

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**Satisfacción laboral y con la vida en adultos tempranos de una
agroindustria de Lambayeque, 2022**

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

AUTOR

Christopher Alexander Bohorquez Navarro

ASESOR

Estela Marcelo Ascencio

<https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>

Chiclayo, 2024

**Satisfacción laboral y con la vida en adultos tempranos de una
agroindustria de Lambayeque, 2022**

PRESENTADA POR

Christopher Alexander Bohorquez Navarro

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Rony Edinson Prada Chapoñan

PRESIDENTE

Fernando Suarez Santa Cruz

SECRETARIO

Estela Marcelo Ascencio

VOCAL

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mis padres y mis hermanos por el constante apoyo para el desarrollo de mi carrera profesional, además, por confiar en mis capacidades a pesar de las dificultades que hemos pasado.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de estudiar y la fortaleza para seguir a pesar de las dificultades presentadas, así también, agradezco a mis docentes por las enseñanzas para ser gran profesional, finalmente, a las personas que he conocido durante el tiempo, con los que compartí situaciones académicas y tiempo de ocio.

Tesis Final

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	idoc.pub Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	archive.org Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Mariela Isabel Valle Pico, Aitor Larzabal Fernández. "Estrés, malestar psicológico,	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura	10
Antecedentes.....	10
Bases teóricas	12
Adulto Temprano	12
Satisfacción Laboral	12
Satisfacción con la vida	14
Materiales y Métodos	15
Diseño de investigación.....	15
Participantes	15
Técnicas e instrumentos.....	15
Procedimientos	16
Aspectos éticos.....	17
Resultados y Discusión	18
Conclusiones	21
Recomendaciones	21
Referencias	22
Anexos.....	25

Resumen

Las restricciones dadas durante la pandemia por Covid-19 ha impactado sobre las diferentes esferas de vida del ser humano, especialmente en el ámbito de salud y trabajo, siendo este último el que se hizo notar por medio del creciente desempleo que condujo a una insatisfacción laboral y con la vida. Es así como, el presente estudio tuvo el objetivo principal de determinar la relación entre la satisfacción laboral y con la vida en una muestra de 50 adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque. Para ello, se siguió un marco metodológico de diseño no experimental, alcance correlacional, además de utilizar los cuestionarios de satisfacción laboral de Sonia Palma y satisfacción con la vida de Diener y colaboradores, mismos que conllevaron a reconocer una relación significativa y directa moderada entre las variables de estudio ($p < 0.001$; $rho = 0.469$). En conclusión, se explica que cuando el colaborador se sienta complacido con sus actividades, beneficios y condiciones laborales, se evidenciaría en su bienestar vital; así también, la insatisfacción conllevaría al descontento vital.

Palabras clave: Satisfacción laboral, satisfacción con la vida, adulto temprano, colaboradores

Abstract

The restrictions during the Covid-19 pandemic have had an impact on the different spheres of human life, especially in the areas of health and work, the latter being the one that was noted by means of growing unemployment that led to a dissatisfaction with work and with life. Thus, the main objective of the present study was to determine the relationship between job and life satisfaction in a sample of 50 early adults from an agroindustry in Lambayeque. For this purpose, a methodological framework of non-experimental design and correlational scope was followed, in addition to using the Sonia Palma job satisfaction and life satisfaction questionnaires of Diener and collaborators, which led to the recognition of a significant and moderate direct relationship between the study variables ($p < 0.001$; $rho = 0.469$). In conclusion, it is explained that when the collaborator feels satisfied with his activities, benefits and working conditions, it would be evidenced in his vital well-being; also, dissatisfaction would lead to vital dissatisfaction.

Keywords: Job satisfaction, life satisfaction, early adult, collaborators

Introducción

La crisis de la pandemia no solo dejó desconcierto en la atención de la salud corporal y mental, sino también en el mundo laboral, porque múltiples individuos perdieron su trabajo y otras tuvieron que migrar a otro puesto en diversas empresas por la necesidad económica, como a las agroindustrias, las cuales brindan diversidades de puestos dentro de su organización. Por lo tanto, dejaron de contratar personal con mucha experiencia en el puesto, dando paso a los jóvenes que tienen ideas o perspectivas actualizadas y creativas, sin embargo, a estos no se les brindaría el ambiente o condiciones adecuadas para realizar su actividad, presentando insatisfacción que mantienen oculta de la empresa para no ser despedidos o apartados del puesto. Ante esto, los adultos tempranos presentarían la percepción de insatisfacción con su vida por las bajas condiciones en que trabajan, percibiéndose desganados, infelices y agotados por el ritmo de vida en cada puesto de trabajo, y por el trato que reciben por parte de sus superiores.

Es así como en España, se presentó el estudio realizado por Eurostat, donde menciona que 1 de cada 4 españoles están descontentos con el cargo que ocupan, debido a no tener posibilidades de flexibilidad horaria, aprendizaje y desarrollo profesional, por lo que se estima que el 27% de colaboradores españoles dejaría su trabajo (RRHH Digital, 2020). Sin embargo, en el mismo país, el confinamiento como consecuencia de la pandemia ha permitido que la satisfacción laboral aumente, debido al trabajo remoto, ya que ha permitido que los colaboradores tengan una mejor flexibilidad en sus horarios. Así también, la percepción de bienestar ha seguido manteniéndose en un 62.5% (Autónomos, 2020).

Por otro lado, se evidencia que el 87% de las personas están insatisfechas con su trabajo ya que la remuneración percibida no representa el trabajo realizado (Suma, 2017). Esto se auna a lo reportado por un estudio llevado a cabo por workmonitor, en el que se menciona una reducida satisfacción de trabajadores argentinos, conllevándolos a representar un incremento en la rotación laboral (Randstad, 2022). En el Perú, el 24% de los trabajadores peruanos se encuentran satisfechos en su trabajo, así también, se menciona que el empleado contento, es hasta 40% más efectivo, presentando habilidades de creatividad (La república, 2020).

