



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**“SENTIDO DE LA VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES  
DEL ÁREA DE VENTAS EN UNA EMPRESA DE LIMA METROPOLITANA,  
2020”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autoras:**

Liz Maribel Porta Lazaro  
Lorena Isabel Robladillo Garcia

**Asesora:**

Mg. Janeth Imelda Suárez Pasco  
<https://orcid.org/0000-0001-5556-6923>

Lima - Perú

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1	<b>Claudia Karina Guevara Cordero</b>	<b>43617299</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	<b>Juan Carlos Escudero Nolasco</b>	<b>41432984</b>
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	<b>Aurora Chumpitaz Mozombite</b>	<b>09754368</b>
	Nombre y Apellidos	N° DNI

## DEDICATORIA

Dedico la presente investigación, de forma especial a mis padres, pues ellos fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, formaron en mí la base de compromiso, responsabilidad y deseos de superación. Asimismo, dedico mi tesis a Marco Huaccho - Jefe de mi área, quien me inculcó las bases de determinación, liderazgo, autonomía y constante orientación al aprendizaje continuo. Y por último a mi gran amigo y enamorado J.Q

**Autora: Liz Maribel Porta Lázaro**

Quisiera dedicar mi tesis a Dios y mi familia, grandes elementos que me han dado amor y me tuvieron paciencia.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme tener una grata experiencia universitaria, asimismo, a mi Universidad quien me brindó las herramientas para convertirme en una profesional competente. También agradezco a mis padres por el apoyo incondicional para cumplir mis metas. Y por último, agradezco a mis hermanas y demás personas que contribuyeron en mi formación.

Autora: Liz Maribel Porta Lázaro

Agradezco a Dios, mi madre, mi esposo, hermano y a todas las personas especiales en mi vida, quienes han sido parte del apoyo y motivación para esta etapa tan bella. Este importante logro se debe a todos ellos; he logrado terminar con éxito, y es un sueño cumplido para mí.

Autora: Lorena Isabel Robladillo García

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>35</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>35</b>
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	35
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	35
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>36</b>
<i>1.3.1. Hipótesis general</i>	36
<i>1.3.2. Hipótesis específicas</i>	36
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	37
<b>2.1 Tipo de investigación</b>	<b>37</b>
<b>2.2 Población y Muestra</b>	<b>37</b>
<b>2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</b>	<b>44</b>
CAPÍTULO III: RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	65
REFERENCIAS	73
ANEXOS	78

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Conteo de número de participantes evaluados para el procedimiento</i>	40
<i>Tabla 2: Estadísticas de la fiabilidad de la Escala “Chamba es Chamba”</i>	49
<i>Tabla 3: Estadística General por ítem de la Escala “Chamba es Chamba”</i>	50
<i>Tabla 4: Estadísticas de la fiabilidad de la Escala “Satisfacción con la Vida”</i>	51
<i>Tabla 5: Estadística General por ítem de la Escala “Satisfacción con la vida”</i>	52
<i>Tabla 6: Correlación de Pearson para las variables Satisfacción Laboral y Sentido de la vida</i>	53
<i>Tabla 7: Correlación entre el Sentido de la vida y un buen lugar para trabajar</i>	54
<i>Tabla 8: Correlación entre el Sentido de la vida y sentirse bien en el trabajo</i>	55
<i>Tabla 9: Alfa de Cronbach de las dimensiones de la escala “Chamba es Chamba” de la variable Satisfacción Laboral</i>	56
<i>Tabla 10: Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala “Satisfacción con la vida” de la variable Sentido de la Vida.</i>	57
<i>Tabla 11: Factores de la escala “Chamba es Chamba” de la variable Satisfacción laboral.</i>	58
<i>Tabla 12: Grado de Satisfacción laboral en los trabajadores del área de Ventas.</i>	61
<i>Tabla 13: Factores de la escala “Satisfacción con la Vida” de la variable Sentido de la Vida.</i>	63
<i>Tabla 14: Grado de Sentido de la vida en los trabajadores del área de Ventas</i>	65
<i>Tabla 15: Correlación entre la variable Satisfacción laboral y el tiempo de permanencia en los trabajadores</i>	67
<i>Tabla 16: Correlación entre la variable sentido de la vida y el tiempo de permanencia en los trabajadores</i>	68

## INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: <i>Tiempo de permanencia de trabajo de los participantes en la muestra en la investigación</i>	39
Grafico 2: <i>Rango de edades de la muestra en la investigación.</i>	42
Grafico 3: <i>Grado de instrucción de la muestra en la investigación.</i>	43
Grafico 4: <i>Estado civil de la muestra en la investigación.</i>	44
Grafico 5: <i>Número de hijos de los participantes en la muestra en la investigación.</i>	45
Grafico 6: <i>Indicadores de las dimensiones de la Escala "Chamba es Chamba"</i>	59
Grafico 7: <i>Grado de satisfacción Laboral de los trabajadores del área de Ventas</i>	61
Grafico 8: <i>Indicadores de la dimensión de la Escala " Satisfacción con la vida"</i>	63
Grafico 9: <i>Nivel de Sentido de la vida de los trabajadores del área de Ventas</i>	65

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la correlación entre sentido de la vida y satisfacción laboral en trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana. La metodología utilizada fue de diseño no experimental y corte transversal. El tipo de enfoque de dicha investigación es de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. Nos referimos al nivel correlacional como aquel estudio en donde se relacionan las variables que se van a analizar. La muestra estuvo conformada por 139 trabajadores; asimismo, se utilizó la Escala “Chamba es chamba” validada por Yamamoto (Perú - 2012) y la Escala “Satisfacción de la vida” validada por Patricia Martínez (2004), contando con un análisis psicométrico pertinente para asegurar que los criterios de confiabilidad y validez fueran adecuados. Los resultados obtenidos, fueron los siguientes: Alfa de Cronbach (0.321) y con Sig 0.00, estos datos reflejaron que existe correlación positiva baja entre ambas variables, así como existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión un “buen lugar para trabajar” (infraestructura y ambiente) y la dimensión “apreciación general de la vida”. Esta investigación concluye que, los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente, sin embargo, no está relacionado con sus enfoques vitales.

**PALABRAS CLAVES:** Calidad de vida, satisfacción laboral, sentido de la vida

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Si bien en el área de la psicología organizacional se han realizado diversos estudios como: clima organizacional, inserción laboral, desempeño y satisfacción laboral (Chiang- Salazar et al.2008). Sin embargo, son escasas las investigaciones que estudian de manera conjunta las variables de sentido de la vida y satisfacción laboral en el área de ventas de una empresa. Y en el caso de que se haya indagado sobre estas variables, llegan a centrarse en el rubro minero, educacional, salud y otros.

El motivo por el cual se realiza la presente investigación es por los acontecimientos que se observaron durante los últimos meses del presente año en una empresa de Lima Metropolitana. A esto nos referimos a la constante rotación del personal del área de ventas, afectando directamente la rentabilidad y el crecimiento de la organización.

Teniendo en cuenta que por cada vendedor que se retire y no es reemplazado de forma inmediata, esto representa una ruta y cartera de clientes que no está siendo trabajada, lo cual al finalizar el mes representa una pérdida financiera significativa para la empresa, aproximadamente unos 20 mil soles por cada ruta, además de la pérdida de los clientes y consumidores de la zona. A pesar de que anteriormente se han realizado investigaciones del caso no se ha logrado averiguar el factor causante de este problema. Lo más resaltante de este problema es que el cese de los trabajadores, de forma voluntaria u otros, varía entre 3 a 5 vacantes por mes, dependiendo la sede, ya que algunas sedes están más críticas que otras.

Ahora sumando el tiempo que se requiere para conseguir un nuevo candidato que cumpla con todos los requisitos, entrenado y capacitado, demora un tiempo aproximado de un mes, con eso queremos reflejar que durante mes esas rutas están en espera.

Según Clemente (2017), “En todas las organizaciones verdaderamente orientadas al mercado la rotación de la fuerza de ventas es parte del día a día, siempre en cuando este no se convierta en un número significativo y predominante para las ganancias de las empresas”. Asimismo, los resultados mencionaron que, aunque la relación entre estas variables parece simple, la realidad es que su correlación es negativa o positiva y no debe subestimarse. Las personas con buena calidad de vida pueden no estar satisfechas con su situación laboral, por el contrario, los supuestos también pueden ser cuestionados, por lo que es necesario analizarlos para brindar materiales empíricos que confirmen o rechacen su relación. Específicamente, el propósito de este trabajo es analizar la repercusión de la actividad laboral que tiene en el bienestar subjetivo de las personas. Puesto que, durante largos periodos de sus vidas, los individuos dedican gran parte de su día y de su energía a su empleo u ocupación, siendo el ámbito laboral una de las dimensiones más significativas en la determinación del bienestar subjetivo de las personas (Kamkar, 2009). El trabajo de autores como Tait – Padgett et al. (1989), Thorensen et al. (2003), Michalos y Orlando (2006) y Bowling - Eschelman et al. (2010), han evidenciado que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Tal como lo señalan Kuykendall y Tay (2015), buena parte de los estímulos que influyen en las evaluaciones personales sobre el bienestar, así como en las emociones y estados de ánimo, se producen en el ámbito laboral.

Por último, ejecutar esta investigación representa ser beneficioso para los colaboradores del área de ventas, debido a que podrán evidenciar los puntos de mejora en sus centros de ventas, según los resultados obtenidos en esta investigación. Asimismo, con la retroalimentación brindada se espera que los colaboradores obtengan un mayor autoconocimiento y orienten sus actividades de capacitación futuras hacia un desarrollo personal más acorde con sus necesidades y las de la organización. Es por ello que, con el fin de encontrar la correlación entre las variables estudiadas, a continuación, vamos a mostrar algunos antecedentes que

avalan la actual realidad de la organización; asimismo, tener en claro los componentes esenciales para nuestra investigación.

Correa (2019) en Colombia, hace referencia en una tesis para maestría en Psicología donde sustentó “¿Calidad de vida laboral y satisfacción económica?: balance entre vida y trabajo”, esta investigación tiene como objetivo, analizar la importancia de la calidad de vida laboral, como eje fundamental para obtener los objetivos de las personas y organizaciones, a su vez logrando el balance entre su vida y trabajo. La metodología utilizada en esta tesis es la revisión bibliográfica relacionada a la calidad de vida laboral y satisfacción económica, poniendo énfasis desde la visión de un sueldo acorde al mercado y según las funciones que se realice. En esta investigación se obtuvo una correlación de 0.84 y un nivel de Sig. 0.10, como resultado se tiene que, al tener una remuneración justa, no siempre es garantía de una buena calidad de vida laboral, más aún teniendo en cuenta que existen varios factores que influyen en la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, es imprescindible saber qué calidad de vida laboral es diferente según la percepción de las personas, según sus intereses, expectativas y metas.

Calixto (2019), en la ciudad de Lima en una tesis para Licenciatura en Psicología realizada en la Universidad Nacional de San Marcos, sustentó la “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima metropolitana”.

El propósito de esta investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de determinar las características del trabajo que deben mostrarse para promover el bienestar de las personas en el contexto laboral. La metodología del presente estudio es de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. El resultado obtenido de esta investigación es que las variables satisfacción laboral y sentido de la vida se encuentran correlacionadas, debido a dimensiones sobre el lugar de trabajo y el trato entre compañeros, así mismo las recompensas o bonos de desempeño, logrando causar un sentido de pertenencia y la importancia que le da la institución a sus trabajadores. A

esto se suma los resultados estadísticos, en donde la correlación entre ambas variables es de 0.423 y un nivel de Sig. 0.00.

Segura (2019), en la ciudad de Lima en su tesis para Licenciatura en Psicología realizada en la Universidad Nacional Federico Villarreal, sustentó el “Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea – Jauja”, siendo su objetivo en determinar qué relación existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los obreros de una mina subterránea-Jauja. La metodología de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, con nivel descriptivo, el diseño de investigación es correlacional con dos variables y una muestra, la muestra de investigación es de 51 obreros seleccionados de forma no probabilística, dándose el siguiente resultado: una correlación moderada de 0.406 y Sig. 0.003. Esto nos dice, que se debe comprender que ambas variables cumplen su relación en cualquier contexto laboral, asimismo se menciona que las variables investigadas guardan una vinculación significativa y moderada, sin embargo, nuevamente vemos emergido el ambiente de desarrollo de labores, la importancia de la infraestructura del lugar y las condiciones físicas, para la mejora del personal.

