibido por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas con ocupación laboral en relación de dependencia y autónomos, que residían en la provincia de Córdoba. Se realizó un estudio de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo transversal. Los participantes ( $n = 120$ ) se dividieron en dos grupos: a) trabajadores en relación de dependencia, b) trabajadores autónomos. El muestreo fue accidental. Los datos se recolectaron en línea mediante Google Forms. Se administraron los siguientes instrumentos: cuestionario de datos socio-demográficos y de otros datos relevantes (elaborado ad hoc); Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A); Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL). Los análisis de datos se realizaron con Infostat. La significación estadística se fijó en  $\leq 0.05$ . En los análisis de diferencias entre el tipo de relación en el puesto laboral y los puntajes medios del IMPIL y el puntaje total del BIEPS-A no hubo diferencias estadísticamente significativas.

En ambos grupos, se hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre el puntaje total del BIEPS-A y las sub-escalas del IMPIL competencia personal, preocupaciones económicas, molestias emocionales y molestias



cognitivas. Estos resultados, aunque confirman la relación inversa entre malestar por inestabilidad laboral y el bienestar psicológico, sugieren que el tipo de relación laboral no sería una variable relevante que distinga el nivel de bienestar psicológico o de malestar por la inestabilidad laboral.

Rivas (2019) Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Belén Catamarca en Argentina: Trabajadores Dependientes y Autónomos. El objetivo de la presente investigación fue evaluar y analizar el malestar percibido por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en personas que trabajen de manera autónoma y dependiente residentes en la ciudad de Belén provincia de Catamarca, a fin de conocer características comunes y específicas e indagar relaciones entre estas variables. Para esto se aplicaron las pruebas t de Student y el coeficiente de correlación de Spearman. El error tipo I se fijó en  $< 0.05$ . Se administraron los siguientes instrumentos de manera online: cuestionario sociodemográfico ad-hoc, inventario de malestar percibido en la inestabilidad laboral (IMPIL) y escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A). La muestra estuvo conformada por 48 participantes en su mayoría mujeres, que se dividieron en 21 autónomos (AUT) y 27 en relación de dependencia (RDEP). El 54,17% se encuentra hace 5 años o más en su puesto actual de trabajo, mientras que el 29,16% entre 1 año y menos de 5. De acuerdo de la autopercepción del desempeño laboral se agrupan en su mayoría en muy bueno (64,58%), mientras que el porcentaje restante se acumula en excelente (14,58%) y bueno (18,75). No se hallaron diferencias ni asociaciones estadísticamente significativas, es decir el bienestar psicológico no se relaciona con la inestabilidad laboral en los trabajadores tanto en RDEP como AUT. No obstante, los trabajadores AUT presentan niveles más altos en cuanto a la preocupación por la salud y

preocupación por el futuro; en lo que refiere a los RDEP se observa mayores valores en la sub-escala molestias emocionales.

Estupiñan et al. (2018) Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta en Colombia. Esta investigación se realizó bajo un enfoque Cuantitativo; con un diseño no experimental y adicionalmente tiene una connotación de un alcance correlacional, ya que se pretende determinar una relación entre las variables como el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de variables sociolaborales, la escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, La escala de felicidad, todo esto bajo un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, esto para un total de 123 empleados encuestados.

Como resultados se pudo obtener que la sub variable de beneficios económicos se encuentra en un nivel muy bajo (2,96) en relación con las demás variables, ya que todas estas se encuentran con una desviación estándar similar, es decir se pueden incluir todas estas en un rango moderado indicando que la significación de la tarea es la sub variable más alta con un (3,98).

### **Antecedentes nacionales**

Delgado (2021) Bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021. El presente estudio tuvo como objetivo relacionar el bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021. El estudio fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel de investigación fue relacional y el diseño de investigación fue epidemiológico. Exponiendo que el estudio acomete relacionar dos variables, siendo

independiente de lugar y tiempo de estudio, por lo que se delimitó que el ámbito para la recolección de datos se encuentre constituida por los colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, que se adecuen con los criterios de elegibilidad. La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables fue la técnica psicométrica, que consiste en lo señalado en la ficha técnica de los instrumentos. Las pruebas empleadas fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff por Perez y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de Ruiz. Se obtuvo como resultado que no existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores.

Medina y Ramos(2021) Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes, 2021. La presente investigación planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. El tipo de investigación fue básico con diseño no experimental transversal y de nivel correlacional. La muestra la conformaron 150 participantes del Municipio de los Aquijes. Para la recolección de datos se utilizaron: para la variable satisfacción laboral la ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL –SPC; mientras que para la variable bienestar psicológico se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados demostraron que existe una correlación directa y significativa, de intensidad alta entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico ( $Rho = .448, p < 0.000$ ). Sobre la conclusión más importante obtenida en presente trabajo, fue que, a mayor satisfacción laboral, mayor es el bienestar psicológico en los participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ramos (2020) Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. El objetivo