Habría que decir que, a pesar el tiempo, aún se presenta la creencia que la remuneración económica es parte primordial en la vida, dada la facilidad que proporciona para llevar a cabo diferentes actividades de interés para la persona; no obstante, este solo sería un motivador extrínseco que aporta al bienestar personal (Cardoza et al., 2019). Es así como se menciona que el aspecto económico en las naciones en crecimiento es primordial, y así las personas puedan estar satisfechos en la vida, ya que cubrirían sus necesidades básicas con ella; así

también, otro aspecto presente es la salud que resulta ser de gran importancia para percibir elevados grados de satisfacción vital (Schnettler et al., 2014).

Todo lo mencionado puede explicarse por medio del enfoque de abajo arriba, donde las personas se sienten satisfechas porque presentan situaciones satisfactorias, mismas que influyen tres áreas como la satisfacción laboral, con el apoyo recibido y la satisfacción con uno mismo; por otro lado, el enfoque arriba-abajo, menciona que la percepción positiva de la persona ante las situaciones, permitirá relacionarse mejor en su vida y mostrar inteligencia emocional (Diener, 1984, como se citó en en Pérez & Alegre, 2014).

Ante esto, el ámbito laboral es de gran importante en la vida de la persona, puesto que contribuye al desarrollo global y es una esfera de vida del individuo, lo que podría implicar que cuando se evidencie desgano, descontento, por no presentar las condiciones laborales adecuadas, la persona estará insatisfecha generalmente. Por lo tanto, se describe que, para presentar un creciente grado de satisfacción vital, también tiene que haber un elevado nivel de bienestar en el trabajo, es decir, que haya un adecuado clima laboral, ambiente para el desarrollo personal y profesional (Rebolledo, 2015). Es así como, en Europa, la satisfacción vital en adolescentes es alta, sin embargo, mientras más edad presentan las personas esta descende, ya que en el inicio de la adolescencia se presentan diferentes cambios hasta la vida adulta por diferentes factores como el social, familiar, laboral, por otra parte, la interpretación de los hechos es lo que disminuiría la satisfacción vital en la persona (Camacho, 2022). Además, se percibe que la satisfacción vital está evidenciada por la situación económica de las personas en el hogar, percibiéndose tensión en la persona por obtener ingresos económicos a pesar de las condiciones laborales (Guma & Arpino, 2021).

La satisfacción laboral en el colaborador de edad temprana es pieza fundamental para el desempeño y la productividad en una empresa agroindustrial, ya que esto permitirá que el empleado pueda percibir gratamente su ambiente laboral y sus actividades, para su desarrollo personal, y con ello presentar un alto nivel de satisfacción con su vida; ante esto, se plantea la siguiente interrogante, ¿cuál es la relación entre la satisfacción laboral y con la vida en adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque, 2022?

Por lo tanto, se esperó obtener como resultado una correlación directa o positiva altamente significativa entre la satisfacción laboral y con la vida en adultos tempranos de Lambayeque, 2022.

La satisfacción laboral es un aspecto de gran importancia en el colaborador, dada su influencia en la satisfacción de su vida y su repercusión en el cumplimiento de las metas; en tal sentido se planteó como objetivo general: determinar la relación entre la satisfacción laboral y

con la vida en adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque, 2022. Así también, se desarrollaron los objetivos específicos, identificar la relación entre las Condiciones Materiales y la satisfacción con la vida; identificar la relación entre los beneficios laborales y la satisfacción con la vida e identificar la relación entre el desempeño de tareas y la satisfacción con la vida en adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque, 2022.

Ante lo mencionado el adulto temprano en la actualidad es parte de un gran porcentaje del personal que labora en las empresas agroindustriales del Perú, ya que, al estar pasando por una etapa de desarrollo e independencia, buscarían mayores ingresos económicos para cubrir sus necesidades vitales y materiales. Es así como, las empresas reclutarían a esta población para que puedan cumplir con las metas establecidas, y así maximizar sus ganancias empresariales; sin embargo, algunas de estas empresas no les brindarían las condiciones y el ambiente adecuado para realizar su labor, generando disgusto, conflictos, renunciaciones y despidos del personal; orientando al colaborador a que se sienta insatisfecho con su vida, presentando cogniciones de minusvalía, de no poder alcanzar sus metas personales y sentirse encerrado. Por lo tanto, esta investigación es de gran importancia en el Perú, porque favoreció analizar la relación de estas variables y cómo se desarrollan en la población adulta temprana, lo que podría servir de punto de partida para la planificación e implementación de planes de acción que coadyuven a la mejora y fortalecimiento de la satisfacción laboral en los colaboradores de las agroindustrias del Perú.

Revisión de Literatura

Antecedentes

Arismendiz (2019) desarrolló una indagación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, en una población de 50 empleados, que laboran en el mes de mayo de la empresa agroindustrial San Pedro SAC; por lo tanto, se utilizó el cuestionario de nivel de satisfacción de Palma. El resultado fue que los colaboradores se sienten satisfechos en un nivel promedio, laborando en la empresa y realizando sus actividades, sin embargo, se presentan déficit en la valoración por el esfuerzo y las condiciones materiales o físicas.

Vega (2020) en su investigación de diseño no experimental, de alcance correlacional, en una muestra de 177 empleados de ambos sexos entre 26 y 35 años, en quienes se utilizó los cuestionarios de Compensación emocional de Bonilla, el cuestionario de Compensación económica de Chiavenato y el cuestionario de Satisfacción laboral de Palma, de los cuales se obtuvo como resultado que más del 50% de los empleados se encuentran satisfechos con las condiciones materiales, los beneficios y remuneración, con las políticas administrativas, con el ambiente y relaciones interpersonales, como también, con su desarrollo personal.

