

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



**TESIS**

**“Bienestar psicológico y su relación con la satisfacción  
laboral en trabajadores del área de cultivo de arándanos  
de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti –  
2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

Bach. ZEVALLOS GARCÍA MARÍA DE LOS ANGELES

**ASESOR**

Ps. CAMPOS BALAREZO NANCY MARILYN  
Código ORCID 0000-0003-3742-8089

LINEA DE INVESTIGACIÓN  
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

PIMENTEL, PERÚ, 2024



## ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **PS. NANCY MARILYN CAMPOS BALAREZO**, asesor de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Enfermería, he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **MARÍA DE LOS ANGELES ZEVALLOS GARCÍA** titulado: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE CULTIVO DE ARÁNDANOS DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE CAYALTI - 2022"**

Elaborado por el estudiante. **MARÍA DE LOS ANGELES ZEVALLOS GARCÍA**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 5 de octubre del 2023

A handwritten signature in black ink, enclosed in an oval shape. Below the signature, the text "N. Marilyn Campos Balarezo" is printed, followed by "PSICÓLOGA" and "C.Ps.P. 3366".

N. Marilyn Campos Balarezo  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 3366

**PS. NANCY MARILYN CAMPOS BALAREZO**



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL**

En Chiclayo, a los diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro, ante el Jurado constituido por:

**PRESIDENTE** : **PS. IMELDA SEGOVIA BRAVO**  
**SECRETARIO** : **PS. JUAN SECLÉN FLORES**  
**VOCAL** : **PS. YOLANDA CASTRO YOSHIDA**

La Graduada : **ZEVALLOS GARCÍA MARÍA DE LOS ANGELES.**

El título de la Tesis a sustentar **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE CULTIVO DE ARÁNDANOS DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE CAYALTI – 2022;**

Para optar el Título de **LICENCIADO EN PSICOLOGIA**, obteniendo el siguiente calificativo: aprobado por **MAYORÍA**

  
-----  
**PS. IMELDA SEGOVIA BRAVO**  
Presidente

  
-----  
**PS. JUAN SECLÉN FLORES**  
Secretario

  
-----  
**PS. YOLANDA CASTRO YOSHIDA**  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis abuelos por sus cuidados, consejos y guías, porque fueron parte de mi motivación constante para lograr mis metas y siempre creyeron en mis sueños.

A mi tía madre Silvana que dedico su tiempo en enseñarme a estudiar y ser una alumna aplicada.

A mis padres por su paciencia y apoyo incondicional, comprensión y amor.

A mi gran amiga Claudia por estar siempre animándome a seguir adelante para no dejar de creer en mí.

## INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Índice de contenidos	
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Resumen	
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO.	4
III. METODOLOGÍA.	26
3.1. Tipo de investigación.	26
3.2. Diseño de investigación.	26
3.3. Variables y Operacionalización.	27
3.4. Población, muestra y muestreo.	29
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	31
3.6. Procedimientos de recolección de datos.	37
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	37
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	60
V. CONCLUSIONES.	62
VI. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	72

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Distribución en proporción al sexo	38
<b>Tabla 2</b> Bienestar Psicológico en función al sexo	39
<b>Tabla 3</b> Distribución en proporción al rango de edades	40
<b>Tabla 4</b> Bienestar psicológico en función al rango de edades	41
<b>Tabla 5</b> Bienestar Psicológico en función al estado civil	42
<b>Tabla 6</b> Bienestar psicológico en función a la categoría laboral	43
<b>Tabla 7</b> Bienestar psicológico en función al tiempo de servicio	44
<b>Tabla 8</b> Bienestar psicológico en función a las horas de trabajo	45
<b>Tabla 9</b> Distribución de las dimensiones del bienestar psicológico	46
<b>Tabla 10</b> Satisfacción laboral clasificada según el genero	49
<b>Tabla 11</b> Satisfacción laboral en función a la edad	50
<b>Tabla 12</b> Satisfacción laboral en función a la edad	52
<b>Tabla 13</b> Satisfacción laboral en función a la categoría laboral	54
<b>Tabla 14</b> Satisfacción laboral en función al tiempo de servicio	55
<b>Tabla 15</b> Satisfacción laboral en función a las horas de trabajo	56
<b>Tabla 16</b> Distribución de las dimensiones satisfacción laboral	57

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1</b> Indicador distribución sexo	38
<b>Figura 2</b> Indicador bienestar psicológico en función al sexo	39
<b>Figura 3</b> Indicador distribución edad	40
<b>Figura 4</b> Indicador bienestar psicológico en función al rango de edades	41
<b>Figura 5</b> Indicador bienestar psicológico en función al estado civil	42
<b>Figura 6</b> Indicador bienestar psicológico en función a la categoría laboral	43
<b>Figura 7</b> Indicador bienestar psicológico en función al tiempo de servicio	44
<b>Figura 8</b> Indicador bienestar psicológico en función a las horas de trabajo	45
<b>Figura 9</b> Indicador de las dimensiones del bienestar psicológico	48
<b>Figura 10</b> Indicador de satisfacción laboral en función al sexo	49
<b>Figura 11</b> Indicador de satisfacción laboral en función a la edad	51
<b>Figura 12</b> Indicador de satisfacción laboral en función al estado civil	53
<b>Figura 13</b> Indicador de satisfacción laboral en función a la categoría laboral	54
<b>Figura 14</b> Indicador de satisfacción laboral en función al tiempo de servicio	55
<b>Figura 15</b> Indicador de satisfacción laboral en función a las horas de trabajo	56
<b>Figura 16</b> Indicador de las dimensiones de satisfacción laboral	58

## RESUMEN

El principal propósito de este trabajo de investigación fue determinar el bienestar psicológico y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial Del Distrito De Cayalti – 2022. La investigación tuvo su fundamento en un enfoque cuantitativo, dando relevancia en la descripción y correlación de datos. El estudio se realizó aplicando el enfoque de investigación descriptivo-correlacional, teniendo un diseño transversal-no experimental. La población muestral incluyó a todos los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial Del Distrito De Cayalti – 2022.

Para compilar la información y los datos, se emplearon como herramientas los cuestionarios de la Escala de Bienestar Psicológico Ryff (EBP) (Carol Diane Ryff, 1995) y Satisfacción laboral SL-SPC (Sonia Palma Carrillo, 1999), ambas tienen la confiabilidad y validez respectivas.

Los resultados indican que existe una relación positiva altamente significativa entre las variables bienestar psicológico y satisfacción laboral, esto sugiere que, niveles más bajos de recursos para el bienestar psicológico se reflejan en los principales factores como son la comunicación, rendimiento y motivaciones, que influyen en la obtención de satisfacción laboral.

Palabras claves:

Bienestar Psicológico, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the psychological well-being and its relationship with job satisfaction among blueberry cultivation workers in an Agroindustrial company in the Cayalti District – 2022. The study was based on a quantitative approach, with a focus on data description and correlation. The research employed a descriptive-correlational design with a cross-sectional non-experimental approach. The sample population included all blueberry cultivation workers in the aforementioned Agroindustrial company.

For data collection, the researchers utilized the questionnaires of Ryff's Psychological Well-Being Scale (PWB) (Carol Diane Ryff, 1995) and the Job Satisfaction test SL-SPC (Sonia Palma Carrillo, 1999), both of which demonstrated respective reliability and validity.

The results revealed a highly significant positive correlation between psychological well-being and job satisfaction, indicating that lower levels of resources for psychological well-being are reflected in key factors such as communication, performance and motivations, which influence job satisfaction.

Key words:

Psychological well-being, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

En las empresas actualmente existe mayor demanda laboral es por ello que los individuos están sometidos y forzados a dedicar tiempo, esfuerzo, salud físico-mental dentro de su centro de trabajo, por tanto cabe destacar la estrecha conexión del bienestar psicológico con la satisfacción laboral, viéndose reflejado a través del comportamiento y actitudes de los trabajadores sobre todo en casos donde las empresas solo buscan obtener resultados sin observar las necesidades de los mismos, frente a ello gran parte de las organizaciones o empresas tienen en cuenta las condiciones laborales ofreciendo un grato ambiente laboral con herramientas necesarias para un buen desempeño físico, psicológico y emocional fundamental para que los trabajadores alcancen un óptimo rendimiento y cumplimiento eficaz de objetivos.

Este trabajo de investigación se realizó en una empresa agroindustrial en el área de arándanos, la realidad problemática observada fue la inasistencia, impuntualidad y renuncias de sus trabajadores, aquí la empresa tiene que verse obligada de enviar personal de otras áreas, los cuales no se adaptan y no están de acuerdo en realizar otras actividades, en consecuencia se puede decir que en dicha área hay demanda de más personal, también se detectó que algunos de los trabajadores no se encuentran de acuerdo con las normas laborales establecidas las cuales implican sobrepasar su horario de trabajo para poder cumplir con la producción o el descuento en su salario si no llegan a cumplir la meta de cultivos, así mismo la falta de preocupación e importancia por el bienestar de su salud físico-mental junto con el poco valor de su labor ocasionan que su rendimiento no esté acorde en la realización de las tareas o actividades que demanda la empresa.

Ante esta situación se formula el problema científico

¿Existe relación significativa del bienestar psicológico con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial del Distrito de Cayalti?

Con el planteamiento del problema surgen las siguientes hipótesis

- Existe relación significativa del bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti – 2022.
- Se encuentra una relación significativa entre todas las dimensiones que tiene el bienestar psicológico y el grado que hay en el cumplimiento de objetivos en los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial Del Distrito de Cayalti - 2022.
- Existe relación significativa de las dimensiones que tiene satisfacción laboral y el grado de cumplimiento de objetivos en trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial Del Distrito de Cayalti - 2022.

A partir de eso en la metodología las técnicas e instrumentos a utilizar serán la escala bienestar psicológico o EBP de Carol Diane Ryff , junto con el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo, elaborado por los resultados obtenidos deberán ser racionales y confiables de datos relevantes orientados a reconocer las características de la problemática dentro de la empresa para poder explicar la conexión de ambas variables propuestas “bienestar psicológico” y “satisfacción laboral”, donde lograrán distinguirse las competencias de los individuos en cuanto a su desenvolvimiento en su área de trabajo, como se relaciona con su entorno social y cuáles son los principales elementos que desestabilizan sus procesos cognitivos y emocionales para un mejor desempeño laboral.

Para este proyecto se establecen como objetivos:

#### General

- Determinar la relación significativa que hay del bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial del Distrito de Cayalti - 2022.

#### Específicos

- Analizar los resultados de los factores sociodemográficos del bienestar psicológico y satisfacción laboral.
- Describir los niveles y aspectos individuales en todas las dimensiones de bienestar psicológico de los trabajadores del área de cultivo de arándanos en una empresa agroindustrial del Distrito de Cayalti - 2022.
- Reconocer cada nivel y aspectos individuales en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial del Distrito de Cayalti – 2022.

Se concluye que este estudio o proyecto se realizó con el propósito de destacar la relevancia del bienestar psicológico de los trabajadores e informar a la empresa agroindustrial que existe relación entre bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo fundamental para obtener un mejor rendimiento alcanzando sus metas de productividad. La investigación cuenta con fundamentos teóricos que sustentan esta relación entre las variables, obteniendo a su vez resultados basados en métodos científicos que validaran el desarrollo de la teoría para de esta manera contribuir en investigaciones posteriores.

### **III. DESARROLLO.**

#### **Marco Teórico. Bienestar psicológico**

##### **Definiciones:**

Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno & Van Dierendonck (2006), definen como bienestar psicológico al progreso de las habilidades y desarrollo de la persona, donde demuestra signos de un desempeño positivo.

Según Casullo & Castro (2002), elemento ligado a la satisfacción, resultado de procesar situaciones de reacción emocional inmediata, teniendo la capacidad de adaptarse a lo largo de la vida.

Ryff (2005), propone como el resultado de la valoración que hace el individuo sobre cómo ha vivido su vida. Esta evaluación incluye dimensiones, son seis, estas permiten un análisis de continuidad positiva-negativa en cuanto al bienestar psicológico.

Para Molina y Meléndez (2006), bienestar psicológico es un término cuya definición es el efecto de un completo proceso psicológico, desde ahí el individuo mejora sus aptitudes.

## **Teorías:**

Este estudio ha cobrado relevancia en la psicología positiva.

Seligman (2005) realiza estudios donde explica que esta nueva área se enfoca en integrar conceptos relacionados con el buen desarrollo intelectual, físico, emocional, el placer y métodos favorables y beneficiosos del bienestar mental, dejando atrás el enfoque tradicional de afección desfavorables de bienestar mental.

En el año 2003 Florenzano & Cuadra resaltan que el objetivo en psicología es estudiar la resistencia y atributos humanos, así cómo estos aspectos influyen en la existencia y el contexto social de los individuos.

### **Teoría del bienestar subjetivo**

La práctica filosófica y psicológica ha impulsado a examinar diversos conceptos relacionados con el bienestar psicológico tales como la dicha, el placer por existir, calidad al vivir, confianza, etc.

Ryan & Deci en el 2000 hicieron conocida su teoría de la autodeterminación basada en el estudio de la motivación y el bienestar de salud mental, llegando a clasificar en dos grupos: el bienestar hedónico y eudamónico.

En el primero están los estudios en relación con la dicha, mientras que en el otro se abordan todo lo referido a las capacidades intelectuales de las personas.

Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) explican el bienestar subjetivo (BS) como aspectos afectivos y emocionales tanto positivos como negativos, junto con aspectos cognitivos que incluyen una evaluación de satisfacción.

Señalan que el bienestar psicológico está asociado al funcionamiento positivo del individuo.

Martin Seligman (2003) destaca que la psicología positiva es relevante para el desarrollo del bienestar subjetivo por parte de la empresa, a través de ideas o planes efectivos que desarrollen las capacidades de los trabajadores. Sus investigaciones impulsaron a introducir en el área de las organizaciones a la psicología del positivismo.

Los estudios sobre bienestar psicológico, basados en la psicología positiva, argumentan que las facultades mentales positivas funcionan siendo barras de protección que previenen enfermedades psicológicas, incluso frente al estrés, presión o retos de la vida actual. Poniéndose en práctica este estudio dentro del área de las empresas, se han encontrado muchas empresas que están dedicadas a la dicha, el placer por existir, calidad al vivir, confianza de los individuos, pueden afrontar y superar problemas. Los “empleados felices” tienden a desarrollar capacidades como las de progresar, vencer dificultades con éxito, incluso frente a situaciones adversas.

El enfoque de estas teorías desarrolla diferentes aportes que son referentes para determinar que nos hace felices, además, esta teoría de decisión libre, ofrece explicación sobre la elección de los individuos para incrementar su bienestar.

En resumen, se recolectan los principios e índices en el bienestar mental para estar a plenitud frente al día a día.

## **Modelos del bienestar psicológico**

### **Modelo multidimensional**

Integrando conceptos estudiados previamente, Carol Diane Ryff en 1989 propuso el modelo de la escala de bienestar psicológico que surge en base a una minuciosa y rigurosa evaluación de investigaciones previas y revela la ausencia de construcción teórica donde se refleje el propio pensamiento de felicidad, que incorpore conocimientos de realización personal, crecimiento humano y la potenciación de las aptitudes, opiniones previamente utilizados por la escuela del humanismo (Carol Ryff & Singer, 2008).

Por tanto, en respuesta a esta situación, Carol Ryff (1989) desarrolla su modelo sobre la idea del bienestar psicológico el cual facilita abordajes científicos más rigurosos.

Para Diaz (et al., 2006) este enfoque multidimensional del individuo enfatiza y prioriza la probabilidad de una función positiva constituido a través de un aumento de aptitudes y progreso personal. El avance del grado en las dimensiones no es precisamente paralelas o semejantes siempre.

Aquí se considera diferencias y el balance en transcurso del proceso de preparación, permitiendo a los individuos que identifiquen sus habilidades tanto en áreas importantes y como en diferentes.

