



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores
de la empresa Inka´s Berries Huacho, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Pérez Evangelista, Nery Noeli (ORCID: 0000-0002-6337-1226)

Rodriguez Solis, Raisa Edith (ORCID: 0000-0001-5152-7097)

ASESOR:

Mg. Salazar Hernández, Freddy Marlon (ORCID: 0000-0001-6520-5259)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Porque son nuestro mayor motivo de lucha, perseverancia y por su apoyo incondicional dedicamos este trabajo a nuestros padres que, con su sabiduría y coraje nos impulsan cada día a salir adelante en el sendero de la vida. A la vez a papá Dios que, con su guía, con el aliento de respiro y bendición que nos brinda cada día estamos aquí, realizando la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

Hemos sido afortunadas de contar con el apoyo de personas maravillosas que creyeron en nosotras; a nuestras amistades que no nos permitieron caer y darnos por vencidas, a la empresa Inka Berries por confiar en nosotras y permitirnos llevar a cabo la presente investigación en su recinto y a la universidad por brindar esta gran oportunidad que nos permite subir un peldaño más y lograr nuestras metas.

Índice de Contenido

Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	29
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Análisis de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk	32
Tabla 2. Análisis de correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico	32
Tabla 3. Análisis de correlación entre dimensiones de satisfacción laboral y bienestar psicológico	33
Tabla 4. Análisis de correlación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral	33
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores	34
Tabla 6. Nivel de bienestar psicológico en los trabajadores	35
Tabla 7. Prueba U de Mann- Whitney de Satisfacción Laboral según sexo	36
Tabla 8. Prueba Kruskal -Wallis de satisfacción laboral según edad	36
Tabla 9. Prueba U de Mann- Whitney de bienestar psicológico según sexo	37
Tabla 10. Prueba Kruskal -Wallis de bienestar psicológico según edad	37
Tabla 11. Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español	
Tabla 12. Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall versión en español	
Tabla 13. Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	
Tabla 14. Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	
Tabla 15. Análisis de validez ítem test de la Escala de Satisfacción de Wark, Cook y Wall versión en español	

- Tabla 16. Análisis de validez ítem test del Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A)
- Tabla 17. Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Satisfacción de Wark, Cook y Wall versión en español
- Tabla 18. Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS – A)
- Tabla 19. Análisis de la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español, por el método de consistencia interna
- Tabla 20. Análisis de la confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A), por el método de consistencia interna
- Tabla 21. Análisis factorial exploratorio a través del KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español
- Tabla 22. Análisis factorial exploratorio a través del KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett de la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A)
- Tabla 23. Percentiles para la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)
- Tabla 24. Tabla de jueces expertos

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores	34
Figura 2. Nivel de bienestar psicológico en los trabajadores	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la correlación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, en una muestra de 169 trabajadores de una empresa de la ciudad de Huacho. El presente estudio fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se empleó la escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall versión en español Pérez y Fidalgo (1995) y la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS de Casullo et al., 2002). Los resultados determinaron que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico se correlaciona de manera significativa en el nivel $p < 0.5$, además se identificó una correlación positiva moderadamente fuerte ($\rho = .542$) entre las variables de estudio. Por otro lado, se identificó que un gran porcentaje de los participantes tienen un nivel moderado de satisfacción laboral (44.97%) y bienestar psicológico (46.75%). Por otro lado, se determinó que las variables sociodemográficas de edad y sexo, no son determinantes para poseer un adecuado nivel de satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Palabras clave: satisfacción laboral, bienestar psicológico, trabajadores.

Abstract

The present research aimed to determine the correlation between job satisfaction and psychological well-being, in a sample of 169 workers from a company in the city of Huacho. The present study was of a non-experimental design and of a descriptive correlational type, with a non-probabilistic sampling for convenience. For data collection, the job satisfaction scale of Warr, Cook and Wall, the Spanish version of Pérez and Fidalgo (1995) and the scale of psychological well-being for adults (BIEPS of Casullo et al., 2002) were used. The results determined that job satisfaction and psychological well-being are significantly correlated at the $p < 0.5$ level, in addition, a moderately strong positive correlation ($\rho .542$) was identified between the study variables. On the other hand, it was identified that a large percentage of the participants have a moderate level of job satisfaction (44.97%) and psychological well-being (46.75%). On the other hand, it was determined that the sociodemographic variables of age and sex are not determinants for having an adequate level of job satisfaction and psychological well-being.

Keywords: job satisfaction, psychological well-being, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha permitido en la actualidad que los países puedan interactuar económicamente y de esa manera se han estrechado las fronteras, un gran ejemplo de la globalización es el comercio de alimentos, ya que hace 15 años atrás aproximadamente los productos que se ofrecían en los mercados eran productos locales, ahora en la actualidad al visitar un mercado o establecimiento de alimentos se encuentra gran variedad de productos de origen nacional e internacional, lo cual ha dado un giro a la producción y distribución de alimentos (Mittelman, 2002).

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

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

Estos niveles elevados de estrés han generado consecuencias significativas a nivel físico, emocional y comportamental, lo cual repercute en el rendimiento laboral e incrementa el riesgo de accidentes en el trabajo (OIT, 2016).

En la actualidad debido a la pandemia por el COVID – 19 las empresas se han visto afectadas, ya que han tenido que mantenerse a flote en el mercado laboral y al mismo tiempo han tenido que adecuar las medidas sanitarias a su sistema de trabajo, todo esto ha afectado el bienestar psicológico de los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral se va a ver influenciada por el compromiso de la empresa, según la OIT (2020) las empresas deben brindar a sus trabajadores condiciones laborales adecuadas y respetar los derechos que

establece la ley, sin embargo, en un gran porcentaje las empresas sean nacionales o internacionales incumplen lo mencionado.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) refiere que la tasa total de trabajadores que quedaron sin empleo fue de un 44,7% lo que equivale a 54 mil 700 varones y un 55,3% que equivale a 91 mil 500 mujeres.

Como consecuencia del COVID - 19 el índice de desempleo en comparación con el del año anterior tuvo un aumento, por lo que el total de desempleo se vio reflejado en el 54,7% que equivale a 406 mil 600 varones y el 45,3% que equivale a 336 mil 100 mujeres (INEI, 2020).

El bienestar psicológico, físico y social en los trabajadores de una empresa es un asunto fundamental a tener en cuenta por el área de Recursos Humanos, ya que este va a influir de manera significativa en la satisfacción y el rendimiento laboral.

Bolaños (2017) ejecutó en una empresa pesquera de la ciudad de Chancay un programa de sensibilización del clima organizacional en los trabajadores y de este modo se logró observar la influencia que este tiene sobre la satisfacción laboral.

Por otra parte, Marcelo (2020) estudió la relación entre bienestar psicológico y el emprendimiento social, obteniendo como resultado significativo rho .923 evidenciando que existe una correlación directa entre ambas variables.

Por otro lado, en la empresa se pudo visualizar la problemática de los trabajadores del área de cosecha ya que, debido a las largas jornadas de trabajo, las pocas horas de descanso y las características propias del trabajo, siendo el ambiente de trabajo al aire libre y estar constantemente de pie, estos factores pueden ocasionar agotamiento tanto físico como mental, lo que causa una falta de interés y por lo tanto su nivel de bienestar psicológico disminuye lo que repercute en su productividad y en su satisfacción laboral.

Finalmente, por lo expuesto en líneas anteriores se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la correlación entre satisfacción laboral y

bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020? Y como preguntas específicas tenemos:

¿Cuál es la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020?

¿Cuál es la correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020?

¿Cuál es el nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020?

¿Cuál es el nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020?

¿Qué diferencias existen en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo?

¿Qué diferencias existen en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo?

En el presente estudio se abarcó las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores en una empresa productora y distribuidora de arándanos. Las presentes variables de estudio pocas veces han sido relacionadas entre sí, tomando como muestra de estudio la población antes mencionada. Por esta razón será de gran relevancia social, además de proporcionar a la empresa datos que permitirá al área de recursos humanos tener conocimiento actual del estado de sus trabajadores, lo que permitirá tomar acciones en beneficio de sus trabajadores. Además, la presente investigación servirá como bases teóricas para futuros estudios.

Por lo anteriormente expuesto, el presente estudio plantea como objetivo general: Establecer la correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Y por objetivos específicos se busca:

Establecer la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Establecer correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Identificar el nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Identificar el nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Identificar si existen diferencias significativas en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo.

Determinar si existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo.

Durante el estudio se planteó la siguiente hipótesis general: Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Por lo tanto, abordará las siguientes hipótesis específicas:

Existe correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Existe correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.

Existe un adecuado nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka´s Berries Huacho, 2020.

Existe un adecuado nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka´s Berries Huacho, 2020.

Existe diferencias significativas en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka´s Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo.

Existe diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka´s Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en el último trienio se han realizado un determinado número de investigaciones sobre las variables de estudio de satisfacción laboral y bienestar psicológico:

Como señala Ramos-Narváez et al. (2020) mediante una investigación no experimental buscaron demostrar la correlación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, por lo cual aplicaron la escala de Ryff (1989) y la escala de NTP 394 de Warr et al. (1979) en un grupo de 147 colaboradores administrativos del Instituto de Educación Superior de Colombia, obteniendo como resultado que hay una correlación entre las variables antes mencionadas.

Tortumlu et al. (2020) elaboraron una investigación que tenía como objetivo determinar cuál es el papel mediador del bienestar psicológico sobre la satisfacción laboral, la exploración se ejecutó en un distrito de Estambul y presenta un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal, además contó con la participación de 207 trabajadores del área administrativa los cuales fueron evaluados con la escala básica de autoevaluación y las escalas de satisfacción laboral y bienestar psicológico. La investigación arrojó como resultado que la autoevaluación básica tiene una correlación positiva entre las variables antes mencionadas.

Hernández et al. (2019) elaboraron una investigación tenía como fin descubrir si el capital psicológico, la satisfacción laboral y la percepción de la salud son predictores del bienestar psicológico, es una investigación descriptivo correlacional, en donde participaron 492 militares de origen español, a quienes se evaluó a través escala de PWBS, el cuestionario de capital, cuestionario de salud general y el WS para satisfacción laboral. La investigación arrojó como resultado que hay una correlación positiva entre las variables antes mencionadas y que la salud general, la satisfacción laboral y el capital psicológico son predictores del bienestar psicológico.

Rivera et al. (2018) elaboraron un libro en el cual recopilaron el siguiente artículo bienestar psicológico y satisfacción laboral, la investigación buscó establecer la correlación entre las variables antes mencionadas, el estudio es no

experimental de tipo correlacional y contó con la participación 123 transportistas de la ciudad de San José de Cúcuta, los cuales fueron evaluados con la escala de Ryff y la escala SL-SPC. La investigación arrojó como resultado que las variables de estudio están significativamente relacionadas.

Haider et al. (2018) realizaron una investigación que tenía como fin explicar cómo influye la vida personal y laboral en el desempeño de los trabajadores, además de como la satisfacción con los compañeros mejora el bienestar psicológico, el estudio presenta un diseño de tipo correlacional y contó con la participación de 284 trabajadores de bancos del distrito de Vehari Pakistán, los cuales fueron evaluados con los siguientes cuestionarios: desempeño laboral de Wright et al. (2007), bienestar psicológico de Hess et al. (2013), equilibrio entre la vida laboral y personal de Wu et al. y satisfacción con los compañeros de Bishop y Scott. Los resultados de la investigación manifestaron que el bienestar psicológico es un mediador entre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y el rendimiento laboral, además de que el bienestar psicológico y la satisfacción con los compañeros de trabajo ayudan a incrementar el rendimiento laboral.

A nivel nacional se realizó algunas investigaciones en donde se analizó las variables de satisfacción laboral y bienestar psicológico:

Huamaní (2020) busco determinar la relación entre satisfacción laboral y el desempeño para lo cual realizó una investigación correlacional en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de la ciudad de Pucallpa, en el presente estudio se aplicó las escalas de satisfacción y desempeño laboral en 89 trabajadores. La investigación arrojó un resultado descriptivo, el cual indica que el 69% de los trabajadores considera que la satisfacción laboral en el Instituto es baja, además indicó que la satisfacción laboral repercute en el desempeño laboral.