Sebastián (2019) realizó un estudio de tipo cualitativo, en una muestra de 291 colaboradores de ambos sexos. Es así como se utilizó el cuestionario de condiciones de trabajo y de satisfacción laboral; obteniéndose como resultado que los trabajadores del del área de congelado de Gandules INC SAC, no se encuentran satisfechos con la empresa y con las actividades que realizan.

Proaño y Soto (2022) realizaron la investigación de tipo no experimental de diseño correlacional, en una muestra de 383 colaboradores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú. Por lo tanto, se utilizó el cuestionario de relación de factores de Herzberg y de satisfacción laboral de Palma, de los cuales el resultado fue que los factores motivacionales se relacionan directamente de manera significativa con la satisfacción laboral, esto quiere decir que cuando los colaboradores presentes mayores factores motivacionales, su satisfacción en la empresa y con su actividad aumentarán.

Cardoza et al. (2019) realizaron un estudio de tipo no experimental de diseño descriptiva correlacional, con una muestra de 130 trabajadores administrativos, del sexo femenino y masculino; utilizando los cuestionarios de satisfacción con la vida y la prueba de satisfacción laboral SL-ARG. Es así como, se mostró que hay una relación positiva significativa alta entre las dos variables, lo que significaría que cuando los colaborades se encuentren felices o satisfechos en su vida, también se sentirán satisfechos con su trabajo y la empresa.

Castañeda (2020) ejecutó una investigación de tipo descriptiva correlacional, en una muestra de 116 colaboradores de ambos sexos, de una agroindustria de Trujillo. Es por ello, que se creó y utilizó el instrumento SL-2019, del cual se obtuvo que la satisfacción laboral influye de manera relevante en la productividad en un 54.3%, esto debido a que la empresa no brinda todas las condiciones adecuadas a sus colaboradores.

Lifonso y Salvador (2019) ejecutaron un estudio de tipo no experimental transversal de diseño correlacional, en una muestra de 43 empleados de ambos sexos, por lo tanto, se utilizaron los cuestionarios de Satisfacción y Desempeño Laboral. Es así como se obtuvo que existe relación directa significativa, lo que describe que cuando un colaborador se sienta satisfecho podrá desempeñarse de la mejor forma en el trabajo; además, se identificó que el 46.5% de ellos se encuentran con una satisfacción media, ya que no perciben en la empresa las mejores condiciones para su desarrollo laboral y personal.

Llontop (2018) realizó una indagación de tipo no experimental transversal de diseño correlacional, en una población de 500 trabajadores del sexo masculino y femenino, entre 18 a 65 años; por lo que, se utilizaron los cuestionarios de Satisfacción laboral de Sonia Palma y el cuestionario de Desarrollando tus talentos empresariales de Alegría. Ante esto, el producto fue

que hay una correlación positiva altamente significativa, la cual especifica que, cuando el colaborador se siente satisfecho en la empresa, se desempeñaría adecuadamente en sus labores.

Bases teóricas

Adulto Temprano

Es una persona que se ubica entre la adolescencia y adulto medio, desde los 19 hasta los 30 años, en la cual determinan quiénes son y quiénes quieren ser; asimismo antes de culminar la etapa, la persona se centra en su independencia, aun manteniendo lazos afectivos con sus padres o hermanos, por lo que se dedicarían a sus estudios, trabajo, la relación de pareja, y sus hijos (Papalia, 2017). De acuerdo con esto, el adulto temprano se encuentra en el periodo de elección, caracterizada por la “tiranía de la urgencia”, por el miedo a fracasar y no lograr sus objetivos tras la formación obtenida (Martínez & González, 2021).

Satisfacción Laboral

Es la percepción de sí misma por las tareas que realiza en la organización, y que lo conduciría a un estado emocional positivo o negativo (Sánchez & García, 2017). De forma similar, es una evaluación positiva o negativa que el colaborador realiza de la condición, reconocimientos y facilidades laborales que la empresa le brinda por y para desempeñar su cargo (Weiss, 2002, como se citó en Pujol & Dabos, 2018).

Con esto se quiere decir que la satisfacción laboral produce respuestas importantes, que están vinculadas entre el empleador y la organización, como en el desarrollo laboral, relaciones interpersonales, salud y la calidad de vida (Spector, 2002, como se citó en Sánchez & García 2017); de la misma forma, se menciona que es la disposición hacia el trabajo, está basada en creencias planteadas por su experiencia (Palma, 2005, como se citó en Alarcón et al. 2017). Así también, es el agrupamiento de emociones, que presenta un empleado ante la empresa o sus actividades, las cuales son generadas por las múltiples situaciones o aspectos que ocurren en dicha organización o de acuerdo con sus tareas (Luza, 2017).

Enfoques de la Satisfacción Laboral.

Por otro lado, para la identificación de la satisfacción laboral del adulto temprano en la empresa, Judge y Zapata (2015, como se citó en Pujol & Dabos, 2018) establecieron tres enfoques; es así como el enfoque situacional, menciona que las situaciones fuertes en la empresa, permitirá al colaborador saber cómo debe actuar y responder ante su labor, sin embargo, situaciones débiles no permitirán el correcto comportamiento y el aprendizaje deseado en el empleado. Además, el enfoque disposicional, describe que la satisfacción resulta de que el colaborador se guía de sus creencias, habilidades y emociones para alcanzar sus

objetivos; y, por último, el enfoque interaccionista, surgió para integrar los dos enfoques mencionados, corrigiendo algunas deficiencias para la explicación de la satisfacción con su trabajo.