del estudio fue determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, además, para cumplir con lo establecido fue necesario seguir un diseño no experimental descriptivo correlacional, así mismo, los datos fueron recolectados a través de la escala de cada una de las variables y la población fue representada por un total de 100 colaboradores. Los hallazgos principales demostraron que el bienestar psicológico de los colaboradores alcanzó un nivel alto de 47% y el 28% demostró tener una alta satisfacción laboral, así mismo, se evidenció que existe relación positiva alta y significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral, en la cual condiciones físicas y/o materiales presentó un coeficiente de ,769\*\*, beneficios laborales y/o remunerativos ,726\*\*, políticas administrativas ,796\*\*, relaciones sociales ,633\*\*, desarrollo personal ,664\*\*, desempeño de tareas ,763\*\* y relación con la autoridad ,790\*\*; de manera similar, existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral; autoaceptación muestra una relación positiva muy alta con ,802\*\*, además, existe relación positiva alta para relaciones positivas con ,799\*\*, autonomía ,760\*\*, dominio del entorno ,785\*\*, propósito de la vida ,784\*\* y crecimiento personal mostró una relación moderada de ,501\*\*. Finalmente se logró determinar que existe relación positiva muy alta de 0.908 entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, además, es significativa con un P valor menor al 0.05.

Pérez y Rodríguez (2020) Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la correlación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, en una muestra de 169

trabajadores de una empresa de la ciudad de Huacho. El presente estudio fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se empleó la escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall versión en español Pérez y Fidalgo (1995) y la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS de Casullo et al., 2002). Los resultados determinaron que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico se correlaciona de manera significativa en el nivel  $p < 0.5$ , además se identificó una correlación positiva moderadamente fuerte ( $\rho = .542$ ) entre las variables de estudio. Por otro lado, se identificó que un gran porcentaje de los participantes tienen un nivel moderado de satisfacción laboral (44.97%) y bienestar psicológico (46.75%). Por otro lado, se determinó que las variables sociodemográficas de edad y sexo, no son determinantes para poseer un adecuado nivel de satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Chavarria (2019) Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

Resumen: La presente investigación es de tipo correlacional, cuyo objetivo general fue hallar la relación entre bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. La muestra estuvo establecida por 130 personas adultas de ambos sexos. En la mencionada investigación se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (versión en castellano y consta de 39 ítems) y Utrecht Work Engagement Scale (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, versión española y consta de 17 ítems). Los resultados evidenciaron que existe relación directa baja entre bienestar psicológico y engagement laboral ( $\rho = .210$ ,  $\text{sig} = .000$ ), indicando que a mayor bienestar psicológico mayor será la presencia de engagement laboral. También se encontró la misma

correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio de entorno, propósito con la vida y crecimiento personal con las dimensiones del engagement laboral: vigor dedicación y absorción. Por otro lado se identificaron evidencias significativas en cuanto a edad y tiempo de permanencia por parte de ambas variables.

### **Antecedentes locales**

Gonzáles et al. (2017) El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017. La investigación, se desarrolló con el propósito de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, estudio que pretendió servir de apoyo a toda la comunidad universitaria. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño transeccional correlacional, se aplicó a 80 trabajadores de la Universidad Nacional por cada variable, cada instrumento, constó de 20 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta, las encuestas se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv24). Existió relación negativa muy baja y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017, lo que nos indicó que el clima organizacional no contribuyó hacia una relación positiva y significativa.

Huamán (2021). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de SUNARP - Zona Registral N° VI, Pucallpa 2021. La presente investigación tuvo como finalidad determinar relación entre clima y la satisfacción laboral de los colaboradores de SUNARP, Pucallpa 2021, para cumplir con ello se empleó una investigación de tipo aplicada, con enfoque

cuantitativo, de diseño no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional, además para la recolección de datos se tuvo una población de 60 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica, con su instrumento un cuestionario, del cual se obtuvo como resultado que con el coeficiente de Rho de Spearman, se determinó una correlación bilateral de  $r=0,924$  y una Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , logrando concluir que existe una relación altamente significativa en las dos variables estudiadas, demostrando así que Zona Registral N° VI, al crear un buen clima organizacional, los colaboradores se van a sentir más satisfechos; sustentándose en el cruce de tablas, donde se observó que ambas variables estuvieron óptimas con un 43,3%. De acuerdo a dicho análisis inferencial se dedujo que SUNARP - Zona Registral N° VI Pucallpa, debe mejorar su clima organizacional, con el fin de tener colaboradores más satisfechos que aporten en el éxito de la institución.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Bienestar**

Es estar bien con la vida y sentirse satisfecho, no es estar bien las veinticuatro horas del día; es sentir que estamos contentos con nosotros mismos y con la vida que tenemos a pesar de que vivamos contratiempos e infortunios. (Cabero,2016)

### **2.2.2. Bienestar psicológico**

Para, Casullo (2006) “el bienestar psicológico se refiere a la experimentación de niveles altos de gozo de la vida, caracterizado por un adecuado estado de ánimo y con pocas emociones negativas”, (p.72). Este estado de bienestar es resultado de una autovaloración sobre los diferentes aspectos de la vida de la persona.

Por otro lado; el bienestar psicológico se define, según Ryff y Keyes (1995), como un esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y cumpla con su potencial, lo cual tiene que ver con tener un propósito de vida que ayude a darle significado.