González (2020) busco establecer la correlación entre clima, estrés y satisfacción laboral, por lo cual realizó una investigación descriptiva correlacional en 300 docentes de universidades privadas de la ciudad de Chimbote, se evaluó con los test de clima laboral CL-RG, SL-ARG y la escala de estrés del OIT.OMS. La investigación estableció que hay una correlación alta con las variables anteriormente nombradas.

Huerta et al. (2019) buscaron determinar la relación entre satisfacción y el desempeño laboral, se elaboró una investigación descriptivo correlacional y fue aplicada en una empresa de la localidad de Carquín a 80 trabajadores los cuales fueron evaluados con la escala de SL-SPC. La investigación demostró que hay una relación entre las variables antes mencionadas.

León y Monzón (2019) buscó establecer la relación del síndrome de burnout y las dimensiones del bienestar psicológico. El estudio fue realizado en instituciones educativas de la ciudad de Cajamarca y contó con una muestra de 42 docentes que fueron evaluados con la escala de Ryff y el inventario de Maslach. La presente investigación determinó que no hay correlación significativa entre las variables de estudio, pero se encontró que la dimensión de autoaceptación muestra una correlación moderada con el síndrome de burnout.

Bollet y Flores (2019) elaboraron un estudio que buscó establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño. El estudio es de tipo correlacional y se realizó en 64 trabajadores de la empresa Protege Oriente S.A. de la ciudad de Pucallpa, a quienes se evaluó a través de la escala de SL-SPC y el cuestionario de desempeño de las personas. La investigación tuvo como resultado que las variables antes mencionadas tienen una correlación positiva débil 0.456.

A continuación, se detalla los aspectos conceptuales y teóricos de las variables de investigación, iniciando por la variable de satisfacción laboral.

Hablamos que cuando existe un grado alto de satisfacción en el trabajo, la persona va a tener actitudes positivas frente al empleo a diferencia de un trabajador insatisfecho que va a presentar actitudes negativas (Robbins y Judge, 2009).

Asimismo, Robbins y Judge (2009) clasifica en cuatro tipos de reacciones la actitud de los trabajadores según su nivel satisfacción en el empleo: A) salida: el trabajador decide dimitir o buscar otro empleo. B) voz: el trabajador pretende hacerse oír con el fin de lograr una mejora en conjunto con sus superiores. C) lealtad: es la espera pasiva, pero positiva de que el centro de trabajo realice las mejoras que se han propuesto. D) negligencia: no se mejoran las condiciones laborales, lo que conlleva a que se realicen faltas y equivocaciones al desempeñar

el empleo. La clasificación antes mencionada permite conocer y profundizar los efectos de los trabajadores insatisfechos dentro de una empresa. Por lo cual se establece una estructura que está constituida por dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva.

Por otro lado, Herzberg et al. (2010) quienes son los creadores de la Teoría de motivación- higiene, manifiestan que los sentimientos de felicidad o infelicidad de los trabajadores, determinarán su éxito de superación o de un fracaso personal y que para ello dependerá del centro de labores y de la actitud dispuesta por parte de la persona. Para ello mencionan dos factores: siendo uno de estos los factores intrínsecos o motivacionales, en este factor se ve involucrada la empresa u organización que, si bien atiende las necesidades de sus trabajadores, pone mayor énfasis en los aspectos económico y en productividad, por lo cual desatienden el bienestar de sus trabajadores.

Además, Herzberg et al. (2010) mencionan los siguientes indicadores motivacionales: A) reconocimiento: es el logro obtenido por un suceso mediante elogios hacia los resultados de sus esfuerzos. B) logro: es el cumplimiento exitoso de su trabajo, tanto en la resolución de problemas como en la dedicación a su labor. C) posibilidad de desarrollo: la capacidad de crecer de manera profesional ascender dentro de la empresa y a la vez avanzar en sus habilidades. D) ascenso: es el cambio de posición del trabajador dentro de la organización o de ser transferido a otra área. E) responsabilidad: realizar y cumplir con los trabajadores encargados. F) el trabajo en sí mismo: la satisfacción sobre la tarea que lleva a cabo.

Por último, están los factores extrínsecos o de higiene, que involucran el desarrollo y desempeño de la persona dentro de la empresa, Herzberg et al. (2010) referían que este factor era preventivo, ya que con ello se podía disminuir la insatisfacción del trabajador, siendo estos los siguientes: A) salario: es el sueldo percibido como la compensación por la labor que realiza. B) seguridad en el trabajo: es la percepción de la estabilidad del trabajador en cuanto a su puesto dentro de la empresa. C) condiciones de trabajo: implica el espacio laboral, las herramientas que se brindan y el horario de trabajo. D) estatus: es la posición que tiene el trabajador dentro de la empresa. E) relaciones interpersonales: involucra los

vínculos entre los compañeros, supervisores y el jefe. F) políticas y administración de la compañía: es el manejo y la organización que direccionan a la empresa y a los trabajadores. G) vida personal: es un factor externo de la empresa y que afecta de manera personal al trabajador.

Por otra parte la satisfacción laboral según, Pérez y Fidalgo (1995) es la visión que se tiene sobre el ambiente donde se labora, el trabajador puede manifestar dos tipos de actitudes: actitud negativa cuando trabajador se siente desanimado, se queja constantemente, lo cual significa que se siente insatisfecho, sin embargo, una actitud positiva muestra a una persona que siente entusiasta, optimista, tiene buena relación con sus compañeros y jefes por consiguiente se siente satisfecho con su empleo.

Asimismo, Pérez y Fidalgo (1995) basándose en la teoría de Herzberg plantearon dos maneras de estudiar los factores que influyen en la actitud de los trabajadores: la satisfacción intrínseca refiere los aspectos internos que la empresa brinda para que sus trabajadores muestran un favorable desempeño que va contribuir con el crecimiento de la producción, para ello se fomenta y orienta al trabajador a que desenvuelven sus capacidades, la responsabilidad y compromiso con sus labores y la satisfacción extrínseca manifiesta que los aspectos externos es el ambiente, beneficios, horarios y normas que establece la empresa con el trabajador.

También de acuerdo con Newstrom (2011) las actitudes ante el trabajo van depender del entorno donde se labora, que se verán reflejados en las emociones ya sean positivas o negativas de igual manera en los sentimientos de los trabajadores.

Asimismo, Chiavenato (2011) refiere que la satisfacción laboral es parte de un grupo de variables que están relacionadas para lograr identificar el nivel de desempeño al igual que la actitud de los trabajadores en el puesto que laboran, logrando evidenciar que algunos trabajan con esmero, con energía, y por otro lado están quienes trabajan con desgano viéndose afectados por la rutina. Para ello menciona que hay tres factores para lograr evaluar la satisfacción laboral: el trabajador reconoce e identifica que su empleo es muy preciado e importante, el

trabajador percibe que su producción es indispensable para la empresa y cuando el trabajador reconoce el cumplimiento de su producción.

A continuación, se detallarán los aspectos conceptuales y teóricos del bienestar psicológico.

El bienestar como tal es un constructo el cual ha sido estudiado por la psicología positiva. La teoría del bienestar tiene varios elementos, en la cual cada elemento debe cumplir con tres propiedades. Como primera propiedad tenemos que este elemento debe contribuir en el bienestar, en segundo lugar, las personas deben buscarlo por sí mismas y no motivadas en solo obtener cualquiera de los otros elementos y por último tiene que tener la capacidad de definir de manera independiente. Por lo cual se halló que la teoría del bienestar tiene cinco elementos los cuales son: emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro. Los elementos antes mencionados van a contribuir a alcanzar el bienestar y de estos elementos se pueden medir de manera subjetiva y objetiva (Seligman, 2016).

Según Cebolla et al. (2017) el bienestar psicológico se encuentra dentro de la psicología positiva. Además, refiere que el bienestar psicológico puede ser eficaz para lograr comprender el desarrollo de la persona y facilita la búsqueda de mostrar sus capacidades.

Por otro lado, Jahoda (1958) manifiesta que la salud mental positiva abarca las características sanas del yo de la persona, que contribuye al desarrollo y crecimiento de la autorrealización. Asimismo, será de gran importancia para la adaptación, involucrando la felicidad, el bienestar y la eficacia. Logrando así la persona manejar y controlar las situaciones de manera más calmada.

Asimismo, Jahoda (1958) refiere los siguientes componentes: A) actitudes hacia el yo: se trata de percepción, los sentimientos que la persona tiene sobre sí mismo y cómo influye los puntos de vistas de otras personas sobre este, sobre el concepto de su sentido de identidad. B) crecimiento, desarrollo y actualización automática: motivación o auto activación de la persona haciendo uso de sus habilidades con dirección hacia el futuro. C) integración: es la resistencia, la tolerancia o la resiliencia de la persona en momentos de estrés, de ansiedad y

frustración que pueda experimentar. D) autonomía: es el manejo interno que debe tener una persona al tomar una decisión teniendo en cuenta lo que mejor se adecue a sus necesidades. E) percepción de la realidad: se dice que los procesos cognitivos, así como la capacidad de juzgar están muy relacionados para comprender una situación y momento o también conocido como la sensibilidad social. F) dominio ambiental: refiere que una persona que tiene un adecuado manejo y desenvolvimiento de su entorno, en aspectos como vínculos sociales, adaptación y resolución de problemas, esto es considerado un logro que contribuye en su crecimiento y en un mejor manejo de su vida.

Por otra parte, Vásquez y Hervás (2009) en su estudio del bienestar psicológico demostraron que hay factores que afectan en menor o mayor grado en el bienestar psicológico de las personas. Estos factores son la edad, la personalidad o el aprendizaje.

Por otro lado, Ryff (2014) en su búsqueda de explicar la salud mental positiva elaboró un modelo del bienestar psicológico, en el cual se guió de teorías humanistas para elaborar un paradigma que incluyera distintos enfoques del desempeño humano óptimo.

Además, Ryff (2014) elaboró un modelo que toma en cuenta las siguientes seis dimensiones eudaimónicas, en la cual resalta la capacidad y el potencial de la persona, para ello el bienestar psicológico se involucra aún más con el desarrollo y la realización de uno mismo. Por lo cual, se procede a explicar las dimensiones que están más relacionadas con la satisfacción y el bienestar: A) propósito en la vida: la persona logrará direccionar su vida con retos, metas, objetivos logrando concentrarse y vivir el presente. B) autonomía: aquí tiene mayor relevancia la autorrealización, la persona es independiente y a la vez es capaz de resistir a las presiones de su entorno social, autorregulando su comportamiento. C) crecimiento personal: el uso de las capacidades, talento que serán sus recursos personales para su desarrollo y las mejoras de su persona que con el tiempo lo logra apreciar. D) dominio del medio ambiente: el manejo y control en sus acciones diarias, de su entorno y a la vez acciona rápidamente ante las oportunidades que se le presenta. E) relaciones positivas: son los vínculos y confianza que logra conseguir con las

personas siendo familiares o amistades. F) autoaceptación: es el conocimiento y la aceptación de la persona, poseyendo una actitud positiva de su persona y a la vez reconoce sus virtudes y defectos.

El bienestar psicológico según Casullo et al. (2002) es el valor positivo que cada persona tiene de sí misma y sobre los logros alcanzados en su vida, teniendo en cuenta su capacidad para afrontar distintas situaciones y mantener relaciones interpersonales óptimas.

Asimismo, Casullo et al. (2002) en base a los postulados de Ryff, Keyes y Schumutte considera las siguientes dimensiones dentro del bienestar psicológico: a) control de situaciones: una persona con un nivel adecuado de control es capaz de adaptarse a los desafíos diarios, además de transformar su entorno en función a sus necesidades. B) aceptación de sí mismo: aceptar las consecuencias de hechos pasados, además de reconocer los aspectos positivos y negativos de su persona. C) vínculos psicosociales: es la facultad que tiene cada persona para relacionarse de manera positiva con los demás. D) autonomía: Es la capacidad de ser autosuficiente en la toma de decisiones y de confiar en su propio criterio. E) proyectos: Es la capacidad de trazar metas y proyectos a futuro con el objetivo de proporcionarle un sentido a la vida.