Teorías de la Satisfacción Laboral.

Boada (2019) explica distintas teorías que fundamentan la satisfacción en el trabajo, como la teoría bifactorial de Herzberg, menciona que la satisfacción se obtiene de factores intrínsecos, como el involucramiento, sentimientos hacia la labor, la autorrealización; y extrínsecos, como el salario, ambiente físico, relaciones interpersonales y beneficios de la empresa. Así también, la discrepancia intrapersonal de Dawis, establece que el placer laboral es producto de la armonía entre las necesidades del colaborador y lo que la empresa le otorga para cubrirlos; luego, se encuentra la teoría de satisfacción de facetas de Lawler, aclarando que la satisfacción laboral está medida por los beneficios obtenidos y por lo que los compañeros pueden brindar, como amistad, confianza, lealtad, entre otras. Finalmente, la teoría del ajuste en el trabajo de Dawens, describe que la satisfacción se percibe en el momento en que el empleado encuentra una relación positiva entre los beneficios y sus necesidades.

Además, la teoría de la higiene motivacional describe que existen factores presentes que son intrínsecos motivacionales y son fuente de satisfacción, por otro lado, los factores ausentes que generan insatisfacción laboral son externos al trabajo; así también, la teoría de los eventos situacionales menciona que la persona evalúa los aspectos laborales de la empresa, siendo estos positivos o negativos (Medina, 2018).

Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Palma (2005, como se citó en Luza, 2017), divide la satisfacción laboral en siete dimensiones, las cuales son:

Significación tarea.

Es la disposición del colaborador para realizar dichas actividades, la cual presenta un sentido de esfuerzo, equidad y aporte.

Condiciones de trabajo.

Se refiere a las normativas o condiciones del ambiente laboral que permitirán desarrollar la actividad planteada.

Reconocimiento personal y social.

Es la función de reconocer las tareas realizadas por uno mismo y de los demás, de acuerdo con los resultados obtenidos, permitiendo el mantenimiento o aumento de su desempeño.

Beneficios económicos.

Menciona la remuneración obtenida por los servicios que brinda el colaborador, siendo esto producto del esfuerzo en dicha actividad.

Clasificación de la Satisfacción Laboral.

Al concebir la satisfacción laboral como un constructo de naturaleza sentimental, es válido considerarla desde diferentes perspectivas. Así, la satisfacción laboral puede ser continua, puesto que aumenta el nivel de aspiraciones; duradera, manteniendo el nivel de deseo; productiva, donde se presenta cierta frustración para mantener el nivel de aspiración; así también, la forma fija, pseudosatisfacción, motivación y satisfacción (Locke, 1976, como se citó en Contreras, 2017).

Satisfacción con la vida

Es el nivel en que un individuo analiza la condición de su vida como un todo; es así como a una persona le puede o no gustar la vida que lleva (Acosta & Hernández, 2004). Consiste también, consiste en el desarrollo de diferentes cogniciones positivas o negativas de uno mismo y de los aspectos que conllevan a presentar dichos comportamientos (Carrión et al., 1993, como se citó en Pavot & Diener, 2000); además, se asocia a sentimientos gratificantes o de descontento, siendo el final de la evaluación de sí mismo, en la cual influyen los objetivos trazados, las convicciones, buscando satisfacer todo lo que la persona desea (Arita, 2005).

Por otra parte, la satisfacción vital se percibe de las relaciones interpersonales, con amistades, familiares, en dichos ámbitos se comparten anécdotas, logros, metas y materiales que ayudan al individuo a poder autorrealizarse (Reyes, 2017).

Características de la Satisfacción con la Vida.

Se hace referencia que la satisfacción vital es de criterio subjetivo, ya que dependerá de cada persona la valoración; así también, presenta cierta complejidad por el juicio personal, ante esto se estiman el orden de satisfacción, el de la familia, condiciones de vida, trabajo, salud, actividades de ocio y economía. Por otro lado, se debe evaluar la vida en conjunto, no el estado emocional, por lo cual se concentra en las situaciones generales; además, se resalta la influencia de diferentes aspectos sociales, culturales, personales (Cairampoma, 2018).

Componentes de la Satisfacción con la Vida.

Se presentan dos componentes que engloban la satisfacción con la vida, como el componente afectivo, el cual presenta las diferentes experiencias en la persona, siendo estas positivas o negativas; el componente cognitivo, hace referencia a la percepción de sus anhelos y logros, para realizarse personal y profesionalmente, sin embargo, pueden llevarlo al fracaso o frustración (Vilca, 2021).

Teoría de la Satisfacción con la Vida.

Se fundamenta en la teoría positiva para describir que la persona está en constante búsqueda de la felicidad, misma que se encuentra comprendida entre el vivir bien y el que le vaya bien (Romero, 2015). Por otro lado, se describen modelos teóricos del bienestar subjetivo, como el de componentes separados, donde menciona que la satisfacción de la vida debe estudiarse de manera independiente de otras variables similares; sin embargo, el modelo de constructo jerárquico hace referencia que los componentes afectivos y la satisfacción de la vida forman parte del bienestar en la persona (Vilca, 2021).

Materiales y Métodos

Diseño de investigación

No experimental-transversal de alcance correlacional (Hernández et al., 2014); mismo que calcula inicialmente cada variable por separado, para luego poder evaluar el nivel de agrupamiento entre dos o más variables en conjunto.

Participantes

La población de la investigación estuvo conformada por 50 adultos tempranos que laboran en una agroindustria de Lambayeque, del sexo masculino y femenino entre 19 a 35 años. En tanto, utilizando el tipo de muestreo no probabilístico censal, se determinó una muestra de compuesta por la totalidad de sujetos que forman parte de la población.