### **2.2.3. Dimensiones**

#### **▪ Auto aceptación**

Se refiere al hecho que las personas se puedan sentir bien consigo mismas, es decir; que deben ser conscientes de algunas limitaciones y también deben presentar actitudes positivas hacia uno mismo, es por ello que se considera como una característica esencial del funcionamiento psicológico positivo. (Cabero, 2016)

#### **▪ Relaciones Positivas**

Cuando hablamos de relaciones positivas nos referimos la calidez y la confianza con que nos relacionamos con los demás, y así mismo se tiene que demostrar alta madurez en la personalidad. Las personas que presentan una alta puntuación tienden a tener la capacidad de auto realizarse demostrando demasiada empatía y a la vez tienen ciertos sentimientos de afectividad hacia otras personas y así llegan a tener lazos de amistad. Y por último cuando hablamos de algunas personas que llegan a tener bajas puntuaciones, éstas personas tienden a tener pocos vínculos de afecto con otros y se les dificulta llegar a ser cálidos, abiertos y no llegan a preocuparse por los demás, y tienden a aislarse y tener sentimientos de frustración en cuanto es a sus relaciones interpersonales. (Cabero, 2016)



### ▪ **Autonomía**

Se refiere al bienestar añadido por la auto determinación, la independencia y la conducta que es regulada por ciertos criterios propios, llegando así a afectar a la conducta de manera interna.

Algunas personas con una alta autonomía no dejan llevarse por los miedos y algunas creencias de mezclas, y por ende tienden a tener un sentido de familiaridad en sus comportamientos. Por otro lado; los que llegan a tener una baja autonomía, tiende a tener desconfianza en el juicio de los demás más que en ellos mismos para llegar a tomar ciertas decisiones importantes como base para lograr una mejor autonomía frente a los demás. (Cabero, 2016)

### ▪ **Dominio del Entorno**

Se refiere a la habilidad para desenvolverse en cualquier tipo de ambiente social. Por lo tanto, hay personas que logran tener una alta puntuación, ya que tienen un dominio y control de su entorno, haciendo énfasis en el uso de afectividades de algunas oportunidades del contexto y así globalizar un entorno más favorable para una mejor satisfacción de sus propias necesidades psicológicas. Por otro lado; tenemos aquellas personas que tienden a tener una baja puntuación en esta dimensión ya que muestran ciertas dificultades en el manejo de situaciones de su vida diaria; haciendo hincapié al sentimiento de ser incapaz de poder crear entornos más exitosos. (Cabero, 2016)

### ▪ **Propósito en la vida**

Ryff define esta dimensión como la capacidad de plantearse metas

vivenciales para dar un sentido a la vida, pues para disfrutar de un bienestar duradero las personas necesitan marcarse metas en la vida. Las personas con una alta puntuación en esta dimensión muestran que tienen sentido de dirección, sentido de vida y metas definidas para alcanzar; mientras que una baja puntuación demuestra que las personas no tienen un sentido de vida, tienen pocas metas y objetivos, dando a notar una filosofía unificadora de vida. (Cabero, 2016)

#### ▪ **Crecimiento personal**

Según Orison (2016) el crecimiento personal está relacionada con el sentido de crecimiento y desarrollo personal, de tal manera que se pueda mantener una buena dinámica de aprendizaje donde puedan aprender de ellos mismos dejándose abiertos a nuevas experiencias y un buen desarrollo continuo de sus capacidades.

#### **2.2.4. Satisfacción laboral**

Según Locke 1976 (como se citó en Mason y Griffin, 2002) En psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina “satisfacción laboral”.

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007, p.143).

Con base en la revisión de los artículos de investigación, se

encontraron las siguientes definiciones del constructo “satisfacción laboral”:

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992 en Morillo, 2006, p.47).

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

Blum y Nayles (1995) mencionan que la satisfacción en el trabajo “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general” (p.47).

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

Bracho (1989, en Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (p.47)

### **2.3.Hipótesis**

H0: Existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.

H1: No existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación**

El nivel fue descriptivo según Hernández et al. (2003), en la cual consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

El presente estudio de investigación fue de tipo cuantitativo de acuerdo a Hernández et al. (2003). La investigación cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecida previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Dado que el objetivo del estudio fue determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de pucallpa-2022, se recurrió a un diseño no experimental ya que se aplicará de manera transversal, considerando que

el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, se procedió a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a detalle la forma en que ciertos factores psicosociales puede llegar a afectar en el bienestar de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa.

De acuerdo con Hernandez et al. (2003) la investigación no experimental “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos”

### 3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022, en la cual la muestra estuvo constituida por 61 trabajadores entre varones y mujeres cuyas edades oscilan entre 23 a 55 años.