La presente investigación se basó en la teoría de las necesidades humanas o conocida también como la Teoría de la Pirámide de Maslow (1991) demostrando que las personas a lo largo de su vida tienen necesidades y que estas irán en aumento a medida que la persona se va desarrollando y creciendo. Teniendo como necesidades primarias: fisiológicas, de seguridad, sociales y de autoestima; en la cúspide de la pirámide se encuentra la necesidad secundaria y más prioritaria, la necesidad del ser que es la autorrealización. Esta teoría se relaciona con las variables de estudio, ya que Carroll Riff en su búsqueda y recolección de información de la salud mental positiva se basó en teorías humanistas, una de estas fue la Teoría de la Pirámide, la cual se relaciona con la dimensión de autonomía que es la capacidad de resistir a las presiones sociales y de ser independiente. Asimismo, la satisfacción laboral está relacionada con las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que busca medir y recolectar datos de las variables de investigación, además de establecer si hay relación entre las variables.

Además, la presente investigación corresponde a un diseño no experimental, ya que no se han manipulado las variables de estudio. Por otro lado, es de corte transversal porque la recolección de datos se dio en único momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Una persona con un nivel alto de satisfacción en el trabajo va a tener actitudes positivas frente al empleo a diferencia de un trabajador insatisfecho que va a presentar actitudes negativas (Robbins y Judge, 2009).

Definición operacional: La variable satisfacción laboral será medida a través de la Job Satisfaction Scale (Warr, et al. (1979) la cual fue traducida al español con el nombre de Escala General de Satisfacción NTP 394 (Pérez y Fidalgo, 1995) que cuenta con una revisión psicométrica en el Perú realizada por (Boluarte, 2014). La cual está compuesta por 2 dimensiones y 15 ítems. En una escala de respuestas de Likert.

Dimensiones: satisfacción intrínseca (2,4,6,8,10,12 y 14) y satisfacción extrínseca (1,3,5,7,9,11,13 y 15).

Escala de medición: escala ordinal.

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Según Casullo et al. (2002) el bienestar psicológico es el valor positivo que se tiene sobre uno mismo y sobre la vida, contando con capacidad para afrontar distintas situaciones que pone la vida y la mantención de relaciones interpersonales óptimas.

Definición operacional: La variable de bienestar psicológico será medida a través de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) (Casullo et al., 2002). La escala antes mencionada cuenta con una revisión psicométrica en el Perú realizada por (Domínguez, 2014). La cual está compuesta por 4 dimensiones y 13 ítems. En una escala de respuestas de Likert.

Dimensiones: Aceptación/control de situaciones (2,11 y 13), autonomía (4,9 y 12), vínculos sociales (5,7 y 8) y proyectos (1,3,6 y 10).

Escala de medición: escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población son los elementos que conforman un grupo en donde se realizará el estudio y que será tratado por el investigador. Por lo tanto, la población de la presente investigación es finita y estuvo conformada por 300 trabajadores que laboran en el área de cosecha de la empresa Inka's Berries, cuyos datos fueron proporcionados por el área de Recursos Humanos.

Muestra

La muestra de la presente investigación corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es una muestra a la cual se tiene fácil accesibilidad, es decir que hay una cercana proximidad hacia los trabajadores para ser evaluados y que estos pertenecen a la población del estudio.

La presente investigación cuenta con una muestra de 169 trabajadores de la empresa Inka's Berries.

Criterios de inclusión

- Trabajadores mayores de edad (18 años).
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que participen de manera voluntaria, previo consentimiento informado.
- Trabajadores que tengan como mínimo un mes laborando.

Criterio de exclusión

- Trabajadores menores de edad.
- Trabajadores con edades por encima de los 55 años.
- Trabajadores que no desean participar de manera voluntaria.
- Trabajadores que no hayan concluidos responder las escalas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Carrasco (2005) menciona que la encuesta es un método que posibilita recolectar datos a través de cuestionarios que serán aplicados a las personas inmersas en el objetivo del estudio, Los cuestionarios brindan la ventaja de poder evaluar a un gran número de personas en un mismo momento. En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta a través de la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) y de la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A).

Instrumentos de recolección de datos

a. Ficha técnica

Nombre de la prueba original: Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale).

Nombre de la prueba de adaptación en español: NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Autores de la prueba original: Warr, Cook y Wall (1979).

Autores de la prueba de adaptación en español: Pérez Bilbao & Fidalgo Vega (1995).

Adaptación en el Perú: Alicia Boluarte Carbajal (2014).

Objetivo: Medir la satisfacción que tiene el trabajador hacia la empresa donde labora.

Tipo de aplicación: Individual o colectiva.

Tiempo: 20- 25 minutos.

Estructuración: 15 ítems.

Reseña histórica

La prueba original fue creada en el Reino Unido, siendo creada a través de una recopilación de escalas, dando por concluido así quince preguntas, a la vez se fundamentaron en la Teoría de Herzberg. Posteriormente fue desarrollada y traducida al español por Pérez y Fidalgo (1995) manteniendo los quince ítems y constituida con dos dimensiones, las cuales son satisfacción extrínseca e intrínseca.

Para ello consta con respuestas tipo Likert para sus quince ítems en el cual el trabajador tendrá las opciones: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Con respecto a su análisis psicométrico Pérez y Fidalgo (1995) se logró identificar que la escala tiene tres valoraciones de puntuaciones y de confiabilidad: hallándose así para la satisfacción general una confiabilidad de Alpha de Cronbach varía entre .85 y .88. Por otro lado, satisfacción intrínseca tiene una confiabilidad de entre .79 y .85. Por último, satisfacción extrínseca un nivel de confiabilidad que oscila entre .74 y .78.

Propiedades psicométricas peruanas

Por otra parte, en el Perú Boluarte (2014) identifico las propiedades psicométricas de la escala en 88 trabajadores, logrando demostrar la validez a través de la prueba de esfericidad de Bartlett = 506,94, $p < 0,01$ y de igual manera evidencio la confiabilidad de coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,87.

Propiedades psicométricas del piloto

Con el objetivo de verificar las características psicométricas originales del instrumento antes mencionado se realizó un estudio piloto que contó con la participación de 100 trabajadores de la empresa Inka's Berries.

Se elaboró la validez de contenido de la escala antes mencionada, en donde se halló un coeficiente de V de Aiken de 1 y ya que muestra un valor mayor al 0.8 se determina que la escala posee un nivel adecuado de validez (Escrura, 1988). Asimismo, se realizó el análisis ítem test que evidenció que todos los ítems de la escala son apropiados ya que se obtuvo puntajes superiores al .40 (Elosua y Bully, 2013).

Con respecto al resultado obtenido del alfa de Cronbach .898 y omega de McDonald .905, se concluye que la escala tiene una apropiada fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación (Hernández-Sampieri et al., 2010). Por otro lado, los ítems de la escala mostraron puntajes en el IHC superiores a 0.30, lo que indica que supera el valor mínimo de 0.30 (Kline, 2000). Por último, al realizarse el análisis factorial exploratorio se obtuvo un puntaje de KMO de .835 el cual se puede observar es cercano a 1 por lo que se considera que la escala antes mencionada tiene un puntaje aceptable. De igual manera la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ya que su puntaje es de .000 por lo que se determina que se puede realizar el análisis factorial exploratorio (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019).

b. Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A).

Autores: Casullo et al. (2002).

Adaptación: Domínguez (2014).

Objetivo: Evaluación del bienestar psicológico en adultos.

Tipo de aplicación: Individual o colectiva.

Tiempo de aplicación: 10 minutos.

Cantidad de ítems: 13 ítems.

Consigna de aplicación: Este instrumento tiene una opción de respuesta de tipo Likert, que consiste en tres alternativas de respuestas (en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo).

Reseña Histórica

La presente escala tiene procedencia argentina y fue diseñada bajo las bases teóricas propuestas por Ryff y Keyes (1995). La escala cuenta con 13 ítems que evalúan el bienestar psicológico de manera global, el cual tiene una puntuación directa que oscila entre los 13 y 39 puntos. Además, la escala evalúa cuatro dimensiones específicas que son: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La escala fue validada en Argentina por Casullo et al. (2002), y participaron 359 personas adultas cuyas edades fluctúan entre los 19 y 61 años, a través del análisis factorial determinó cuatro dimensiones que componen la escala BIEPS – A (aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos). Por otro lado, el índice de confiabilidad total de la escala alcanza un valor de Alfa de Cronbach de .70. La confiabilidad de las dimensiones de la escala arrojó los siguientes valores: aceptación/control de situaciones .46, autonomía .61, vínculos sociales .49 y proyectos 0.59 (Casullo et al., 2002).

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú, Domínguez (2014) investigó sobre los aspectos psicométricos de la escala antes mencionada, en 222 estudiantes de psicología de una universidad particular de Lima, en relación al índice de confiabilidad total de la escala se halló un coeficiente de Alfa de Cronbach de .966 y la confiabilidad de

las dimensiones de la escala arrojó los siguientes valores: aceptación/control de situaciones .884, autonomía .836, vínculos sociales .871 y proyectos .908.

Propiedades psicométricas del piloto

Con el objetivo de verificar las características psicométricas originales del instrumento antes mencionado se realizó un estudio piloto que contó con la participación de 100 trabajadores de la empresa Inka´s Berries.

Se elaboró la validez de contenido de la escala antes mencionada, en donde se halló un coeficiente de V de Aiken de 0.99 y ya que muestra un valor mayor al 0.8 se determina que la escala posee un nivel adecuado de validez (Escrura, 1988). Asimismo, se realizó el análisis ítem test que evidenció que todos los ítems de la escala son apropiados ya que se obtuvo puntajes superiores al .40 (Elosua y Bully, 2013).

Con respecto al resultado obtenido del alfa de Cronbach .920 y omega de McDonald .923, se concluye que la escala tiene una apropiada fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación (Hernández-Sampieri et al., 2010). Por otro lado, los ítems de la escala mostraron puntajes en el IHC superiores a 0.50, lo que indica que supera el valor mínimo de 0.30 (Kline, 2000). Por último, al realizarse el análisis factorial exploratorio se obtuvo un puntaje de KMO de .883 el cual se puede observar es cercano a 1 por lo que se considera que la escala antes mencionada tiene un puntaje aceptable. De igual manera la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ya que su puntaje es de .000 por lo que se determina que se puede realizar el análisis factorial exploratorio (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019).

3.5. Procedimientos

En la presente investigación antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos se optó por conseguir la autorización de los autores de las respectivas escalas que se utilizaron durante el estudio, por lo cual se hizo el contacto mediante correo electrónico. Posteriormente se realizó la validación de las escalas a través de juicio de expertos y a continuación se procedió con la aplicación y la recolección

de datos mediante la prueba piloto. Previo a ello se estableció comunicación con el jefe de recursos humanos de la empresa donde se llevó a cabo la investigación y se solicitó el permiso para poder realizar la evaluación de los trabajadores a su cargo.

Posteriormente se coordinó con el asistente del área de recursos humanos, quien fue el guía y colaborador para llevar a cabo la aplicación de las escalas. Posteriormente terminada la evaluación, se filtró las encuestas que no cumplían con los criterios de inclusión y exclusión. Se elaboró la base de datos en Excel y se procedió a realizar el análisis de resultados a través de pruebas estadísticas, una vez concluido se procedió a realizar la discusión, conclusiones, recomendaciones y recopilación de los anexos requeridos, dando así por concluida la presente investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó la búsqueda y elección de los instrumentos de evaluación que se utilizarían durante la investigación, teniendo en cuenta que los instrumentos a emplear estén estandarizados en el Perú y cuenten con validez y confiabilidad.

Para la muestra piloto se trabajó con las respuestas obtenidas por los participantes y se analizó los resultados usando los programas Microsoft Excel 2019, SPSS versión 25 y Jamovi 1.2.27.

Mediante el SPSS versión 25 y Jamovi 1.2.27 se analizó la validez, confiabilidad, el análisis ítem test, el análisis descriptivo de los ítems y se realizó el análisis factorial exploratorio de los instrumentos a emplear.