Ronen (2018), en el país de Chile, en una investigación realizada en la Universidad de Santiago, realizó una investigación sobre la “calidad de vida laboral”, el propósito de la investigación consiste en observar el impacto de la calidad de vida y el bienestar subjetivo en el rendimiento laboral. Siendo de metodología de tipo descriptivo transversal. En dónde se obtuvo como resultado que la calidad de vida calificada como excelencia, contribuye a la satisfacción general en el trabajo, dando como resultado la efectividad organizacional. Y esto se evidencia en que existe correlación entre las variables siendo de 0.67 y Sig. 0.00.

Duche-Pérez y Rivera. (2018), en Lima elaboró su tesis para Licenciatura en Psicología realizada en la Universidad Nacional de San Marcos proponiendo, como tema “Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas”, siendo su objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el

personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo - EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú). El estudio corresponde al diseño no experimental, transversal-correlacional, para lo cual se empleó el método cuantitativo como método general y como específicos a los métodos estadístico analógico e inferencial. Como resultado, la mayoría de los trabajadores enfatizan los dos puntos básicos de satisfacción en el área de trabajo, como el desarrollo personal y la ejecución de tareas. Con relación al sentido de la vida, creen que la felicidad es oportuna para lograr un buen trabajo pero qué depende del alcance del trabajo que este pueda ofrecerles. La parte estadística indica que existe una correlación positiva muy baja de 0.57 y con un Sig. 0.00

Castro (2018), investigaron “La relación entre felicidad y desempeño de los trabajadores en una empresa industrial peruana”, siendo su objetivo encontrar correlaciones existentes entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial peruana de fabricación de envases de vidrio. Para su metodología se realizó una investigación cuantitativa, la cual les permitió a través de encuestas, lograr los objetivos planteados y probar la hipótesis propuesta. Para recopilar la información en la empresa del sector industrial se elaboró un formato de encuesta en línea mediante una herramienta gratuita. Los resultados estadísticos fueron los siguiente; correlación positiva muy baja 0.502 y con una Sig de 0.0005, así mismo se menciona que las empresas están interesadas en comprender el impacto del bienestar subjetivo o sentido de la vida y el desempeño de los empleados de la empresa, porque existe suficiente evidencia empírica para vincular vida y ambiente laboral, convirtiéndose así en un constructo para mejorar y predecir el desempeño de cada trabajador.

Alkon (2018), en la capital del Perú llevó a cabo una investigación sobre las “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar Lima”, siendo su propósito comprender las condiciones laborales y las percepciones de calidad de vida relacionadas con la salud de los educadores escolares en un grupo de instituciones educativas de Lima en 2016. Su

metodología es tipo descriptivo observacional transversal, que cuenta con una población de 326 trabajadores de tipo probabilístico, aleatorio, donde se usó un tamaño de la muestra de 177 trabajadores, obteniendo una correlación alta de 0.89 y de Sig. 0.00. En su resultado se coincidió que los valores de calidad de vida y calidad de vida laboral están emergidos en el dominio de capacidades de cada trabajador, es decir que, si el trabajo es idóneo para el obrero, su sentido de vida es de bienestar y seguridad, de lo contrario si las funciones no se adaptan al individuo, el desempeño no será óptimo, y sería un sentido de alarma para que las instituciones puedan lograr la satisfacción en los trabajadores y de forma empática la oportunidad a nuevos ingresos con cierto grado de motivación.

Santos (2018) en España, nos da a conocer su investigación realizada en la Universidad de Santiago de Compostela, sobre la “Satisfacción, Bienestar y Calidad de vida en el trabajo”, el propósito de la siguiente investigación es tratar de explicar y cuantificar hasta qué punto la percepción de la estructura ocupacional, medida en forma de satisfacción, está relacionada con el bienestar subjetivo y con la calidad de vida en el trabajo. Siendo la metodología descriptiva correlacional, en donde brindan los siguientes resultados estadísticos: Correlación de 0.70 entre las variables y una sig. 0.001, Y que las personas promedio están implicadas en una cultura laboral insertados en un conjunto de instituciones, donde se mantienen los valores característicos dentro del trabajo, dando énfasis a las costumbres, haciendo percibir el trabajo como un lugar acogedor, además que la buena delimitación de funciones evita riesgos psicosociales, es decir cada individuo ocupa una posición determinada dentro de la institución conformadas a su forma de vida y que, al mismo tiempo, están presentes en todas las manifestaciones de la vida de esta sociedad, y entre ellas la vida laboral. Por ello es muy importante tener en cuenta la variable cultura en su relación con la actividad laboral como base del bienestar.

Kuykendall (2017) en México, en su tesis para Maestría en Psicología realizada en la Universidad Autónoma de México, sustentaron “Las dimensiones de

la actividad laboral y la satisfacción laboral con el trabajo y la vida: El caso de México”. El propósito principal de este estudio es determinar empíricamente el impacto del bienestar subjetivo en los participantes sobre la fuerza de trabajo. Esta investigación tiene una metodología de tipo empírico – correlacional, teniendo una correlación positiva de 0.78 y Sig. de 0.00. Lo cual da como resultado, que la repercusión de la actividad laboral tiene un bienestar subjetivo en las personas, puesto que, durante largos periodos de su vida los individuos dedican gran parte de su día y energía a su empleo u ocupación.

Pacheco (2017), en la capital de Ecuador, en la tesis para postgrado en Recursos humanos realizada en la Universidad Santiago de Guayaquil, sustentó la “Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo”. El propósito de esta investigación es determinar la incidencia de la satisfacción laboral y la calidad de vida de los funcionarios del área de la Farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. La metodología utilizada fue en base a un diseño cuantitativo, con método deductivo, de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, obteniendo una correlación positiva de 0.85 y Sig. 0.00. Los resultados que brinda son los siguientes: que la relación entre satisfacción en el trabajo y felicidad puede definirse como un fenómeno permanente. En el trabajo, la felicidad además de ser una aspiración personal, puede trascender los límites personales y se convierte en la clave para mantener la dirección del propósito, a su vez se ha convertido en una herramienta para motivar a los empleados.

Por otro lado, Rosales (2017), en la ciudad de Lima en su tesis para la maestría en psicología realizada en la Universidad Católica de Perú, sustentó la “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana”. Esta investigación tiene como finalidad analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. El tipo de metodología es descriptivo - correlacional. tiene una correlación positiva 0.78, Sig 0.00. Asimismo, los resultados dentro de esta investigación muestran de que sí se

relacionan el sentido de la vida y la satisfacción laboral , se puede apreciar en tres indicadores : el ambiente laboral limpio agradable, las constantes capacitaciones para mejorar el trabajo y la importancia del compañerismo en el trabajo organizado con respeto y cordialidad en el trato, el estudio menciona que teniendo estos tres puntos, el ser humano fortalecería su autoeficacia y facilita alcanzar metas dentro de su contexto laboral, catalogando su lugar de trabajo como un espacio favorable y bajo en riesgos psicosociales.

Gómez (2017), en su tesis denominada “Programa motivacional en la satisfacción laboral de los trabajadores - Empresa Cepeza Perú SAC-2014” la cual tuvo como propósito solucionar los fenómenos que afectan a los trabajadores de la empresa que están directamente relacionados con la satisfacción, este estudio es descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Como resultado enfoca a la motivación intrínseca y extrínseca, teniendo en cuenta los ideales de la empresa y los proyectos personales de cada trabajador, sin embargo, el estudio refiere que es imprescindible la motivación continua y el trabajo en conjunto. Cabe precisar que la dinámica motivacional tiene una gran importancia en la consideración de la correlación entre sus determinantes externos e internos. La motivación y el motivo siempre son internos, pero no siempre guardan la misma relación con los estímulos externos y requerimientos orgánicos.

Rosas (2016), en la ciudad de Lima en una tesis para maestría en gestión pública realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se elaboró la “Satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social”. El propósito de este estudio es determinar la relación entre la motivación del personal del Fondo de Cooperación al Desarrollo Social y la satisfacción laboral en 2016. La metodología de este trabajo se formula mediante un método cuantitativo y corresponde a la investigación básica de nivel descriptivo, en donde se obtuvo como resultado que existe relación entre la motivación y la

satisfacción laboral, y esto implica relaciones directas y moderadas, porque la necesidad de motivación aumenta la satisfacción laboral. Los trabajadores crean utilidad en el trabajo y tienen un sentido de la vida cuando toman decisiones importantes, asimismo cabe resaltar que existe una correlación de 0.598 con una significancia al nivel de 0.01(Bilateral).

Continuando con Miranda (2015), en el territorio colombiano, elaboró una tesis para optar el título de Psicología, en la que sustentó “La relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A.S”, siendo el propósito, identificar una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en los colaboradores de la empresa Listos S.A.S de la ciudad de Bogotá. Esta investigación tiene una metodología tipo correlacional-descriptiva de corte transversal, en donde se menciona que no existe correlación entre ambas variables, ya que se obtuvo el siguiente resultado: correlación de (0,091) y significancia de 0.633.

Asimismo, hace mención que el sentido de vida al ser individual se está desarrollando en todo momento, mediante las interacciones con los demás y en la búsqueda de lo que el hombre quiere, otorgando más sentido que otras según nuestra apreciación y la forma de asumirlo, y con ello comprender el sentido del trabajo, entendiendo que la mayoría de los trabajadores permanecen al menos 8 horas diarias, lo cual genera un sinnúmero de experiencias y de sentimientos que pueden llegar a generar o alterar el sentido de vida de los trabajadores.

Por otro lado, Pérez (2015) en Argentina, en su tesis para maestría en Psicología Organizacional sustentaron la “Satisfacción con la vida y su relación con la satisfacción laboral”, el objetivo de la investigación es realizar una revisión sistemática sobre ambas variables, y a la vez conocer acerca de la relación que pueda existir entre las mismas, y de qué forma el estudio de las variables puede mejorar el rendimiento de los trabajadores. Su metodología es de tipo correlacional – descriptivo. Asimismo, dan a conocer que la relación entre ambas variables es bidireccional, esto quiere decir que ninguna se sobrepone a la otra, sino que las

dimensiones de cada una influyen en el desarrollo de la otra, específicamente, se propone que a manera positiva el trabajo es parte esencial de la vida de todo sujeto debido que este le provee sentido, autonomía, desarrollo y por ende contribuye a la satisfacción con la vida. Sin duda un componente fundamental del bienestar es precisamente la satisfacción, la cual abarca diversas fases de la vida, siendo la primera, Satisfacción laboral, infiriendo que un trabajador satisfecho, será un trabajador productivo; y la segunda, la Satisfacción con la vida, relacionada con el grado en el que una persona está satisfecha con su vida a nivel general.

Moraleda (2015), en Colombia para su tesis para maestría en Psicología Organizacional sustentaron la “Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones”, la finalidad del siguiente estudio es identificar antecedentes, perspectivas, aportes empíricos y definiciones acerca de la Calidad de Vida Laboral (CVL) y su impacto a nivel individual y organizacional. La metodología de esta investigación es de tipo descriptiva, obteniéndose el siguiente resultado, en la investigación se reveló que la calidad de vida en el trabajo no sólo se encamina en aumentar la productividad de la empresa, sino también a la identificación en los empleados, en el sentido de pertenencia y el orgullo por su trabajo. Cuando una organización se preocupa por CVL, el trabajador experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, ya que se encuentra motivado para permanecer en su puesto de trabajo, sintiendo que su vida laboral encaja con su vida personal, y percibe que existe un equilibrio entre las dos variables teniendo en cuenta sus valores personales y a la vez lograr incrementar la efectividad organizacional. Es aquí donde se habla de motivación extrínseca e intrínseca, la cual influye en el desempeño del trabajador.

Castro (2015), en México, en una investigación realizada en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, investigó sobre una “Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral”. El objetivo es identificar los aspectos que conforman la calidad de vida laboral, la metodología utilizada es de tipo cualitativo; exploratorio-descriptivo. Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer, que un lugar de

trabajo equilibrado es donde el trabajador posea los recursos necesarios para hacer frente a la demanda laboral, siendo crucial para su motivación, desempeño y lo más importante para su calidad de vida.

Los diferentes aspectos que integran la calidad de vida laboral se asocian con el nivel de ingresos y la seguridad que ofrece un empleo. Sin embargo, las características del entorno de trabajo también representan un rol esencial en el bienestar del trabajador.

Rebolledo (2015), en Chile, en su tesis para el título de Psicólogo realizada en la Universidad del Bio Bio, sustentó la “Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán”. El objetivo de esta investigación se centra en aquellos procesos que surgen durante el trabajo, relacionado de cómo realizar y completar ciertas tareas o las metas para producir ciertas actitudes que pueden o no estar relacionadas a la calidad de vida de cada sujeto. Por ello, cabe preguntar: si gran parte de la vida gira en torno al trabajo entonces ¿la satisfacción laboral no tendría mucho que decir acerca de la calidad de vida del sujeto?. Al relacionar ambas variables se encontró una correlación positiva de tipo leve ( $r= 0,21$   $p< 0,01$ ), por lo cual se reconocería la correlación.