### 3.3. Variables, definición y operacionalización

VARIABLES DE ASOCIACIÓN	DIMENSIONES/INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Satisfacción laboral	Estructura		
	Responsabilidad		
	Recompensa	Bajo	
	Desafío	Medio	Categoría, ordinal, politómica
	Relaciones	Alto	
	Cooperación	Elevado	
	Estándares		
	Conflicto		
VARIABLE DE SUPERVISIÓN	DIMENSIONES/INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Bajo	
	Relaciones positivas	Moderado	
	Autonomía	Alto	Categoría, ordinal, politómica
	Dominio del entorno	Elevado	
	Propósito en la vida		
	Crecimiento personal		

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica de recolección de datos fué a través de un cuestionario que consistió en recopilar datos informativos en la que los investigadores plantearon interrogantes sobre la información que se quiere obtener para posteriormente reunir todos los datos obtenidos individualmente y poder así generar datos globales sobre una situación o problemática. (Ryff, 1995)

#### **3.4.2. Instrumentos**

Para la presente investigación se empleó la Escala de bienestar psicológico de Ryff citado en (Pérez, 2017) y el Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 (Ruiz, 2009)

### **3.5. Método de análisis de datos**

De acuerdo a la investigación los procedimientos de los datos recolectados fueron tabulados en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Excel 2019. Para los procesos en el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son las tablas de distribución de frecuencias y porcentual. Así mismo; para determinar la relación de las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se trabajó con personas, donde se respetó la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confiabilidad y la privacidad. Este principio implicó a todas las personas que participaron voluntariamente a la investigación y se involucró el pleno respeto a sus derechos fundamentales.

Así mismo se aseguró el bienestar de las personas que participen en la investigación. (Código de ética para la investigación de ULADECH, 2022)

Además, se ejerció un juicio razonable, ponderable y se tomó precauciones necesarias para asegurarse de que sesgos y las limitaciones no den lugar a tolerar prácticas injustas, asimismo, se mantuvo la integridad científica al declarar los conflictos que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados. La presente investigación cumplió con los principios básicos de la ética en todo momento la dignidad humana, y se proporcionó información a los trabajadores para que así tengan conocimientos de su participación. (Código de ética para la investigación de ULADECH, 2022)

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre Bienestar Psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa, 2022*

			Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1.000	,395**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	61	61
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,395**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Según el análisis de estadística inferencial, encontramos que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) que fue de ,395 y con un nivel de

significancia  $p = .002$  siendo así mayor al nivel de significancia estándar del 5% ( $p > 0.05$ ); es por ello, que aceptaríamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa o de investigación. Esto concluye en que hay suficiente evidencia para demostrar que: Si existe asociación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.

**Tabla 2.**

*Bienestar Psicológico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.*

Bienestar Psicológico	f	%
Bajo	1	2%
Moderado	3	5%
Alto	39	64%
Elevado	18	30%
Total	61	100%

Nota: De la población estudiada la mayoría (64%) presenta un nivel de bienestar psicológico alto.

**Tabla 3.**

*Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.*

Satisfacción laboral	f	%
Bajo	4	7%
Medio	25	41%
Alto	32	52%
Total	61	100%

Nota: De la población estudiada la mayoría (52%) presenta un nivel de satisfacción laboral alto.



## V. DISCUSIÓN

Del estudio realizado para determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa en el 2022, se ha encontrado que sí existe asociación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con Medina y Ramos (2021), Ramos (2020), Belén (2020), Chavarría (2019), Estupiñan et al. (2018) y Pérez y Rodríguez (2020) quienes encontraron en su estudio que sí existe relación directa y significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Por otro lado, estos resultados discrepan con la de Delgado (2021), quien encontró en su estudio que no existe una asociación entre ambas variables.

Estos resultados permiten deducir que los puntajes altos de bienestar psicológico sí tienen relación con los puntajes de nivel alto de satisfacción laboral, ya que los trabajadores manifiestan que dentro de la organización existen algunas condiciones que generan cierto bienestar en lo que respecta a la toma de decisiones, comunicación eficaz, resolución de problemas, clima laboral y eso hace que les guste su trabajo y se sientan satisfechos con lo que la empresa les brinda ; por lo que es frecuente manifestar emociones positivas, mucha empatía, tolerancia y mucha reciprocidad afectiva entre los miembros de la organización, motivo por el cual pueden expresar fácilmente sus opiniones incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas y se sienten seguros y positivos consigo mismos. Según Ryff y Keyes (1995) el bienestar psicológico se define como un esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y cumpla con su potencial, lo cual tiene que ver con tener un propósito de vida que ayude a darle significado. En

referencia a la segunda variable de satisfacción laboral, Bracho (1989, en Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” p.47)

Sobre las dimensiones del bienestar psicológico de Ryff los trabajadores presentan niveles altos de bienestar en la dimensión aceptación y propósito en la vida, pero en la dimensión relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno y crecimiento personal los niveles son muy altos. Es decir, los trabajadores presentan una sensación de bienestar consigo mismos, es decir que son conscientes de algunas limitaciones. Así mismo muestran que tienen sentido de dirección, un sentido de vida y metas definidas que alcanzar. Por otro lado, tienen la capacidad de auto realizarse demostrando mucha empatía y a la vez tienen ciertos sentimientos de afectividad hacia otras personas como es llegar a tener lazos de relaciones de amistad, a esto nos referimos al dar y tomar como es el ponerse en el lugar del otro. Así mismo, los trabajadores no se dejan llevar por los miedos y algunas creencias de mezclas, y por consiguiente tienden a tener un sentido de familiaridad en sus comportamientos. Presentan dominio y control de su entorno, haciendo énfasis el uso de afectividades de algunas oportunidades del contexto y así globalizando un entorno más favorable para una mejor satisfacción de sus propias necesidades psicológicas, (Ryff, 1995). Y por último los trabajadores presentan un sentido de crecimiento y desarrollo como persona, (Orison, 2016)