Según Ecurra (1988) la validez de V de Aiken es un valor que permite determinar la importancia de los ítems a través de la calificación de un grupo de jueces expertos. Por otro lado, Campo y Oviedo (2008) refiere que la confiabilidad de consistencia interna es cuando los ítems de una prueba se correlacionan entre sí. Además, que en el caso de escalas politómicas se recomienda usar el coeficiente de Alfa de Cronbach, por otro también se empleó el omega de McDonald's para hallar la confiabilidad del instrumento.

En el análisis de los datos de la muestra final se utilizó el programa SPSS versión 25, en donde se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, ya que desde de vista de Pedrosa et al. (2014) es una prueba que demuestra una mayor eficacia estadística. Además, se empleó el programa antes mencionado para hallar la estadística inferencial mediante la correlación de Spearman y las pruebas estadísticas de Kruskal -Wallis y U de Mann- Whitney. Por otro lado, se empleó la estadística descriptiva para análisis los datos y obtener las frecuencias.

3.7. Aspectos éticos

La Asociación Médica Mundial (AMM, 2019) establece en el artículo 24 de la Declaración de los principios éticos de Helsinki, que durante la investigación científica es de vital importancia proteger la información personal de quienes participan en la investigación.

Casado (2009) refiere que la bioética en su artículo 6 manifiesta que toda investigación científica debe proporcionar a sus participantes un consentimiento informado el cual ellos de manera voluntaria y con una explicación previa y clara de la investigación autorizan su participación. Además, que en las investigaciones que se realizan a grupos es recomendable solicitar también la autorización al representante legal del grupo.

Según el Colegio de psicólogos del Perú (2018) en el capítulo III artículo 22 manifestó que toda investigación científica en seres humanos debe ajustarse a las normas nacionales e internacionales que regulan el proceso. Además, en el capítulo VIII artículo 45 refiere que los instrumentos de investigación deben contar con la validez y estandarización necesarias para su aplicación.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla 1

Análisis de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Estadístico	Sig.
Satisfacción Laboral	.887	.000
Satisfacción Intrínseca	.905	.000
Satisfacción Extrínseca	.879	.000
Bienestar Psicológico	.790	.000
Aceptación/control de situaciones	.674	.000
Autonomía	.831	.000
Vínculos Sociales	.768	.000
Proyectos	.596	.000

En la tabla 1 se puede observar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk la cual desde el punto vista de Pedrosa et al. (2014) demuestra una mayor eficacia estadística. Al obtener un puntaje menor al $p < 0.05$ se establece que una distribución no normal por lo cual se empleó pruebas estadísticas no paramétricas (Gómez-Gómez et al., 2013).

Análisis correlacional

Tabla 2

Análisis de correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico

	Bienestar psicológico	
Satisfacción Laboral	Rho	.542**
	Sig. (bilateral)	.000

Según la tabla 2 se analiza una correlación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico, ya que el valor de $p < 0.05$ (Molina, 2013). De igual manera se identifica una correlación positiva moderadamente fuerte (Rho .542) entre las variables antes mencionadas (Martínez et al., 2009).

Tabla 3

Análisis de correlación entre dimensiones de satisfacción laboral y bienestar psicológico

Dimensiones de Satisfacción Laboral (n=169)	Bienestar psicológico	
	Rho	Sig. (bilateral)
Satisfacción Intrínseca	.540**	.000
Satisfacción Extrínseca	.503**	.000

Según la tabla 3 se analiza una correlación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca) y el bienestar psicológico, ya que el valor de $p < 0.05$ (Molina, 2013). De igual manera se identifica que las correlaciones halladas son de tipo positivo y moderadamente fuerte (satisfacción intrínseca Rho .540) (satisfacción extrínseca Rho .503) (Hernández-Sampieri et al., 2006).

Tabla 4

Análisis de correlación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral

Dimensiones de Bienestar psicológico (n=169)	Satisfacción laboral	
	Rho	Sig. (bilateral)
Aceptación/control de situaciones	.334**	.000
Autonomía	.263**	.001
Vínculos Sociales	.388**	.000
Proyectos	.322**	.000

Según la tabla 4 se analiza una correlación significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico (aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos) y satisfacción laboral, ya que el valor de $p < 0.05$ (Molina, 2013). De igual manera se identifica que las correlaciones positivas medias (aceptación/control de situaciones .334) (autonomía .263) (vínculos sociales .388) (proyectos .322) (Hernández-Sampieri et al., 2006).

Análisis descriptivo

Tabla 5

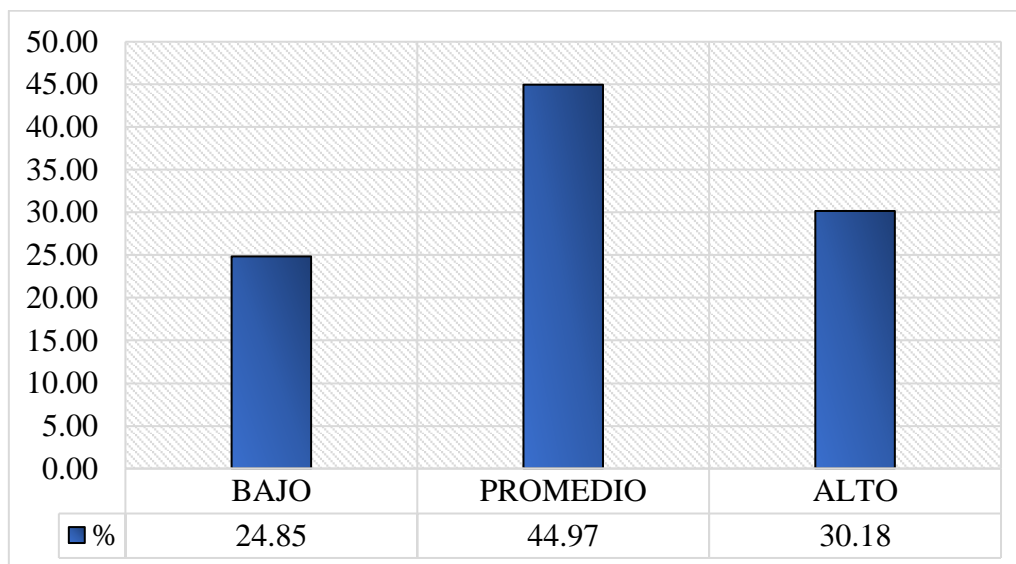
Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	24.85
Moderado	76	44.97
Alto	51	30.18
Total	169	100.00

Con relación a la tabla 5 se observa que de un total de 169 personas evaluadas el 44.97% de los trabajadores de la empresa Inka Berries presentan un nivel moderado, seguido del nivel alto con un 30.18% y por último se halló que un 24.85% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral.

Figura 1

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores



En la figura 1 se observa que de un total de 169 personas evaluadas el 44.97% de los trabajadores de la empresa Inka Berries presentan un nivel moderado, seguido del nivel alto con un 30.18% y por último se halló que un 24.85% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tabla 6

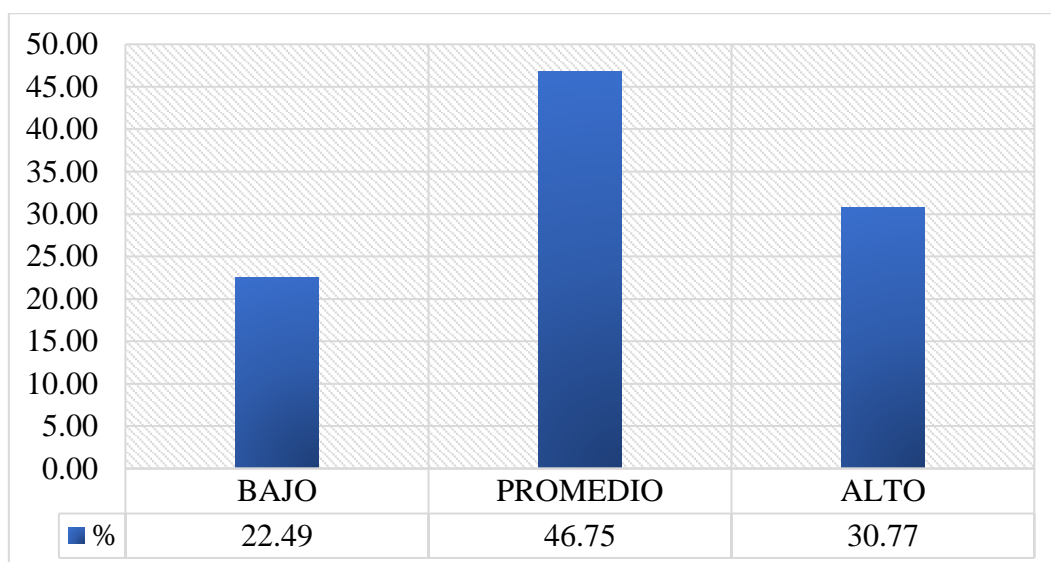
Nivel de bienestar psicológico en los trabajadores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	22.49
Promedio	79	46.75
Alto	52	30.77
Total	169	100.00

Con relación a la tabla 6 se observa que de un total de 169 personas evaluadas el 46.75% de los trabajadores de la empresa Inka Berries presentan un nivel moderado, seguido del nivel alto con un 30.77% y por último se halló que un 22.49% presenta un nivel bajo de bienestar psicológico.

Figura 2

Nivel de bienestar psicológico en los trabajadores



En la figura 2 se observa que de un total de 169 personas evaluadas el 46.75% de los trabajadores de la empresa Inka Berries presentan un nivel moderado, seguido del nivel alto con un 30.77% y por último se halló que un 22.49% presenta un nivel bajo de bienestar psicológico.

Análisis inferencial

Tabla 7

Prueba U de Mann- Whitney de Satisfacción Laboral según sexo.

Sexo	N	Rango promedio	u	p
Femenino	115	85.37	3062.500	.886
Masculino	54	84.21		

Según la prueba de Mann Whitney en la tabla 7 se observa que, de un total de 169 personas evaluadas, el sexo femenino con una totalidad de 115 trabajadoras se obtuvo un rango promedio de 85.37, por otra parte, del sexo masculino con una totalidad de 54 trabajadores se obtuvo un rango promedio de 84.21. Logrando determinar que no hay diferencias significativas entre satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de sexo, ya que el puntaje de p es .886 el cual es mayor al 0.05 (Rubio y Berlanga, 2012).

Tabla 8

Prueba Kruskal -Wallis de satisfacción laboral según edad

Edad	N	Rango promedio	x	p
18 a 29 años	73	77.90	4.172	.244
30 a 39 años	44	94.17		
40 a 49 años	42	83.93		
50 a más	10	100.95		

Según la prueba de Kruskal Wallis en la tabla 8 se puede determinar que con respecto al satisfacción laboral no hay diferencias significativas según las edades, ya que el puntaje de p es de .244 el cual es mayor al 0.05 (Rubio y Berlanga, 2012).

Tabla 9

Prueba U de Mann- Whitney de bienestar psicológico según sexo

Sexo	N	Rango promedio	u	p
Femenino	115	85.60	3036.500	.815
Masculino	54	83.73		

Según la prueba de Mann Whitney en la tabla 9 se observa que, de un total de 169 personas evaluadas, el sexo femenino con una totalidad de 115 trabajadoras se obtuvo un rango promedio de 85.60, por otra parte, del sexo masculino con una totalidad de 54 trabajadores se obtuvo un rango promedio de 83.73. Logrando determinar que no hay diferencias significativas entre bienestar psicológico y las variables sociodemográficas de sexo, ya que el puntaje de p es .815 el cual es mayor al 0.05 (Rubio y Berlanga, 2012).

Tabla 10

Prueba Kruskal -Wallis de bienestar psicológico según edad

Edad	N	Rango promedio	x	p
18 a 29 años	73	86.95		
30 a 39 años	44	87.36	1.179	.758
40 a 49 años	42	78.05		
50 a más	10	89.55		

Según la prueba de Kruskal- Wallis en la tabla 10 se puede determinar que con respecto al bienestar psicológico no existen diferencias significativas según las edades, ya que el puntaje de p es de .758 el cual es mayor al 0.05 (Rubio y Berlanga, 2012).