Así, Ryff (1989) pudo hacer una definición sobre el bienestar psicológico que es el aumento de las competencias y los logros personales, aquí el sujeto tiene índices de funciones positivas. Como parte del ensamblaje teórico también establece dimensiones que son seis y pueden determinar las condiciones positivas o negativas del bienestar psicológico del sujeto.

Estas son:

- a. **Autoaceptación:** implica una evaluación positiva tanto del presente y pasado de la persona.
- b. **Autonomía:** hace referencia al sentido de autodeterminación y capacidad para tomar decisiones propias.
- c. **Crecimiento personal:** hace referencia en buscar, mejorar y alcanzar el potencial individual.
- d. **Propósitos de vida:** En relación con darle significado y un propósito a la vida diaria.

Cada dimensión es considerada factor importante en el bienestar psicológico y se evalúan para comprender su nivel de funcionamiento positivo de la persona.

Las causas del bienestar, se agrupan en tres categorías

- **Biológicas:** están basadas por la genética y el sistema inmunológico de las personas y pueden influir en el bienestar psicológico.
- **Psicosociales:** hacen referencia a los aspectos demográficos como edad, género, procedencia y nivel de educación.
- **Socio-cultural:** se relacionan con las causas de llevar una vida plena y saludable dentro de la sociedad y elementos que contribuyan a la satisfacción de la vida.

### **Satisfacción laboral**

Viene siendo motivo de extensas investigaciones desde inicios del siglo XX, especialmente en campos como la conducta dentro de las organizaciones, así como también de la psicología del trabajo (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin, 2017).

## **Definiciones:**

Para Staw & Ross (1,985) describen satisfacción laboral como una afinidad del sujeto y su centro de trabajo; logra manifestarse de las siguientes maneras: Internas referida a la condición de las actividades del cargo y la apreciación que tienen los individuos sobre su centro de labores y externas relacionada a otra fase en el entorno laboral, una de ellas las prestaciones salariales. Ambas variantes se combinan y abarcan varias facetas.

Según mencionan Blum & Naylor (1,988) plantean que la satisfacción en el trabajo resulta del proceder que tiene un empleado frente a su trabajo, los determinados elementos del ambiente tales como el lugar donde trabaja, jefes, partner laboral, sueldos, escalamientos y calidad de trabajo y del convivir en general.

Por su parte Palma (1999) conceptúa que la satisfacción laboral es la posición de los trabajadores frente a sus mismas tareas, se basa en puntos de vista que se vinculan a la posibilidad del progreso de la persona, ganancias salariales, normas y reglamentos de administración, relación con sus compañeros, poder, situación física y material, ya que todo esto favorecería en sus tareas y en la realización de las mismas.

Los conceptos de satisfacción laboral son amplios, complejos y multifacéticos los cuales involucran la conformidad de los empleados con su lugar donde trabajan, logrando influenciarse tanto por aspectos intrínsecos como extrínsecos del entorno laboral, así como por actitudes y percepciones hacia el empleo.

## **Teorías de la satisfacción laboral**

Frederick Herzberg (1959), logra que su teoría de los dos factores sea una de las primeras que hablan sobre satisfacción laboral, despertando mucha atención en el medio de la gestión y la psicología laboral. Numerosos autores han buscado confirmar o cuestionar su validez (Dessler, 1987).

Esta teoría de Herzberg identifica a los factores que influyen en la satisfacción laboral: Factor interno o motivadores, está relacionado con el contenido del trabajo y su naturaleza. Incluye aspectos como realizarse personalmente, ser reconocido, oportunidades para ascender, trabajar de forma estimulante y la responsabilidad.

Factor extrínseco: son los aspectos externos al trabajo en sí mismo, como las normas, reglamentos y la dirección de la empresa, relacionarse socialmente, el pago, las condiciones laborales y la jefatura.

Herzberg explica que las causas internas realmente pueden generar satisfacción en el centro de labores, por otro lado, las causas externas, son importantes, pero si no son adecuados tienden a influir más en la insatisfacción.

En la jerarquía de la pirámide de necesidades de Maslow (1943) propone que la satisfacción se alcanza en el momento en que las necesidades individuales en el empleado son satisfechas mediante su trabajo y entorno laboral, también clasificó las necesidades humanas en cinco categorías jerárquicas, algunos autores como Díez de Castro y Redondo López (1996) expresan lo siguiente:

**Necesidades fisiológicas:** conectadas con la sobrevivencia del individuo, como alimentación, agua, refugio y descanso.

**Necesidades de seguridad:** Involucran el deseo de cuidarse ante peligros y

obtener cierta estabilidad en la vida y el trabajo. Esto incluye la seguridad laboral y la protección ante posibles peligros.

**Necesidades sociales:** Reflejan la necesidad de establecer conexiones sociales y mantener relaciones significativas por medio de diferentes personas, compañeros o amigos de trabajo.

**Necesidades de estima:** son dos, estima propia es el sentimiento de logro personal, determinación en sí mismo y independencia y estima externa es el reconocimiento de fuera, reputación, reputación, condición y estima por parte de los demás. Estas categorías reflejan la jerarquía de necesidades fisiológicas y de seguridad y sociales y de estima.

**Necesidad de autorrealización:** Experimentar el avance completo de las capacidades que un individuo goza.

Maslow clasificó las necesidades en dos grupos (Según, García del Junco, Martín Jiménez y Periañez Cristóbal, Díez de Castro 2,001):

**Necesidades del orden inferior:** Son esenciales para la supervivencia y se satisfacen de manera fácil a través de cosas materiales, como sueldo, solidez en el trabajo, sociales e individuales. Incluyen las necesidades fisiológicas y de seguridad.

**Necesidades del orden superior:** No usan medios materiales y no se satisfacen totalmente. Están conformadas por las necesidades de autorrealización, sociales, de estima. Al satisfacerse suficientemente una necesidad, surge otra superior y motiva a las personas a buscar su satisfacción.

## **Teoría de McClelland:**

David McClelland y su grupo de trabajo propusieron una visión diferente de las necesidades, en un principio para explicar el éxito industrial relativo de países, como los Estados Unidos (McClelland, 1961).

Luego, ampliaron sus investigaciones en tres necesidades:

**Necesidad de logro:** Evidencia las ganas del individuo por lograr objetivos y demostrar sus aptitudes. Aquellas personas con una alta necesidad de logro orientan su energía a terminar una tarea rápidamente y de manera efectiva.

**Necesidad de afiliación:** Las personas experimentan afecto, amor e interacción social en su entorno laboral.

**Necesidad de poder:** se relaciona con el interés de las personas por obtener y ejercer control, tanto en su trabajo personal como en el de otros, esto se hace evidente en líderes políticos, monarcas y ejecutivos de grandes empresas.

McClelland descubrió que cada una de las personas posee estas tres necesidades en cierto grado, pero su proporción varía entre individuos.

## **Teoría de satisfacción y clima laboral de Sonia Palma**

Identifica cinco elementos los cuales establecen el ambiente o clima laboral según su escala clima o satisfacción laboral:

**Autorealización:** La valoración que da el empleado sobre la probabilidad de crecimiento individual y profesional en el trabajo, logrando progresar y sentirse realizados.

**Involucramiento laboral:** el trabajador se identifica con los acuerdos, valores del empleador para lograr metas, de esta manera puede contribuir al avance de su empresa.

**Supervisión:** La apreciación del empleado en las funciones y significado de los jefes supervisores, brindando apoyo y orientación para mejorar la producción y calidad de servicio.

**Comunicación:** El grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información en el funcionamiento interno de la empresa y en la atención a usuarios y clientes.

**Condiciones laborales:** El reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, facilitando un mejor desempeño.

Todo esto se podría relacionar con diversos factores, como naturaleza del empleo, los retos diarios, la versatilidad de habilidades, actitudes y aptitudes requeridas, identidad y significado de la tarea, la autonomía y la retroalimentación recibida, así como las condiciones favorables de trabajo.

Es importante tener en cuenta estas teorías y factores para comprender la satisfacción laboral y mejorar el ambiente de trabajo en una organización.

La teoría de Palma ha sido aplicada en diversas organizaciones y ha proporcionado resultados útiles para identificar áreas de mejora en los empleados. También es utilizado en sustentar investigaciones que analizaran la correspondencia que tiene con otras premisas y las causas que intervienen en la satisfacción de los que trabajan para proponer estrategias de mejora para promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

## Datos y hallazgos más importantes y relevante

### Internacional

**Ferraz Mesa, María de los Ángeles (2020)** su proyecto titulado “**Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria – Murcia**”, tuvo como objeto principal analizar la relación entre el estrés laboral y la salud general en el personal de enfermería. Los resultados muestran una asociación positiva significativa (rho-Spearman con 0,683 % y  $p= 0,001$ ) entre los niveles de bienestar psicológico junto a la salud en general.

Es considerado un nivel de bienestar psicológico óptimo, con una media del 19 %. Los valores que oscilan entre 0% (mejor nivel de salud general) y 84% (peor nivel de salud). La mayor parte de los participantes muestran muy buen estado de salud general, puesto que su valor se acerca al 0%, sin embargo, la satisfacción laboral, la mediana es del 58%, con valores mínimos del 12%, (máximo de insatisfacción) y máximos 84 % (el mayor nivel de satisfacción). El conjunto de participantes muestra buen nivel de satisfacción laboral, aunque no en su totalidad, por lo que se sugiere intervenir en este aspecto. En relación al estrés en el trabajo, el valor medio es del 0% (mejor valor), se interpreta como menor estrés, y el valor máximo es del 56% (el más alto). El 22% es un valor medio que indica un nivel bajo de estrés, lo que sugiere que se pueden implementar medidas para reducirlo aún más.

En conclusión, la investigación explica que mejorar los factores socio laborales podría aumentar la satisfacción en el trabajo y reducir la presión laboral en los trabajadores de salud en la especialidad quirúrgica del hospital de Murcia.

**Diego Rivera-Porras & Colaboradores (2018).** En su estudio titulado "**Análisis desde los sectores económicos y productivos en Colombia**", la finalidad del proyecto fue proporcionar un análisis sobre las organizaciones que han reconocido la importancia del talento humano como su principal activo para el crecimiento y desarrollo. Se orientaron en evaluar la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores en el ámbito educativo en Colombia, que cada día se enfrentan a diversos desafíos diarios. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo.

Los instrumentos que utilizaron para recopilar datos incluyeron los cuestionarios de las variables sociolaborales, la escala de bienestar psicológico de Ryff y de satisfacción laboral SL-SPC. La muestra se realizó de manera dirigida y estuvo conformada por un total de 100 docentes. Se estudiaron los resultados en relación a las diferentes dimensiones del bienestar psicológico y se obtuvo que la autonomía y las relaciones positivas eran inferiores al resto de dimensiones. Asimismo, la situación laboral y el beneficio económico estaban debajo del promedio.

En conclusión, la investigación halló una asociación importante entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral y las variables socio-laborales investigadas en el sector educativo en Colombia. Estos resultados son importantes para mejorar las condiciones laborales y el reconocimiento del capital humano para el desarrollo óptimo de las organizaciones.

**Román Espinoza, Valeria Alejandra y Cerón Gallardo, Paulina Belén (2018).** En su investigación de título **“Relación entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo en psicólogos que trabajan en Chile”**, la finalidad fue brindar información sobre la actual situación de los psicólogos en Chile. Para ello, realizaron un estudio con una población de 1174 psicólogos a los cuales se les evaluó con varios formularios y encuestas. Los cuestionarios utilizados incluyeron el formulario de satisfacción laboral elaborada por Meliá y Peiró (1989), la escala de satisfacción con la vida, de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), la escala de felicidad subjetiva de Lyubomirsky y Lepper (1999) y la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (2006), incluyéndose el formulario de registros sociodemográficos y laborales. Producto de la investigación mostraron que los psicólogos en Chile presentaban índices adecuados de bienestar psicológico, satisfacción laboral y bienestar individual. La relación entre las medidas de bienestar psicológico, satisfacción laboral y bienestar individual variaron entre moderadas y bajas. La correlación de valor más bajo fue analizada en base a la medida de la felicidad, además la relación de satisfacción vital y bienestar psicológico mostraron valores más altos. Por otro lado, en el bienestar psicológico y satisfacción laboral, se observó una relación moderada, y también hallaron relación moderada con la medida de bienestar individual, teniendo, una buena correlación la felicidad y satisfacción vital, las mismas, arrojaron correlaciones moderadas entre sí. Como conclusión, los investigadores hicieron hincapié en la importancia de incluir el estudio de variables que conseguirían ofrecer una visión amplia de la actual situación de los psicólogos en el país de Chile. Estos resultados proporcionan información relevante para entender la correlación de bienestar psicológico y satisfacción laboral de este grupo profesional específico y sugieren posibles áreas de mejora en el ámbito laboral y psicológico para los psicólogos en Chile.

**Govillard, Leila. Ruiz de Huydobro. Jáuregui, Paula. Gorbeña, Susana. Iraurgi, sebastian (2017).** En su tesis titulada “**Satisfacción laboral, bienestar psicológico y salud en trabajadores universitarios de la Universidad Alicante España**”, los investigadores se enfocaron en investigar la correlación que hay en las variables salud, bienestar psicológico y satisfacción laboral, siendo tema de utilidad en el análisis de las empresas y el desenvolvimiento en el trabajo. Su fin fue considerar una probable función mediadora de bienestar laboral con la relación de salud, bienestar psicológico y satisfacción laboral. La población del estudio fue de 207 trabajadores y trabajadoras (65 % mujeres, 25 % hombres; 65 % casados; edad promedio de 40 años; desviación estándar de 10.5; 53.5% PAS y años laborados promedio de 12; desviación estándar de 11,5) pertenecientes a la Universidad Alicante en España. Los participantes resolvieron formularios de bienestar y salud, estos fueron anónimos y con su autorización. Emplearon variables que tenían relación con satisfacción laboral, la escala de Carol Ryff el cuestionario SF-12 de salud percibida. Los resultados que se obtuvieron mostraron una asociación de estadísticas moderadas y relevantes ( $r = 0.25$ ;  $p < 0.001$ ) de los niveles de la salud general y la satisfacción laboral. Además, probaron el efecto mediador de las dimensiones del bienestar psicológico y un indicador global. Los valores de mediación fueron estadísticamente relevantes en el bienestar en general (sobel = 2.5;  $p = 0.012$ ), autoaceptación (sobel = 2.7;  $p = 0.007$ ), dominio del entorno (sobel = 2.5;  $p = 0.010$ ) propósito de vida (sobel = 2.5;  $p = 0.011$ ). En cada situación, se pudo observar igual medición y una disminución (0.05 con 0.06) de la relación directa entre satisfacción laboral y salud general. La conclusión del estudio resalta que, en el marco de las universidades que promueven salud, las participaciones para aumentar los niveles de bienestar psicológico de la colectividad son valiosas en sí mismas, estas lograrían ayudar a aumentar los niveles de satisfacción y salud percibida, debido a que las dimensiones del bienestar actúan como receptores de la fortaleza psicológica.

## Nacional

**Ramos Injante, Karla Lisbet Candelaria y Medina Hernández, Karina Lisset (2021).** En su tesis titulada “**Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes**”, el propósito principal de las autoras fue delimitar la relación existente de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores del Municipio de los Aquijes, Ica, en el año 2021.

La investigación fue llevada a cabo a través de un enfoque elemental, el diseño que utilizaron fue transversal – no experimental y de nivel correlacional. Participaron de la muestra 150 trabajadores del Municipio de los Aquijes, Ica. Hicieron uso de la ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL-SPC que midió la variable satisfacción laboral y el formulario de bienestar psicológico de Carol Ryff. Del análisis realizado lograron demostrar la existencia de una relación directa y relevante, de alta intensidad ( $Rho=0.448$ ,  $p<0.05$ ) del bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores en el municipio.