En los resultados del objetivo específico: Identificar el nivel de Bienestar Psicológico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de

Pucallpa, 2022. El resultado encontrado fue que la mayoría presenta un nivel alto y elevado de bienestar psicológico. Estos datos al ser comparados con Delgado (2021) concuerdan en el nivel de bienestar psicológico alto. Lo que indica que existe una autovaloración que refleja que los trabajadores experimentan gozo de la vida, lo cual se caracteriza por un adecuado estado de ánimo y con pocas emociones negativas, esto como resultado de una autovaloración de los diferentes aspectos de su vida, (Casullo, 2006). Según Clinic (2021) el bienestar emocional lo constituyen el conjunto de sensaciones positivas derivadas de un funcionamiento mental que nos capacita para hacer frente o adaptarnos a las situaciones y demandas ambientales. Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (p.70). De tal afirmación, la mayoría de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022 no evidencian un malestar psicológico, a la vez experimentan poco estrés, se sienten satisfechos con su trabajo; estos trabajadores están más o menos comprometidos, y frente a una oportunidad de cambiarse de trabajo posiblemente no lo harían.

## **VI. CONCLUSIONES**

En la presente investigación se concluyó que sí existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.

De la población estudiada la mayoría presenta bienestar psicológico alto y nivel de satisfacción laboral alto.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere adaptar la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff a una población general de trabajadores ya que mide aspectos subjetivos del ser humano.
- La presente investigación puede ser utilizada para investigaciones, evaluaciones individuales, grupales, indicadores de recursos humanos y realizar programas de promoción.
- Utilizar la escala con la finalidad de aportar al área de seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar charlas motivacionales a los trabajadores.
- Se recomienda que el empleador organice actividades recreativas para los trabajadores.
- Mejora continua de las recomendaciones descritas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belén Oliva, R. (2020). Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba.  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/21200>
- Cabero, M. (2016). El bienestar emocional: ( ed.). Editorial UOC.  
<https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/57738>
- Casullo, M. (2006). Bienestar psicologico. Buenos Aires : Paidós .
- Chavarría Híjar, M. G. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. Lima, Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36880>
- Consultora Ackermann International(2020).  
<https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Delgado Saavedra M. J. (2021). Bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021.  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25183>
- Estupiñan Lopez, H., Fuentes Leiva, Y., y Lizcano Alvarado, C. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/3502>
- García Delgado, J. L. (2018). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23525>
- Gongora, V., y Castro Solano, A. (2018). Bienestar emocional, psicológico y social y variables demográficas en población adulta de la ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6534088>

- González Ortiz, I., Huaman Sinche, M., y Pinedo Del Águila, J. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017. Pucallpa-Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3783>
- Huaman Cervantes, D. A. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de SUNARP - Zona Registral N° VI, Pucallpa 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85668>
- León Carrión, M. P. (2020). Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019. Chimbote, Ancash, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44411>
- Medina Hernandez, K. L. y Ramos Injante, K. L. C. (2021). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35391>
- Pérez Evangelista, N. N. y Rodríguez Solís, R. E. (2020). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60194>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera Edición Ginebra: ([https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_635149/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang-es/index.htm), consultado el 26 de agosto de 2022)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (2010). Bienestar Psicológico.
- Organización Internacional del Trabajo(2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022.  
Ginebra:[https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS\\_848464/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm), consultado el 26 de agosto de 2022)
- Orison, S. (2016). Alegría de vivir: El secreto de la felicidad. Marden  
[https://books.google.com.pe/books?id=TGP\\_CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=alegria+de+vivir+que+es&hl=es\\_419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=TGP_CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=alegria+de+vivir+que+es&hl=es_419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Rey Hernandez, L. Y. (2021). Determinantes de la calidad de vida de los trabajadores del sector financiero y sector público en Cúcuta. Cucutá.  
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19190>
- Rivas Ruzo, S. B. (2019) Inestabilidad Laboral y Bienestar Psicológico en Belén Catamarca en Argentina: Trabajadores Dependientes y Autónomos.<https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/17877>
- Rodríguez-Zafra, M. (2004). Crecimiento personal: aportaciones de oriente y occidente: ( ed.). Editorial Desclée de Brouwer.  
<https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/47717>
- Wright, Bradley, y Davis Brian. 2003. Job Satisfaction in the Public Sector, The Role of the Work Environment, 70. New York, North Carolina: Sage Publications.
- Ramos Marrufo, Y. C. (2020). Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53059>
- Robbins, Stephen, y Timothy Judge. 2009. Comportamiento Organizacional, 79,



80. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

## ANEXOS

## Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.</li> <li>• Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.</li> </ul>	<p><b>H0:</b> Existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.</p> <p><b>H1:</b> No existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa, 2022.</p>	<p><b>Bienestar psicológico</b> Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoaceptación</li> <li>• Relaciones positivas</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Dominio del entorno</li> <li>• Propósito en la vida</li> <li>• Crecimiento personal</li> </ul> <p><b>Satisfacción laboral</b> Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Desafío</li> <li>• Relaciones</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Estándares</li> <li>• Conflicto</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> El estudio corresponde al enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Alcance descriptivo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Diseño no experimental – transversal.</p> <p><b>Población y muestra:</b> La población estará constituida por 100 trabajadores de la empresa privada Oleaginosas Amazónicas S.A en Pucallpa, con una muestra de 61 trabajadores entre varones y mujeres</p> <p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escala de bienestar psicológico de Ryff(1995) adaptado por Van Dierendonck en el 2004.</li> <li>• Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 creado por J.L Meliá en 1998.</li> </ul>

## Anexo 02. Instrumento de recolección de información

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Apreciado trabajador, este instrumento es estrictamente confidencial. A continuación, se te presentan 39 afirmaciones. Te pedimos que contestes con sinceridad cada uno de los ítems marcando con una (X) la opción que mejor describe lo que pensaste o sentiste durante el último mes. (No hay respuesta correcta o incorrecta, todas sirven).