V. DISCUSIÓN

En las siguientes líneas se podrá observar los resultados logrados en la presente investigación, en relación a la satisfacción laboral y al bienestar psicológico, contando con la colaboración de 169 trabajadores de la empresa Inka's Berries de la ciudad de Huacho perteneciente a la provincia de Huaura, los cuales de acuerdo a sus respuestas permitieron identificar la correlación entre las variables antes mencionadas, además de constatar con investigaciones previas que reafirman los resultados obtenidos y relacionarlos con los enfoques teóricos planteados en la presente investigación.

Teniendo como principal resultado la correlación entre las variables antes mencionadas, lo cual nos indica que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico tienen una correlación positiva moderadamente fuerte ($p < .05$, rho .542), lo que nos indica que los trabajadores están contentos en su ambiente laboral (satisfechos) poseen un adecuado nivel de bienestar psicológico.

Un resultado semejante se obtuvo en la investigación que realizó Ramos-Narváez et al. (2020) con 147 trabajadores de un instituto de la ciudad de Pasto – Colombia, en donde el resultado indicó una correlación baja (rho 0.34) entre las variables a estudiar, por lo cual se estableció que la satisfacción laboral pueden ser un factor predominante para un tener un adecuado nivel de bienestar psicológico. Así mismo Rivera et al. (2018) realizó un estudio con 123 trabajadores de la ciudad de Cúcuta, en donde obtuvo como resultado que las variables estudiadas presentan una correlación baja (Rho .296), por lo cual concluyó que a mayor bienestar psicológico mayor satisfacción laboral.

De tal manera, la satisfacción laboral se puede sustentar según el enfoque teórico de Herzberg et al. (2010) el cual manifiesta que los sentimientos de felicidad o infelicidad de los trabajadores se van a ver influenciados por los factores de higiene (honorarios, normas laborales, beneficios, entorno laboral, siendo estas de mayor relevancia) y los factores motivacionales (logros, relaciones laborales, reconocimiento, entre otros), estando relacionado con el bienestar psicológico ya que según Casullo (2002) es el valor positivo que cada persona tiene de sí misma y sobre los logros alcanzados en su vida, teniendo en cuenta su capacidad para afrontar distintas situaciones y mantener relaciones interpersonales óptimas. Por lo

tanto, se puede reforzar mediante los resultados que, a mayor satisfacción laboral, mayor será el bienestar psicológico.

Además, en la presente investigación se planteó establecer la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar psicológico, dando como resultado que existe una correlación significativa ($p < .05$) siendo esta positiva y moderadamente fuerte (satisfacción intrínseca $Rho .540$) (satisfacción extrínseca $Rho .503$). Este resultado permite manifestar que aquellos trabajadores que tienen una visión positiva sobre su ambiente laboral van a presentar una actitud positiva y optimista en relación a el trato con sus compañeros y jefes por consiguiente se puede decir que este trabajador se siente satisfecho con su empleo (Pérez y Fidalgo, 1995) y tiene mayor posibilidad de poseer un adecuado nivel de bienestar psicológico.

Por otro parte, se estableció la correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y la satisfacción laboral, teniendo como resultado que hay una correlación significativa ($p < .05$) siendo esta positiva y de nivel medio (aceptación/control de situaciones $.334$) (autonomía $.263$) (vínculos sociales $.388$) (proyectos $.322$). Este resultado nos permite concluir que aquellos trabajadores que tienen una visión positiva de sí mismo, pueden afrontar las dificultades que se les presentan diariamente y establecer vínculos entre sus pares que facilitarán el alcance de sus metas (Casullo, 2002) lo cual en el ámbito laboral ayuda a mantener relaciones adecuadas con sus compañeros y esto contribuye de manera positiva en nivel de satisfacción laboral.

Sin embargo, Ramos-Narváes et al. (2020) en la investigación que realizaron evidencian que existe una correlación positiva y de nivel bajo entre las dimensiones de las variables de estudio, ya que los valores que se presentan varían entre 0.21 y 0.36. Cabe señalar que los últimos resultados no establecen la correlación entre las dimensiones y la variable de estudio ya que al establecer la relación entre las dimensiones de ambas variables se está evaluando a la variable en su totalidad, se puede concluir existe una semejanza entre los resultados presentados en la presente investigación.

En relación a los resultados descriptivos se evidenció que en un 44.97% de los trabajadores evaluados predomina un nivel moderado de satisfacción laboral,

seguido un 30.18% que se ubican en un nivel alto y en un menor porcentaje de 24.85% presentan un nivel bajo de satisfacción. Con un resultado similar Gonzales (2019) en la investigación que realizó con 300 trabajadores de universidades particulares de la ciudad Chimbote establece que un 60.2% de sus trabajadores se ubican en un nivel moderado de satisfacción laboral. Así mismo Huamani (2019) en el estudio que realizó con 89 colaboradores del INIA de la sede de Pucallpa reforzó los resultados hallados en el presente estudio ha evidenciado que el 62.9% de los colaboradores evaluados poseen un nivel moderado de satisfacción laboral. Por el contrario, Rivera et al. (2018) hallaron que su muestra evaluada un 50% de los trabajadores se encontraban en un grado alto de satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta que aun un 24.85% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, se recomienda que la empresa a través del área de recursos humanos elabore un programa psicológico que ayude a promover y fortalecer la satisfacción laboral, ya que Pérez y Fidalgo (1995) refieren si la empresa brinda una adecuada orientación al trabajador en el desarrollo de sus capacidades, además establece horarios y beneficios favorezcan a ambas partes, el trabajador tendría una mejor satisfacción laboral.

Por otro lado, en los resultados descriptivos del bienestar psicológico se halló que un 46.75% de los trabajadores evaluados presentan un nivel promedio de bienestar psicológico, seguido de un 30.77% con un nivel alto, a diferencia de un 22.49% que manifiestan un nivel bajo de bienestar psicológico. Por el contrario, Ramos-Narváes et al. (2020) hallaron que el 54% de las personas encuestadas se ubican en un nivel alto de bienestar psicológico.

Considerando que un 22.49% de los evaluados aún presentan un nivel bajo de bienestar psicológico se sugiere a la empresa que conjuntamente con el área de recursos humanos y asistencia social implemente un espacio que cuente con personal de psicología para llevar a cabo asesoría psicológica a los trabajadores que lo requieran, de esa manera se podría mejorar y fortalecer el bienestar psicológico ya que según Seligman (2016) para alcanzar el bienestar las personas deben desarrollar distintos aspectos como emoción positiva, compromiso y relaciones positivas, y estos podrán ser desarrollados por sí mismo mediante la guía de un profesional.

Con respecto a si existen diferencias significativas entre satisfacción laboral con la edad y el sexo, se encontró que no existen diferencias significativas, ya que el valor de $p > 0.05$. De igual manera con respecto a la variable bienestar psicológico se halló también no existe diferencias significativas entre la variable y las variables sociodemográficas de edad y sexo, ya que el valor de $p > 0.05$. Por lo tanto, se puede concluir que la edad y el sexo de una persona no van a ser factores determinantes para que puedan tener un adecuado nivel de satisfacción laboral y de bienestar psicológico, porque estos se verán influenciados por otros factores. Según Vásquez y Hervás (2009) el aprendizaje y la personalidad van a afectar en menor o mayor grado en el bienestar psicológico de las personas. Por otro lado, Herzberg et al. (2010) manifiestan que los factores motivacionales y factores de higiene juegan un papel determinante en la satisfacción laboral.

No obstante, en las investigaciones previas tomadas en cuenta en el presente estudio no se halló resultados en torno a si existen diferencias significativas entre las variables estudiadas con la edad y el sexo, por lo tanto, se sugiere a los futuros investigadores tomar en cuenta la edad, sexo, tiempo de trabajo en la empresa, estado civil y grado de instrucción, lo cual permitirá tener resultados más amplios de las variables que serán estudiadas.

En resumen, los resultados plasmados en la presente investigación han permitido evidenciar que la satisfacción laboral es una variable que asocia de manera significativa y positiva al bienestar psicológico, ya que esto se ha observado tanto en el aspecto estadístico como en el aspecto teórico, afirmando de esta manera que la presente investigación tiene validez interna, pues el estudio se llevó a cabo siguiendo los criterios dictaminados por la universidad además de tener en cuenta los aspectos éticos a considerar al momento de realizar una investigación. Por lo tanto, se garantiza que los instrumentos que se utilizaron durante el estudio cuentan con validez y confiabilidad para ser empleados en el ámbito nacional y local, por otro lado, los datos obtenidos durante la investigación han tenido un adecuado manejo.

Además, es preciso mencionar que debido a la emergencia sanitaria que actualmente afecta al país y al mundo (COVID – 19) surgieron algunas limitaciones en el transcurso de la investigación, como el acceso a la población, ya que se

presentó dificultades para evaluar a la muestra de manera colectiva, por lo que se evaluó en grupos limitado de dos o tres personas, lo que incrementó el tiempo de evaluación y se generó un mayor gasto en movilidad. Por otro lado, surgieron limitaciones en el ámbito teórico, ya que existe una escasa bibliografía sobre estudios previos en el ámbito nacional en donde se investigue la correlación entre las variables mencionadas en la presente investigación.

Por otra parte, es preciso resaltar que el presente estudio corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual impide generalizar los resultados obtenidos, ya que estos resultados sólo proporcionan información sobre la muestra empleada en la presente investigación, por ello se sugiere desarrollar una investigación más amplia y utilizar un muestreo probabilístico que permita generalizar los resultados.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: la satisfacción laboral se correlaciona de forma positiva y significativa ($p < 0.50$; $\rho = .542$) con el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho. Por tal podemos concluir que ha mayor satisfacción laboral, mayor nivel de bienestar psicológico.

SEGUNDA: las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca) se correlaciona de forma positiva y significativa ($p < 0.50$) con el bienestar psicológico ($\rho = .540$ y $.503$) en los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho. Por lo tanto, podemos decir que mientras mayor sea el nivel de satisfacción intrínseca y extrínseca, mayor será el nivel de bienestar psicológico.

TERCERA: las dimensiones del bienestar psicológico (aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos) se correlaciona de forma positiva y significativa ($p < 0.50$) con la satisfacción laboral ($\rho = .334$, $.263$, $.388$ y $.322$) en los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho. Por lo tanto, podemos decir que mientras mayor sea el nivel de aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

CUARTA: los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho que han participado en la investigación muestran un nivel adecuado de satisfacción laboral, ya que en un 44.97% presenta un nivel moderado y un 30.18% manifiesta un nivel alto de satisfacción laboral, pero cabe indicar que en un porcentaje del 24.85% manifiestan no sentirse satisfechos laboralmente.

QUINTA: los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho que han participado en la presente investigación muestran en su mayoría un adecuado nivel de bienestar psicológico, ya que un 46.75% se ubican en un nivel moderado, seguido de un 30.77% con un nivel alto de bienestar psicológico, pero cabe señalar que un 22.49% muestran un inadecuado bienestar psicológico.

SEXTA: en los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho, en cuanto a la satisfacción laboral no se identificó diferencias significativas en cuanto a las variables sociodemográficas de edad y sexo, lo cual indica que el

sexo y la edad no son factores determinantes para poseer un adecuado nivel de bienestar psicológico.

SEPTIMA: en los trabajadores de la empresa Inka Berries de la ciudad de Huacho, con respecto al bienestar psicológico, se concluyó que no existen diferencias significativas en cuanto a las variables sociodemográficas de edad y sexo, lo cual indica que el sexo y la edad no son factores determinantes para sentirse satisfecho en el ámbito laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar a futuro más investigaciones utilizando ambas variables de estudio, teniendo en cuenta variables sociodemográficas como: grado académico, estado civil, tiempo laborando en la empresa, etc.

SEGUNDA: Se recomienda emplear este estudio como antecedente para futuras investigaciones.

TERCERA: En cuanto a los instrumentos de evaluación se motiva a los futuros investigadores a elaborar instrumentos que se ajusten a la realidad peruana actual y nos permitan evaluar el bienestar psicológico teniendo en cuenta algunos elementos adicionales de la psicología positiva, como lo es la felicidad, el optimismo, etc.