Criterios de Inclusión

Adultos tempranos entre 19 a 35 años, del sexo masculino y femenino, que sean colaborados administrativos u operadores calificados activos en una empresa agroindustrial de Lambayeque.

Criterios de Exclusión

Adultos tempranos que sean personal obrero (colaboradores que trabajen en el campo) de la empresa agroindustrial; así también, a personas que no acepten el consentimiento informado para participar de la investigación.

Criterios de Eliminación

Adultos tempranos que no completan correctamente los datos requeridos en los cuestionarios o no responden algunas preguntas.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos en la investigación, se empleará la técnica de la encuesta. Ante esto se presentan los siguientes instrumentos:

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL-SPC)

El Instrumento fue creado por Sonia Palma Carrillo en el año 1999 en el Perú (Anexo A). Está dirigida a personas desde los 17 años en adelante, su aplicación puede ser individual o colectiva, así también, el cuestionario consta de 36 ítems en escala Likert con las opciones de respuesta: 1= Totalmente en desacuerdo (TD), 2= En desacuerdo (D), 3= Indeciso (I), 4= De acuerdo (A), 5= Totalmente de acuerdo (TA). Además, el cuestionario se conforma por factores, Condiciones Físicas y Materiales, la cual se describe en los siguientes ítems, 1, 13, 21, 28, 32; los Beneficios Laborales y Remunerativos, consta de ítems como el 2, 7, 14, 22; las Políticas Administrativas, presente en los ítems, 8, 15, 17, 23, 33; las Relaciones Sociales constatado en los ítems, 3, 9, 16, 24; el Desarrollo Personal consta de los ítems, 4, 10, 18, 25, 29, 34; el Desempeño de Tareas, presenta los ítems, 5, 11, 19, 26, 30, 35; y la Relación con la Autoridad se describen en los ítems, 6, 12, 20, 27, 31, 36. Por otro lado, la confiabilidad del cuestionario se presenta por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde la escala muestra un $\alpha = 0.79$.

Los resultados obtenidos del análisis de distribución a través del estadístico Shapiro Wilk p, evidenciaron que existe una distribución normal de los datos.

Cuestionario de Satisfacción con la Vida de Diener et al.

El instrumento fue creado por Diener et al. en el año 1985 (Anexo B). Está dirigida a personas adolescentes y adultos, su aplicación puede ser grupal o individual, además, el cuestionario es unidimensional, que consta de 5 ítems en escala Likert con las opciones de respuesta de 1= Totalmente en desacuerdo (TD), 2= En desacuerdo (ED), 3= Algo en desacuerdo (AD), 4= Indiferente (I), 5= Algo de acuerdo (AA), 6= De acuerdo (D) y 7= Totalmente de acuerdo (TA). El instrumento muestra buenas propiedades psicométricas de acuerdo con la validez interna con un alfa de Cronbach de 0,87, permanencia a través de la correlación test-retest de 0,82 y correlaciones ítem-test entre 0,57 y 0,75. El análisis factorial mostró que presenta una dimensión general que explica el 66% del constructo.

Ante lo mencionado, Calderón et al. (2018), realizó la validación de la escala con trabajadores peruanos, en el cual se obtuvo que el cuestionario presenta una estructura unidimensional, con validez interna mayor del 0.5.

Así también, se realizó la validez del constructo por medio del Coeficiente de Correlación de Pearson, evidenciando que el instrumento mide los constructos de la variable. Además, los resultados obtenidos del análisis de distribución, con el estadístico Shapiro Wilk p, se evidencia la distribución normal de los datos.

Procedimientos

Se contó con la carta de presentación (Anexo C), otorgada por dirección de escuela de Psicología y destinada al representante de la empresa agroindustrial, detallando la elaboración del proyecto de investigación y permiso para la aplicación de los cuestionarios. Es así como, se esperó la confirmación, detalle de los colaboradores participantes y fechas de ejecución, la cual será de manera grupal e individual con la población seleccionada a través de videoconferencia por la plataforma Google Meet. Finalmente, se revisó que toda la información de los cuestionarios este completa para la culminación de la evaluación.

Aspectos éticos

El estudio fue presentado al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para su evaluación y autorización.

Así también, se respetó el derecho de autor, por lo cual se citó y referenció toda información para la elaboración del estudio, obtenida de las bases de datos, revistas, y páginas confiables. Se utilizó el programa antiplagio Turnitin, el cual otorgó un puntaje esperado menor o igual a 30%.

Además, la investigación cubrió el cumplimiento de los aspectos éticos desarrollados en el informe Belmont (1993), tales como el respeto a las personas, donde se protegió su autonomía, en la decisión que tomen de participar o no del estudio a través del consentimiento informado; el principio de beneficencia, el cual buscó beneficios como los resultados de las encuestas si así lo desea el colaborador, sin ningún riesgo para ellos; y el principio de justicia permitió el trato igualitario, sin distinción alguna. Todo principio está evidenciado en el Consentimiento Informado Virtual para adultos (Ver Anexo E), en donde se especifica a los participantes y tutores los objetivos del estudio, procedimientos, riesgos, beneficios, costos e incentivos, confidencialidad, uso de la información y derechos a los mismos.

Procesamiento y análisis de datos.

Los datos recolectados fueron procesados en un software libre del paquete de Microsoft Office 365-Microsoft Excel, donde se realizó la base de datos con la codificación pertinente de cada respuesta según la escala Likert de los 2 cuestionarios. Luego, se utilizó la base de datos del cuestionario de Satisfacción con la Vida, en el software estadístico Jamovi para realizar la validez de constructo, a través del análisis Ítem-Test de acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Pearson, así también se realizó la baremación con la base de datos de los cuestionarios de Satisfacción Laboral y con la Vida.