- **Satisfacción laboral**

El estudio de la satisfacción laboral siempre ha sido un tema importante de la psicología organizacional. Por eso, algunos autores intentan utilizarlo y explicar las variables que lo definen o influyen. Entre ellos, Hoppock pasó a primer plano en 1935 y propuso la primera definición de este concepto, "piénselo como una combinación de entornos psicológicos y físicos, de modo que el individuo piense que está satisfecho con su trabajo". (como se citó en Gómez, 2013, p.26).

En resumen, se puede decir que si bien la percepción proviene del sujeto, se desarrolla u ocurre por lo que su contexto brinda y permite. En este caso, el mundo laboral satisface sus necesidades y apoya la forma en que están satisfechos con su vida laboral. Cabe decir que, como se mencionó anteriormente, la satisfacción

laboral corresponde al proceso de evaluación mediante el cual las personas evalúan su situación laboral.

Aydintan (2016), lo definen como una respuesta emocional positiva a una valoración de la situación laboral actual. Asimismo, Abarca (2016) propuso que esta serie de aspectos cognitivos se reflejarán como "actitudes, sentimientos, emociones y comportamientos de las personas hacia el trabajo" (p. 287). Considerando la situación anterior, se puede inferir que la satisfacción laboral no se retiene en el plan mental, sino que se infiere como comportamiento, por lo que se observará un comportamiento extraño en el proceso de desarrollo de la tarea. Por lo tanto, aunque los empleadores o supervisores no siempre pueden hablar con los empleados para conocer sus sentimientos y pensamientos, pueden observar signos de problemas de satisfacción a través de comportamientos visibles en el trabajo.

De manera similar, Robbins (2009), lo define como una colección de actitudes generales de los individuos hacia su trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia ella, las que están insatisfechas muestran en cambio una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores, casi siempre se refieren a la satisfacción laboral. De hecho, una u otra expresión se puede usar indistintamente.

Se puede observar que la definición de Robbins tiene la ventaja de tratar la satisfacción como un proceso de aprendizaje, que se desarrolla a partir de la relación dialéctica entre la particularidad subjetiva del trabajador y las actividades generales y el entorno laboral. En otras palabras, reconoce que la satisfacción no es innata y la explica desde una perspectiva psicosocial.

Para Robbins (2009), sustenta que la satisfacción laboral está dada por el grado de bienestar o gusto que tiene cada empleado o colaborador dentro de una organización, es basarse en cómo se siente, percibe, y tiene las ganas de ir a su centro laboral, en ello se veía cómo se siente identificado con ella y cómo repercute esto en su comportamiento. Para el autor, es de especial compromiso y trabajo de una buena administración del talento humano, ya que esto implica conocer al personal

con el que se cuenta y colabora en la institución, así también como parte del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral, implica la labor de los líderes y cómo estos influyen en los trabajadores.

Palma (2005), categoriza la satisfacción laboral de la siguiente manera: el sentido de trabajo como fuente importante para el colaborador, teniendo en cuenta que debe de ser consciente de la labor que realiza en una organización y el aporte que da a toda la organización, así mismo está vinculado al compromiso que demuestre, a su vez la medición de la satisfacción que logre al realizarlo que entrega como su contribución al proceso productivo. Por otro lado, también Palma hace hincapié sobre el ambiente laboral como parte de la satisfacción del trabajador, ya que este dependería del ambiente laboral donde desarrolla sus actividades o quehacer, sin explotación y dentro de los marcos legales vigentes.

En los debates científicos relacionados con la satisfacción laboral en el comportamiento organizacional, siempre han existido teorías o métodos que intentan explicar este fenómeno psicosocial. Estas teorías se exponen desde puntos de vista teóricos, estos puntos de vista no siempre son consistentes, pero en definitiva, proporcionan un conjunto de explicaciones y conocimientos que dan soporte teórico a la investigación y la intervención práctica.

La teoría asume que los factores externos (factores sanitarios) solo tienen la capacidad de evitar un trabajo insatisfactorio, o la capacidad de ayudar a revertir el trabajo después de que se ha instalado, pero no pueden producir resultados satisfactorios. Esta capacidad se limita a factores intrínsecos o motivacionales. En otras palabras, la satisfacción solo será producto de factores internos y la insatisfacción estará determinada por factores externos, lo que no es bueno para los sujetos.

Si bien la distinción entre factores externos e internos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, no se puede decir que los primeros no produzcan satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta forma, se puede decir que la satisfacción es producto de la diferencia entre los

ingresos que un individuo espera obtener, lo que invierten él y sus compañeros y los ingresos que obtiene (frente a los ingresos que obtienen estos últimos). Además, la actitud del sujeto ante estas diferencias difiere según se trate de factores internos o externos.

Para Blum ( 2012), el autores definen la satisfacción laboral en establecer la suma de todos los factores que requiere el trabajo en equipo dentro de una organización, comprendiendo desde el compartir actividades , los problemas entre compañeros , los triunfos y fracasos, es decir el reconocer que todos somos capaces de poder contribuir con la organización, así mismo acota que la edad no quita sino suma como factor de experiencia guiando a los nuevos que se insertan al equipo de un clima laboral.

- **Sentirse bien en el trabajo.**

Robbins (1998), mencionó que los empleados leales están dispuestos a identificarse firmemente con la organización, y esperan trabajar hacia los objetivos y la misión de la organización y perseverar. Creen que su trabajo y sus contribuciones son importantes para lograr los objetivos y la misión de la organización. Buscan nuevos desafíos y retos con entusiasmo y cooperación. Pero con el desarrollo de la organización, la capacidad de las personas para identificarse con los logros del equipo disminuye. (como se citó en Monzón, 2014, p. 45)

Grajales (2000), señaló que la identificación se entiende como el deseo de involucrar a una institución en todas sus acciones y desarrollo. Se preocupan por el nivel de calidad de los productos, servicios y brindan ideas innovadoras para mejorar. Asimismo, esta dimensión se relaciona con otros términos similares, como membresía. Robbins y Monzón (2014) hacen referencia a la propiedad como pertenencia a una empresa que puede satisfacer a los trabajadores y que desarrolle su actividad con alegría, ante cualquier situación que pueda afectar la institución. Ya que eligió la empresa como lugar para trabajar y defender, sintiéndose involucrado y comprometido con la organización.

Como señalamos al principio, los sujetos se enfrentan a distintas presiones que les obligan a pensar con velocidad y tomar ocupaciones para resolverlas. Dichos pensamientos y ocupaciones concretas que toman los trabajadores para ajustarse a situaciones de problema se llaman tácticas de afrontamiento, que están sujetas a las necesidades de el caso, que tienen la posibilidad de ser en general o concretas. Aun cuando existe un estilo de afrontamiento vital, los sujetos construyen tácticas de afrontamiento más complicadas por medio del contacto con el planeta que les circunda (Fernández y Abascal, 2017).

- **Un buen lugar para trabajar.**

Las condiciones laborales están asociadas al estado del entorno laboral. El daño a la salud provocado por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se produce por la existencia de factores peligrosos en el lugar de trabajo debido a la existencia de condiciones laborales y la organización insuficiente o insuficiente del lugar de trabajo. trabajos.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018) estima al sitio de trabajo como un ámbito prioritario para la promoción de la salud durante el siglo XXI. Un ámbito gremial saludable es importante, no sólo para poder hacer la salud de los trabajadores, sino además para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación gremial, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general. Un espacio de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso fundamental para el desarrollo social, económico y personal, así como una fundamental magnitud de los ambientes laborales. Decimos que dado que el ámbito gremial es una sección inseparable de todo el espacio ambiental en el cual viven los individuos, el estado de salud se ve afectado por las condiciones laborales. Puede decirse que las condiciones laborales de trabajo consisten en numerosas condiciones, como las condiciones físicas en las que se hace el trabajo (iluminación, instalaciones de conveniencia, tipo de maquinaria, uniformes), condiciones del medio ambiente (contaminación) y organización de las condiciones (duración de las jornadas laborales, períodos de tiempo libre, etcétera.)\_ (Organización Nacional del Trabajo,

2018). Para la Organización Mundial de la Salud y la OPS, la promoción de la salud en el sitio de trabajo incluye la ejecución de una secuencia de políticas y ocupaciones en los sitios de trabajo, diseñadas para contribuir a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a incrementar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las organizaciones y contribuyendo al desarrollo económico y social de las naciones. El sitio de trabajo podría ser cualquier ámbito en el que la población trabaja, integrados el hogar y la calle (Barrios Sara, 2016). Es en este entorno que el ámbito gremial saludable son esos centros de trabajo en los cuales las condiciones permanecen en relación a conseguir la paz de los trabajadores empero no sólo en el sentido de un óptimo ambiente físico, se trata además de que existan buenas colaboraciones particulares, buena organización, salud emocional, y que se promueva la paz familiar y social de los trabajadores por medio de la custodia de peligros, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente gremial. (Barrios, 2016).

- **Sentido de la Vida**

Al revisar la literatura sobre este tema, se encuentra que no es fácil dar respuesta a las preguntas que los psicólogos comprenden desde el sentido de la vida, lo que satisfará a todos los lectores e investigadores del comportamiento humano. A lo largo de la historia de la humanidad, la búsqueda del significado general de la vida y el comportamiento humano ha sido constante. Sin embargo, su ciencia y métodos de tratamiento correspondían a Víctor Frankl.

Rodríguez (2005), sustenta que el sentido de vida esto aquello que la persona le pone significado y con ello se ayuda a encontrar un soporte interno en su existencia, si uno carece de este soporte, la psique y conductas estarían más propensa a enfermar, ante ello el tener claro un significado vital ayudaría a enfrentar las situaciones difíciles.

Frankl (1999), concluye que el sentido de vida es comprendido como: la percepción o cosmovisión individual la cual está fundamentalmente en tener metas o

actividades de satisfacción; ya sea hacia la valorización de realizar y hacer el autoconocimiento personal del sentido vital, cuál sea cada situación y de la propia existencia. En general el sentido de vida, es aquello que confiere significado a la vida, un propósito o una función que realizar, a la vez que proporciona un soporte interno a la existencia.

Frankl (1998), siguiendo la teoría de Frankl, comprende que el problema fundamental del hombre es el de descubrir y realizar el significado de la propia existencia a través de la misma realidad concreta de la vida y es por ello que concluye que el hombre necesita dar un sentido a sus opciones o anhelos , a sus experiencias, a su actividad diaria , la cual tiene un fin , a sus límites en base a su autoconocimiento y a las circunstancias determinantes de su vida con ver cada situación , como punto de aprendizaje.

Frankl señaló por primera vez en su libro "La búsqueda del significado del hombre" que el significado de la vida es la única necesidad de la humanidad. Esta necesidad incluye una falta fundamental del significado único y universal de la vida humana. En otras palabras, la falta de sentido en la vida humana nos obliga a buscar, darle o encontrar sentido a nuestra existencia. Satisfacer o satisfacer la necesidad declarada se logra concediéndole o encontrando su significado solo. Ahora, como mencionó Frankl, “no debemos buscar el sentido abstracto de la vida, porque cada uno tiene su propia misión que cumplir, cada uno debe realizar una tarea específica, para que no pueda ser reemplazado. Tampoco puede renacer. Su misión es única, porque la única posibilidad es que tengan la oportunidad de realizarla” (como se citó en Frankl, 1991, p. 110).

Según Víctor Frankl, el hombre puede dar estas respuestas de tres formas: a través de la acción, a través del principio y mediante el dolor. Una acción es una acción significativa, lo que significa que estás o estás caminando hacia alguien o algo, es decir, moviéndote en la dirección que estás buscando. En este caso, el significado de la vida se descubre realizando acciones (como el trabajo).

Principios o valores como el amor a los demás (valores del sentido de la vida) nos permiten comprender más profundamente a los demás, desarrollar nuestro potencial y mostrar lo que aún no ha sucedido. Aquí es donde radica el significado con alguien de fuera.

La tercera forma de encontrar el sentido de la vida es a través del dolor. Este sentimiento se experimenta en diferentes situaciones de la vida, algunas de las cuales pueden causar dolor. Sin embargo, cuando encuentres la causa de este sufrimiento, encontrarás su significado, por eso al sufrir lo mejor es preguntar la causa y darle sentido. Puede haber algunas situaciones de angustia innecesarias en las que el hombre quiere saber por qué tal angustia y, a través de esta acción, escapa a la responsabilidad de las acciones tomadas. En las circunstancias que contribuyen al crecimiento personal de las personas, estas también experimentan dolor, en este caso las personas ejercen su libertad y se responsabilizan de las acciones que conducen al sufrimiento.