#### DATOS GENERALES

**Sexo:**         Maculino         Femenino        **Edad:**        **Profesión:**

**Tiempo de actividad en el lugar de trabajo:**

**Área de trabajo:**

**Estado Civil**  Casado (a)     Soltero (a)     Conviviente     Divorciado (a)     Viudo (a)

**Lugar de Procedencia:**  Costa     Sierra     Selva     Extranjero

N°	Items	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando analizo la historia de mi vida, me siento satisfecho de cómo han resultado las cosas.					
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes comparto mis preocupaciones.					
3	Expreso fácilmente mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.					
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida					
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.					
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.					
8	No cuento con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					
9	Tiendo a preocuparme por lo que los demás piensan de mí.					
10	Me juzgo por lo que pienso que es importante, no por lo que otros piensan que es importante.					
11	Soy parte de una familia y he construido un modo (estilo) de vida a mi gusto.					
12	Soy una persona activa cuando realizo los proyectos que me propongo					
13	Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas de mí mismo.					
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.					
15	Tiendo a dejarme influenciar por personas con opiniones firmes.					
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.					

17	Me siento bien cuando pienso lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.					
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.					
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.					
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.					
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.					
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.					
23	Tengo clara la dirección y objetivo de mi vida.					
24	Conforme pasa el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.					
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.					
26	He experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.					
27	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos.					
28	Soy bastante eficiente, manejando mis responsabilidades diarias.					
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.					
30	Hace mucho tiempo; que dejé de hacer cambios importantes en mi vida.					
31	Me siento orgulloso de quién soy y de la vida que llevo.					
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.					
33	Siento que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.					
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.					
35	Las experiencias nuevas me desafían a replantear lo que pienso sobre mí mismo y el mundo.					
36	Pensándolo bien, con los años no he mejorado mucho como persona.					
37	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.					
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.					
39	Si no fuera feliz en mi vida, tomaría medidas efectivas para cambiarla.					

**GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/16

Apreciado trabajador, este instrumento es estrictamente confidencial. A continuación, se te presentan 39 afirmaciones. Te pedimos que contestes con sinceridad cada uno de los items marcando con una (X) la opción que mejor describe lo que pensaste o sentiste durante el último mes. (No hay respuesta correcta o incorrecta, todas sirven).

### DATOS GENERALES

**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Femenino

**Edad:**

**Profesión:**

**Tiempo de actividad en el lugar de trabajo:**

**Area de trabajo:**

**Estado civil:** ( ) Casado(a) ( ) Soltero(a) ( ) Conviviente ( ) Divorciado(a)

**Lugar de procedencia:** ( ) Costa ( ) Sierra ( ) Selva ( ) Extranjero

N°	Items	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me gusta mi trabajo					
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					
4	Mi salario me satisface					
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa					
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes					
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface					
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria					
14	Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen					
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea					
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo					
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo					
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan					
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea					

### **Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **3.1.Ficha técnica**

✓ **Nombre de la prueba:** Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

✓ **Autores:** Carol Ryff.

✓ **Año:** 1995

✓ **Adaptación y validación:** Madelinne Pérez Basilio. (2017)

✓ **Procedencia:** Estados Unidos

✓ **Objetivo:** Determinar el nivel de bienestar psicológico mediante una escala.

✓ **Aplicación:** Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

✓ **Tipo de aplicación:** Individual y colectivo

✓ **Tiempo de aplicación:** 20 minutos aproximadamente

✓ **Total, de ítems:** 39

#### **Descripción**

Este cuestionario de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff fue diseñado por Carol Ryff en el año 1995, y ha sido adaptado para Perú el año 2017 por Madelinne Pérez Basilio; y por lo tanto esta escala mide seis dimensiones positivas del bienestar psicológico, que fueron elegidos como las características principales que pueden hablar acerca de un ser humano con buena salud mental y en óptimo desarrollo. Por lo tanto, esto hace referencia a las siguientes dimensiones del Bienestar Psicológico:

✓ **Dimensión I:**

Auto aceptación

✓ **Dimensión II:**

Relaciones Positivas

✓ **Dimensión III:**

Autonomía Presenta

✓ **Dimensión IV:**

Dominio del Entorno

✓ **Dimensión V:**

Propósito en la vida

✓ **Dimensión VI:**

Crecimiento personal

**Administración del instrumento.**

El instrumento puede ser aplicado a nivel individual y grupal. La evaluación dura máximo 20 minutos. La aplicación es dirigida a adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

El evaluado cuenta con las instrucciones necesarias para responder de manera acertada cada enunciado. Se presentan enunciados sobre el modo de comportarse, sentir y actuar. No existe respuesta correcta o incorrecta. El evaluado puede elegir entre 5 alternativas de solución para cada ítem estipuladas sea “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

## Calificación

Niveles de bienestar psicológico

Nivel BP	Rango
Bajo	< 116 pts.
Moderado	117 - 140 pts.
Alto	141 - 175 pts.
Elevado	>176 pts.