CUARTA: En cuanto a la empresa, se sugiere al área de Recursos Humanos elaborar un programa psicológico que ayude a promover y fortalecer la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de sus trabajadores, con el objetivo de mantener un adecuado nivel de las variables antes mencionadas y de tal manera aumentaría la productividad, lo cual sería de beneficio mutuo para la empresa y el trabajador.

QUINTA: Implementar charlas en habilidades sociales con los trabajadores y supervisores con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, ya que esto ayudará a fortalecer la satisfacción laboral y por consiguiente el bienestar psicológico de los trabajadores.

SEXTA: Se recomienda a la empresa que conjuntamente con el área de recursos humanos y asistencia social implemente un espacio que cuente con personal de psicología para llevar a cabo asesoría psicológica a los trabajadores que lo requieran, de esa manera se podría mejorar y fortalecer el bienestar psicológico.

REFERENCIAS

- Asociación Médica Mundial. (2019). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos de para las investigaciones médicas en seres humanos*. <http://repositorio.mederi.com.co/bitstream/handle/123456789/386/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf?sequence=1>
- Bolaños, C. (2017). *Programa de sensibilización sobre el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Copeinca. Chancay, Perú - 2017*. Chancay [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3098>
- Bollet, F. y Flores, E. (2018). Satisfacción laboral y desempeño de las personas en la Empresa Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2018. *Revista de la investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 3(3), 42-47. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/121>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf>
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de salud pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Casado, M. (2009). *Sobre la dignidad y los principios Análisis de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO*. Editorial Arazandi, SA. http://www.academia.edu/download/36025933/Sobre_la_Dignidad_y_los_Principios_2009.pdf

- Casullo, M., Brenlla, M., Castro Solano, A., Cruz, M., Gonzáles, R., Maganto, C., Martín, M., Martínez, P., Montoya, I. y Morote, R. (2002). Evaluación del bienestar psicológico en IBEROAMÉRICA. Paidós.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9° ed.). McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cebolla, A., Enrique, A., Alvear, D., Soler, J., y Garcia-Campayo, J. (2017). Contemplative Positive Psychology: Introducing Mindfulness into positive Psychology. *Psychologist Papers*, 38(1), 12-18.
<http://www.papelesdel psicologo.es/English/2816.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Elosua, P. y Bully, P. (2011). Prácticas de psicometría - Manual de procedimiento. ARGITALPEN ZERBITZUA. <https://addi.ehu.es/handle/10810/15576>
- Escurra, M. L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C., y Vega-Franco, L. (2013). Cómo seleccionar una prueba estadística (Primera de dos partes). *Revista Mexicana de Pediatría*, 80(1), 30-34.
<http://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2013/sp131g.pdf>
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019* [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Haider, S., Jabeen, S. y Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: the role of psychological well being a satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v34n1/2174-0534-rpto-34-01-29.pdf>
- Hernández, E., Labrador, F. y Méndez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological

- wellbeing in military personnel. *Revista Psicothema*, 31(3), 277-283.
<http://www.psychothema.com/psychothema.asp?id=4543>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed.). McGraw - Hill.
https://www.academia.edu/23889615/_Hern%C3%A1ndez_Sampieri_R_Fern%C3%A1ndez_Collado_C_y_Baptista_Lucio_M_P_2010_
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4° ed.). Mc Graw Hil. Obtenido de
https://www.academia.edu/31870211/Sampieri_et_al_metodologia_de_la_investigacion_4ta_edicion_sampieri
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (2010). *The Motivation to work* (12° ed.). Transaction Publishers. <https://books.google.com.pe/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover>
- Huamaní, L. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019* [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44525>
- Huerta, W., Ching, G., Campos, A., y Antaurco, M. (2019). La satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquín. *Artículo Científico Repositorio Institucional*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2128>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleoene.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2020.pdf>
- Jahoda, M. (1958). *Current concept of Positive Mental Health* (2° ed.). Basic Book, Inc., Publishers, New York.

- Kline, P. (2000). *The Handbook of Psychological Testing* (2° ed.). Routledge Taylor & Francis Group. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=lm2RxaKaok8C&printsec=frontcover&hl=es>
- León, K. y Monzón, R. (2019). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de las Instituciones Educativas de jornada escolar completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca - 2017. *Revista Perspectiva*, 20(3), 320-326. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/645/588>
- López-Aguado, M., & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057076>
- Marcelo, G. (2020). *Bienestar psicológico y emprendimiento social en microempresarios del Mercado Modelo de Huaral, 2020*. Huaral [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48146>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (3° ed.). Ediciones Díaz de Santos, S. A. https://www.academia.edu/34608171/MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD_MASLOW_ABRAHAM_H
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Mittelman, J. (2002). *El síndrome de la globalización. Transformación y resistencia*. Siglo XXI editores. <https://books.google.es/books?id=XKFSmV-fqgQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Molina, A. M. (2013). Lectura crítica en pequeñas dosis - La revisión sistemática. *Pediatría Atención Primaria*, 15(59), 283 - 285. <https://pap.es/articulo/11861/la-revision-sistemica>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13° ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo - Tendencias 2020*. Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J. y García-Cucto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿Qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de la satisfacción*. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Ramos-Narváez, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud Laboral en Administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *AVTF- Archivo venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6330>
- Rivera, D., Rozo, A. y Flores, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productores*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2498>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13.^a ed.). Editorial Pearson Educación de México, S.A. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge?fbclid=IwAR12HH5oB2b0nsPr0OMUA_BFHZ7VzOUec4rejsQWBulZroNBlpWiMi9ZRVQ
- Rubio Hurtado, M. y Berlanga Silvente, V. (2011). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS, Caso práctico.

- REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 5(2), 83-100.
<https://doi.org/10.1344/reire2012.5.2527>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1), 10-28.
doi:<http://dx.doi.org/10.1159%2F000353263>
- Seligman, M. E. (2016). *Florecer La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano Exprés.
<https://books.google.com.pe/books?id=CMuLDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Martin+E.P.+Seligman%22&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi5t-bwpMLuAhXtT98KHWChDCMQ6wEwAXoECAgQAQ>
- Tortumlu, M., Barutçu, A. S., Akçakanat, T. y Uzunbacak, H. H. (2020). Temel Benlik Değerlendirmesinin İş Tatminine Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1147-1162.
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:ris:buecrj:0526>
- Vásquez, C., & Hervás, G. (2008). *Psicología Positiva Aplicada* (2da ed.). Desclee de Brouwer.
- Vásquez, C., & Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar - Fundamentos de una psicología positiva*. Alianza Editorial.
<https://es.scribd.com/document/372056702/406-LA-CIENCIA-DEL-BIENESTAR-pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
General	General	General	Variable 1: Satisfacción Laboral		Diseño: No experimental y transversal
			Dimensiones	Ítems	
¿Cuál es la correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020?	Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.	Establecer la correlación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020.	Satisfacción Intrínseca	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14	
Específicos	Específicos	Específicos	Satisfacción Extrínseca	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Tipo: Descriptivo-correlacional.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020? ¿Cuál es la correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020? ¿Cuál es el nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020? ¿Cuál es el nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020? ¿Qué diferencias existen en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo? ¿Qué diferencias existen en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo? 	<ul style="list-style-type: none"> Existe correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Existe correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Existe un adecuado nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Existe un adecuado nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Existe diferencias significativas en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo. Existe diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Establecer correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020 Identificar el nivel general de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Identificar el nivel general de bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020. Identificar si existen diferencias significativas en el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo. Determinar si existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020, según la variable sociodemográfica de edad y sexo. 	Variable 2: Bienestar Psicológico Dimensiones Aceptación/control de situaciones.	2, 11 y 13	POBLACIÓN- MUESTRA N= 300 trabajadores de la empresa Inka's Berries n= 169 Muestreo: No Probabilístico Por conveniencia
			Autonomía.	4, 9 y 12	
			Vínculos sociales. Proyectos.	5, 7 y 8 1, 3, 6 y 10	
INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall	Boluarte (2014) identifico las propiedades psicométricas de la escala en 88 trabajadores, logrando demostrar la validez a través de la prueba de esfericidad de Bartlett =506,94, p<0,01 y de igual manera evidencio la confiabilidad de coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,87.			
	INSTRUMENTO 2: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS - A	Domínguez (2014) investigó sobre los aspectos psicométricos de la escala en 222 estudiantes de psicología, en relación al índice de confiabilidad total de la escala se halló un coeficiente de Alfa de Cronbach de .966 y la confiabilidad de las dimensiones de la escala arrojó los siguientes valores: aceptación/control de situaciones .884, autonomía .836, vínculos sociales .871 y proyectos .908.			

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Hablamos que cuando existe un grado alto de satisfacción en el trabajo, la persona va a tener actitudes positivas frente al empleo a diferencia de un trabajador insatisfecho que va a presentar actitudes negativas (Robbins y Judge, 2009).	La variable satisfacción laboral será medida a través de la Overall Job Satisfaction (Warr, et al. (1979) la cual fue traducida al español con el nombre de Escala General de Satisfacción NTP 394 (Pérez y Fidalgo, 1995) que cuenta con una revisión psicométrica en el Perú realizada por (Boluarte, 2014) bajo el nombre de escala de satisfacción laboral de Wark, Cook y Wall versión en español. La cual está compuesta por 2 dimensiones y 15 ítems. En una escala de respuestas de Likert.	Satisfacción Intrínseca Satisfacción Extrínseca	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14 , 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Escala Ordinal
Bienestar Psicológico	Para Casullo et al. (2002) el bienestar psicológico es la valoración positiva que se tiene sobre uno mismo y sobre la vida, contando con capacidad para afrontar distintas situaciones que pone la vida y la mantención de relaciones interpersonales óptimas.	La variable de bienestar psicológico será medida a través de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) (Casullo, 2002) que cuenta con una revisión psicométrica en el Perú realizada por (Domínguez, 2014). La cual está compuesta por 4 dimensiones y 13 ítems. En una escala de respuestas de Likert.	Aceptación/control de situaciones Autonomía Vínculos sociales Proyectos	2; 11 y 13 4; 9 y 12 5; 7 y 8 1; 3; 6 y 10	Escala Ordinal

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL (Versión
en español)

Autores: Warr, Cook y Wall (1979)

Adaptado por Boluarte, 2014.

Adaptado por Pérez y Rodríguez, 2020.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
------------------	--------------	----------------------------	-------------------------------	--------------------------	------------	----------------

Las siguientes preguntas tienen que ver con aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro inferior correspondiente a la pregunta.

ÍTEMS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Con las condiciones físicas del trabajo te sientes.							
2. Hay la libertad de elegir tu propio método de trabajo.							
3. La relación con tus compañeros de trabajo.							
4. Se obtiene algún reconocimiento por el trabajo bien hecho.							
5. La relación con tu superior inmediato.							
6. Con la responsabilidad que se te ha asignado te sientes.							
7. Con tu salario te sientes							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores te hacen sentir.							
10. Las posibilidades de ser promocionado.							
11. El modo en que la empresa está gestionada.							
12. Se presta atención a las sugerencias que realiza.							
13. Con el horario de trabajo se siente.							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo te hace sentir.							
15. Tu estabilidad en el empleo.							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS – A)

Autores: Casullo et al. (2002)

Adaptación: Domínguez (2014)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

A= De Acuerdo	NN=Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	D=En Desacuerdo
---------------	-----------------------------------	-----------------

Nº	ENUNCIADO	A	NN	D
1	Sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	Hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Nombres y apellidos (INICIALES): _____

DNI (OPCIONAL): _____

Edad: _____

Sexo

- a. Femenino
- b. Masculino

Estado civil

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Viudo
- d. Divorciado
- e. Conviviente

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Anexo 5: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = tamaño de muestra

N = población o universo

Z = nivel de confianza

e = error de estimación máximo aceptado

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

Parámetro	Valor
N	300
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%

Por lo tanto, n = 169, lo cual significa que el tamaño de la muestra es de 169 trabajadores del área de cosecha

Anexo 6: Carta de presentación para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 15 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1150 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr,
JHON ROJO HERNANDEZ
Gerente General
INKA'S BERRIES SAC.
Tomas Ramsey # 930 of. 1111 Magdalena del Mar.