Para obtener el análisis de la variable de Satisfacción Laboral y sus dimensiones se utilizará el software estadístico libre Jamovi, de la cual se obtendrá la información organizada en tablas de doble entrada para expresar las frecuencias y porcentajes correspondientemente; del mismo modo, se realizará el procedimiento para la Satisfacción vital.

Posteriormente, se realizó el análisis no paramétrico a través del Test de Shapiro-Wilk, para reconocer si la asignación de los datos es normal o no, por lo tanto, se utilizó el estadístico paramétrico de Pearson para responder el objetivo general y específicos de la investigación.

Resultados y Discusión

Satisfacción laboral y con la vida en adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque

Aplicando la prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson, se evidencia una correlación positiva moderada ($r_{ho} = 0.469$), altamente significativa ($p - valor < 0.001$) entre la Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida.

Tabla 1

Coeficiente de Correlación entre Satisfacción Laboral y con la Vida en Adultos Tempranos

	Satisfacción con la Vida	
	Pearson's r	p-value
Satisfacción Laboral	0.469	< .001

La relación significativa encontrada en la presente encuentra íntima relación con lo reportado por Cardoza et al. (2019), en su estudio desarrollado en trabajadores administrativos, en quienes se encontró la existencia de una relación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral (Rebolledo, 2015), lo que quiere decir que cuando el colaborador se muestre complacido en cada aspecto laboral, estará vitalmente satisfecho, puesto que, se relaciona de manera positiva en la productividad y bienestar personal (Castañeda, 2020); además, el adulto temprano se encuentra en el periodo de elección y cumplimiento de sus objetivos personales (Martínez & González, 2021); así también, los factores motivacionales en el adulto son fundamentales en la satisfacción laboral (Proaño y Soto, 2022), ya que el agrupamiento de las emociones permitirá el mejor desenvolvimiento de sus actividades. Por este motivo, la evaluación de sí mismo, permite resaltar si el adulto presentará un alto nivel de bienestar (Arita, 2005); no obstante, este último se relaciona también con aspectos que pueda encontrar en la organización (Cairampoma, 2018), además, los componentes afectivos y la satisfacción de la vida forman parte del bienestar en la persona (Vilca, 2021).

Por otra parte, Sebastián (2019) menciona que los colaboradores presentan una insatisfacción en su labor, es así como no pueden desenvolverse de acuerdo con sus capacidades porque la empresa reprime sus habilidades, así también, que no les brindan reconocimientos

por el esfuerzo en las múltiples tareas que realizan. Sin embargo, se muestran satisfechos en el salario, en las relaciones interpersonales, y en la posibilidad de promocionar o subir de puesto.

Condiciones Materiales y Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos de una Agroindustria de Lambayeque

Aplicando la prueba de correlación de Pearson, se evidenció una relación significativa y directa moderada ($\rho = 0.43$; $p - \text{valor} = 0.002$) entre la dimensión de condiciones materiales y satisfacción con la Vida.

Tabla 2

Correlación entre las Condiciones Materiales y la Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos

	Satisfacción con la Vida	
	Pearson's r	p-value
Condiciones Materiales	0.43	0.002

Ante esto los colaboradores al presentar una mejor flexibilidad en sus horarios laborales permite su mejor percepción de bienestar personal (Autónomos, 2020); además, que las situaciones que se realizan en la empresa permite al colaborador saber cómo debe actuar y responder ante su actividad (Pujol & Dabos, 2018). Por ello, el autor antes mencionado, menciona que el placer laboral es producto de la armonía entre las necesidades del colaborador y lo que las condiciones de la empresa para el mejor desenvolvimiento laboral. Por tanto, la persona evalúa los aspectos laborales de la empresa, siendo estos positivos o negativos (Medina, 2018); de modo que hace referencia a las normativas del ambiente laboral que permitirán desarrollar la actividad planteada.

Por otra parte, Arismendiz (2019) en su estudio describe que los colaboradores evidencian un nivel promedio de satisfacción en las condiciones laborales, ya que sienten un ambiente confortable, sin embargo, faltaría implementar más mecanismos para su mejor desempeño laboral en la empresa. Por lo tanto, Sebastián (2019) refiere que, a mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción, sin embargo, en el estudio que realizó se evidencia insatisfacción por las condiciones que les brinda la empresa.

Beneficios Laborales y Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos de una Agroindustria de Lambayeque

Aplicando la prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson, se evidenció que no existe una relación significativa entre la dimensión de beneficios laborales y satisfacción con la vida, dado que el valor de p fue mayor al 0.05 ($p - \text{valor} = 0.081$).

Tabla 3

Correlación entre los Beneficios Laborales y la Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos

	Satisfacción con la Vida	
	Pearson's r	p-value
Beneficios Laborales	0.249	0.081

Si bien la remuneración económica es parte importante en la vida, ya que por medio de ella se puede conseguir la satisfacción de diferentes necesidades (Suma, 2017); este es un motivador extrínseco que aporta al bienestar personal (Cardoza et al. 2019); no obstante, en el presente estudio, esto no se ha visto evidenciado, dado que no se ha presentado una relación significativa, lo que da a entender que los beneficios laborales que los involucrados perciben en su centro de trabajo no configurarían un factor fundamental para que estos se sientan satisfechos con la vida, empero, no deja de ser un medio necesario para la supervivencia diaria. De aquí que, como lo mencionan Guma y Arpino (2021), se percibe que la satisfacción vital está evidenciada por la situación económica de las personas en el hogar; refiriendo Lawler, que la satisfacción laboral está medida por los beneficios obtenidos. Así también, Arismendiz (2019) menciona que los trabajadores están satisfechos con los beneficios que le brinda la empresa, por lo que mostrarían agrado con la vida que están desarrollando. Es decir, que los beneficios otorgados por la empresa influyen en la percepción del colaborador, y estos en la satisfacción vital para el desarrollo personal.