A partir de los resultados, se logrará decidir y alcanzar metas que contribuirán a mejorar el bienestar de los empleados en base a las mejoras que se realicen en el ámbito laboral. Estos hallazgos podrían servir para implementar intervenciones políticas que promuevan un bienestar psicológico y un entorno laboral más satisfactorio de los colaboradores en el Municipio de Aquijes.

**Rodríguez Solís , Raisa Edith y Pérez Evangelista, Neri Noeli (2020).** En su proyecto **“Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka’s Berries Huacho”**, el motivo de la investigación fue delimitar la relación existente de bienestar psicológico y satisfacción laboral, la población fue de 169 colaboradores de la empresa ubicada en la ciudad de Huacho.

Utilizaron el diseño descriptivo correlacional – no experimental empleando una muestra probabilística de adecuación. Recolectaron datos haciendo uso de las escalas de satisfacción laboral de Cook, Wally Warr de su adaptación al español por Fidalgo y Pérez (1995), y el BIEPS (bienestar psicológico para adultos – Casullo 2002).

Con esto se puede evidenciar la relación de forma relevante que hay entre satisfacción laboral y el bienestar psicológico en un nivel  $p < 0.05$ . Asimismo, se observó que en su mayor parte de los evaluados tenían porcentajes moderados en satisfacción laboral (44,97 %) y bienestar psicológico (46,75 %). Los investigadores concluyeron que los factores socio-demográficos como edad y sexo son excluyentes de tener una apropiada satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de la empresa Inka’s Berries.

Estas respuestas podrían tener implicaciones importantes para el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa, y sugieren la relevancia de promover estrategias y políticas orientadas a mejorar el bienestar psicológico y satisfacción en el ámbito laboral.

**Cossío, S. B., & Salcedo, J. N. (2018)** En su estudio "**Relación entre el bienestar en el trabajo con la satisfacción del colaborador en la Empresa Calera y Multiservicios AM & RB SRL - Cajamarca**", los investigadores utilizaron una muestra de 30 trabajadores y emplearon dos hojas censales para recolectar datos. Estos instrumentos se validaron y demostraron por medio de la correlación lineal de Pearson de  $r = 0,546$ , esto muestra una relación media de cada una de las variables, el valor de P- admisible de 0,002.

Esto sugiere que existe una relación significativa del bienestar psicológico y la satisfacción del trabajador. El análisis de datos fue procesado con la programación estadística SPSS. Los resultados que se obtuvieron, resaltaron varias dimensiones del bienestar psicológico del trabajador, que incluyen el positivismo, el significado de trabajo, los vínculos de confianza, el progreso personal y profesional, el compromiso, los logros y el reconocimiento. Los investigadores concluyeron que la dimensión de más alto valor fue el progreso personal y profesional de los empleados.

A su vez constataron se necesitaba crear un entorno conveniente en la organización donde los empleados puedan sentir felicidad, satisfechos y comprometidos con su trabajo y con la empresa. Este trabajo puede ser de gran relevancia para la empresa AM&RB SRL, ya que proponen áreas de mejora para fomentar el bienestar en el trabajo y aumentar la satisfacción de sus colaboradores, esto podría tener un impacto positivo en su desempeño y en la retención de talento en la organización.

**Dávila Elescano, Claudia Nelly y Núñez Hidalgo, Diandra Del Carmen, (2022).** En su investigación **“Bienestar psicológico y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos”**, las estudiantes tuvieron como fin conocer la relación que existe de bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos.

Su enfoque es cuantitativo y se sustentó con el método de investigación hipotético – deductivo. Su población fue de 200 trabajadores y trabajaron con una muestra de 132 personas. Con el fin de recolectar información, utilizaron la técnica psicométrica y la encuesta las cuales fueron la escala de bienestar psicológico y el cuestionario de satisfacción laboral. Para el procesamiento de datos utilizaron el estadístico SPSS v23, obteniendo los siguientes resultados:

Con respecto a la variable bienestar psicológico, presentaron tendencia baja en 97,0% y el 3,0% muestra una tendencia alta en su bienestar psicológico, en la variable satisfacción laboral, se encontró por encima de lo esperado el 95,5% y el 4,5% tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado. Las investigadoras concluyen que existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C”, en la ciudad de Iquitos ( $Rho= 0,356$ ;  $p=0,004 < 0,005$ ; correlación positiva media).

## Local

**Ramos Marrufo, Yarixa Corayma (2020)** El estudio de la “**Relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo**”. El enfoque metodológico utilizado fue con un diseño cuantitativo, descriptivo correlacional - no experimental. Los datos fueron recopilados a través de escalas para cada variable, y la muestra fue de 100 colaboradores, el análisis del estudio mostró principalmente que el 47% de los colaboradores experimentaron un alto nivel de bienestar psicológico, mientras que el 28% reportó una alta satisfacción laboral. Además, se encontró un vínculo armonioso alto y relevante del bienestar psicológico y en las diferentes dimensiones de satisfacción laboral. Por ejemplo, los estados físicos o materiales, mostraron un valor de 0.769\*\*, los incentivos de trabajo o salariales 0.726\*\*, los protocolos de administración 0.796\*\*, las relaciones sociales 0.633\*\*, el progreso individual 0.664\*\*, la realización de deberes 0.763\*\* y la comunicación con los superiores 0.790\*\*. Asimismo, se identificó una relación positiva alta entre las dimensiones de la satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico. Por ejemplo, la aceptación propia mostró relación positiva muy alta de un coeficiente de 0.802\*\*, mientras que la relación con relaciones positivas fue de 0.799\*\*, la autonomía 0.760\*\*, el control del entorno 0.785\*\*, la meta personal 0.784\*\* y el progreso individual presentó una relación moderada de 0.501\*\*. En conclusión, el estudio reveló que hay relación de 0.908 siendo positiva muy alta de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, siendo esta relación relevante con un índice de menor 0,05. Estos hallazgos sugieren que hay estrecha conexión entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chiclayo.

**Karla Victoria Suarez Sirlopu (2018).** El trabajo “**Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre**”, se destaca que, en la actualidad, las compañías están prestando atención a sus trabajadores su objetivo es el aumento de la producción, convirtiéndose estos en una causa crucial para el progreso corporativo. Así, se enfatiza cada vez más en aspectos primordiales, tales como el bienestar psicológico, el cual tiene un impacto en el comportamiento laboral y en el rendimiento de los empleados.

La finalidad de la averiguación estuvo en definir los rasgos del bienestar psicológico en los trabajadores de una compañía intercesora en el ámbito de la industria en Chiclayo en el transcurso de agosto a diciembre de 2018. Su fin característico se basó en distinguir cada nivel del bienestar psicológico en dimensiones conforme al estado civil y la edad. La compañía objeto de estudio ofrece servicios de subcontratación de empleados.

El estudio se hizo con la metodología no experimental- descriptiva. En su población se conformó por 148 empleados con edades comprendidas entre 18 y 65 años. Para la medición del bienestar psicológico, se empleó la escala de BIEPS-A (Casullo), que previamente se corroboró, junto con un registro socio-demográfico.

Los resultados obtenidos indicaron que, los empleados están dentro de un buen nivel en bienestar psicológico, así como en sus diferentes dimensiones. Además, en cuanto a la edad, las personas adultas mayores mostraron un mejor bienestar que un adulto principiante; y con relación al estado civil, los convivientes evidenciaron un mayor bienestar psicológico.

**Montenegro Cabrera, Javier Fernando (2018).** El estudio de investigación con título **“Conexión entre el liderazgo transformacional, bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del poder judicial en Chiclayo, así como el papel mediador de la confianza en el líder”**. El estudio estuvo conformado por 108 funcionarios judiciales de Chiclayo, los cuales resolvieron un formulario con adaptación y diseño que mide todas las variables del proyecto investigativo.

El enfoque utilizado en el estudio fue cuantitativo y de nivel correlacional. Los resultados obtenidos revelaron una conexión positiva entre el liderazgo variante junto con la confianza, así como una conexión positiva del liderazgo variante y el bienestar psicológico, pero una relación negativa entre el liderazgo variante y la satisfacción laboral. Dichas conexiones fueron completamente intercedidas en la seguridad del líder.

El proyecto corroboró la relación, ya explicada de investigaciones anteriores, en el liderazgo variante y la confianza, y señaló que el bienestar psicológico no está forzosamente relacionado con la satisfacción laboral. En cambio, la confianza en el líder se convierte en el vínculo con el liderazgo transformacional. En conclusión, el estudio sugiere una reflexión profunda sobre la significación de pensamientos investigados y brinda sugerencias para el establecimiento estudiado de cara a su futura aplicación.

**Espinoza Chunga Clara Bertha & Monja De la Cruz Rosa Nelly (2020).**  
El trabajo de tesis realizado, abordó el tema del “**Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru en el Distrito de Motupe, Lambayeque - 2020**”.

La investigación tenía la finalidad de determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa AgroKaru – Motupe 2020. A su vez permite identificar los niveles de los componentes de la satisfacción laboral y los factores de las condiciones de trabajo. El enfoque es correlacional y de diseño no experimental – transversal. Por lo cual, obtuvieron como resultado la relación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos en los componentes de satisfacción laboral en los trabajadores se tienen que en carga ambiental un 30%, organización en el trabajo 35%, carga de trabajo un 43% y seguridad 32% y los niveles de factores de bienestar psicológico son un 40% en dimensiones de trabajo, 45% reconocimiento, 28% condiciones laborales, supervisión un 35% y de compañerismo en el trabajo un 33%.

El trabajo de investigación concluye proponiendo objetivos, estrategias, actividades y un presupuesto de ejecución de propuesta con un montode S/4.400.00, proponiendo también capacitaciones sobre temas de capacitación interna y asertiva para así memorar la relación de trabajadores y jefes inmediatos.

## IV. METODOLOGÍA

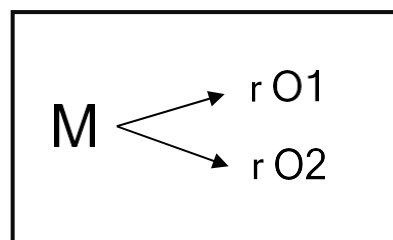
### 3.1. Tipo de investigación

Cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, tiene por finalidad cuantificar el índice de relación existente de las variables bienestar psicológico y satisfacción laboral para explicar si se encuentra o no correlación (Fernández, Hernández y Baptista, 2018).

### 3.2. Diseño de investigación

El proyecto investigativo realizado es no experimental, y no se intentaron manipular las dos variables a estudiar, sino se busca reconocer la relación que hay entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Tiene diseño transversal - transaccional, quiere decir que es un estudio que se dará en determinado período de tiempo y con la finalidad de descubrir la relación o nivel de asociación que pueda existir entre variables, dos conceptos, categorías dentro de un entorno específico. (Fernández, Hernández y Baptista, 2018).

A continuación, el cuadro de diseño investigativo propuesto:



**Donde:**

**M** = Muestra conformada por 150 trabajadores.

**O1** = variable bienestar Psicológico.

**O2** = variable satisfacción laboral.

**r** = Relación existente entre las variables.

### **3.3. Variables y operacionalización**

Bienestar psicológico y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti – 2022.

**Variable 1:** Bienestar psicológico

**Variable 2:** satisfacción laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	INDICES	ESCALA	INSTRUMENTOS
<b>BIENESTAR PSICOLOGICO</b>	Definido como un estado del ser humano que involucra su salud mental además el bienestar psicológico ayuda a que las personas se perfeccionen y cumplan con su potencial, esto como parte de un motivo de vida que servirá para darle significado a lo que realice, esto conlleva aceptar retos y llevar a cabo esfuerzos para superar y poder conseguir los objetivos propuestos. (Ryff y Keyes 1995).	Bienestar psicológico medido por la EBP RYFF (escala de bienestar psicológico) Diane Ryff Estados unidos,1995, adaptado en Perú por Cubas (2003).	Autonomía Autoaceptación Relaciones positivas Propósito de vida Crecimiento personal Manejo del ambiente	Conciencia y aceptación de valores personales. Confianza y empatía Independencia y autoridad personal. Crear entornos favorables. Metas, fines y objetivos Potencial, experiencias y mejoras	Percentil 78 a 99 nivel alto de EBP. 51 a 70 nivel normal alto de EBP. 50 nivel normal de EBP. 30 a 49 nivel normal bajo de EBP. 0 a 29 nivel bajo de EBP.	Ordinal	Escala de bienestar psicológico RYFF (Carol Diane Ryff – Estados unidos,1995)
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Es la conducta del trabajador influenciada por las emociones, teniendo experiencias positivas o negativas, resultado del desarrollo personal, beneficios, remuneración, condiciones laborales y relaciones interpersonales. (Sonia Palma Carrillo, 1999).	Satisfacción laboral medido por el cuestionario SL- SPC (la escala de satisfacción laboral) Sonia Palma Carrillo- Perú,1999	Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condición laboral	Motivación personal Productividad Cumplimiento de objetivos Igualdad de oportunidades Recompensas Cooperación de jefes.	Puntaje Total 210-250 SL muy favorable 170-209 SL favorable 130-169 SL media 90-129 SL desfavorable 50-89 SL muy desfavorable	Ordinal	Formulario de satisfacción laboral (Sonia Palma Carrillo, 1999)

Para las mediciones en la Poligonal, se ha empleado el siguiente equipo:

### **3.4. Población y muestra de estudio**

Población constituida por 200 trabajadores de ambos sexos, del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del Distrito de Cayalti.

<b>N= 200</b>
---------------

#### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Participaron trabajadores
- ✓ ambos sexos.
- ✓ pertenecientes a la empresa agroindustrial.
- ✓ experiencia de un año.
- ✓ que deseaban participar.

#### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Trabajadores no menores de edad
- ✓ recién ingresados a laborar, no cuenten con un año de labor.
- ✓ que no deseen participar,

**Muestra** La muestra trabajada fue representativa, por ello la población estuvo constituida por los 200 trabajadores de ambos sexos, del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti.

**Población** Para alcanzar la cantidad de personas en la muestra que conformaran la población se utilizó la siguiente formula:

Así tenemos que:

$$n = \frac{200 (1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)}{(0.03)^2 (350 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = \frac{200 (3.84)(0.25)}{0.0009 (349) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{200 (0.96)}{0.3141 + (0.96)}$$

$$n = \frac{192}{1.2741}$$

$$n = 150.6$$

Por tanto, la población a trabajar en este proyecto de investigación es de 150 personas

**Muestreo** aleatorio Simple (MAS), donde cada elemento en la población dispone iguales probabilidad en ser seleccionado.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Utilizará el método de valoración directa a través de cuestionarios establecidos anticipadamente, la finalidad es evaluar determinadas características. Los instrumentos de pruebas psicológicas (test o fichas a aplicar), deberán tener validez y fiabilidad, con el objetivo de tener precisión en el resultado de las variables que se van a investigar (Muñiz 2014). En consecuencia, los cuestionarios que se desarrollaron serán escala bienestar psicológico Ryff (Carol Ryff - 1995) y formulario de opinión de satisfacción laboral (Sonia Palma Carrillo – 2005).

#### **Instrumentos:**

Serán 2 pruebas psicológicas, la cual detallaremos a continuación.

## FICHA TÉCNICA

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO RYFF

- **Nombre de la prueba:** Escala de bienestar psicológico Ryff (EBP)
- **Autora:** Carol Diane Ryff
- **Lugar de procedencia y año:** Estados Unidos – 1995
- **Aplicación:** personal/grupal (adultos)
- **Dimensiones:** Autonomía, autoaceptación, relaciones positivas, propósito de vida, crecimiento personal, manejo del ambiente.
- **Finalidad:** Evaluación del bienestar psicológico
- **Áreas de aplicación:** organizacional, estudios de investigación, casos clínicos.
- **Tiempo de duración:** 30 a 35 minutos.