Una vez que el evaluado haya terminado de realizar la prueba, se confirma que todos los enunciados hayan sido contestados, para poder continuar con la calificación. Las respuestas se califican según las seis alternativas asignadas a todos los ítems correspondientes a cada dimensión.

Para la corrección Invertir los ítems: 17, 23, 15, 26 y 21.

Siguiendo esta pauta: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1)

## Interpretación

Al obtener el puntaje respectivo por dimensión, se ubica cada uno de ellos en la categoría pertinente según el baremo adaptado.

## Adaptación

La adaptación de la prueba fue realizada por Madelinne Pérez Basilio el año 2017, el principal objetivo fue adaptar la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas y el estudio de la validez del constructo, validez factorial, consistencia interna y poder establecer baremos. Se utilizó la versión que fue adaptada por Díaz et al, (2006) ya que los ítems fueron traducidos al español y esta versión evidencia adecuadas propiedades psicométricas.



### **Validez de constructo**

Se obtuvo la validez por medio del criterio de cinco jueces mediante el método de análisis el Validez de Aiken, se determinó que los ítems cumplen con los criterios de contenido, concluyendo que ningún ítem sería eliminado. Para la validez del constructo, se estableció la correlación ítem- escala, siendo la mayor correlación de 710, se evidencio cuatro ítems con baja correlaciones, por lo cual se sugirió que sean eliminadas. Sin embargo, se concluyen que los ítems son adecuados y significativos para la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

#### **1.1.Grado de bienestar psicológico**

<b>Nivel BP</b>	<b>Rango</b>
Bajo	< 116 pts.
Moderado	117 - 140 pts.
Alto	141 - 175 pts.
Elevado	>176 pts.

### 3.2.Ficha técnica

- ✓ **Nombre de la prueba:** Cuestionario de satisfacción laboral s21/26
- ✓ **Autores:** Meliá, J. L.; Pradilla, J. F.; Martí, N.; Sancerni, M. D; Oliver, A. y Tomás, J. M.
- ✓ **Año:**1990
  - ✓ **Adaptación y validación:** Apéndice A; Domínguez-Lara, Calderón-De la Cruz y Arroyo-García,2016.
- ✓ **Procedencia:** Estados Unidos

✓ **Aplicación:** Adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

✓ **Tipo de aplicación:** Individual y colectivo

✓ **Tiempo de aplicación:** 20 minutos aproximadamente

✓ **Total, de ítems:** 26

### Descripción

Se suministró el Cuestionario de Satisfacción S21/26 (Meliá et al., 1990), adecuado a muestra peruana (Apéndice A; Domínguez-Lara, Calderón-De la Cruz y Arroyo-García, 2016), compuesto por 26 ítems repartidos en cuatro dimensiones: “satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción además satisfacción con la participación. Cada ítem es valorado mediante una escala de 0 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo). Los indicadores de confiabilidad son apropiados ( $>,70$ ) evaluada por coeficiente  $\alpha$ ,  $\alpha$  ordinal y  $\omega$ .

Se ha presentado la versión S21/26 del Cuestionario de Satisfacción que es una forma reducida del cuestionario S4/82. El S21/26 está compuesto por 26 ítems, mantiene una consistencia interna apreciable (Alfa 0'90) y presenta unos niveles de validez satisfactorios con criterios externos. Además, el cuestionario presenta una validez de contenido bien fundamentada, permitiendo un diagnóstico diferencial en un conjunto de dimensiones principales de la satisfacción laboral. La principal innovación de este cuestionario ha sido la inclusión de una escala de respuesta dicotómica, con la consiguiente economía de tiempo en la medición, cuestión siempre de interés práctico en los contextos organizacionales salvaguardando la calidad de la medición.

**Dimensiones**

Satisfacción intrínseca

Satisfacción con la supervisión

Satisfacción con la calidad de producción

Satisfacción con la participación

**3.3.Grado de satisfacción laboral**

<b>Nivel SL</b>	<b>Rango</b>
Bajo	< 34 pts.
Medio	35 - 69 pts.
Alto	70 - 104 pts.
Elevado	>105 pts.

## Anexo 04. Formato de consentimiento informado



### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: Bienestar Psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa-2022 y es dirigido por Haro Tamani Kelita, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa-2022.

Para ello, se le invita a participar en dos encuestas que le tomará 40 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado a través de los datos que nos dejará (correo electrónico /número de teléfono) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

---

Fecha:

---

Correo electrónico:

---

Firma \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

---

**Anexo 05. Documento de aprobación de institución para la recolección de información**



Carta S/Nº- 2022-ULADECH CATÓLICA

Pucallpa, 12 de Julio del 2022

Sr.  
Dr. Nilo Demetrio Maguiña Vásquez  
Gerente General de OLAMSA  
Presente.-



De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, mi nombre es **Haro Tamani Kelita**, con código de matrícula N° 1823191307, del ciclo VIII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "**Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa-2022**" durante los meses de Agosto - Septiembre del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su representada.