Desempeño de Tareas y Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos de una Agroindustria de Lambayeque

De acuerdo con la prueba correlación de Pearson, se evidenció una relación directa de nivel bajo ($\rho = 0.326$; $p - \text{valor} = 0.021$) entre la dimensión de desempeño de tareas y satisfacción con la vida.

Tabla 4

Correlación entre Desempeño de Tareas y Satisfacción con la Vida en Adultos Tempranos

	Satisfacción con la Vida	
	Pearson's r	p-value
Desempeño de Tareas	0.326	0.021

Estos resultados evidencian concordancia con el estudio entre la satisfacción y desempeño laboral, en la cual se obtuvo una relación directa significativa (Lifonso & Salvador, 2019), lo que significa que cuando el colaborador se encuentra contento con su trabajo y desenvolvimiento, también, estará satisfecho en su vida, por los logros obtenidos, de igual manera, en la investigación entre la satisfacción laboral y desarrollo empresarial, se obtuvo una relación directa altamente significativa (Llontop, 2018). Por otra parte, las creencias, habilidades y emociones del colaborador permitirán el logro de objetivos, siendo estas metas de gran importancia en la vida.

Conclusiones

La relación entre la satisfacción Laboral y con la Vida en adultos tempranos es directa de nivel moderada, altamente significativa.

La relación entre las condiciones materiales y la satisfacción con la vida es positiva de nivel moderada.

La correlación entre los beneficios laborales y la satisfacción con la vida es directa de nivel bajo.

La relación entre el desempeño de tareas y la satisfacción con la vida es directa de nivel bajo.

Recomendaciones

Se sugiere la realización de investigaciones conceptuales y descriptivas sobre la satisfacción con la vida en adultos tempranos, con la finalidad de reforzar la información preexistente, dada la carencia de datos sobre el constructo en diferentes contextos laborales.

Así también, implementar investigaciones correlacionales con la variable Satisfacción con la Vida y otras como desempeño, eficacia, espacio laboral, con el fin de evidenciar como se relacionan estas variables, puesto que son de importancia en el colaborador.

Por último, planificar y ejecutar planes de acción en las que se ejecuten técnicas conductuales que coadyuven al fortalecimiento y concientización sobre cómo gestionar adecuadamente la satisfacción en el trabajo y, con ello, aportar a la satisfacción que puedan experimentar con su vida.

Referencias

- Acosta, R. & Hernández, J. (2004). La autoestima en la educación. *Límite*, (11), 82-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/836/83601104.pdf>
- Alarcón, M.; Huertas, M.; Mas, R. & De la Cruz, J. (2017). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial. *Sciéndo*, 20(2), 103-106.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/1602/pdf>
- Arismendiz, J. (2019). Nivel de Satisfacción laboral de los colaborados en Agroindustrial San Pedro S.A.C. en la ciudad de Tarapoto 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Universitario
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf
- Arita, B. (2005). Satisfacción por la vida y Teoría Homeostática del Bienestar. *Psicología y Salud*, 15(1), 121-126.
- Autónomos (02/06/2020). La satisfacción laboral aumenta en España a causa del confinamiento. *TICy mes*
<https://www.ticpymes.es/autonomos/noticias/1118982025204/satisfaccion-laboral-aumenta-espana-causa-del-confinamiento.1.html>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cairampoma, N. (2018). Estrés académico, satisfacción con la vida y rendimiento académico en estudiantes de 5° grado de secundaria de la institución Educativa Nuestra Señora de Alta Gracia de Ayaviri-2017 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Universitario.
- Calderón, G.; Lozano, F.; Cantuarias, A. & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249-264.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- Camacho, L. (19/08/2022). *La satisfacción con la vida se desploma durante la adolescencia. El País*. <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2022-08-21/la-satisfaccion-con-la-vida-se-desploma-durante-la-adolescencia.html>
- Cardoza, M.; Hidalgo, L.; Peña, J.; Pulido, L. & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Rev. Investigación y Cultura*, 8(1) 75-84
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37328>
- Castañeda, S. (2019). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universitario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45829/Casta%c3%blada_VSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, C. (2017). *Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universitario.
- Diener, E.; Emmons, R.; Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Guma, J. & Arpino, B. (2021). Satisfacción con la Vida según la contribución a la esfera pública y privada en las parejas españolas adultas. *Revista Internacional de Sociología*, 79, 1-16.
<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1083/1511>

- Isla, D.; Ordinola, B.; Rondan, J. & Villalba J. (2017). Satisfacción Laboral de las Mujeres Ejecutivas [Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Universitario.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9654/ISLA_ORDINOLA_SATISFACCION_EJECUTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llontop, R. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa agroindustrial San Carlos S.A.C. Virú – La Libertad, 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universitario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27333/llontop_yr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La República (24/01/2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo.
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lisfonso, S. & Salvador, M. (2019). Satisfacción laboral y desempeño de los empleados del departamento de operaciones de una empresa agroindustrial, Trujillo 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Universitario.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22562/Lifonso%20Angulo%20Silvia-Salvador%20Quezada%20Meliza%20Margot.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Luza, F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universitario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, P. & González, C. (2021). Satisfacción del universitario en su camino hacia la inserción sociolaboral: un estudio de caso. *Relieve*, 27(2), 1-18.
<http://doi.org/10.30827/relieve.v27i2.20998>
- Medina, R. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud- PRONIS. Lima, 2017 [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universitario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17653/Medina_RR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Papalia, D. & Martorell, G. (2015). Desarrollo humano (Decimotercera edición). Mc. Graw Hill.
<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0250.%20Desarrollo%20humano.pdf>
- Pérez, N. & Alegre, A. (2014). Satisfacción con la vida: predictores y moderadores. *Psicología positiva y bienestar*, 1, 447-457.
https://core.ac.uk/display/43547772?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Proaño, G. & Soto, K. (2022). Los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú en el contexto covid-19, año 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Universitario.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659402/Proa%c3%b1o_AG.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pujol, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