El sufrimiento es el sufrimiento que experimentan las personas cuando tienen que afrontar una situación inmutable, el sufrimiento es el valor supremo y el sentido más profundo, pero lo más importante no es el sufrimiento sino la actitud que tienen las personas. El interés principal del hombre no es encontrar placer o evitar el dolor, sino descubrir el significado. Por eso está dispuesto a soportar el dolor. Mientras la experiencia sea significativa, el significado de la vida es incondicional, porque puede comprender el significado del dolor. Esto es solo humano. Cosas que se pueden hacer. El hombre decide cómo hacer frente al sufrimiento, sobrellevarlo y reconocer el fruto de este para futuras experiencias, esto es sufrir con orgullo.

Martínez (2009), cree que el significado no es solo una de las características que se mencionan una a una, sino que por el contrario es la suma de todo, de ahí que deriva la siguiente definición: "El significado de la vida es la percepción emocional y psicológica, que permite a las personas actuar de una forma u otra ante una situación concreta o de la vida en general, dándoles coherencia e identidad personal " (como se citó en Martínez, 2009, p.7). Considerando el contenido anterior y enfatizando la

percepción emocional, se puede decir que el significado no es solo una cosa para ser pensada, al contrario, también es una cosa para ser percibida, por lo que Martínez (2009) mencionó que si no se considera emocionante, por defecto, ya no dará sentido a la vida. Además del sentido personal, el sentido también produce una resonancia interior en el cuerpo humano. Esta resonancia interior fomenta el movimiento, la felicidad y la satisfacción como una especie de placer. Además de pensar, el significado es orientar a las personas hacia la meta a alcanzar, hacia la meta a alcanzar, es decir, la percepción psicológica es la lógica que cohesiona a las personas y las integra en el camino iluminado. Definiendo los valores como algo más que la moralidad, es el valor que se forja a través de la crianza, aquellos valores que están en la sociedad, pero cada uno tiene la libertad y la responsabilidad de adaptarse a aquellos valores que crea que son más realistas en su vida, a los valores se les ponen en el orden de importancia que se considere adecuado, pero este orden se puede definir o modificar según la situación que se esté experimentando.

Ahora está la percepción del valor, por eso para percibir estos valores hay que almacenarlos en algo, es decir, algo se define como algo bueno. En otras palabras, es imposible ver un valor sin almacenar valor en algo, y algo se llama bueno porque el valor es bueno, si el valor es antivalor, se almacenarán en el mal. Para aclarar lo anterior, el valor debe existir en algo, por ejemplo, no se puede ver la justicia, pero si se puede ver a las personas justas, y es la percepción que el hombre tiene frente a los valores la que hace que interiormente resuene algo de forma afectiva y esta resonancia se considera beneficiosa porque brinda sensación de felicidad, por lo que reiteró que lo que da sentido no puede ser daño. El sentido de la vida está relacionado con la vida, no con el daño o desaparición de la vida. No importa cuál sea la explicación que le dé cada persona, aunque en algunos casos el sentimiento se define como daño, no hay que olvidar que el significado está lejos de lo que la explicación puede comprender.

De manera similar, se puede concluir que el sentido de la vida siempre existe bajo cualquier circunstancia, y las personas pueden buscar libremente la vida, y es la

tensión entre él y lo que debería tener lo que lo impulsó a buscar la vida. Lo que quiere expresar Frankl es que el sentido de la vida está inmerso en la vida misma, y la vida misma existe como un hecho. Ésta es también la posibilidad de existencia, y en esta posibilidad, el hombre responderá y encontrará un sentido de vida. Según Frankl (1946/1992), el sentido de la vida es la fuerza que empuja al sujeto hacia adelante. La voluntad de buscar un significado es buscar su propio significado. El significado de la vida debe cumplir con ciertos requisitos: es personal (el significado de la vida de una persona es diferente al de todas las demás), es flexible (si las circunstancias cambian pueden cambiar) y solo puede ser descubierto por el mismo sujeto. El sentido de la vida es una construcción individual, que puede cambiar según el entorno que vive la gente, porque cada sujeto configura su propio sentido de la vida según la situación. En esta configuración, una persona organiza su vida a través de diferentes valores o principios, estos valores o principios le dan un sentido de existencia, lo que significa que tiene la responsabilidad de usar su libertad para responder a los parámetros que decida tener. Por tanto, el sentido de la vida es poder afrontar lo que la vida tiene desde la responsabilidad, todo el mundo piensa que la vida tiene exigencias distintas. “ El hombre está llamado a darse cuenta del sentido de la vida y de los valores que le dan sentido a la vida. Antes de eso, era responsable. ” (como se citó en Martínez Ortiz, 2011, p. 10). Al tratarse de una construcción personal, la propia persona será la responsable de identificarlo, mantenerlo y conservarlo.

Por otro lado, el sentido de la vida se puede caracterizar por el sentimiento de amor, porque “el amor trasciende la carne del amado y encuentra el sentido más profundo de la existencia espiritual de otra persona en su yo íntimo” (como se citó en Frankl, 2004, p. 66). Porque el amor hace que las personas muestren un comportamiento responsable en la sociedad para que los demás puedan sentir su importancia y valor en la vida, porque “el amor está relacionado con sentir o experimentar algo”. La capacidad de disfrutar, experimentar algo o sentir amor por los demás.”( como se citó en Rodríguez Fernández, 2006, pp. 143-144).

Una acción es una acción significativa, lo que significa que estás caminando hacia alguien o algo, es decir, moviéndote en la dirección que estás buscando. En este caso, descubra el significado de la vida realizando acciones (como el trabajo). Principios o valores como el amor a los demás (valores del sentido de la vida) nos permiten comprender más profundamente a los demás, desarrollar nuestro potencial y mostrar lo que aún no ha sucedido, es aquí donde el sentido se posiciona en alguien externo.

Continuando la forma encontrar el sentido de la vida es a través del dolor. Este sentimiento se experimenta en diferentes situaciones de la vida, algunas de las cuales pueden causar dolor. Pero cuando se encuentra la causa del sufrimiento, se encuentra el significado, por eso es mejor preguntar la causa y dotarlo de sentido. Puede haber algunas situaciones de angustia innecesarias en las que el hombre quiere saber por qué tal angustia y, a través de esta acción, escapa a la responsabilidad de las acciones tomadas. En las circunstancias que contribuyen al crecimiento personal de las personas, estas también experimentan dolor, en este caso las personas ejercen su libertad y se responsabilizan de las acciones que conducen al sufrimiento.

El sufrimiento, es la angustia que experimentan las personas cuando tienen que afrontar una situación inmutable, el sufrimiento es el valor supremo y el sentido más profundo, pero lo más importante no es el sufrimiento sino la actitud que tienen las personas ante la situación. El interés principal del hombre no es encontrar placer o evitar el dolor, sino descubrir el significado. Por eso está dispuesto a soportar el dolor. Mientras la experiencia sea significativa, se puede comprender el significado del dolor. Esto son cosas que solo el humano puede hacer. Esta persona decide cómo afrontar el sufrimiento, cómo afrontar el sufrimiento, sobrellevarlo y reconocer el fruto de este para futuras experiencias, esto es sufrir con orgullo.

Para Martínez (2009), el sentido de la vida puede verse como algo muy específico, especialmente cuando el concepto se entiende como una dirección u objetivo. Sin embargo, para el autor, fijar metas y encontrar formas de alcanzarlas no es el único componente del sentido de la vida, en otros casos, el sentido de la vida se

confunde a menudo con emociones o sentimientos, se relaciona con una persona o con alguien. El sentimiento frente a las personas es muy cercano, pero además de la percepción, el sentimiento es experiencia. Significa que las emociones son necesarias para ser percibidas, pero esto no es lo único. Puedes pensar en el significado como lógica, pero no todas las cosas lógicas en la vida dan significado a la existencia. En otras palabras, hay situaciones lógicas establecidas o predeterminadas, pero con el tiempo, incluso si se determina que es lógico, actuar de cierta manera obviamente pierde sentido.

Para medir el significado de la vida se utilizara una escala de satisfacción con la vida, que fue creada por Diener (1985) que tiene como objetivo medir la satisfacción global con la vida, siempre que se pueda preguntar a los encuestados sobre sus opiniones generales sobre su vida. La escala tiene un solo factor o dimensión "evaluación global de la vida".

- **Apreciación general de la vida**

La apreciación de la vida de una persona se configura de acuerdo con su historia de vida, en la que logra recoger los procesos cognitivos, emocionales y espirituales que se van estableciendo y guiarlo hacia la meta deseada. Como proceso psicológico individual completamente diferente, difiere de persona a persona, porque comienza con una decisión personal tomada por la existencia libremente. Tiene un componente de tarea y, como tarea, conlleva la responsabilidad de responder a la vida laboral de una persona. En otras palabras: "El sentido de la vida proporciona unidad e integración, nos encuentra y se encuentra con nosotros mismos. Cuando vivimos en armonía con la percepción del valor emocional, Encuéntrate a ti mismo, nuestra identidad ha alcanzado la mejor expresión, la mejor expresión de nosotros mismos"(como se citó en Martínez, 2009, p. 20.) El contenido anterior nos lleva a la siguiente conclusión, el propósito de la vida es apreciar: no tiene sentido no apreciar las cosas, y no tiene sentido poseer más cantidad de ellas, si no se las aprecia.

Según Arggyle (2016), son varias las causas que pueden explicar la satisfacción mundial con la vida. Antes que nada, los hechos son objetivos que causan la satisfacción personal: las relaciones interpersonales, en particular en un trabajo reconocido y un adecuado nivel de descanso. En segundo lugar, la experiencia de hechos agradables y placenteros, aunque sean pequeños incidentes de escaso relieve, no obstante que con una fuerte tonalidad emocional tiene un largo alcance en el nivel de satisfacción de la persona. En tercer lugar, el grado de aspiraciones y los logros percibidos. Probablemente este ha sido el modelo más estudiado. En su formulación más sencilla establece que mientras menor sea la distancia percibida entre aspiraciones y logros más grande será la satisfacción experimentada. Una cuarta idea acentúa el costo que tiene la comparación con otras personas. De hecho, diferentes estudios han demostrado que el nivel de satisfacción con el sueldo depende más del sueldo de los demás que el de uno mismo. Finalmente, un quinto componente muestra el costo que tienen los procesos de habituación.

- **Sentido de vida y satisfacción laboral**

La satisfacción en el trabajo es actualmente uno de los temas más importantes en la Psicología del Trabajo y de las Empresas. Existe un enorme interés por entender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. No obstante, resulta paradójico que, pese a la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no logre hablarse, sin embargo, de un avance paralelo en las averiguaciones, por cuanto los adelantos logrados resultan poco gratificantes y significativos. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de particular interés dentro de la averiguación. Para Weinert (1985, 297-8) este interés se debería a numerosas causas, que poseen interacción con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales

han experimentado cambios en todo el tiempo. Comentado creador ofrece las siguientes causas: a) Viable interacción directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo. b) Probabilidad y demostración de la interacción negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias. c) Interacción viable entre satisfacción y clima organizativo. d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización relacionadas con el valor de las reacciones y de las emociones de los colaboradores relacionadas con el trabajo, el estilo de dirección, los mejores y toda la organización. e) trascendencia creciente de la datos sobre las reacciones, las ideas de costo y las metas de los colaboradores relacionadas con el trabajo del personal. f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye fuertemente sobre la satisfacción en la vida diaria. El propio creador destaca cómo, en el grupo de las empresas, puntos psicológicos tan relevantes como las actitudes afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. “En esta situación las actitudes y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización ante su situación gremial se piensan, en la mayoría de los casos, como reacciones. Sus puntos afectivos y cognitivos, así como sus posiciones de conducta frente al trabajo, al ámbito gremial, a los colaboradores, a los mejores y al grupo de la organización son los que despiertan más grande interés (la satisfacción en el trabajo como actitudes, sensaciones y sentimientos de un integrante de la organización ante su trabajo)” (Weinert, 1985: 298). Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una reacción se distingue fundamentalmente de la motivación para laborar en que ésta última tiene interacción con posiciones de conducta, o sea, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza de magnitud, mientras tanto que la satisfacción se centra en las emociones afectivos frente al trabajo y a las secuelas probables que se derivan de él. Robbins (1996: 181) coincide con Weinert en el momento de conceptualizar la satisfacción en el puesto, centrándose prácticamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndose “como la reacción general de un sujeto hacia su trabajo. Una persona con un elevado grado de satisfacción en el puesto tiene

reacciones positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene reacciones negativas hacia él”.