Presente. -

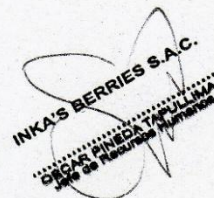
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Rodríguez Solís Raisa Edith** con DNI N° **76528785**, con código de matrícula N° **7002586894** y la Srta. **Pérez Evangelista Nery Noeli** con DNI N° **76194578**, con código de matrícula N° **7002586923**, estudiantes de la carrera de psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INKA'S BERRIES HUACHO, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de autorización de uso de instrumentos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N°1422 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 5 de febrero de 2021

Autor:

- **Dra. Alicia Herminia Boluarte Carbajal**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Pérez Evangelista Nery Noeli, con DNI 76194578, con el código de matrícula N° 7002586923 y la Srta. Rodríguez Solís Raisa Edith, con DNI 76528785, con código de matrícula N° 7002586894; estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INKA'S BERRIES HUACHO, 2020" este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N°1322- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 5 de febrero de 2021

Autor:

- **Dr. Sergio Alexis Domínguez Lara**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Pérez Evangelista Nery Noeli, con DNI 76194578, con código de matrícula N° 7002586923 y la Srta. Rodríguez Solís Raisa Edith, con DNI 76528785, con código de matrícula N° 7002586894; estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INKA'S BERRIES HUACHO, 2020" este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

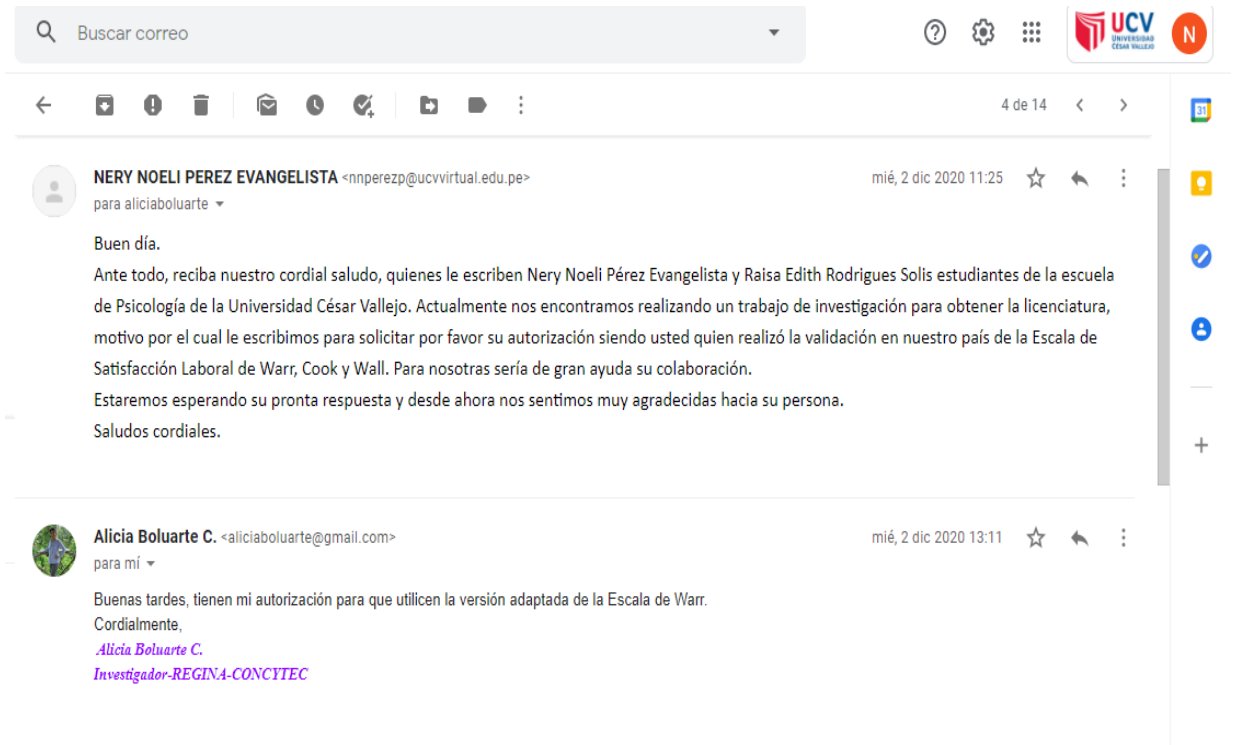
Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso de instrumentos

Autorización del autor para uso del instrumento de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall versión en español- Adaptación.



Buscar correo

4 de 14

NERY NOELI PEREZ EVANGELISTA <nnperezp@ucvvirtual.edu.pe>
para aliciaboluarte

mié, 2 dic 2020 11:25

Buen día.

Ante todo, reciba nuestro cordial saludo, quienes le escriben Nery Noeli Pérez Evangelista y Raisa Edith Rodrigues Solis estudiantes de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Actualmente nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener la licenciatura, motivo por el cual le escribimos para solicitar por favor su autorización siendo usted quien realizó la validación en nuestro país de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Para nosotras sería de gran ayuda su colaboración.

Estaremos esperando su pronta respuesta y desde ahora nos sentimos muy agradecidas hacia su persona.

Saludos cordiales.

Alicia Boluarte C. <aliciaboluarte@gmail.com>
para mí

mié, 2 dic 2020 13:11

Buenas tardes, tienen mi autorización para que utilicen la versión adaptada de la Escala de Warr.

Cordialmente,
Alicia Boluarte C.
Investigador-REGINA-CONCYTEC

Autorización del autor para uso del instrumento de la Escala de Bienestar psicológico- Adaptación.

AUTORIZACIÓN (ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A)



Raisa Edith Rodriguez Solis

Dom 8/11/2020 19:31

Para: sdominguezmpcs@gmail.com



Buenas noches.

Ante todo reciba nuestro cordial saludo, quienes se comunican con usted son Raisa Edith Rodriguez Solis y Nery Noeli Perez Evangelista alumnas de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Actualmente nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener la licenciatura, siendo ese el motivo por el cual nos dirigimos a usted para solicitarla su autorización para hacer uso de la ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A. Para nosotras sería de gran ayuda su colaboración, de antemano muchas gracias y le enviamos un saludo cordial.

[Responder](#)

[Reenviar](#)

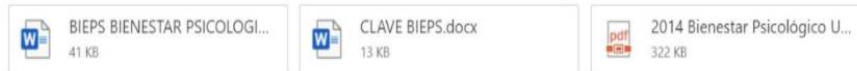
AUTORIZACIÓN (ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A)



Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>

Lun 9/11/2020 13:32

Para: Usted



Mostrar los 4 datos adjuntos (690 KB) [Descargar todo](#) [Guardar todo en OneDrive](#)

Estimada Raisa, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales).

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA

C.Ps.P. 18556

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Anexo 9: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sr y/o sra y/o srta:

.....

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son **Nery Noeli Pérez Evangelista y Raisa Edith Rodriguez Solis** estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “**SATISFACCIÓN LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INKA’S BERRIES HUACHO, 2020**” y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall versión en español y la escala de Bienestar Psicológico BIEPS - A**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Nery Noeli Pérez Evangelista
Raisa Edith Rodriguez Solis
ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en los trabajadores en la empresa Inka’s Berries Huacho, 2020**” de las señoritas **Nery Noeli Pérez Evangelista y Raisa Edith Rodriguez Solis**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 10: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido

Tabla 11

Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español

Ítem	Claridad					V. AIKEN	Pertinencia					V. AIKEN	Relevancia					V. AIKEN	V.AIKEN GENERAL									
	Jueces						Jueces						Jueces															
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5											
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total, V de Aiken																			1	1								

Según la tabla 11 se exponen los resultados de la validez de contenido de Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español, a través del coeficiente de V de Aiken, el cual tiene un puntaje de 1 lo que significa que todos los ítems de la escala han sido aprobados por el método de jueces expertos, teniendo en cuenta que los criterios a evaluar son: claridad, pertenencia y relevancia por lo que se establece que la presente escala tiene una adecuada validez, ya que muestra un nivel mayor al 0.8 (Escurra 1988).

Tabla 12

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall versión en español

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
ÍTEM ORIGINAL	Dra. Adela Luzmila Oruna Velásquez C.Ps.P. 4255	Mg. Nelson Pacífico Espinoza Yong C.Ps.P. 17256	Mg. Elizabeth del Rosario Torres Díaz C.Ps.P. 23820	Mg. Ana Salinova Marin Escalante C.Ps.P. 5637	Mg. Víctor Oviedo Aldave C.Ps.P. 2391	ITEM REVISADO
Ítem 1 al 15	-	-	-	-	-	-

Nota: No se realizaron sugerencias/ observaciones por los jueces.

Tabla 13

Evidencias de validez de contenido por método de jueces expertos de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)

Ítem	Claridad					V. AIKEN	Pertinencia					V. AIKEN	Relevancia					V. AIKEN	V.AIKEN GENERAL	
	Jueces						Jueces						Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5		J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
Total, V de Aiken																			0.99	

Según la tabla 13 se exponen los resultados de la validez de contenido de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A), a través del coeficiente de V de Aiken, el cual tiene un puntaje de 0.99 lo que significa que todos los ítems de la escala han sido aprobados por el método de jueces expertos, teniendo en cuenta que los criterios a evaluar son: claridad, pertenencia y relevancia por lo que se establece que la presente escala tiene una adecuada validez, ya que muestra un nivel mayor al 0.8 (Escrura 1988).

Tabla 14

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	
ÍTEM ORIGINAL		Dra. Adela Luzmila Oruna Velásquez C.Ps.P. 4255	Mg. Nelson Pacífico Espinoza Yong C.Ps.P. 17256	Mg. Elizabeth del Rosario Torres Díaz C.Ps.P. 23820	Mg. Ana Salinova Marin Escalante C.Ps.P. 5637	Mg. Víctor Oviedo Aldave C.Ps.P. 2391	ITEM REVISADO
Ítem 1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida		En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.				En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.
Ítem 9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.		Hago lo que quiero, soy poco influenciado.				Hago lo que quiero, soy poco influenciado.

Tabla 15

Análisis de validez ítem test de la Escala de Satisfacción de Wark, Cook y Wall versión en español

Predictores	Correlación ítem test	Predictores	Correlación ítem test
Ítem 1	.631**	Ítem 9	.679**
Ítem 2	.553**	Ítem 10	.730**
Ítem 3	.608**	Ítem 11	.746**
Ítem 4	.587**	Ítem 12	.795**
Ítem 5	.647**	Ítem 13	.605**
Ítem 6	.601**	Ítem 14	.739**
Ítem 7	.406**	Ítem 15	.655**
Ítem 8	.772**		

Según la tabla 15 al realizar el análisis de ítem test de la Escala de Satisfacción de Wark, Cook y Wall versión en español, se evidencio que el puntaje de los ítems de la escala supera .40 por lo tanto, se concluye que la puntuación de los ítems se encuentra en un nivel muy bueno (Elosua y Bully, 2013).

Tabla 16

Análisis de validez ítem test del Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A)

Predictores	Correlación ítem test	Predictores	Correlación ítem test
Ítem 1	.756**	Ítem 8	.638**
Ítem 2	.646**	Ítem 9	.726**
Ítem 3	.614**	Ítem 10	.901**
Ítem 4	.785**	Ítem 11	.776**
Ítem 5	.457**	Ítem 12	.618**
Ítem 6	.783**	Ítem 13	.801**
Ítem 7	.786**		

Según la tabla 16 al realizar el análisis de ítem test de la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A), se evidencio que el puntaje de los ítems de la escala supera .40 por lo tanto, se concluye que la puntuación de los ítems se encuentra en un nivel muy bueno (Elosua y Bully, 2013).