#### **Representación del instrumento EBP**

Fue diseñada en Estados Unidos por Carol Ryff en el año 1995, la EBP obtiene resultados que demuestran la estabilidad y el equilibrio de la salud mental del individuo. Divide el bienestar psicológico en seis dimensiones positivas, Estos rasgos fundamentales son seleccionados para determinar un correcto e ideal funcionamiento de las facultades mentales de los seres humanos. Esta prueba se utiliza para evaluar diferentes campos del estudio psicológico los cuales son: psicología organizacional, area educativa, y para los diferentes estudios de investigación.

## **Calificación e interpretación:**

Se califica con puntaje directo. La suma del puntaje total es convertida en porcentajes, los puntajes menores al percentil 50 significa que el evaluado obtiene nivel bajo normal y bajo en la mayoría de dimensiones del bienestar psicológico, los puntos similares al percentil 50 indica un nivel normal, mostrando agrado en diversos factores de la vida, finalmente si el puntaje es mayor al percentil 50, el individuo cuenta con un nivel normal alto y alto de su vida, mostrando un bienestar psicológico excelente. Las dimensiones a evaluar en escala de bienestar psicológico de Ryff (EBP) son:

**Dimensión I:** Autoaceptación o actitud positiva hacia el yo mismo, se asocia a la autoestima y conocimiento de sí.

**Dimensión II:** Relaciones positivas, se refiere a la conexión social en la vida teniendo un motivo para desenvolverse con el resto.

**Dimensión III:** Autonomía, obtener la independencia en varios escenarios sociales, reafirmar con seguridad sus propias creencias y conseguir su autoridad individual.

**Dimensión IV:** Dominio del entorno, usar las oportunidades y los requerimientos del entorno para cubrir necesidades y aptitudes.

**Dimensión V:** Propósito en la vida, estimular el sentido de vivir, manteniendo el esfuerzo y la motivación de lograr objetivos.

**Dimensión VI:** Crecimiento personal, basado en el crecimiento y desarrollo de los aprendizajes positivos del ser humano según Páez (2008).

## **Propiedades psicométricas Perú:**

La escala de bienestar psicológico de Ryff tuvo su adaptación e interpretación en Perú por Cubas en el año 2003, la EPB cuenta con 84 puntos que se dan por medio de un estudio de factores en los elementos iniciales, en el 2010 para los autores Ferrando y Anguiano-Carrasco indican que este procedimiento solo sirve para disminuir el total de variables, y no para considerar la muestra de factores de la escala. También aparecen algunas restricciones como sobrevalorar la carga de los factores y las diferencias de cada uno de los factores. Siguiendo con las validaciones en 2017 Trujillo informa sobre las pruebas de autenticidad relacionadas a la distribución interior de la prueba basada en el análisis de factores investigados. Por otro lado, los resultados investigativos se dieron de una población 100 personas, utilizando la edición abreviada de Díaz (etal. 2006) de la escala bienestar psicológico Ryff, esta edición utiliza una validez y puntajes con mayor confiabilidad, esto se realizó con el análisis paralelo (AP) que determina la cantidad de factores y la rotación variable máxima en la rotación de factores; además se encuentran otros métodos adecuados, como por ejemplo el de Jöreskog (1977) con el método de cuadrados no ponderados ULS, esto es una referencia de Ferrando y Lorenzo Seva (2014) ya que enseña formas sencillas de aplicar.

### **Validez y confiabilidad de la prueba para su aplicación**

La validez se obtiene del coeficiente alfa de cronbach a través de un análisis factorial, teniendo como resultado la totalidad en una escala con consistencia 0,86 y para sus dimensiones con el total de sus ítems hubo una variación entre 0,76 y 0,84.

La fiabilidad de la prueba se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach ,845; siendo de esta manera una prueba valida y confiable.

## **FICHA TÉCNICA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)**

- **Nombre de la prueba:** Satisfacción Laboral (SL-SPC)
- **Autora:** Sonia Palma Carrillo
- **Lugar de procedencia y año:** Lima, Perú – 1999
- **Administración:** individual y/o colectiva
- **Ámbito de aplicación:** Adultos
- **Dimensiones:** Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.
- **Finalidad:** Evaluación la satisfacción laboral
- **Áreas de aplicación:** organizacional, estudios de investigación
- **Tiempo de duración:** 15 a 20 minutos.

#### **Factor material puntuación “T”:**

Sonia Palma Carrillo fue la psicóloga que en su labor investigadora elaboró y diseñó la escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

Esta escala SL-SPC examina de manera total la posición que se tiene frente al trabajo, así se podrá determinar cuánto es el nivel de agrado que tiene un trabajador frente a sus tareas de labor diarias. Para la realización de esta prueba, Sonia Palma Carrillo se basó en el método de la escala de Likert, está formado por 27 puntos que se evalúan de manera positiva y negativa, cuenta con 5 dimensiones y estas calculan cada uno de los niveles de satisfacción laboral los individuos que trabajan en las empresas.

**Dimensión I** Realización personal es lograr motivarse para llegar a las metas u objetivos planteados de manera personal y profesional, con ello se puede trabajar planificando un ascenso o una mejora de las actividades.

**Dimensión II** involucramiento laboral es comprometerse a cumplir con los lineamientos, normas y reglas que tiene la empresa en cumplir con la visión y misión de esta.

**Dimensión III** Supervisión la persona obedece a un jefe o líder y le permita guiarlo

y orientarlo para mejorar en las tareas y procesos de las labores diarias.

**Dimensión IV** comunicación es la manera en la que el trabajador expresará sus ideas y emoción de lo que le parece favorable o no está de acuerdo, esta es la mejor manera de lograr éxito en la organización.

**Dimensión V** Condiciones laborales, referida a la situación en la que se halla la persona dentro de su ámbito laboral, estas son de tipo material, remunerativo y psicológicas, tiene que ser favorables para el trabajador, aunque la mayoría de veces las empresas no cumplen con mejorar su ambiente.

**Propiedades estadísticas en Perú:** Sonia Palma Carrillo, aplico a una muestra de 1058 colaboradores en la ciudad de Lima, analizo y valido los resultados obtenidos a través del SPSS (programa estadístico) con la finalidad de obtener la confiabilidad, para ello se valoró usando el procedimiento de consistencia interna por medio coeficiente alfa de cronbach y el coeficiente de Guttman, con la metodología del coeficiente correlación consistencia interna alcanza un resultado de Alfa de cronbach, 84\* y con las mitades de Guttman, 81\* la escala SL-SPC, es

\* $\alpha < 0.05$ . Luego para obtener la puntuación de inconsistencia, elige 6 pares de los ítems, con el cual obtenga mayor relación, donde los temas con similitud obtendrían puntajes iguales. Si existieran diferencias distantes o extremas se puntuarían como inconsistencia y los puntajes iguales o mayores a 4 son indicadores de prueba inconsistente.

#### **Validez y confiabilidad de la prueba para su aplicación:**

La el instrumento se obtuvo del análisis factorial del cociente Alfa de Cronbach, teniendo como resultado total una escala con consistencia 0,79.

La fiabilidad de la prueba se utilizó el coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach 0,75; siendo de esta manera una prueba valida y confiable.

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones**

El procedimiento fue llevado a cabo de manera presencial en los 150 trabajadores durante 5 días en grupos de 30 personas en los horarios de salida informando a los participantes sobre los objetivos del proyecto de investigación mediante el consentimiento informado posterior a eso el tiempo que se les brindó para completar las escalas del EBP Ryff y de Satisfacción laboral SLP fue de 50 minutos.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Desarrollado mediante el software de estadísticas IBM-SPSS statistics 25.

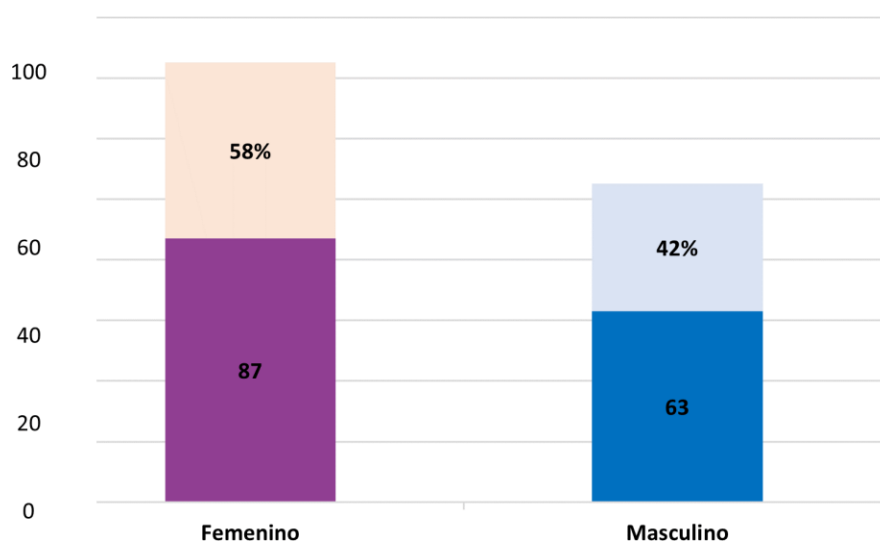
En el hallazgo correlativo existente en dos distintas variables como bienestar psicológico satisfacción laboral los resultados son obtenidos de diferentes análisis. Primero, se realizará el cálculo de la media y la desviación típica de todas las variables mencionadas, luego, se aplicará la introducción de las variables una a una y por separado, estableciendo un criterio de correlación permitiendo observar de manera analítica los resultados.

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**Tabla 1 Distribución en proporción al Sexo**

Sexo	Total	%
Femenino	87	58
Masculino	63	42

La tabla número 1 muestra que los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, 87 son de sexo femenino, formando el 58% de la población y 63 de sexo masculino, siendo el 42% restante de la población.

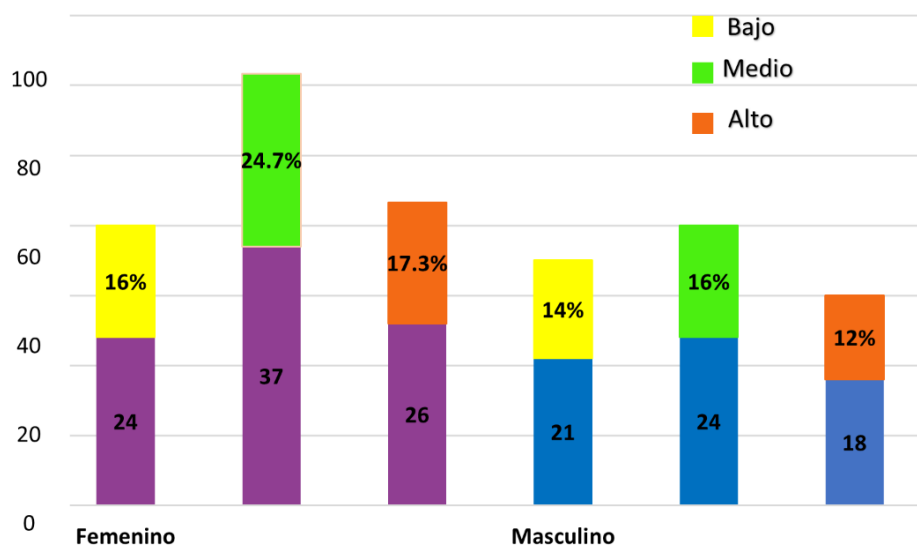


**Figura 1. Indicador distribución sexo**

**Tabla 2 Bienestar psicológico en función al sexo**

Sexo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Femenino	24	16	37	24.7	26	17.3	87	58
Masculino	21	14	24	16	18	12	63	42

En la tabla 2, los trabajadores del area de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, se puede observar que de las mujeres el 24,7 % presenta niveles medio de bienestar psicológico, un 17.3% tienen un nivel alto y el 16% presenta un nivel bajo bienestar psicológico. En hombres y su relación con el bienestar psicológico, se tiene que el 16% su nivel es medio, 14% nivel bajo y 12% presenta niveles altos.

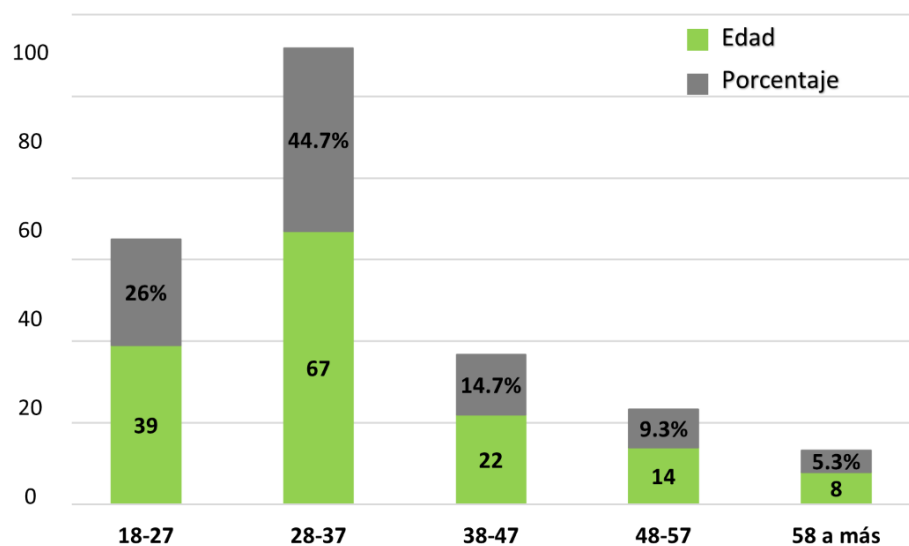


**Figura 2. Indicador bienestar psicológico en función al sexo**

**Tabla 3 Distribución en proporción al rango de edades**

Edad	Total	%
18-27	39	26
28-37	67	44.7
38-47	22	14.7
48-57	14	9.3
58 a más	8	5.3

En la tabla 3 se obtuvo que de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti el 26 % son trabajadores que tiene entre 18 y 27 años, el 44.7% pertenece a edades entre 28 y 37 años, el 14.7% tiene un rango de edad entre 38 y 47 años, un 9.3% tienen edades de 48 a 57 años y un 5.3% corresponden a edades de 58 años a más.

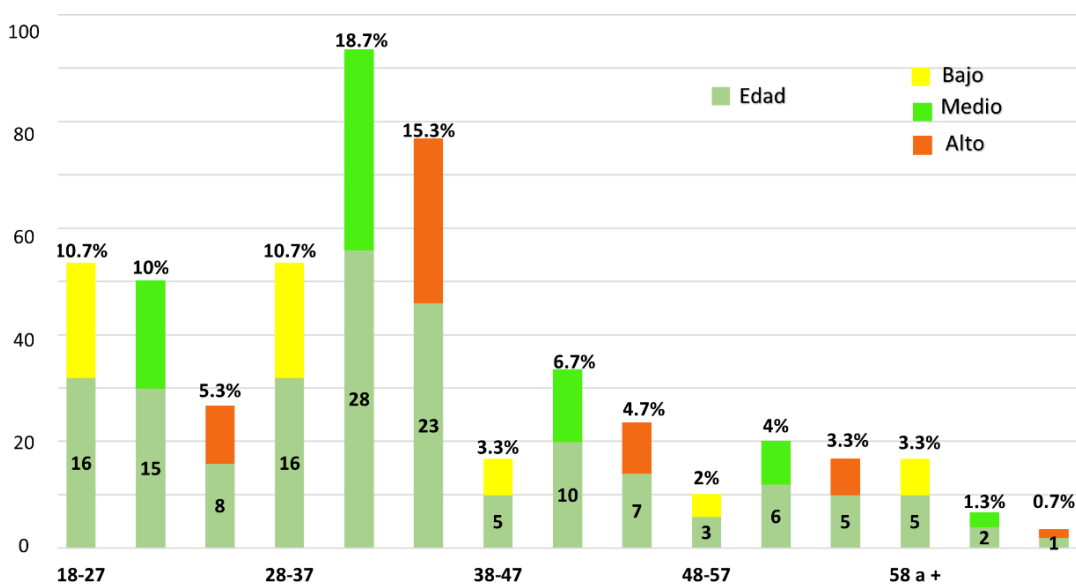


**Figura 3. Indicador distribución edad**

**Tabla 4 Bienestar psicológico en función al rango de edades**

Edad	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
18-27	16	10.7	15	10	8	5.3	39	26
28-37	16	10.7	28	18.7	23	15.3	67	44.7
38-47	5	3.3	10	6.7	7	4.7	22	14.7
48-57	3	2	6	4	5	3.3	14	9.3
58 a +	5	3.3	2	1.3	1	0.7	8	5.3

La tabla 4, se examinó que los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti según su rango de edades presentan el siguiente porcentaje de bienestar psicológico en las edades el 26% de la población tiene entre 18-27 años donde el 10.7% tienen un nivel bajo, el 10% un nivel medio y el 5.3% obtuvieron un nivel alto; el 44.7% conforma las edades entre 28-37 años teniendo el 10.7% un nivel bajo; el 18.7% obtuvo un nivel medio y el 15.3% tiene un nivel alto; 14.7% son de las edades entre 38-47 años de edad presentando el 3.3% un nivel bajo, 6.7% obtuvo niveles medio, el 4.7% obtuvo un alto nivel; el 9,3% en las edades de 48-57 años el 2% representa un índice bajo, el 4% presenta un índice medio y el 3,3 % obtuvo un nivel alto; finalmente el 5.3% en el rango de edades de 58 a más tienen 3.3% un nivel bajo, el 1.3% obtiene nivel medio y solo el 0,7 % tiene índice alto.