Para intentar hacer una conceptualización de la temática propia de esta indagación, se definieron los primordiales conceptos que se enmarcan y que se pretende detectar si poseen o no correlación, o sea sentido de vida y satisfacción gremial. Retomando las palabras de Frankl realizan alusión a que el sentido de la vida no es general, o sea no es el mismo para todos, difiere de un hombre a otro, de un rato a otro, de un día otro, la vida una y otra vez le pide respuestas al hombre; según Víctor Frankl estas respuestas tienen la posibilidad de ofrecer de 3 maneras: por la acción, por los principios y por el sufrimiento. El sentido de vida al ser personal se está desarrollando en todo instante de la vida, en las interrelaciones con los otros y en la averiguación de lo cual el ser humano quiere, toda acción por pequeña que sea está dotada de sentido, varias personas le dan más sentido que otras según su valoración y su forma de asumirlo o de contestar ante una situación en especial. Al conceptualizar sentido de vida, y al contextualizar que está presente en todo instante de la vida de los individuos, es fundamental, para esta averiguación, comprender cómo se realiza comentado sentido en el trabajo, entendiendo que la mayor parte de los competidores se hallan en sus tareas cotidianas por lo menos 8 horas cotidianas, lo que crea un sinfín de vivencia y de sentimientos que tienen la posibilidad de llegar a crear o alterar el sentido de vida de los trabajadores, se pretende descubrir si existe o no una correlación entre estas dos categorías. La satisfacción gremial entendida para el presente trabajo como “el estado emocional placentero o positivo que resulta de la vivencia de trabajar”, entiende que el trabajador está sometido a las exigencias propias del cargo que ejerce y adicionalmente está rodeado de compañeros, los cuales hacen que se dé una relación constante, esa relación está determinada por las interacciones particulares y laborales, en donde hay una monumental proporción de cambiantes individuales que tienen la posibilidad de llegar a alterar el desarrollo del trabajo en su cotidianidad, todos aquellos encuentros con terceros en el ambiente gremial produce en los individuos respuestas emocionales que dotan de sentido las diversas ocupaciones, al intentar

hacer una interacción entre dichas actividades y el sentido de vida, se ve que puede llegar a ser un determinante en la consolidación del sentido de vida de los trabajadores, como se expone en la pregunta, la cual pretende detectar si existe correlación entre dichas variables. El trabajo se convierte en gran parte en la vida de los individuos, debido a él y a su remuneración económica es que tienen la posibilidad de saciar las necesidades primordiales de cada uno y de sus familias.

A nivel teórico, si bien la gran mayoría de las empresas del sector de panificación cuentan con recursos humanos efectivos en el área comercial, presentan algunas carencias en cuanto a las condiciones laborales y beneficios que ofrecen; Por lo tanto, no se logra la satisfacción laboral y esto se refleja en la percepción de sentido de vida que tienen los trabajadores. De igual forma, al examinar estudios previos, encontramos que se han desarrollado diversas investigaciones a nivel nacional e internacional en los sectores salud y minería, pero no en el sector de panificación y mucho menos en el área comercial de empresas de Lima Metropolitana Lima. De esta manera, se brindará más información científica como guía y base para futuras investigaciones sobre el sentido de la vida y la satisfacción laboral.

La aplicación metodológica de esta investigación consiste en la aplicación de dos cuestionarios de recolección de datos uno para satisfacción laboral con (14) ítems y una fiabilidad de 0.853 del Alfa de Cronbach y el otro para sentido de la vida con (5) ítems y 0.806 de fiabilidad. Estos instrumentos serán aplicados a la muestra seleccionada.

Este trabajo de investigación tiene una justificación social, ya que es un tema de gran relevancia e importancia para una empresa multinacional de Alimentos porque hace referencia al sentido de la vida y satisfacción laboral en una empresa de Lima Metropolitana, el cual es determinante que sea apropiado, ya que asisten gran cantidad de personas que compran y consumen estos alimentos, una buena satisfacción laboral permite las adecuadas relaciones personales entre los trabajadores de la organización y como este impacta en el sentido que le dan a sus vidas, especialmente entre los conductores vendedores que distribuyen a los diversos de Lima Metropolitana.

## 1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre sentido de la vida y satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre sentido de la vida y satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.

### 1.3.2. *Objetivos específicos*

- Establecer el nivel de desarrollo del sentido de la vida de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.
- Establecer el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.
- Determinar si el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, difiere por tiempo de servicio.
- Determinar si el nivel de desarrollo del sentido de la vida de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, difiere por tiempo de servicio.
- Determinar si existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.
- Determinar si existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.

## 1.4. Hipótesis

### 1.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre sentido de vida y satisfacción laboral en el área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana, 2020.

### 1.2. *Hipótesis específicas*

- A mayor tiempo de servicio, mayor es el grado de satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas de una empresa en Lima Metropolitana, 2020.
- A mayor tiempo de servicio, mayor es el nivel de sentido de la vida en los trabajadores de ventas de una empresa en Lima Metropolitana, 2020.
- Existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.
- Existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

La investigación realizada es cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional- descriptiva de corte transversal.

Según Hernández (2003), el diseño no experimental se define como la investigación que se realiza sin interrumpir deliberadamente variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarla. Asimismo, para Sampieri (2003), el diseño no experimental puede ser de corte transversal, debido que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, y su propósito es describir variable y su incidencia de interrelación en un momento dado. Por otro lado según Hernández (2003), menciona que el nivel de alcance de investigación correlacional, es aquel estudio en donde se relacionarán las variables que se van a analizar.

### 2.2 Población y Muestra

Según Hernández (2014), la población es el compuesto total de los sucesos que coinciden con determinaciones ubicadas al contenido de tiempo y lugar.

Siguiendo con lo mencionado sobre la población de la presente investigación tendría una población de 218 trabajadores del área de ventas de Lima Metropolitana.

En esta investigación se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, siendo la técnica de elección de la muestra en la que los individuos se dividen en grupos o estratos. La muestra se elige escogiendo en cada estrato un número representativo de individuos. Siendo la distribución 14 colaboradores por 9 sedes y 13 colaboradores en una sede, esta diferencia se debe a que nuestra muestra 139 es impar, dando como resultado la distribución mencionada; para determinar el tamaño se emplea la fórmula de muestreo:

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 P Q}{E^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 P Q}$$
$$n = \frac{218 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (218 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 139$$

N: Tamaño de la población total.

Z: Punto crítico bajo la curva normal con un nivel de confianza dado  $(0.95) = 1.96$ .

E: Error absoluto de la proporción debido al muestreo  $(0.05)$ .

P: Proporción de trabajadores que presentan satisfacción laboral alta  $(0.5)$ .

Q: Proporción de trabajadores que no presentan satisfacción laboral alta  $(0.5)$ .

**Tabla 1:**

*Conteo de número de participantes evaluados para el  
procedimiento*

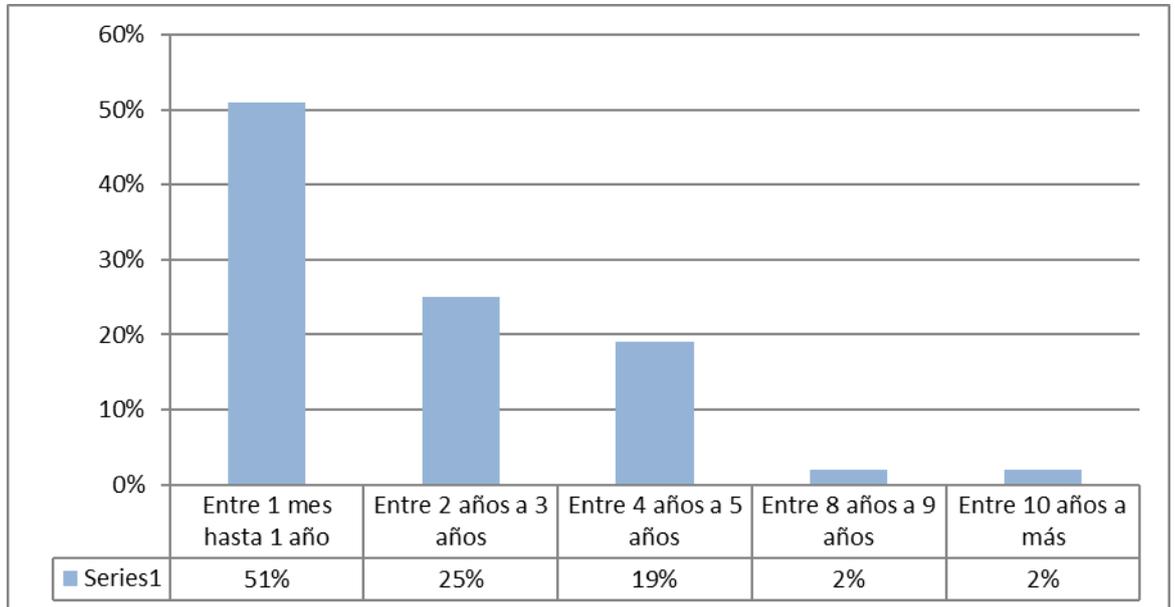
		n	%
Casos	Válido	1	1
		39	00,0
	Excluido	0	,0
	Total	1	1
		39	00.0

En la siguiente Tabla N° 1, se detalla el número de colaboradores del área de Ventas, siendo todos del sexo masculino, que participaron en el proceso de recolección de datos de esta investigación. Siendo una muestra de 139 vendedores de una población de 218 trabajadores, de las 10 sedes de la empresa en Lima Metropolitana.

A continuación, se mostrarán los resultados de la ficha sociodemográfica de la empresa, como mayor detalle de la muestra en el estudio.

**Gráfico 1**

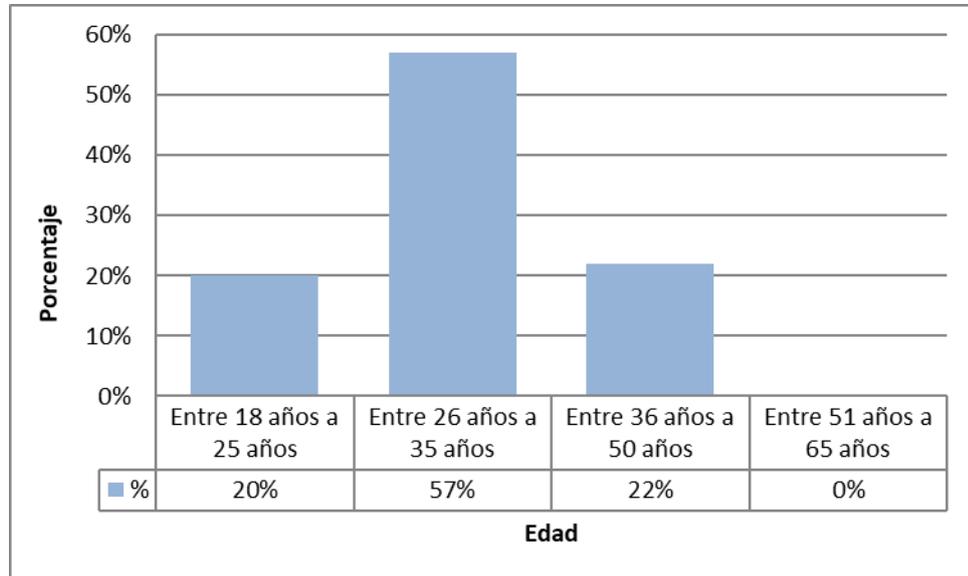
*Tiempo de permanencia de trabajo de los participantes en la muestra en la*



En el gráfico 1, se describe el tiempo de trabajo de los participantes la cual se obtuvo que 71 participantes (51 %) , vienen laborando en la empresa entre 1 mes y 1 año , seguidamente 35 participantes (25 %), vienen laborando en la empresa entre 2 años y 3 años, asimismo 27 participantes (19 %), vienen laborando en la empresa entre 4 años y 5 años, por otro lado 3 participantes (2 %), vienen laborando en la empresa entre 8 años y 9 años y por último 3 participantes (2 %), vienen laborando en la empresa de 10 años a más.