- Randstad (12/01/2022). Desciende el nivel de satisfacción laboral de los argentinos y se acelera el deseo de cambio. <https://www.randstad.com.ar/quienes-somos/press-releases/desciende-nivel-satisfaccion-laboral-los-argentinos-se-acelera-deseo/>
- Rebolledo, C. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán [Tesis de Licenciatura, Universidad de Bio-Bio]. Repositorio Universitario.
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Universitario.
- Romero, A. (2015). La concepción aristotélica de la eudaimonía en Ética a Nicómaco. Relación entre vida activa y vida teórica. *Revista de Investigación Universidad Pedagógica Experimental*, 39(85), 13-30.
- RRHHDigital (23/02/2022). El 25% de los españoles no ve cumplidas sus aspiraciones laborales. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/151125/El-25-de-los-espanoles-no-ve-cumplidas-sus-aspiraciones-laborales>
- Schnettler, B., Miranda, H., Sepúlveda, J., Orellana, L., Denegri, M., Mora, M., & Lobos, G. (2014). Variables que influyen en la satisfacción con la vida de personas de distinto nivel socioeconómico en el sur de Chile. *Suma Psicológica*, 21(1), 54 – 62.
- Sebastián, N. (2019). Influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de colaboradores, área de congelado, Empresa Agroindustrial GANDULES INC S.A.C, 2013 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Universitario. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14518/Sebastian%20Olivares%20Nydia%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suma (7/07/2017). ¿Por qué se genera la insatisfacción laboral? *Revista Suma* <https://revistasumma.com/por-que-se-genera-la-insatisfaccion-laboral/>
- Vega, J. (2020). Compensación económica, compensación emocional y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroindustrial filial norte-Chiclayo [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Universitario. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28504/Jossy%20Elizabeth%20Vega%20Estela.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vilca, V. (2021). Influencia de la Inteligencia Emocional en la Satisfacción con la Vida en estudiantes universitarios de una universidad privada, Arequipa-2020 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Universitario.

Anexo A**Cuestionario de Satisfacción Laboral**

Nombre: _____ Edad: _____ Fecha: _____

Área: _____ Cargo: _____

Lugar de Residencia: _____ Estado Civil: _____

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA (5) Totalmente de acuerdo.

A (4) De acuerdo.

I (3) Indeciso.

D (2) En desacuerdo.

TD (1) Totalmente en desacuerdo.

Ítems	Opciones de Respuesta				
	TD	D	I	A	TA
1. Mi sueldo es muy bajo con relación a la labor que realizo.					
2. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo no me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi jefe.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo B**Cuestionario de Satisfacción con la Vida**

Nombre: _____ Edad: _____ Fecha: _____

Área: _____ Cargo: _____

Lugar de Residencia: _____ Estado Civil: _____

FatimA SUPERVISOR

A continuación, encontrarás cinco afirmaciones que reflejan cómo pueden pensar las personas respecto a su vida. Por favor indique que tan de acuerdo o que tan desacuerdo estás con cada frase, marcando con una X en el número.

TD: Totalmente en desacuerdo

ED: En desacuerdo

AD: Algo en desacuerdo

I: Indiferente

AA: Algo de acuerdo

D: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

Ítems	TD	ED	AD	I	AA	D	TA
1. En la mayoría de los aspectos mi vida es cercana a mi ideal	1	2	3	4	5	6	7
2. Las condiciones de mi vida son excelentes							
3. Estoy satisfecho con mi vida							
4. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida							
5. Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada de mi vida							

Anexo C



Chiclayo, 25 de agosto de 2022

Carta N° 185-2022-USAT-EPSI

Sr. CHRISTIAN ERICKSON TALLEDO RODRÍGUEZ
Supervisor de cámara de producto terminado en Agrovisión (AGV)
Presente.-

Asunto: Proyecto de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **CHRISTOPHER ALEXANDER BOHORQUEZ NAVARRO**, con documento de identidad N° **74900247**, estudiante del X Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Seminario de Tesis 2 cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chapoñan del programa de estudios de Psicología**. El estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **SATISFACCION LABORAL CON LA VIDA EN ADULTOS TEMPRANOS DE UNA AGROINDUSTRIA DE LAMBAYEQUE, 2022**, producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde las facilidades al estudiante, permitiéndole la recolección de información necesaria para ejecutar su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nelly Patricia Becerra Escate'.

Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate
Directora
Escuela de Psicología

Anexo D

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Agroindustria de Lambayeque

Investigador: Christopher Alexander Bohorquez Navarro

Título: Satisfacción Laboral y con la Vida en adultos tempranos de una agroindustria de Lambayeque, 2022.

Fines del Estudio:

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y con la vida, sabiendo que la primera es la disposición o tendencia positiva más o menos estable del trabajador hacia el trabajo que realizar y las condiciones que ella se encuentra, y la satisfacción con la vida es la valoración global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros, con lo que esperaba obtener, sus expectativas.

Procedimientos:

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de los dos cuestionarios, el tiempo estimado de aplicación será de 15 minutos.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan, si usted así lo desea.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a Christopher Alexander Bohorquez Navarro al teléfono: 961072348

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Si está de acuerdo con los términos expuestos, haga click en “**Acepto**”, de lo contrario, si no está de acuerdo, hacer click en “**No Acepto**”.

Investigador **Acepto** **No Acepto**

Christopher Alexander Bohorquez Navarro
DNI: 74900247