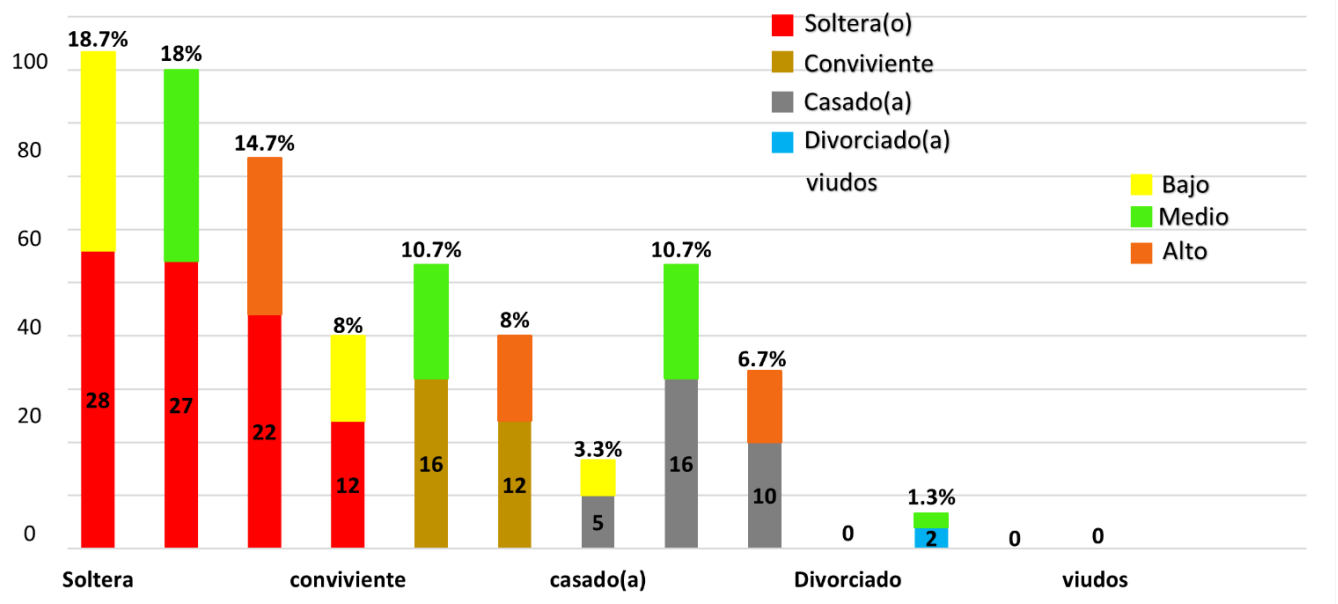


**Figura 4. Indicador Bienestar psicológico en función al rango de edades**

**Tabla 5 Bienestar Psicológico en función al estado civil**

Estado Civil	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Soltero(a)	28	18.7	27	18	22	14.7	77	51.3
Conviviente	12	8	16	10.7	12	8	40	26.7
Casado(a)	5	3.3	16	10.7	10	6.7	31	20.7
Divorciado(a)	0	0	2	1.3	0	0	2	1.3
Viudo(a)	0	0	0	0	0	0	0	0

En la tabla 5 se puede notar que los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti; 51.3% es soltero(a), un 18.7% tiene un bienestar psicológico de rango bajo; el 18% índice medio, mientras el 14.7% un alto índice, el 26.3% es conviviente con el 8% presentando un bienestar psicológico de un nivel bajo; él 10.7% un nivel medio y el 8% un nivel alto, el 20.7% es casado(a) siendo que un 6.7% tiene bienestar psicológico de nivel alto, cuenta con 1.3% de divorciados y de nivel de satisfacción laboral medio. No se encontraron viudos.

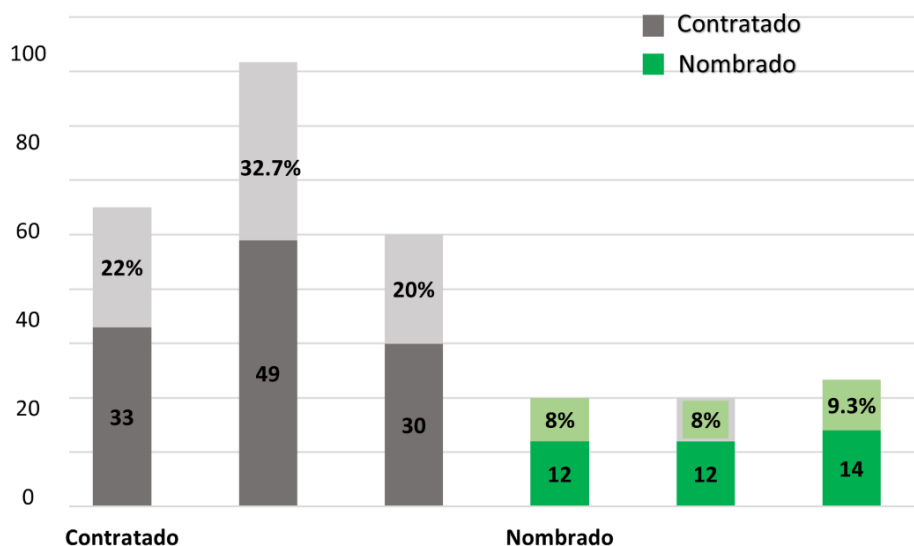


**Figura 5. Indicador Bienestar psicológico en función al estado civil**

**Tabla 6 Bienestar Psicológico en función a la categoría laboral**

Categoría Laboral	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Contratado	33	22	49	32.7	30	20	112	74.7
Nombrado	12	8	12	8	14	9.3	38	25.3

En la tabla 6 se puede observar la categoría laboral de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, se tiene que al 74.7% del personal de trabajo son contratados, donde el 22% cuenta con un índice bajo de bienestar psicológico; el 32.7% un nivel de bienestar psicológico medio y el 20% un bienestar psicológico de nivel alto; a su vez el 25,3 del personal tiene contrato indefinido, donde un 8 % tiene niveles de bienestar psicológico bajo, otro 8% índice medio y el 9.3% bienestar psicológico en nivel alto.

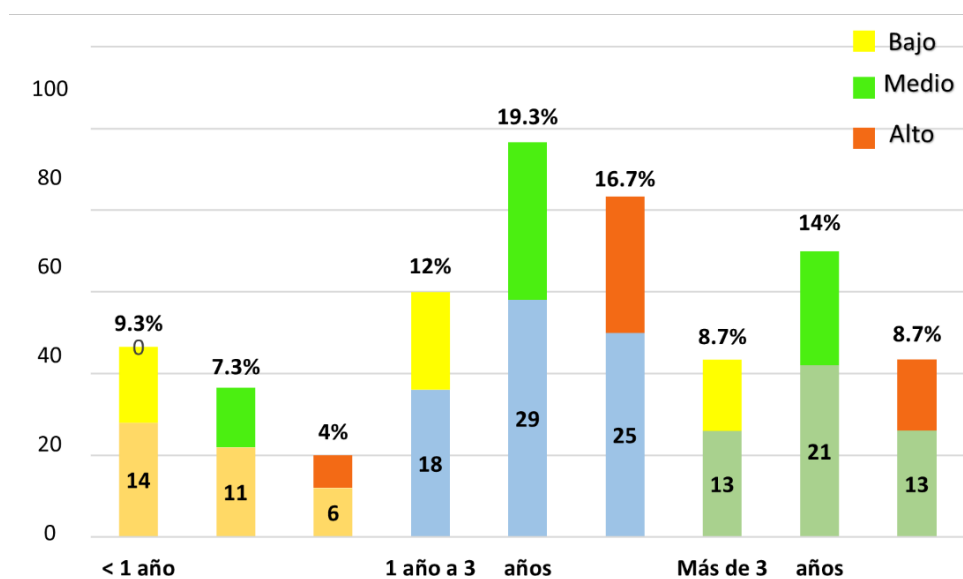


**Figura 6. Bienestar psicológico en función a la categoría laboral**

**Tabla 7 Bienestar Psicológico en función al tiempo de servicio**

Tiempo de servicio	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
< 1 año	14	9.3	11	7.3	6	4	31	20.7
1 año a 3 años	18	12	29	19.3	25	16.7	72	48
Más de 3 años	13	8.7	21	14	13	8.7	47	31.3

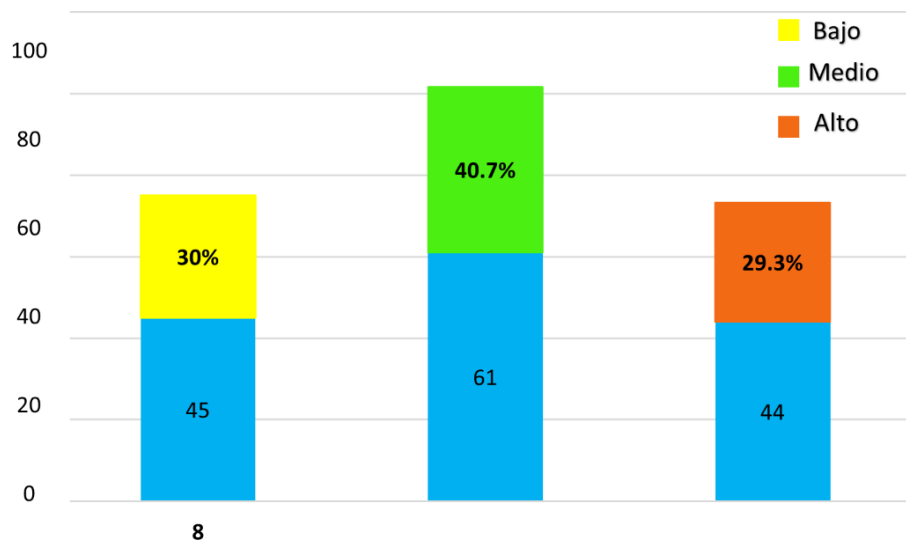
La tabla 7, de la muestra examinada se puede ver, el tiempo de servicio de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti; el 20,7 % no tiene un año en las labores de la empresa de los cuales el 9,3 % presentan un bienestar psicológico de un nivel bajo; el 7,3 % un índice medio y el 4% un índice alto de bienestar psicológico, el 48% tiene entre 1 a 3 años de estar trabajando y presentan el 12% un bienestar psicológico de un nivel bajo; el 19,3 % tiene un nivel medio y el 16,7 % un nivel alto de bienestar psicológico; el 31,3 % con más de 3 años de estar laborando tienen el 8,7 % con un bienestar psicológico de bajo índice , el 14% con índice medio y el 8,7 % tienen alto índice de bienestar psicológico.



**Figura 7. Indicador Bienestar psicológico en función al tiempo de servicio**

**Tabla 8 Bienestar Psicológico en función a las horas de trabajo**

La tabla 8 obtiene de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti que el 100% trabaja 8 horas de jornada diaria, donde su 30 % tiene un bienestar psicológico bajo, 40.7 % cuenta con un rango de bienestar psicológico medio y 29.3 % presenta bienestar psicológico alto.



**Figura 8. Indicador Bienestar psicológico en función a las horas de trabajo.**

**Tabla 9 distribución de las dimensiones del bienestar psicológico**

Bajo	Medio	Alto
------	-------	------

Dimensiones	Total	%	Total	%	Total	%
Bienestar psicológico	45	30	61	40.7	44	29.3
Autoaceptación	46	30.7	65	43.3	39	26
Relaciones positivas	46	30.7	63	42	41	27.3
Autonomía	47	31.3	60	40	43	28.7
Dominio del entorno	51	34	54	36	45	30
Propósito en la vida	45	30	67	44.7	38	25.3
Crecimiento personal	50	33.3	69	46	31	20.7

En la tabla 9 se puede notar que los trabajadores encuestados del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, un 30% obtuvo un nivel bajo en su bienestar psicológico, es decir que los colaboradores sostienen una actitud negativa de bienestar sin una armonía en su salud mental llevándolos a no tener mucha responsabilidad de sus capacidades por tanto no pueden hacer frente a las presiones cotidianas y trabajar de forma eficaz ni productiva dentro y fuera de la empresa; así mismo un 40.7 % tiene rango medio y el 29,3% bienestar psicológico alto, aquí sus colaboradores tienen actitud positiva de bienestar integrado a una buena salud mental lo cual los hace ser responsables, utilizan sus capacidades para poder trabajar bajo las presiones diarias de forma eficaz y productiva dentro y fuera de la empresa.

Se pudo observar también que el 30.7% obtuvo un nivel bajo de autoaceptación, aquí los participantes no se aceptan ni tampoco se aprueban así mismos por tanto no pueden reconocer sus defectos y virtudes y bajan su autoestima; el 43.3% mostró un índice medio y el 26% un nivel alto, estos colaboradores tienen un reconocimiento de sus errores y logros, así como también una capacidad estimable de amor propio.

También se tiene al 30.7 % tiene un rango bajo de relaciones positivas en

donde los trabajadores no están integrados y tampoco mantienen una interacción recíproca, estable y de confianza entre ellos, en cuanto al 42% de rango medio y al 27.3% con niveles altos se puede deducir que existe compañerismo, hay interacción entre ellos, resuelven sus conflictos grupales, existiendo confianza y un agradable clima laboral entre ellos.

También se pudo observar que el 31.3% tiene un nivel bajo de autonomía, los trabajadores no toman decisiones propias dependiendo de lo que decidan sus líderes y compañeros, no tienen seguridad de sí mismos para hacer respetar sus ideas; el 40% tiene un índice medio y 28,7 % de índice alto, estos colaboradores deciden por sí mismos, asumen las consecuencias de sus opiniones y muestran independencia en los distintos ámbitos sociales.

Se obtuvo que en el dominio del entorno el 34% tiene un nivel bajo donde los participantes no pueden adaptarse a su entorno laboral por tanto no pueden tener una productividad efectiva y no alcanzan logros, ni metas; el 36% tiene rango medio y el 45% rango alto donde los trabajadores tienen la capacidad de adaptarse para controlar situaciones difíciles.

A su vez se obtuvo que en la dimensión un propósito de vida el 30% cuenta con un nivel bajo, no tienen aspiraciones, no se trazan metas a futuro y su objetivo es percibir su salario; el 44.7% rango medio y 25.3% rango alto, destacando sus trabajadores cuentan con motivación para esforzarse, inspirados a tomar decisiones para mejorar su situación actual y cumplir con sus metas y objetivos.