En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

*Próximamente*  
F. de poder  
de la institución  
por G.S.  
[Signature]  
15.7.22

*Kelita Haro Tamani*  
\_\_\_\_\_  
KELITA HARO TAMANI  
DNI: 75257890

*ADT/RR.HH*  
*Autorizado y otorgar*  
*las facilidades del*  
*CCIA*  
*14/07/22*



## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente **OLEAGINOSAS AMAZONICAS S.A.** identificado con número de **RUC: 20351410061**, deja expresa constancia que:

### AUTORIZA:

A la estudiante **Haro Tamani Kelita**, con código de matrícula N° 1823191307, del ciclo VIII, de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote- ULADECH, para ejecutar la investigación de manera virtual o presencial, el proyecto de investigación titulado **"Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa-2022"**, durante los meses de Agosto - Septiembre del presente año.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada, y se pide al personal brindar las facilidades que el caso amerite.

Pucallpa, 14 de Julio del 2022.

  
OLEAGINOSAS AMAZONICAS S.A.  
Edgar Martín Rodríguez Valdivia  
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

## Aplicación de los instrumentos

Preguntas

Respuestas

63

Configuración

# INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN



## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: **Bienestar psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Pucallpa-2022** y es dirigido por Haro Tamani Kelita, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de una Empresa Privada en la ciudad de Pucallpa-2022

Para ello, se le invita a participar en dos encuestas que le tomará 40 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado a través de los datos que nos dejará (correo electrónico /número de teléfono) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

¿Acepta participar en el presente estudio? \*

Si acepto

No acepto

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

2 (2) Wh x | m 01NP2 x | MANU x | Iniciar x | (sin as x | CONS x | CARTA x | PROYE x | PROY

docs.google.com/spreadsheets/d/11u\_f4vIMP8iRdSqNzSugFKX5TkHpPO0PEC7juricfhU/edit?resourcekey#gid=328891

SUNAT - Menú SOL | AFPnet | orientacion.sunat.g... | PQ Resultados de búsq... | RelojControl.com -... | Verificación para Tr...

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (respuestas) ☆ 📁 🌐

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda Última modificación hace unos segundos

100% | € % 0 .00 123 | Predetermi... | 10 | B I A | 🗑️ 📄 📑 📊 📈 📉 📌 📍 📎 📏 📐 📓 📔 📕 📖 📗 📘 📙 📚 📛 📜 📝 📞 📟 📠 📡 📢 📣 📤 📥 📦 📧 📨 📩 📪 📫 📬 📭 📮 📯 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿

J23 | De acuerdo

	A	B	C	D	E	F
1	Marca temporal	¿Acepta participar en el presente estudio?	Sexo	Edad	Profesión	Tiempo de servicio en el
2	29/07/2022 22:41:25	Si acepto	Masculino	31	Bachiller en ingeniería a	1 año y 3 meses
3	29/07/2022 22:55:46	Si acepto	Masculino	46	Técnico contable	6 años
4	30/07/2022 0:08:58	Si acepto	Masculino	27	Mecanico Automotriz	3 años
5	30/07/2022 7:08:56	Si acepto	Masculino	37	Operador de volquetes	2 años
6	30/07/2022 7:19:52	Si acepto	Masculino	35	Mecanico automotrizdos	Dos anos y medio
7	30/07/2022 7:31:11	Si acepto	Masculino	58 años	Técnico en Sistemas	5 años
8	30/07/2022 7:36:57	Si acepto	Masculino	37	Contador	10 años
9	30/07/2022 7:52:37	Si acepto	Femenino	32	secretariado ejecutiva	8 años
10	30/07/2022 8:23:11	Si acepto	Femenino	29	Profesional Técnico en A	2 años
11	30/07/2022 8:29:45	Si acepto	Masculino	39	ADMINISTRACION	5 años
12	30/07/2022 8:56:28	Si acepto	Masculino	35 años	Tectico en produccion Ag	9 años
13	30/07/2022 9:00:18	Si acepto	Masculino	32	Bach. Ingenieria Agroind	18 meses
14	30/07/2022 9:16:24	Si acepto	Masculino	22 años	Electricista	3 años
15	30/07/2022 10:09:57	Si acepto	Masculino	30	Tec. administracion de en	2 años y 8 meses
16	30/07/2022 10:28:28	Si acepto	Masculino	60	Contador	2 años 8 meses
17	30/07/2022 11:13:19	Si acepto	Masculino	27	Ingeniero Ambiental	5 meses
18	30/07/2022 11:40:59	Si acepto	Masculino	44	CONTADOR	1 AÑO
19	30/07/2022 12:28:58	Si acepto	Femenino	27	ing. ambiental	2 años
20	30/07/2022 17:24:19	Si acepto	Masculino	41	ING mecatronico	Un año y medio
21	30/07/2022 18:06:14	Si acepto	Masculino	30	Ingeniero	5 años
22	30/07/2022 18:32:12	Si acepto	Masculino	31	mecanico	14 meses
23	30/07/2022 19:37:43	Si acepto	Masculino	30	Ingeniero agronomo	5 meses

+ 📄 Respuestas de formulario 1 ▾