**Gráfico 2:**

*Rango de edades de la muestra en la investigación.*

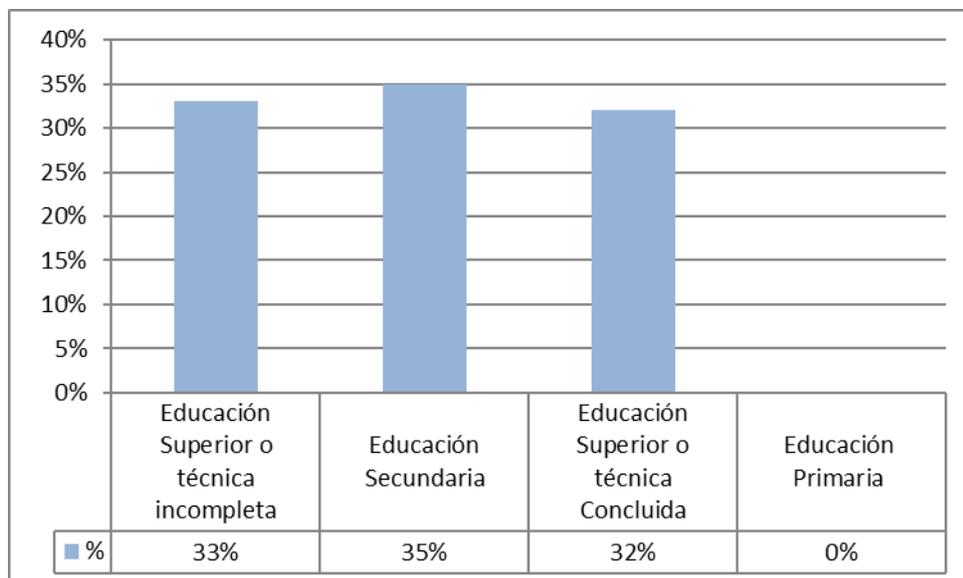


En el gráfico 2, se puede apreciar las edades de los trabajadores del área de ventas, que conforman la muestra de esta investigación.

Se observa que el (57.6%) de los trabajadores se encuentran entre el rango de 26 a 35 años, asimismo se aprecia que el (22.3%) de los encuestados pertenecen entre la edad de 36 a 50 años. Y por último que el (20.1%) de los trabajadores se encuentran dentro del rango de edad entre los 18 a 25 años.

**Gráfico 3:**

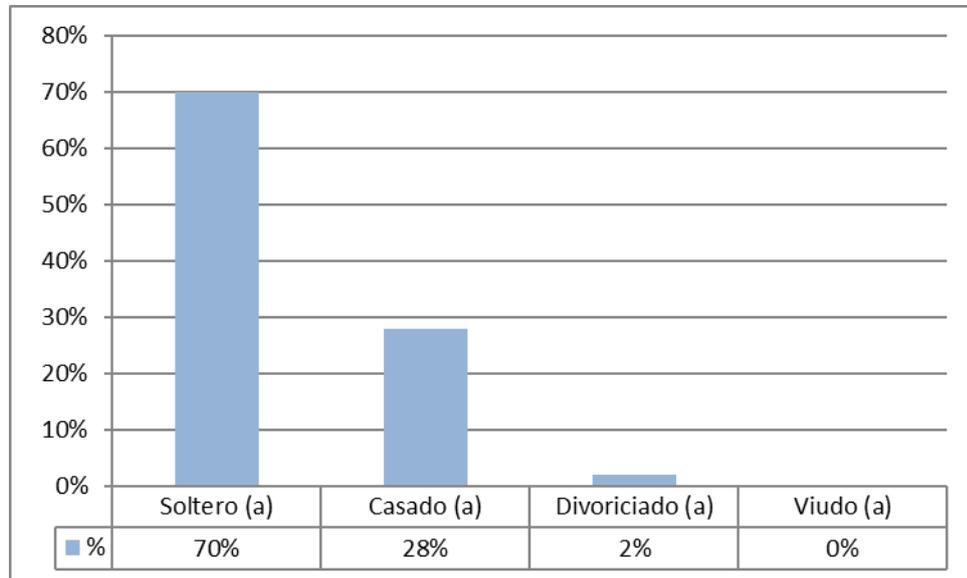
*Grado de instrucción de la muestra en la investigación.*



En el gráfico N° 3, se describe el grado de instrucción de los 139 participantes de la investigación. Se observa que la gran mayoría de los encuestados siendo el (35.3%), indican haber cursado y/o finalizado la educación secundaria. Seguidamente el (33.1%) de los participantes indican tener una educación Superior o técnica incompleta. Por otro lado, el (31.7%) de los participantes indican tener una educación Superior o técnica concluida.

**Gráfico 4:**

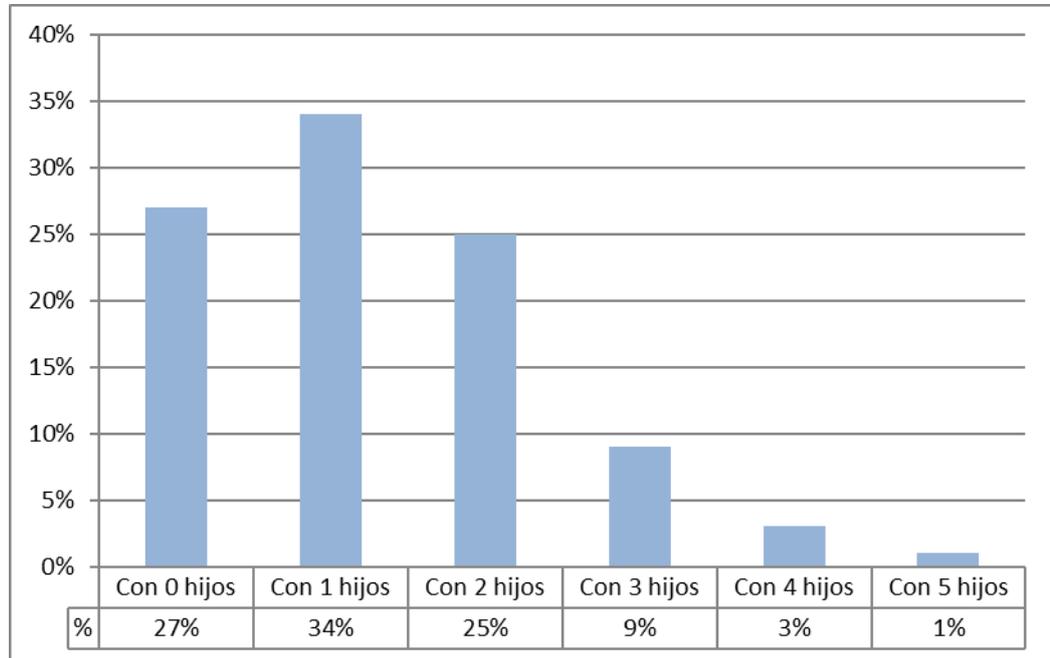
*E*  
*stado*  
*civil de*  
*la*  
*muestra*  
*en la*  
*investiga*  
*ción.*



En el gráfico N°4, se describe el estado civil de los 139 participantes de la investigación. Se observa que la gran mayoría de los encuestados, siendo el 70%, manifiestan ser solteros. Seguidamente el 28% de los participantes indican estar casados. Por otro lado, el 2 % de los participantes indicó estar divorciado.

**Gráfico 5:**

*Número de hijos de los participantes en la muestra en la investigación.*



En el gráfico 5, describe la cantidad de hijos de los participantes las cuales se obtuvo que 48 participantes (34%) tienen solo 1 hijo, seguidamente 38 participantes (27%) aseguró no tener hijos. Por otro lado 35 participantes (25%) mencionan tener 2 hijos, consecutivamente 13 participantes (9%) tienen 3 hijos, luego 4 participantes (3%) colocaron tener 4 hijos, y por último 1 participante (1%) aseguró tener 5 hijos.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La recolección de datos de la muestra se realizó de forma virtual, mediante los diversos métodos; Aplicación de las escalas virtualmente en un tiempo limitado, Así mismo se realizó entrevistas con los supervisores de cada sede, mediante una encuesta de desempeño de los trabajadores. Por último, se realizó el Focus Group para conocer la percepción global que se tiene en relación a los colaboradores y de su rendimiento laboral.

Se utilizó el Google Forms para obtener la información relevante para la investigación de los trabajadores, siendo un método más accesible para los evaluados quienes tienen gran cercanía con la tecnología.

### 2.3.1 Escala de satisfacción laboral “Chamba es chamba”

Es un instrumento elaborado por Yamamoto (2011), que tiene como propósito la medición de la satisfacción laboral en el trabajo, y satisfacción con la vida en los trabajadores, así mismo, considera las necesidades de la cultura peruana (estandarizada a la realidad peruana). La escala cuenta con catorce ítems con opciones de respuesta que van desde 1 valorización de nada y 4 que significa bastante. Su aplicación es individual con un margen de tiempo de 10 a 15 minutos. Solo se hace uso de la plantilla de preguntas y lápiz.

Para la presente investigación, se utilizaron sólo los siete ítems de la escala que corresponden al área de percepción de logro. Estos ítems se encuentran agrupados en dos factores: “sentirse bien en el trabajo” y “un buen lugar para trabajar”, las dimensiones estarían enfocadas en la identidad organizacional y las condiciones de Trabajo, concerniente a lo anterior, la primera dimensión hace referencia a los indicadores clave que se relacionan con un colaborador satisfecho y la segunda dimensión a las características del lugar de trabajo.

El instrumento es válido para su aplicación para Lima Metropolitana, sus propiedades psicométricas son las siguientes [ $\chi^2(8, N=324)=11.14, p=.194, CFI=.990, RMSEA=.035$ ]. En el presente estudio, se halló un nivel de confiabilidad de  $\alpha=.62$  en el factor “sentirse bien en el trabajo” y de  $\alpha=.68$  en el factor “un buen lugar para trabajar”, sin embargo, la escala en total presenta un nivel de confiabilidad de  $\alpha=.75$ ,

### 2.3.2 Escala “satisfacción con la vida”

Instrumento creado por Diener et al. (1985), tiene por objetivo medir la satisfacción global con la vida, bajo la premisa de que se puede preguntar a los sujetos sobre la opinión general que tienen de su vida.

La aplicación es para adultos mayores de 18 años, con un tiempo de evaluación aproximado de 5 a 10 minutos. La escala cuenta con un solo factor o dimensión “Apreciación general sobre su vida” conformado por cinco ítems, bajo el formato de escala Likert de siete puntos que va desde 1, fuertemente en desacuerdo a 7, fuertemente de acuerdo. Estudios realizados en Perú avalan la confiabilidad de la prueba que oscilan entre  $\alpha=.78$  y  $\alpha=.85$

## 2.4 Procedimiento de recolección de datos

En primera instancia se realizó el permiso correspondiente para levantar información, teniendo en cuenta los instrumentos elegidos, así como la importancia y validez que pueda representar la mejora del desarrollo de la empresa, correspondiente al punto anterior, para el lugar de investigación le es fundamental tener argumentos sólidos para que dicha investigación sea en ventaja a nivel cualitativo y cuantitativo.

Seguidamente, se formalizó la presentación de los instrumentos seleccionados para dicha investigación de tal manera realizar la aplicación de los mismos, para mayor alcance y disposición por parte de los jefes de área se gestionaron los documentos de forma virtual, concluyendo a la aceptación de la investigación.

Con ello se procedió al envío de la carta de autorización, así como la escucha de las normas y políticas de la empresa para poder categorizar como participantes a sus trabajadores para el trabajo de investigación.

Antes ello, el área destinada de gestión brindó la base de datos de sus empleadores para contabilizar la población correspondiente, lo cual se puede visualizar y comprobar en el formato de la nomiola (cuadro básico del área de ventas) número de semana 27, por consiguiente, se obtuvo que la población general o

universal es de 218 trabajadores teniendo en cuenta el cálculo estadístico para el muestreo el sector perteneciente a la investigación sería de 139 personas.

## **2.5 Análisis de datos estadísticos**

Para el análisis cuantitativo, se tomó en cuenta los siguientes datos estadísticos. Durante esta investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. Asimismo, se analizó la correlación de Pearson, siendo una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas. Si la asociación entre los elementos no es lineal, entonces el coeficiente no se encuentra representado adecuadamente. De igual manera se presentará el análisis de tendencia central de ambas variables.

## **2.6 Aspectos Éticos**

Concerniente a los aspectos éticos, se considera la aceptación de la investigación bajo un acta de autorización por la misma institución con ello las premisas por parte del lugar refieren que las pruebas serán realizadas bajo una modalidad virtual para todos los trabajadores; este test cuenta con validez científica, así como se refiere en el artículo 27 del código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú. También se estableció la comunicación referente a permisos, a su vez, la empresa refirió que es necesario que al terminar la investigación se dé a conocer los resultados, así como su explicación correspondiente. Por otro lado, se mantuvo el anonimato y respeto a la autonomía de los trabajadores que realizaron los test, así como lo menciona el artículo 36 del código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú y artículo 1 del código de Ética de UPN. Asimismo, los participantes demostraron voluntad y predisposición para la ejecución de las escalas, lo cual se puede evidenciar en el consentimiento informado.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del análisis estadístico realizado a los instrumentos Escala “Chamba es Chamba” y Escala “Satisfacción con la vida”, para una muestra de 139 trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana.

**Tabla 2:**

*Estadísticas de la fiabilidad de la Escala “Chamba es Chamba”*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	14

En la tabla N° 2, se puede apreciar el Coeficiente alfa de Cronbach de la escala “Chamba es Chamba”, de la variable Satisfacción Laboral conformado por 14 ítems, en donde se obtuvo una puntuación de 0.85, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento es alta por lo tanto es confiable.