Análisis de ítems

Tabla 17

Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Satisfacción de Wark, Cook y Wall versión en español

Dimensiones	ítem	M	DE	g1	G2	h2	IHC	Aceptable
Satisfacción Intrínseca	2	4.98	1.180	-0.976	1.379	0.577	0.484	Si
	4	4.63	1.548	-0.674	-0.412	0.441	0.499	Si
	6	5.26	1.116	-1.558	3.374	0.785	0.542	Si
	8	4.73	1.213	-1.160	1.681	0.647	0.729	Si
	10	4.33	1.223	-0.390	0.285	0.624	0.681	Si
	12	4.59	1.393	-1.013	0.349	0.727	0.749	Si
	14	4.82	1.403	-0.748	0.212	0.686	0.683	Si
Satisfacción Extrínseca	1	4.63	1.376	-0.753	-0.167	0.551	0.559	Si
	3	5.60	1.271	-1.734	3.887	0.788	0.540	Si
	5	5.24	1.074	-0.895	2.061	0.596	0.594	Si
	7	4.68	1.503	-0.346	-0.577	0.608	0.302	Si
	9	4.59	1.272	-0.656	0.357	0.674	0.620	Si
	11	4.29	1.192	-0.876	0.760	0.846	0.701	Si
	13	4.48	1.648	-0.710	-0.489	0.459	0.514	Si
	15	4.74	1.474	-0.811	-0.169	0.506	0.582	Si

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: comunalidad; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación.

Según la tabla 17 los puntajes del IHC de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español, y sus dimensiones muestran puntajes superiores a 0.30 en la totalidad de los ítems, lo cual indica que los ítems de la escala evalúan lo que se pretende medir (Kline, 2000).

Tabla 18

Análisis descriptivo de ítems de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS – A)

Dimensiones	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	IHC	Aceptable
Aceptación/ control de situaciones	2	2.77	0.489	-2.060	3.576	0.445	0.592	Si
	11	2.72	0.621	-2.057	2.827	0.678	0.727	Si
	13	2.58	0.727	-1.410	0.401	0.666	0.749	Si
Autonomía	4	2.62	0.693	-1.557	0.918	0.620	0.733	Si
	9	2.28	0.766	-0.528	-1.108	0.513	0.654	Si
	12	2.44	0.686	-0.831	-0.483	0.420	0.537	Si
Vínculos sociales	5	2.61	0.567	-1.126	0.307	0.831	0.375	Si
	7	2.63	0.691	-1.604	1.050	0.629	0.734	Si
	8	2.73	0.510	-1.729	2.196	0.699	0.581	Si
Proyectos	1	2.67	0.652	-1.773	1.730	0.595	0.701	Si
	3	2.80	0.532	-2.631	5.816	0.521	0.552	Si
	6	2.73	0.584	-2.061	3.092	0.696	0.739	Si
	10	2.74	0.579	-2.136	3.393	0.839	0.879	Si

Nota: M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: comunalidad; IHC: índice de homogeneidad corregida o índice de discriminación

Según la tabla 17 los puntajes del IHC de los ítems de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS – A), y sus dimensiones muestran puntajes superiores al 0.50 en la totalidad de los ítems, lo cual indica que los ítems de la escala evalúan lo que se pretende medir, según el valor mínimo considerado de 0.30 (Kline, 2000).

Tabla 19

Análisis de la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español, por el método de consistencia interna

	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N de elementos
Satisfacción intrínseca	.835	.842	7
Satisfacción extrínseca	.788	.804	8
Satisfacción laboral general	.898	.905	15

Según la tabla 19 se observa que la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de .898 y un coeficiente de Omega de McDonald de .905. Por otro lado, al analizar la confiabilidad de las dimensiones se obtuvo los siguientes coeficientes en Alfa de Cronbach y Omega de McDonald (Satisfacción intrínseca .835 y .842) (Satisfacción extrínseca .788 y .804) por lo que se concluye que la escala cuenta con un nivel adecuado de confiabilidad. (Hernández-Sampieri et al., 2010).

Tabla 20

Análisis de la confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A), por el método de consistencia interna

	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N de elementos
Aceptación/control de situaciones	.793	.808	3
Autonomía	.708	.750	3
Vínculos sociales	.710	.767	3
Proyectos	.825	.836	4
Bienestar psicológico	.920	.923	13

Según la tabla 19 se observa que la confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A) tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de .920 y un coeficiente de Omega de McDonald de .923. Por otro lado, al analizar la confiabilidad de las dimensiones se obtuvo los siguientes coeficientes en Alfa de Cronbach y Omega de McDonald (aceptación/control de situaciones .793 y .808) (autonomía .708 y .750) (vínculos sociales .710 y .767) (proyectos .825 y .836) por lo que se concluye que la escala cuenta con un nivel adecuado de confiabilidad. (Hernández-Sampieri et al., 2010).

Tabla 21

Análisis factorial exploratorio a través del KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett de la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida de adecuación de muestreo	KMO	.835
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	837.571
	gl	105
	Sig.	.000

Según la tabla 21, se puede observar que el valor de KMO para la Escala de Satisfacción Laboral de Wark, Cook y Wall versión en español es de .835 el cual se puede observar es cercano a 1 por lo que se considera que la escala antes mencionada tiene un puntaje aceptable. De igual manera la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ya que su puntaje es de .000 por lo que se determina que se puede realizar el análisis factorial exploratorio (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019).

Tabla 22

Análisis factorial exploratorio a través del KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett de la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A)

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida de adecuación de muestreo	KMO	,883
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	809,492
	gl	78
	Sig.	,000

Según la tabla 22, se puede observar que el valor de KMO para la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS – A) es de .883 el cual se puede observar es cercano a 1 por lo que se considera que la escala antes mencionada tiene un puntaje aceptable. De igual manera la prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ya que su puntaje es de .000 por lo que se determina que se puede realizar el análisis factorial exploratorio (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019).

Tabla 23

Percentiles para la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)

PC	Bienestar Psicológico	Aceptación/Control de situaciones	Autonomía	Vínculos Sociales	Proyectos
5	20	4	3	5	6
10	24	5	4	6	8
15	28	6	6	7	10
20	31	7	6	7	10
25	33	8	7	7	10
30	35	8	7	8	11
35	35	8	7	8	11
40	36	9	7	8	12
45	36	9	8	8	12
50	37	9	8	9	12
55	37	9	8	9	12
60	37	9	8	9	12
65	38	9	8	9	12
70	38	9	8	9	12
75	38	9	9	9	12
80	38	9	9	9	12
85	39	9	9	9	12
90	39	9	9	9	12
95	39	9	9	9	12
100	39	9	9	9	12
Mínimo	15	4	3	3	4
Máximo	39	9	9	9	12

Según la tabla 23 se puede observar los puntajes en percentiles para la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) y sus dimensiones aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Anexo 11: Certificado de validez de contenido del instrumento – Jueces

Tabla 23

Tabla de jueces expertos

Juez	Nombre	Grado	Cargo
1	Adela Luzmila Oruna Velásquez	Doctora	Directora de EP Psicología - UAP
2	Nelson Pacifico Espinoza Yong	Magister	Docente UCV - UPN
3	Elizabeth del Rosario Torres Díaz	Magister	Psicóloga – Innova Schools
4	Ana Salinova Marin Escalante	Magister	Psicóloga – Hospital de la Solidaridad
5	Víctor Oviedo Aldave	Magister	Docente UAP - USP

Nota. Se consideró la participación de 5 jueces expertos que realizaron las validaciones a los instrumentos empleados en la presente investigación.

Anexo 12: Firma de los criterios de jueces

SATISFACCIÓN LABORAL

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. ORUNA VELASQUEZ ADELA LUZMILA**

DNI: 08505455

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Doctorado en Psicología	2008-2010
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Director de EP Psicología	Huacho	2008-2017	Académicas -Administrativas
02					
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Adela L. Oruna Velasquez
 C.Ps.P. 4255

Firma y sello

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO** DNI: 45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Maestría en salud pública	2011 - 2013
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Psicología Forense, Criminal y Penitenciaria	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	Psicólogo	Chiclayo	2012 - 2021	Psicólogo de establecimiento Penal
02	UCV - UPN	Docente	Cajamarca - Trujillo	2017 - 2021	Docente Universitario
03	Asociación Argentina de psicología Jurídica	Facilitador	Argentina	2019 - 2021	Facilitador

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO
 C.Ps.P. 17256

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Elizabeth del Rosario Torres Díaz

DNI: 46073660

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en psicología educativa	2014-2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Innova Schools	Psicóloga	Huacho	2019- actualidad	Área educativa – administrativa
02	Colegio Elite School	Psicóloga	Huacho	2018	Área educativa
03	I.E.P Nuestra Señora de la Merced	Psicóloga	Huacho	2015- 2017	Área educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Elizabeth Del Rosario Torres Díaz
 PSICÓLOGA
 C. P. P. N.º 23820

Firma y sello

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente para su aplicación, permitirá obtener resultados, por tanto, tiene validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ana Salinova Marín Escalante

DNI: 07919106

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso De la Vega	Licenciada en Psicología	6 años
02	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Magister en Docencia Universitaria	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Ricardo Palma	Docente asesor	Surco	2 años	Docencia, asesoría a estudiantes y docentes
02	Universidad Alas Peruanas	Docente asesor	Huacho	2 años	Docencia, Coordinación, Asesor y Jurado de tesis
03	Universidad Inca Garcilaso De la Vega	Docente asesor	Lima	6 años	Docencia, Asesor y Jurado de tesis

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 ANA SALINOVA MARIN ESCALANTE
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 5637

Firma y Sello

17 de Diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Victor Oviedo Aldave.....

DNI: 08659204.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1985-1990
02	Universidad Cesar Vallejo	Psicología Educativa	2011-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Docente	Huacho	2012-2019	Docente
02	Universidad San Pedro	Docente	Huacho	2014-2019	Docente
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



M(o) Victor Oviedo Aldave
C.Ps.P. N° 2391

17 de diciembre de 2020

BIENESTAR PSICOLÓGICO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. ORUNA VELASQUEZ ADELA LUZMILA**

DNI:08505455

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Doctorado en Psicología	2008-2010
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Director de EP Psicología	Huacho	2008-2017	Académicas- Administrativas
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Adelle T. Oruna Velasquez
C.Ps.P. 4255

Firma y sello

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

Observaciones: ...

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO DNI: 45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Maestría en salud pública	2011 - 2013
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Psicología Forense, Criminal y Penitenciaria	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	Psicólogo	Chiclayo	2012 - 2021	Psicólogo de establecimiento Penal
02	UCV - UPN	Docente	Cajamarca - Trujillo	2017 - 2021	Docente Universitario
03	Asociación Argentina de psicología Jurídica	Facilitador	Argentina	2019 - 2021	Facilitador

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para r

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Mg: ESPINOZA YONG NELSON PACIFICO
 C.Ps.P. 17256

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Elizabeth del Rosario Torres Díaz
 DNI: 46073660

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en psicología educativa	2014-2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Innova Schools	Psicóloga	Huacho	2019- actualidad	Área educativa – administrativa
02	Colegio Elite School	Psicóloga	Huacho	2018	Área educativa
03	I.E.P Nuestra Señora de la Merced	Psicóloga	Huacho	2015- 2017	Área educativa

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Mg. Elizabeth del Rosario Torres Díaz
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. N° 23820

Firma y sello

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marín Escalante, Ana Salinova

DNI: 07919106

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso De La Vega	Licenciada en Psicología	6 años
02	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Magister en Docencia Universitaria	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital de la Solidaridad	Psicóloga	Lima	5 años	Consultoría y tratamiento a pacientes
02	Universidad Alas Peruanas	Docente asesor	Huacho	2 años	Docente, coordinación, asesor y Jurado de tesis
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente asesor	Lima	6 años	Docente, asesor y Jurado de tesis

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 MARÍA MARÍN ESCALANTE
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 5637

Firma y Sello

17 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

 Observaciones: Si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Víctor Oviedo Aldave.....

DNI: 08659204.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1985-1990
02	Universidad César Vallejo	Psicología Educativa	2011-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Alas Peruanas	Docente	Huacho	2012-2019	Docente
02	Universidad San Pedro	Docente	Huacho	2014-2019	Docente
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 M(o) Víctor Oviedo Aldave
 C.Ps.P. N° 2391

17 de diciembre de 2020