Por último, en crecimiento laboral el 33.3% de sus colaboradores tiene un

rango bajo y no cuentan con las capacidades para utilizar su talento y no tiene una actitud positiva para sus mejoras personales; el 46% tiene un porcentaje medio y 20,7 % índice alto por tanto estos colaboradores utilizan acciones para mejorar sus talentos, capacidades en mejoras personales y expectativas de vida.

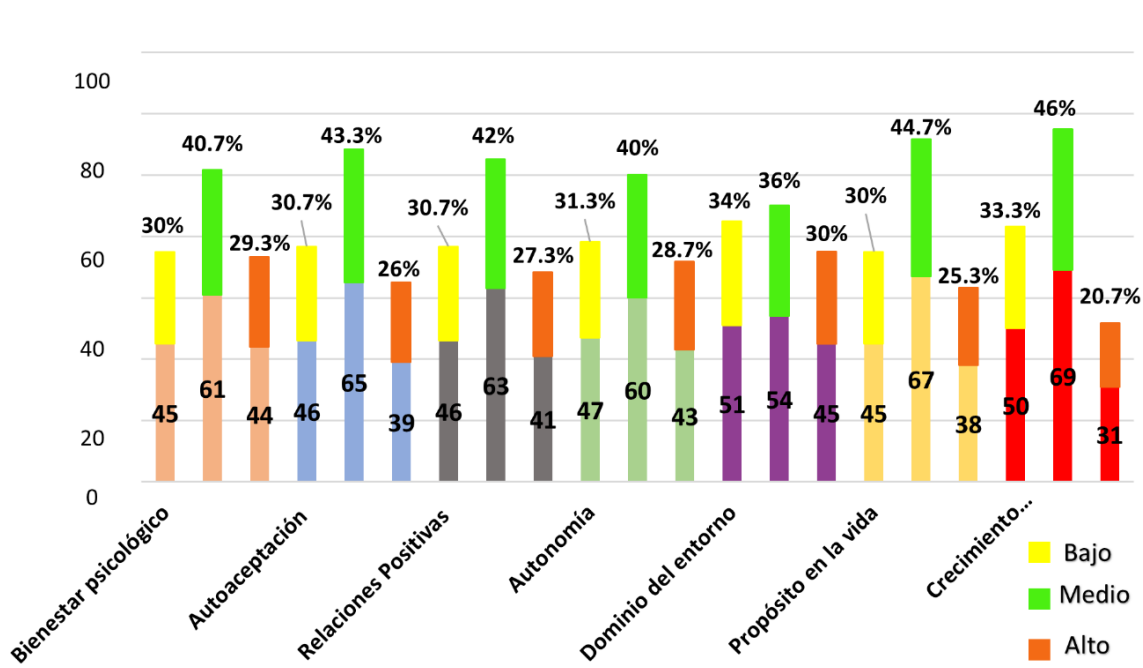
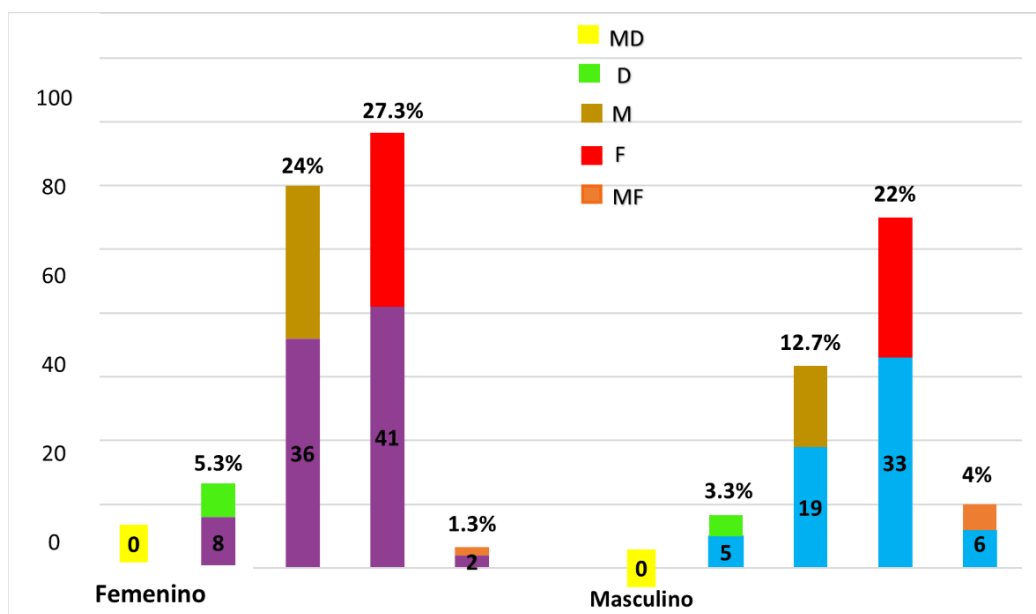


Figura 9. Indicador de las dimensiones de Bienestar psicológico.

Tabla 10 satisfacción laboral en función al sexo

sexo	muy desfavorable		desfavorable		media		favorable		muy favorable		total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Femenino	0	0	8	5.3	36	24	41	27.3	2	1.3	87	58
Masculino	0	0	5	3.3	19	12.7	33	22	6	4	63	42

Tabla 10 podemos observar de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti que del sexo femenino el 5.3% tiene una satisfacción laboral desfavorable, el 24% satisfacción laboral media, el 27,3 % su satisfacción laboral es favorable y el 1.3% su satisfacción laboral es muy favorable, en cuanto al sexo masculino se tiene que el 3,3 % su satisfacción laboral es desfavorable, 12,7 % su satisfacción laboral es media, el 22 % una satisfacción laboral favorable y el 4% indica una satisfacción laboral muy favorable.



**Figura 10. Indicador de satisfacción laboral en función al sexo**

**Tabla 11 Satisfacción laboral en función a la edad**

Edad	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy Favorable		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
18-27	0	0	3	2	20	13.3	14	9.3	2	1.3	39	26
28-37	0	0	5	3.3	19	12.7	39	26	4	2.7	67	44.7
38-47	0	0	1	0.7	9	6	12	8	0	0	22	14.7
48-57	0	0	2	1.3	4	2.7	7	4.7	1	0.7	14	9.3
58 a +	0	0	2	1.3	3	2	2	1.3	1	0.7	8	5.3

La tabla 11 analiza que trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti en edades de 18-27 años el 2% su satisfacción laboral es desfavorable, el 13.3% su nivel de satisfacción laboral es media, el 9,3 % presentan una satisfacción laboral favorable y el 1,3 % una satisfacción laboral muy favorable, las edades entre 28-37 años muestran el 3.3% de satisfacción laboral desfavorable, 12,7 % un índice medio, el 26% su satisfacción laboral es favorable y el 2.7% tiene un nivel de satisfacción laboral muy favorable; las edades entre 38-47 años de edad el 0.7% su nivel de satisfacción laboral es desfavorable, el 6% su satisfacción laboral es media, el 8% presentan satisfacción laboral favorable y no hubo resultados para de un nivel muy favorable; en las edades de 48-57 un 1.3% tiene un nivel de satisfacción laboral desfavorable, el 2.7% su satisfacción laboral es media, el 4.7% su satisfacción laboral es favorable y el 0.7% comprendida en estas edades tiene un nivel de satisfacción laboral muy favorable: por ultimo de aquellos que tienen edades de 58 a más el 1.3% tiene un índice de satisfacción laboral desfavorable, 2% su índice de satisfacción laboral es media, 1.3% su satisfacción es favorable y el 0.7% tiene su nivel de satisfacción laboral muy favorable.

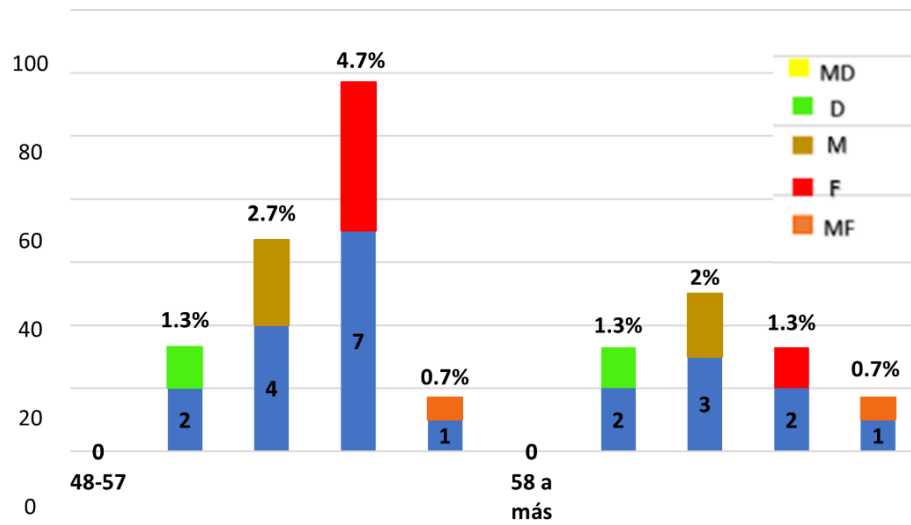
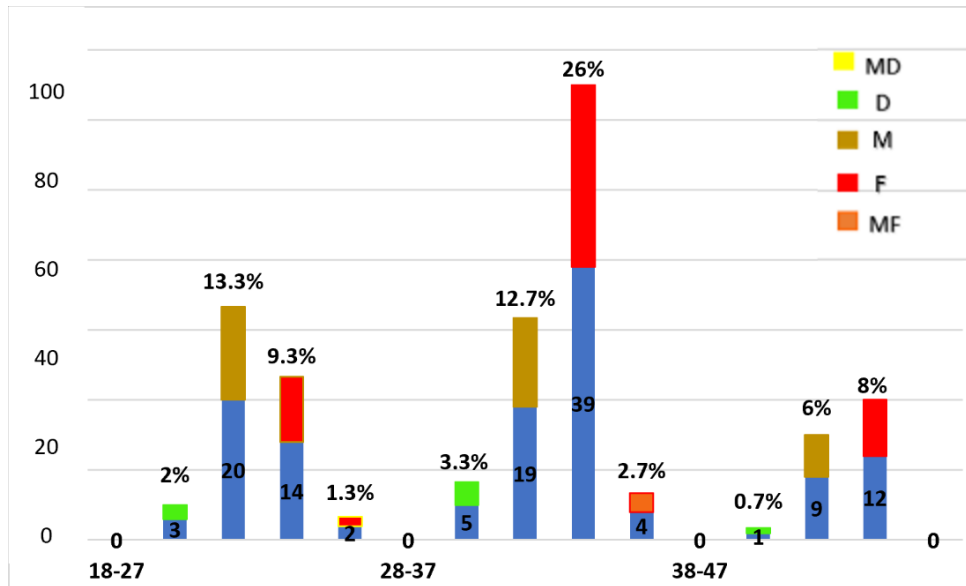


Figura 11. Indicador de satisfacción laboral en función a la edad.

**Tabla 12 satisfacción laboral en función del estado civil**

Estado Civil	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Soltero(a)	0	0	6	4	28	18.7	38	25.3	5	3.3	77	51.3
Conviviente	0	0	6	4	16	10.7	16	10.7	2	1.3	40	26.7
Casado(a)	0	0	1	0.7	10	6.7	19	12.7	1	0.7	31	20.7
Divorciado(a)	0	0	0	0	1	0.7	1	0.7	0	0	2	1.3
Viudo(a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En la tabla 12 se puede notar que los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti en trabajadores solteros el 4% su satisfacción laboral es desfavorable, el 18.7% tiene una satisfacción laboral media, donde 25.3% tiene niveles de satisfacción favorable y el 3.3% su satisfacción laboral es muy favorable; de los que son convivientes el 4% es desfavorable, el 10.7% un nivel de satisfacción laboral media, el 10.7% su satisfacción es favorable y el 1.3% muy favorable; de casados el 0.7% tiene una satisfacción laboral desfavorable; el 6,7 % presentan un índice de satisfacción laboral media, 12.7% su satisfacción laboral es favorable y el 0.7% tiene satisfacción laboral muy favorable, en divorciados solo el 0.7% presentan una satisfacción laboral media y 0.7% favorable.

No se encontraron viudos.

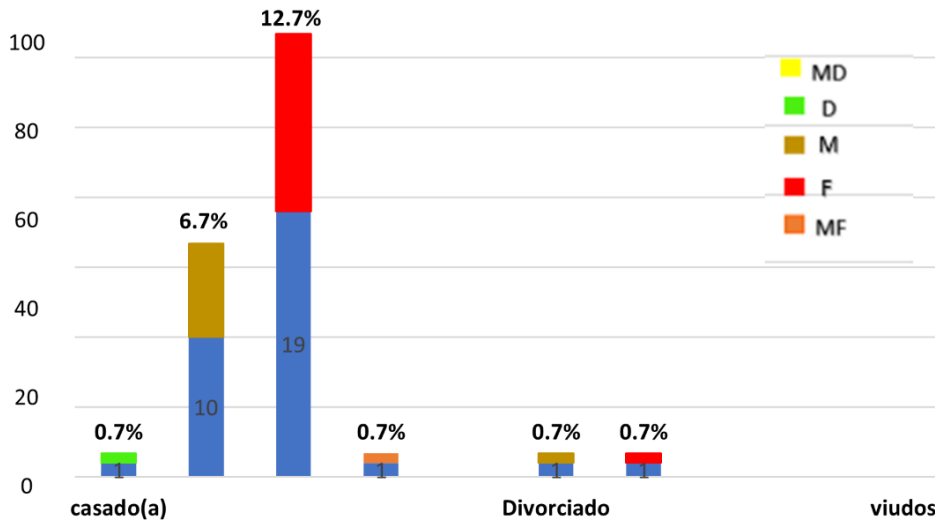
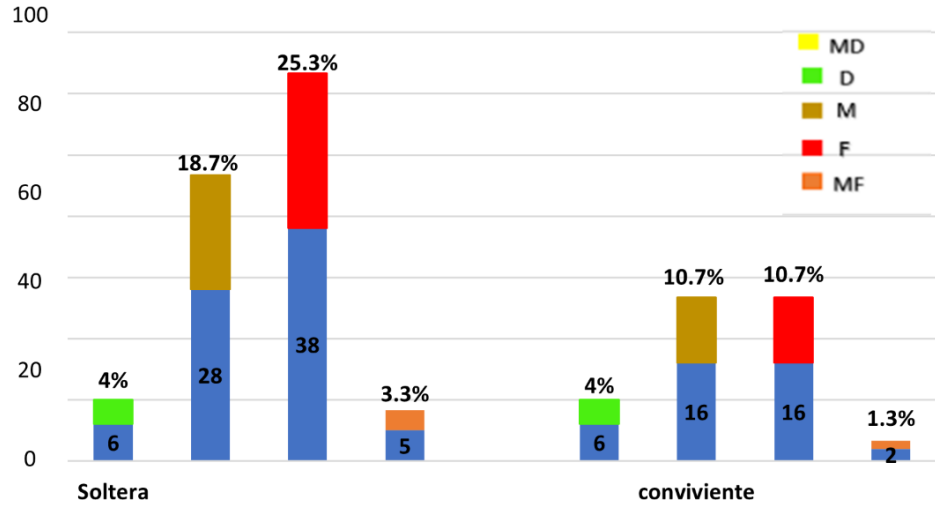
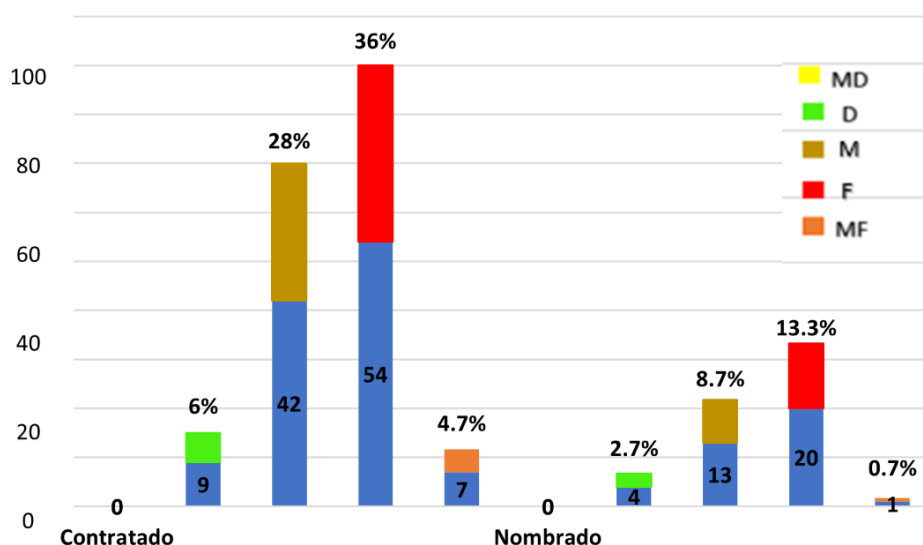


Figura 12. Indicador de satisfacción laboral en función al estado civil.