**Tabla 3:**

*Estadística General por ítem de la Escala “Chamba es Chamba”*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	43,53	32,744	,301	,853
ítem 2	43,45	32,583	,325	,852
ítem 3	43,61	32,326	,339	,851
ítem 4	43,49	31,889	,443	,846
ítem 5	43,45	31,873	,465	,846
ítem 6	43,37	32,683	,363	,850
ítem 7	43,46	31,815	,473	,845
ítem 8	43,92	29,755	,574	,838
ítem 9	43,98	28,181	,624	,835
ítem 10	43,71	29,818	,592	,838
ítem 11	43,87	29,070	,591	,837
ítem 12	43,96	29,064	,580	,838
ítem 13	44,09	28,094	,620	,835
ítem 14	44,04	27,679	,621	,835

En la Tabla N°3, se presenta la media, la varianza, la correlación y el coeficiente alfa de Cronbach de los 14 ítems de la Escala de Satisfacción Laboral “Chamba es Chamba”, en donde se puede observar que todos los ítems de este instrumento, presentan una confiabilidad mayor de 0.70, siendo por consiguientes confiables, ya que se encuentran por encima del número de confiabilidad aceptada según parámetros estadísticos.

**Tabla 4:**

*Estadísticas de la fiabilidad de la Escala “Satisfacción con la Vida”*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	5

En la tabla N°4, se puede apreciar el coeficiente del alfa de Cronbach de la escala de

Satisfacción con la vida de la variable Sentido de la Vida conformado por 5 ítems, en donde se obtuvo una puntuación de 0.80, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento es alta, por ende, es confiable.

**Tabla 5**

*Estadística General por ítem de la Escala "Satisfacción con la vida"*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	22,43	17,392	,539	,784
ítem 2	22,49	15,759	,638	,754
ítem 3	21,91	15,998	,728	,735
ítem 4	22,27	14,881	,642	,752
ítem 5	22,64	15,102	,482	,816

En la Tabla N°5, se presenta la media, la varianza, la correlación y el alfa de Cronbach de los 5 ítems de la Escala “Satisfacción con la vida”. En donde se puede observar que todos los ítems de este instrumento, presentan una confiabilidad mayor de 0.70, siendo por consiguiente confiables, ya que se encuentran por encima del número de confiabilidad aceptada según parámetros estadísticos.

**Tabla 6:**

*Correlación de Pearson para las variables Satisfacción Laboral y Sentido de la vida*

		Satisfacción Laboral	Sentido de la Vida
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,321**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	139	139
Sentido de la vida	Correlación de Pearson	,321**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

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

En la tabla 6, se presenta el proceso estadístico de Correlación de Pearson, cuyos valores obtenidos señalan una correlación positiva baja ( $r = 0.321$ ) y el Sig es 0.00, entre las variables de Sentido de la Vida y Satisfacción Laboral, lo cual se puede interpretar que sí existe relación entre ambas variables.

**Tabla 7:**

*Correlación entre el Sentido de la vida y un buen lugar para trabajar*

		Apreciación general de la vida	Un buen lugar para trabajar
Apreciación general de la vida	Correlación de Pearson	1	,136
	Sig. (bilateral)		,000
	n	139	139
Un buen lugar para trabajar	Correlación de Pearson	,136	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	139	139

En la tabla 7, se presenta el proceso estadístico de Correlación de Pearson, cuyos valores obtenidos señalan que se presentó una correlación positiva muy baja siendo el resultado ( $r = 0.136$ ) y Sig. 0000, entre la dimensión apreciación general de la vida y un buen lugar para trabajar, es decir sí existe correlación significativa entre ambas variables.

**Tabla 8:**

*Correlación entre el Sentido de la vida y sentirse bien en el trabajo*

		Apreciación general de la vida	Sentirse bien en el trabajo
Apreciación General de la vida	Correlación de Pearson	1	,341**
	Sig. (bilateral)		,000
	n	139	139
Sentirse bien en el trabajo	Correlación de Pearson	,341**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	n	139	139

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

En la tabla 8, se presenta el proceso estadístico de Correlación de Pearson, cuyos valores obtenidos señalan que se presentó una correlación positiva baja ( $r = 0.341$ ) y el Sig es 0.00, entre la dimensión apreciación general de la vida y sentirse bien en el trabajo, es decir sí existe correlación significativa entre ambas variables.

**Tabla 9:**

*Alfa de Cronbach de las dimensiones de la escala “Chamba es Chamba” de la variable Satisfacción Laboral*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Sentirse bien en el trabajo	,739	7
Un buen lugar de trabajo	,761	7

En la tabla 9, se puede apreciar que para el presente estudio se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach, para estimar la fiabilidad del instrumento, con ello se desprende que cuanto más cerca se encuentre el valor del Alfa a uno, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados, las dimensiones de la escala Satisfacción Laboral presenta una consistencia interna aceptable con un Alfa mayor a 0.7, lo que nos indica que la es escala es confiable.

**Tabla 10:**

*Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala “Satisfacción con la vida” de la variable Sentido de la Vida.*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Apreciación general de la Vida	0,806	5

En la tabla 10, se aprecia el uso del Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de la dimensión de la variable “Sentido de la vida”, el cual tiene un puntaje de 0.806, indicando una consistencia interna aceptable con un Alfa mayor a 0.7, lo que nos indica que es confiable.

**Tabla 11:**

*Factores de la escala “Chamba es Chamba” de la variable Satisfacción laboral.*

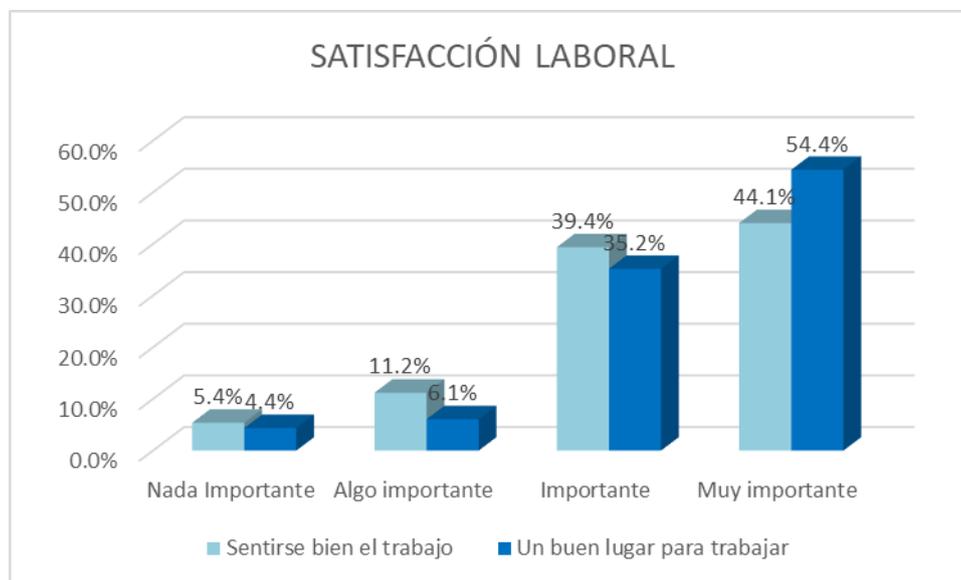
	Sentirse bien en el trabajo	Un buen lugar para trabajar
Nada Importante	5.4%	4.4%
Algo importante	11.2%	6.1%
Importante	39.4%	35.2%
Muy importante	44.1%	54.4%
Total	100%	100%

En la tabla 11, se describen los resultados obtenidos de la muestra, en base al instrumento de Satisfacción Laboral, la escala “Chamba es Chamba”; se pudo verificar que el 44.1% de los trabajadores se encuentran en estado altamente satisfechos y consideran muy importante evaluar su potencial e identificación con la empresa, el 39.4% considera importante, el 11.2% catalogan como algo importante y el 5.4% considera nada importante con respecto al factor sentirse bien en el trabajo.

Seguidamente, en base a la dimensión un buen lugar para trabajar, el 54.4% considera que la infraestructura, los elementos físicos o ambientales son muy importante para lograr sentirse satisfechos, con ello el 35.2% consideran que es importante, un 6.1% de los trabajadores lo catalogan como algo importante y un 4.4% considera que no influye el lugar para sentirse satisfecho.

**Gráfico 6:**

*Indicadores de las dimensiones de la Escala "Chamba es Chamba"*



En el gráfico 6, se puede apreciar que las dimensiones de la escala tienen cierta distribución normal en los porcentajes. Se aprecia que el 54.4% de la muestra considera muy importante tener un buen lugar para trabajar, 35.2 % lo considera importante, el 6.1 % Algo Importante. y el 4.4 % lo considera nada importante. Con relación a la dimensión Sentirse bien en el trabajo, se obtuvo el siguiente resultado, 44.1% lo considera muy importante, el 39.4 % de la muestra lo considera importante. El 11.2 % lo considera algo importante. Y el 5.4% lo considera a la dimensión como nada importante

**Tabla 12:**

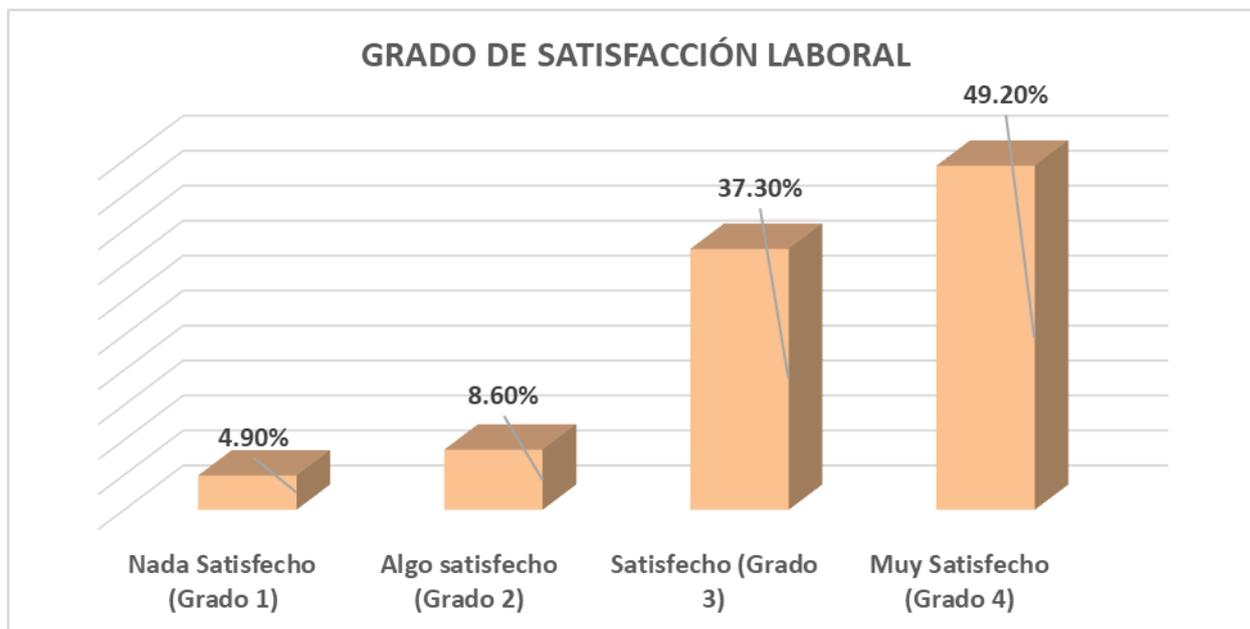
*Grado de Satisfacción laboral en los trabajadores del área de Ventas*

Grado de Satisfacción	Porcentaje de Colaboradores
Nada Satisfecho (Grado 1)	4.9%
Algo satisfecho (Grado 2)	8.6%
Satisfecho (Grado 3)	37.3%
Muy Satisfecho (Grado 4)	49.2%
Total	100%

En la tabla 12, se describen los resultados obtenidos de la muestra, sobre el grado de Satisfacción Laboral en los trabajadores del área de ventas, observándose que el 49.2% de los trabajadores se encuentran en el grado 4, es decir, se encuentran muy satisfechos de laborar en la empresa; el 37.3% de los trabajadores, se encuentran en el grado 3, que significa que están satisfecho; el 8.6% de los trabajadores se encuentran en el grado 2, dando como resultado estar algo satisfechos y por último el 4.9% de trabajadores pertenecientes al grado 1, manifiestan que no están satisfechos en su actual centro de labores.