**Tabla 13 Satisfacción laboral en función a la categoría laboral**

Categoría Laboral	muy desfavorable		desfavorable		media		favorable		muy favorable		total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Contratado	0	0	9	6	42	28	54	36	7	4.7	112	74.7
Nombrado	0	0	4	2.7	13	8.7	20	13.3	1	0.7	38	25.3

En la tabla 13 se puede observar la categoría laboral de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, donde se tiene que el 6 % de trabajadores contratados obtuvieron un rango desfavorable de satisfacción, el 28% su satisfacción laboral es media, el 36% su nivel es favorable y el 4.7% tiene satisfacción muy favorable; el 2.7% del personal nombrado cuentan con un rango de satisfacción laboral desfavorable, un 8.7% su satisfacción laboral es media, 13.3% tiene niveles de satisfacción laboral favorable, finalmente el 0.7% niveles muy favorables.

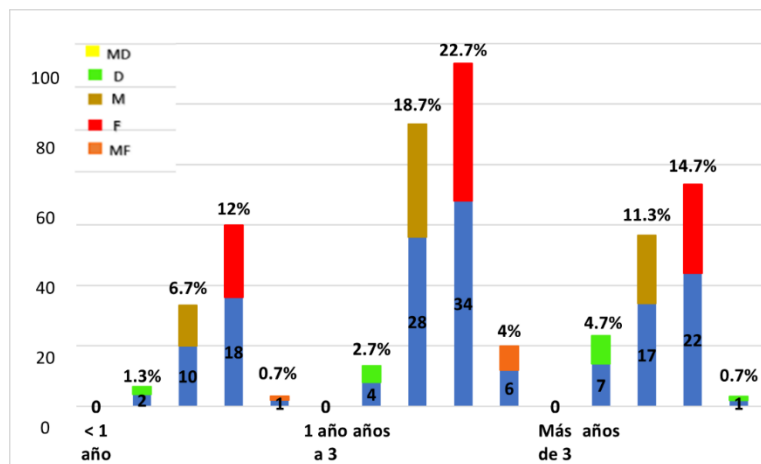


**Figura 13. Indicador de satisfacción laboral en función a la categoría laboral.**

**Tabla 14 satisfacción laboral en función al tiempo de servicio**

Tiempo servicio	muy desfavorable		desfavorable		media		favorable		muy favorable		total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
< 1 año	0	0	2	1.3	10	6.7	18	12	1	0.7	31	20.7
1-3 años	0	0	4	2.7	28	18.7	34	22.7	6	4	72	48
+ 3 años	0	0	7	4.7	17	11.3	22	14.7	1	0.7	47	31.3

El cuadro 14 según el tiempo de servicio de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del Distrito de Cayalti; se tiene que los colaboradores que tienen menos de un año de estar laborando el 1.3% presentan una satisfacción laboral desfavorable, 6,7 % un nivel de satisfacción laboral media, 12% tiene un índice favorable y el 0.7% su satisfacción laborales muy favorable; los que tienen entre 1 a 3 años de estar trabajando tienen el 2.7% su rango de satisfacción es desfavorable; un 18.7% su satisfacción laboral es media, el 22.75 un nivel favorable de satisfacción laboral y el 4 % su satisfacción laboral es muy favorable y finalmente los trabajadores con más de 3 años trabajando el 4.7% tiene un índice desfavorable de satisfacción laboral, 11,3 % tiene un índice de satisfacción laboral media, el 14.7% su satisfacción laboral es favorable y el 0.7% su nivel de satisfacción laboral es muy favorable.

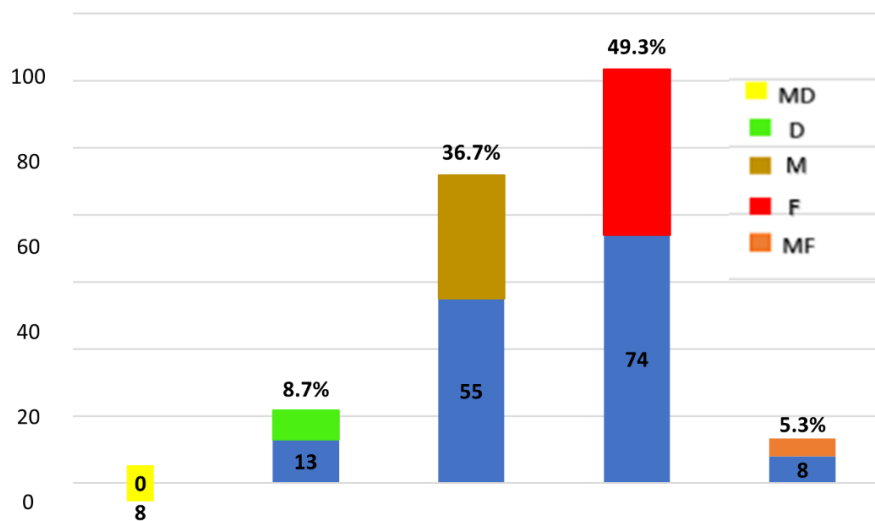


**Figura 14. Indicador satisfacción laboral en función al tiempo de servicio.**

**Tabla 15 Satisfacción laboral en función a las horas de trabajo**

Horas trabajo	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
8	0	0	13	8.7	55	36.7	74	49.3	8	5.3	150	100

En la tabla 15 podemos observar de los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti que el 8.7% presenta índice desfavorable de satisfacción laboral, el 36.7% un índice de satisfacción laboral media, 49,3 % cuenta con satisfacción laboral favorable y el 5,3 % satisfacción laboral muy favorable.



**Figura 15. Indicador de satisfacción laboral en función a las horas de trabajo.**

**Tabla 16 distribución de las dimensiones de satisfacción laboral**

Dimensiones	muy desfavorable		desfavorable		media		favorable		muy favorable	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Satisfacción Laboral	0	0	13	8.7	55	36.7	74	49.3	8	5.3
Realización personal	5	3.3	20	13.3	46	30.7	73	48.7	6	4
Involucramiento laboral	0	0	5	3.3	36	24	94	62.7	15	10
Supervisión	1	0.7	14	9.3	48	32	70	46.7	17	11.3
comunicación	1	0,7	17	11,3	50	33,3	71	47,3	11	7,3
Condición laboral	0	0	10	6.7	55	36.7	73	48.7	12	8

En la tabla 16 se puede notar que los trabajadores encuestados del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayalti, 8.7% tiene un nivel de satisfacción desfavorable, un 36.7% su satisfacción es media, el 49.3 % obtuvo un nivel favorable en su satisfacción laboral y el 5.3% su satisfacción laboral es muy favorable es decir que el mayor porcentaje de trabajadores mantienen estados de bienestar y complacencia en relación al desempeño en su área de trabajo y su entorno.

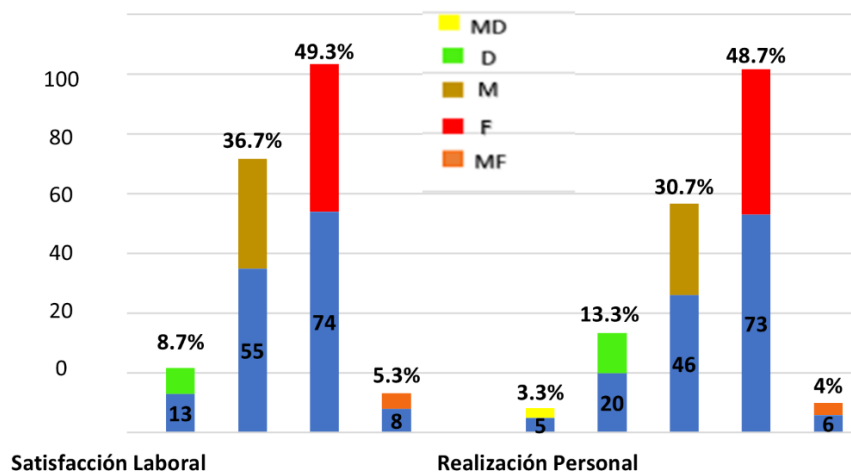
Se pudo observar también en la dimensión de realización personal el 3.3% es muy desfavorable, el 13.3% tiene un nivel desfavorable, el 30.75 su nivel es medio, el 48.7% su nivel es favorable y el 4% tiene un nivel muy favorable; en esta dimensión la mayoría de participantes alcanza las motivaciones personales a través del crecimiento personal obteniendo de esta manera su máximo potencial para lograr el éxito y construir una vida armoniosa.

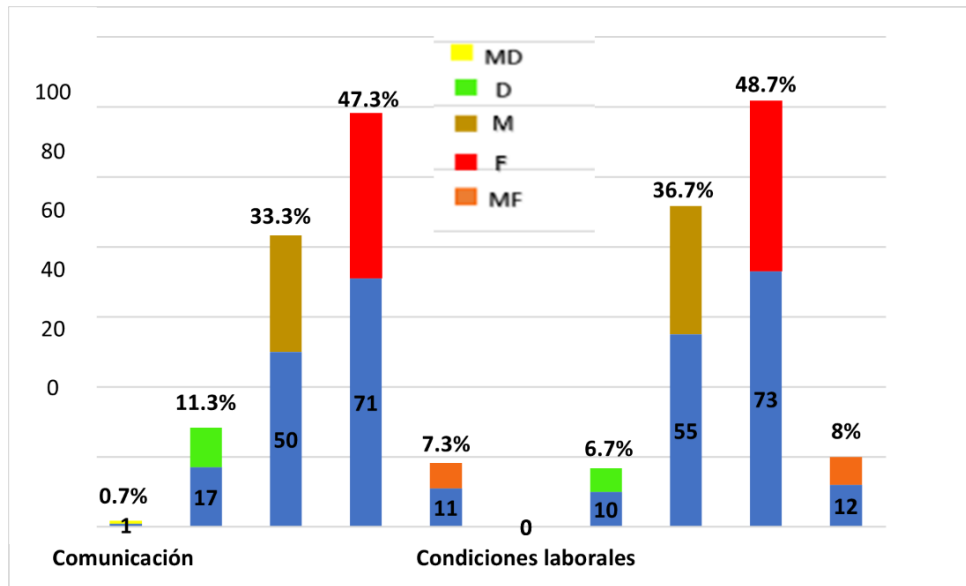
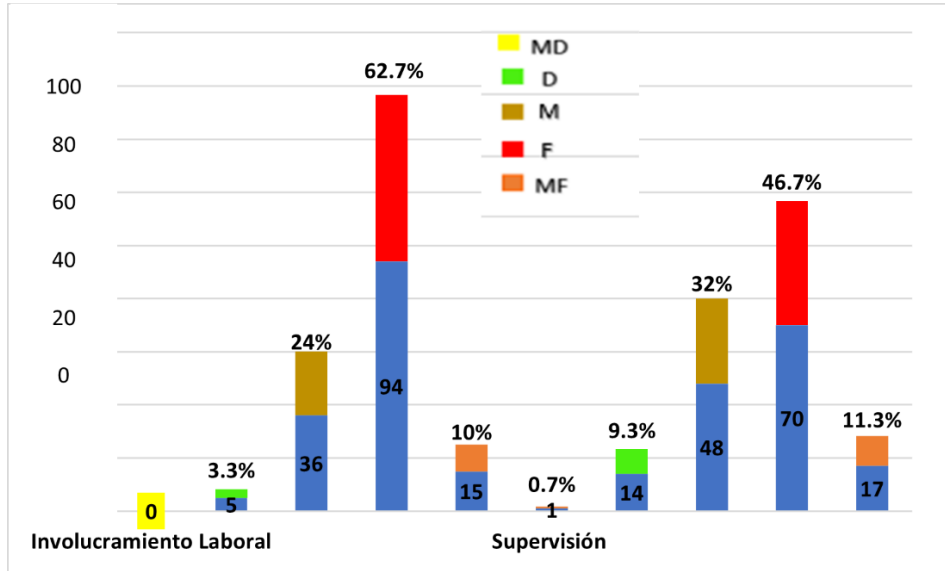
El 3.3% tiene un índice de involucramiento laboral desfavorable, el 24% un nivel es medio, el 62.7% alcanza un nivel favorable y el 10% un nivel favorable, se puede deducir que la mayor parte de trabajadores tienen afinidad con las labores que realizan, preocupándose y dedicando su jornada en cumplir con los objetivos de la empresa.

Se pudo analizar que el 0.7% tiene un nivel muy desfavorable de supervisión, el 9.3% su nivel es desfavorable, el 32% su nivel de supervisión es media, el 46.7% tienen niveles favorables de supervisión y un 11,3 % cuenta con niveles muy favorables, se tiene que en su mayoría los trabajadores aceptan positivamente la vigilancia de su trabajo respetando su línea jerárquica, mejorando su trabajo de acuerdo a las observaciones realizadas por su superior.

También el 0.7% tiene niveles muy desfavorables de comunicación, el 11.3% tiene un nivel desfavorable, el 33,3 % obtuvo un nivel medio de comunicación, 47,3 % tiene un índice favorable y el 7.3% tiene nivel muy favorable, en esta dimensión gran cantidad de porcentaje de los participantes tienen la capacidad de comunicación precisa con sus compañeros de trabajo y superiores logrando alcanzar las metas laborales y aumentando la productividad de la empresa.

Por último, se obtuvo que el 6.7% en la dimensión condición laboral tiene un índice desfavorable, 36.7% cuenta con un índice medio, el 48.7% con índice favorable y un 8 % tiene un nivel muy favorable en sus condiciones laborales, el mayor porcentaje acepta su horario de trabajo, descansos, la remuneración, así como también las condiciones de trabajo a presión tanto físicas como psicológicas.





**Figura 16. Indicador de dimensiones satisfacción laboral**

## V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Mediante investigaciones previas podríamos constatar la relación estrecha de las variables utilizadas bienestar psicológico y satisfacción laboral es por eso para Prieto y Peiró (1,996), el cimiento esencial se halla en aprender los comportamientos del trabajo en conjunto con el contrato de la empresa.

El resultado en cada variable de la población estudiada, no aumenta o disminuye su comportamiento frente a sus actividades laborales.

Se pudo observar en las mujeres un alto porcentaje de bienestar y satisfacción laboral que en la de los hombres al realizar su trabajo de campo.

En el rango de edades la mayoría son trabajadores entre 28 a 37 años pudiendo observar que se desarrolla el compromiso por el trabajo y se tiende a buscar bienestar y estabilidad laboral.

De las encuestas aplicadas se realizó el análisis que determinó lo siguiente con respecto a ambas variables encontrando que hay asociación significativa de bienestar psicológico y satisfacción laboral ( $\rho = 0,280$ ,  $p < 0,01$ ).

Esto indica que al existir bienestar psicológico hay mayor nivel de satisfacción laboral corroborando la similitud con los estudios realizados en Lima-Perú por Espinoza y Tapia donde muestran que hay un 27.8% de trabajadores con altos niveles de bienestar psicológico por tanto tienen elevada su satisfacción laboral, mientras que el 52.7% estos tienen indicadores medio que están por debajo del bienestar psicológico, para estos resultados se tomaron en cuenta factores como falta de interés, autoestima baja, metas y objetivos no alcanzados, bajo desarrollo profesional al trabajar en áreas que no son de su profesión y desmotivación.

Ante lo expuesto también se toma como referencia el nivel obtenido en cada dimensión de ambas variables teniendo así que en el bienestar psicológico de la empresa agroindustrial un 46% se interesa por su crecimiento laboral, el 44.7% tiene propósito de vida y un 43.3% muestran autoaceptación siendo estos medidos dentro de un nivel medio por su parte en satisfacción laboral obtuvimos niveles favorables de sus colaboradores en involucramiento laboral un 62.7%, el 48.7% en realización personal y el otro 48.7% en condiciones laborales; con estos resultados bienestar psicológico se considera un componente subjetivo de la satisfacción laboral es decir, que en los dos términos hay cierta relación. (Wright y Doherty. 1,988; Castro y Sánchez. 2,000; Yoret, Gonzales Roma, Luna y Peiró.1,993).

De esta manera, se puede decir que la relación encontrada en la presente investigación se basa según menciona Sonia Palma (2001) en que el bienestar psicológico y la satisfacción laboral es la forma en que los individuos sienten, esto influye de manera importante en el comportamiento y actitudes laborales, ya que los pensamientos y los sentimientos son diferentes en el trabajo. Las relaciones entre los seres humanos son necesarias, sobre todo en el trabajo debido a que es el lugar donde invertimos la mayor parte de nuestro tiempo. La importancia de tener un buen bienestar psicológico se relaciona en tener una satisfacción laboral completa y los resultados se ven reflejados en indicadores como la, eficiencia, mayor productividad y objetivos alcanzados, todo eso lleva a las organizaciones a gestionar sus políticas y ser competitivas con un alto rendimiento.

#### **IV.- CONCLUSIONES**

De los resultados alcanzados de la presente investigación en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Cayalti nos ayudaron a concluir:

En correspondencia al objetivo general se demuestra hay una relación significativa ((rho=0,280,  $p < 0,01$ ) de bienestar psicológico con satisfacción laboral en los trabajadores del área de cultivo de arándanos de una empresa Agroindustrial del distrito de Cayalti – 2022.

1.- En cuanto al bienestar psicológico y satisfacción laboral se halló que el más alto porcentaje de trabajadores tiene un nivel medio en sus dimensiones.

2.- Acerca de bienestar psicológico en su mayoría se obtuvo niveles medios en la dimensión de involucramiento personal.

4.- La satisfacción laboral una gran parte cuenta su nivel favorable es en la dimensión de involucramiento personal.

5.- En último término se determina la importancia en los resultados de las dimensiones de ambas variables debido a que influyen en la eficacia, eficiencia y cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa.

## V.- RECOMENDACIONES

Por medio de cada resultado obtenido en este proyecto de investigación las recomendaciones que se especifican son:

a. Los resultados de esta tesis se entregaron a la jefa encargada del área responsabilidad social, encargada del área de recursos humanos de la empresa agroindustrial del distrito de Cayalti con el fin de brindar información sobre los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral para obtener mejor rendimiento y productividad de sus trabajadores.

b. Por el aumento de tareas en las labores de cosechas se recomendó contratar más personal, evitando rotar en áreas que no corresponden a los empleados y de esta manera también puedan incrementar producción.

c. Se hizo la propuesta a la jefa del área de responsabilidad social para que realicen reuniones donde la empresa brinde la información adecuada para evaluar regularmente a sus trabajadores y poder medir los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral, detallando cada una de sus dimensiones para tener una mejora en la toma de decisiones.

d. Se recomendó realizar capacitaciones acertadas que optimicen el uso de los recursos que tienen para garantizar el bienestar psicológico alcanzando satisfacción laboral, obteniendo la empresa un alto rendimiento de sus trabajadores y poder brindar calidad en sus servicios.

e. Finalmente se sugiere a la jefa del área de responsabilidad social implementar el desarrollo de herramientas y estrategias para la resolución de problemas y conflictos psicolaborales.

## REFERENCIAS

Atalaya Pisco, María Clotilde (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología.

Álava, C.T. (1984). Psicología Clínica – Laboral. Lima: Editorial SanMarcos, Segunda edición.

Abrajan Castro, María Guadalupe. Contreras Padilla, José Manuel y Montoya Ramírez, Sandra. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa enseñanza e investigación en psicología. Vol. 14, Nro. 1: 105-118. Universidad Autónoma de Baja California.

Alcántara Zagaceta Leidy, Villanueva Espejo Blademir Lenin. (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba. Universidad Peruana Unión.

Ballesteros, Blanca Patricia. Medina, Argelia y Caicedo Claudia. (2006). El Bienestar Psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Bienestar Laboral. (2018). Gobierno De España, Ministerio De Trabajo y Migraciones.

Julián Betancourt Nancy, Castañeda Herrera Yesica, Mora Martínez Alejandra, Salazar Jiménez Lorena. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES, Universidad de Antioquia, Medellín Colombia.

Casullo, M. y Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico.

Revista de Psicología, 13(2), 37-68

Casullo, M. y Col. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós

Cerón Gallardo, Paulina Belén & Román Espinoza, Valeria Alejandra (2018). Relación entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo en psicólogos que trabajan en Chile. Universidad de Talca. Facultad de psicología. Chile.

Cossío, S. B., y Salcedo, J. N. (2018). Relación entre el bienestar en el trabajo con la satisfacción del colaborador en la Empresa calera y multiservicios AM&RB SRL – Cajamarca. Universidad privada del Norte.

Cerón Gallardo, Paulina Belén & Román Espinoza, Valeria Alejandra. (2018). Relación entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo en psicólogos que trabajan en Chile. Universidad de Talca.

Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.). México: McGraw-Hill.

Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las

Escalas de Bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.  
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>

Flores García Rada, J. (1992). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.

Ferraz Mesa, María de los Ángeles. (2020). Factores laborales que inciden

sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Universidad De Murcia. España.

Gamboa Ruiz, Eric José. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes Psicología Organizacional. Mérida, Yucatán, México.

García Álvarez, A.I. y Ovejero Bernal, A. (2000). Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España.

Gutiérrez Cabrera, Elvia Rosmery y Moya Rosas, María De Jesús. (2018). Satisfacción laboral y Bienestar psicológico en docentes de la Ugel 02– La Esperanza, Trujillo. Universidad Católica De Trujillo Benedicto XVI. Facultad De Ciencias De La Salud. Carrera Profesional De Psicología.

Gaxiola Romero, José Concepción y Palomar Lever, Joaquina. (2016). El Bienestar Psicológico: Una mirada desde Latinoamérica 1era. Edición. Universidad De Sonora México.

Govillard, Leila. Ruiz de Huydobro. Jáuregui, Paula. Gorbeña, Susana. Iraurgi, sebastian. (2017). Satisfacción laboral, bienestar psicológico y salud en trabajadores universitarios. Universidad Alicante España.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista. (2018). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw-Hill 705pp.

Huarca H., Patricia Adalith y Ruiz Medina, Katerinne Johanna. (2016).

Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Facultad de Psicología, RRII y Ciencias de la comunicación. Escuela profesional de Psicología.

Kittleson, Ch (1996) Identifying and Correcting Unsafe Employee Attitudes and Behavior. Supervisor's Safety Update. EEUU.

Keyes, C., Ryff, C., y Shmotkin, D. (2002). La optimización de bienestar: el encuentro empírico de dos tradiciones. *Journal of Personality and Social. Psicología*.

Lucas J. Pujol-Cols Y Guillermo E. Dabos. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Morante Paniagua, Jackeline Vanessa Y Perleche Gamonal, Merlin Janina. (2018). Satisfacción laboral en la fábrica de calzados "CINDY" E.I.R.L., en la ciudad de Trujillo – 2018. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración de Empresas. Chiclayo.

Mañas Rodríguez, Miguel Ángel; Salvador, Carmen; Boada, Joan; González, Esperanza; Agulló, Esteban (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Revista Psicothema*, vol. 19, núm. 3, 2007, pp. 395-400. Universidad de Oviedo, España.

Márquez Pérez, Mónica. (2018). Talento y Satisfacción laboral. *Revista de*

Psicología organizacional.

Medina Hernández, Karina Lissett & Ramos Injante, Karla Lisbet Candelaria. (2021). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes. Universidad César Vallejo, Lima.

Montenegro Cabrera, Javier Fernando, 2018. Relación del estilo deliderazgo transformacional con el bienestar psicológico y satisfacción laboral bajo el rol mediador de la confianza en los colaboradores administrativos del Poder Judicial. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

K.N. y Yukl, G.A. (1990). Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México: Compañía Editorial Continental S.A.

Maslow, A. (1968). Hacia una psicología del ser. New York: D. Van Norstrand.

Parra Cuartas, Sebastián Y Otálvaro Muñoz, Felipe. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. Universidad de Antioquia Departamento psicología. Revista Psyconex.

Palma Carrillo, Sonia. (2005). Escala de Opiniones SL-SPC. Lima-Perú.

Palma, S. (1999), Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N°1, 27-34. Palma, S. (2004a), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. Revista del Departamento de Psicología, 5,49-59. Palma, S. (2004b). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima. Palma, S. (2004c), Escala Clima laboral CLSPC. Lima

Pérez Evangelista, Nery Noeli y Rodríguez Solís, Raisa Edith.(2020). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa

Inka's Berries Huacho. Universidad César Vallejo.

Ramos Marrufo, Yarixa Corayma. (2020). Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. Universidad César vallejo.

Ryff Diane Carole. (1995). Escala Bienestar Psicológico Ryff, cuestionario. Estados Unidos.

Ryff Diane Carole. (1995). Modelo y teoría Bienestar Psicológico Ryff. Estados Unidos.

Ruiz, J. (2011). Metodología de la investigación cualitativa. España: Universidad de Deusto.

Robbins, S.P. (1998). Comportamiento Organizacional. México: PrenticeHall, Octava edición.

Revista Griot (ISSN 1949-4742). (2012). Bienestar psicológico.

Rodríguez Maira, Viviana Alhely y Ordoñez Fong Claudia Naomi. (2012). Psicología Bienestar psicológico y satisfacción laboral, en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Lambayeque. Universidad señor de Sipán Facultad De Humanidades Escuela Académico Profesional De Psicología, Chiclayo.

Romero Carrasco, Alicia E. Brustad, Robert J y García Mas, Alexandre. (2007) Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, La actividad física

y el deporte. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, vol. 2, núm. 2, pp. 31-52. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Las Palmas de Gran Canaria, España.

Rivera-Porras Diego y Colaboradores. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos. Universidad Simón Bolívar. Colombia.

Rev Med Hondur. Vol 8º, nº2(2012). Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Ética ([www.bvs.hn](http://www.bvs.hn))

Sander, Adriana; Córdoba, Esteban. (2018). Bienestar psicológico laboral: Su relación con el clima socio laboral y las condiciones de trabajo. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Argentina.

Sánchez, María Carmen. Sánchez, Pedro. Cruz González, María. Sánchez-Sellero, Francisco J. (2018). características organizacionales de la satisfacción laboral en España.

Suarez Sirlopu, Karla Victoria. (2018). Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto - diciembre 2018. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Stephen P. Robbins. (2004). Comportamiento Organizacional, 10a edición, Pearson Educación, México.

Vázquez C., Hervás G., Rahona J. J., Gómez D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. Universidad Complutense de Madrid.

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. Intervención Psicosocial.

Van Haller Gilmer, B. (1976). Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. España: Ediciones Martínez Roca S.A.

Werther, W.B. y Davis, K. (1996). Administración de Personal y Recursos Humanos. México.

Yarimar Rosa Rodríguez, Ph. D. (2012) El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. Universidad de Puerto Rico. Bonillo Muñoz Domingo, Nieto González Francisco (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Universidadde Almería. España.

Dávila Elescano, Claudia Nelly y Núñez Hidalgo, Diandra Del Carmen, (2022). Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos. Universidad Científica Del Perú – Loreto.

Espinoza Chunga Clara Bertha & Monja De la Cruz Rosa Nelly (2020). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Agrokaru en el distrito de Motupe, Lambayeque-2020.Universidad Señor de Sipán – Chiclayo.

## **ANEXOS**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente trabajo de investigación se realizó por el bachiller en Psicología Zevallos García María De los Angeles egresado de la Universidad Particular de Chiclayo teniendo como objetivo determinar el bienestar psicológico y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de del área de cultivo de arándanos de una empresa agroindustrial del distrito de Cayaltí - 2022.

Al acceder a participar en esta investigación, tendrá que completar dos cuestionarios, siendo su participación totalmente voluntaria.

La información obtenida será confidencial y no será utilizada para otros propósitos fuera de este estudio.

Las respuestas, resultados y datos obtenidos en los cuestionarios serán anónimos.

Si durante el proceso de investigación tiene alguna duda o pregunta puede realizarlas sin ningún inconveniente durante su participación.

Finalmente, es libre de retirarse en el momento que desee para no perjudicar sus labores.

Agradezco su atención y participación.

PARTICIPANTE

INVESTIGADOR

N°	<p style="text-align: center;"><b>ESCALA</b> <b>BIENESTAR PSICOLOGICO RYFF</b></p> <p>LEE CADA ÍTEM Y SEÑALA EN QUÉ MEDIDA SIENTES O EXPERIMENTAS ESTAS EMOCIONES DE MANERA GENERAL EN TU VIDA COTIDIANA, MARQUE CON UN ASPA (X) SOLO UNA ALTERNATIVA</p> <p><b>Género: M ( ) F ( ) Edad: ( ) Fecha: .... /.... /.... Estado civil: ...</b></p>	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ligeramente en Acuerdo	Ligeramente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5	6
1	La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.						
2	A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.						
3	En general, siento que estoy a cargo de mi vida.						
4	No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.						
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
6	Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas						
7	Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.						
8	No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
9	Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.						
10	En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continúo aprendiendo más sobre mí mismo.						
11	Vivo la vida día a día y en realidad no pienso sobre el futuro.						
12	En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.						
13	Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones						
14	En mis decisiones no influyen lo que los demás están haciendo.						
15	No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.						
16	Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.						
17	Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.						
18	Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.						
19	Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.						
20	Me preocupa lo que los otros piensen de mí.						
21	Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana						
22	No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas – mi vida está bien así.						
23	Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.						
24	Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.						
25	Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos.						
26	El sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.						
27	Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.						

28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo						
29	Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes						
30	Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.						
31	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
32	Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.						
33	Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.						
34	Cuando reflexiono, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.						
35	No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.						
36	He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente, todo ello ha contribuido al mejor resultado						
37	Siento que recibo mucho de mis amistades.						
38	Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.						
39	Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.						
40	Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.						
41	Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.						
42	Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.						
43	Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.						
44	Es más importante para mí “encajar” en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.						
45	Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.						
46	Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.						
47	Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.						
48	En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.						
49	Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.						
50	Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general						
51	Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.						
52	Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo						
53	Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.						
54	Envidio a muchas personas por la vida que llevan.						
55	No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.						
56	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales						

57	Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.						
58	No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.						
59	Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.						
60	La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.						
61	Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.						
62	Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.						
63	Me frustró cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.						
64	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.						
65	A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.						
66	Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a cómo he vivido mi vida						
67	Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.						
68	No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera.						
69	Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.						
70	Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.						
71	Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.						
72	El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.						
73	Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.						
74	Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.						
75	Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.						
76	Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida						
77	Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida						
78	Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quién soy.						
79	Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas						
80	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.						
81	He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.						
82	El dicho: "No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo", es cierto.						
83	Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho						
84	Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde						

## SATISFACCION LABORAL - SONIA PALMA CARRILLO

A continuación, encontrara proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Total, Acuerdo: TA    Acuerdo: A    Indeciso: I    En Desacuerdo: D    Total Desacuerdo: TD

N°		TA	A	I	D	TD
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valor a los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

N°		TA	A	I	D	TD
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los: recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					