**Gráfico 7**

*Grado de satisfacción Laboral de los trabajadores del área de Ventas*



En el gráfico 7, se puede apreciar los grados de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas de las 10 sedes. Obteniendo como resultado que el 49.2% de los colaboradores se encuentran muy satisfechos laborando en la empresa. El 37.30% se encuentra satisfecho, el 8.60 % se encuentra en el grado 2, es decir están algo satisfechos, y por último el 4% se encuentra nada satisfecho.

**Tabla 13:**

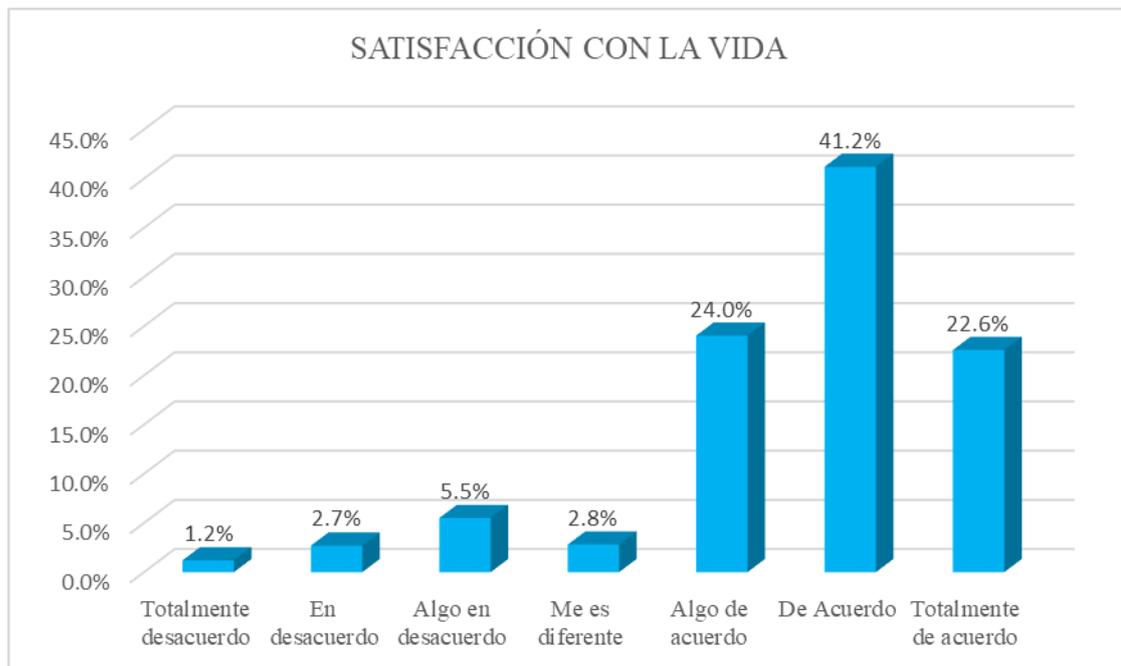
*Factores de la escala “Satisfacción con la Vida” de la variable Sentido de la Vida.*

<b>Apreciación general de la Vida</b>	
Totalmente desacuerdo	1.2%
En desacuerdo	2.7%
Algo en desacuerdo	5.5%
Me es diferente	2.8%
Algo de acuerdo	24.0%
De Acuerdo	41.2%
Totalmente de acuerdo	22.6%
Total	100%

En la tabla 13, se describe en base a la dimensión *Apreciación general de la vida*, concerniente en los factores, se tiene como resultado que el 41.2% de los trabajadores están de acuerdo con el desarrollo de su vida en apreciación general, seguidamente el 24 % algo de acuerdo, el 22.6% está totalmente de acuerdo con lo que aconteció en su vida, 5.5% considera algo en desacuerdo, el 2.8% le es indiferente tener un sentido y calidad de vida, 2.7% en desacuerdo considerando poco importante la necesidad de tener metas y 1.2% considera totalmente en desacuerdo lo que tienen en la vida y tienen baja calidad de vida sobre sus ideales.

**Gráfico 8:**

*Indicadores de la dimensión de la Escala " Satisfacción con la vida "*



En el gráfico 8, se puede apreciar que la dimensión de la escala “Satisfacción con la Vida” tiene cierta distribución normal en los porcentajes. El 22.6 % de la muestra se encuentra totalmente de acuerdo con las frases de la escala, 41.2 % está de acuerdo con las frases, el 24.0% se encuentra algo de acuerdo. El 2.8 % le es indiferente. El 5.5 % de la muestra está algo en desacuerdo con las frases. El 2.7 % está en desacuerdo. y 1.2 % está totalmente desacuerdo con las frases.

**Tabla 14:**

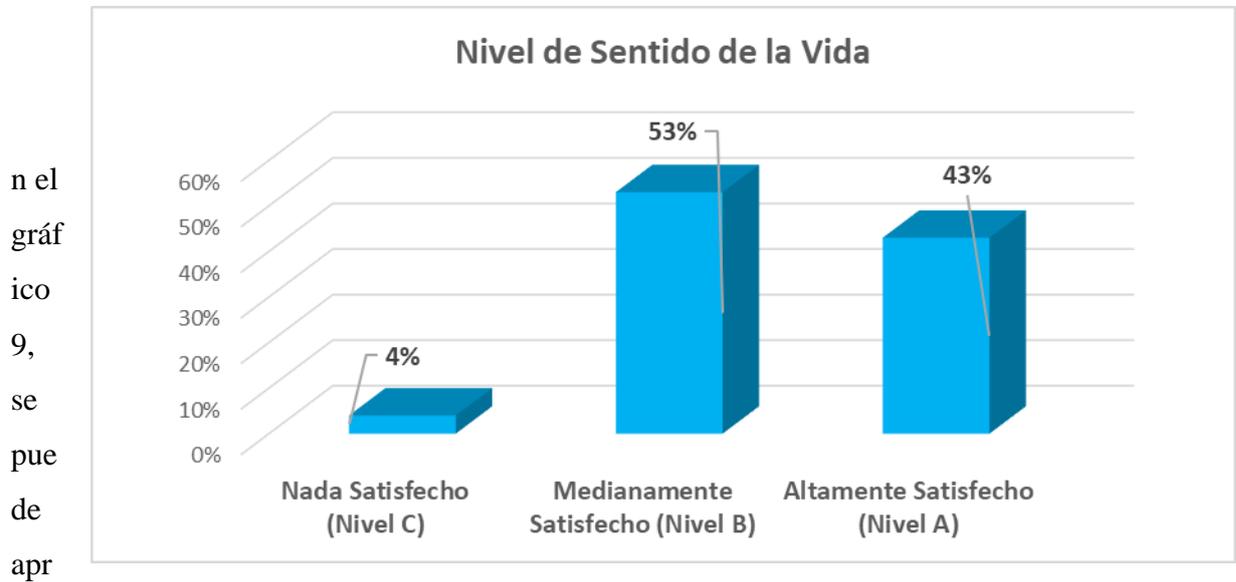
*Grado de Sentido de la vida en los trabajadores del área de Ventas*

<b>Nivel de Satisfacción</b>	<b>Porcentaje de Colaboradores</b>
Nada Satisfecho (Nivel C)	4%
Medianamente Satisfecho (Nivel B)	53%
Altamente Satisfecho (Nivel A)	43%
Total	100%

En la tabla 14, se describen los resultados obtenidos de la muestra, sobre el nivel de Sentido de la Vida de los trabajadores del área de ventas, obteniendo como resultado, que el 43% de los colaboradores se encuentran en el nivel A, es decir se encuentran altamente satisfechos. Seguidamente el 53% de los trabajadores se encuentran en el nivel B, siendo medianamente satisfechos y por último el 4% de los trabajadores manifestaron estar nada satisfechos en la actual empresa, encontrándose en el nivel C.

**Gráfico 9:**

*Nivel de Sentido de la vida de los trabajadores del área de Ventas*



Para describir el nivel de sentido de Vida de los trabajadores, en la que el 4% se encuentra en un nivel C, el 53% se encuentra en un nivel B, y el 43% se encuentra en un nivel A, esta información también se puede apreciar en la Tabla 14.

**Tabla 15:**

*Correlación entre la variable Satisfacción laboral y el tiempo de permanencia en los trabajadores*

	Satisfacción Laboral	Tiempo de Permanencia
Correlación de Pearson	1	,089
Sig. (bilateral)		,000
n	139	139
Correlación de Pearson	,089	1
Sig. (bilateral)	,000	
N	139	139

En la Tabla 15, se realizó una comparación entre el tiempo de permanencia de los trabajadores y la satisfacción laboral para los factores de la Escala “Chamba es chamba.”

Lo cual da como resultado ( $r= 0.089$ ) y Sig. 0.00, es decir que sí existe correlación positiva alta. Por ello, se puede inferir que los colaboradores perciben que su trabajo es un buen lugar para trabajar.

**Tabla 16:**

*Correlación entre la variable sentido de la vida y el tiempo de permanencia en los trabajadores*

	Tiempo de Permanencia	Sentido de la Vida
Correlación de Pearson	1	,093
Sig. (bilateral)		,000
n	139	139
Correlación de Pearson	,093	1
Sig. (bilateral)	,000	
n	139	139

En la Tabla 16, se realizó una comparación entre el tiempo de permanencia de los trabajadores y el sentido de la vida. En donde se obtuvo como resultado ( $r= 0.93$ ) y Sig. 0.00, que sí existe correlación positiva muy alta entre el tiempo de permanencia de un vendedor y el sentido de la vida. Interpretándose que los trabajadores perciben que mantienen buenos ideales y expectativas acordes a su vida, teniendo en cuenta sus experiencias y metas a futuro, estando de acuerdo con la vida que llevan.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el sentido de la vida y la satisfacción laboral en trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana, y como objetivos específicos se formuló encontrar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores, así como también el nivel de desarrollo del sentido de vida, a su vez si hay cierta relación en base al tiempo de servicio.

En relación a la variable satisfacción laboral, al promediar los resultados de las 2 dimensiones “Sentirse bien el trabajo” y “Un buen lugar para trabajar” encontramos los siguientes resultados: que el 49.2% de la muestra considera muy importante al tener satisfacción laboral; el 37.3% de la muestra lo considera importante; el 8.6% considera algo importante y el 4.9% de la muestra considera nada importante la satisfacción laboral. Así, encontramos en la investigación de Robbins (2009), en donde sustenta que la satisfacción laboral está dada por el grado de bienestar o gusto que tiene cada empleado o colaborador dentro de una organización, es basarse en cómo se siente, percibe, y tiene las ganas de ir a su centro laboral, en ello se veía como se siente identificado con ella y cómo repercute esto en su comportamiento.

Con relación a la variable sentido de la vida se encontró que el 41.2% de la muestra considera estar “de acuerdo” sobre su satisfacción de la vida en general ; el 24.0% de la muestra lo considera algo de acuerdo ; el 2.8% considera me es indiferente , el 22.6% de la muestra lo considera totalmente de acuerdo, el 5.5% de la muestra lo considera algo en desacuerdo, el 2.7% de la muestra lo considera en desacuerdo y el 1.2% de la muestra lo considera totalmente en desacuerdo su sentido de la vida de forma general, así encontramos en la investigación de Frankl,(1991), en donde menciona que el sentido de la vida es la fuerza que empuja al sujeto hacia adelante. La voluntad de buscar un significado es buscar su propio significado. El significado de la vida debe cumplir con ciertos requisitos: es personal (el significado de la vida de una persona es diferente al de todas las demás), es flexible (si las circunstancias cambian pueden cambiar) y solo puede ser descubierto por el mismo sujeto.

Se concluye que sí existe correlación positiva baja ( $r = 0.321$ ) y el Sig es 0.00 entre sentido de la vida y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana, del año 2020, y este resultado tiene similitud con los obtenidos por Segura (2019), quien llegó a la conclusión que ambas variables cumplen su relación en cualquier contexto laboral, asimismo se menciona que las variables investigadas guardan una vinculación significativa y moderada, si mismo hace un hincapié en la dimensión del ambiente de desarrollo de labores, la importancia de la infraestructura del lugar y las condiciones físicas, para la mejora del personal, llegando a tener la misma conclusión de nuestros resultados en la misma variable “un buen lugar para trabajar”, Referente a lo anterior, si se mejoraran las características mencionadas, es decir los aspectos físicos e infraestructura daría como resultado una adecuada satisfacción laboral y por ende un buen sentido de la vida.

Por otro lado, se encuentran también los resultados obtenidos, con una gran similitud en la investigación de Gómez (2017), la cual sintetizó su estudio en la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca, teniendo en cuenta los ideales de la empresa y los proyectos personales de cada trabajador; con ello se mantiene que el estudio refiere que es imprescindible la motivación continua y el trabajo en conjunto, referente a ello, acotamos que la dimensión de sentirse bien en el trabajo por parte de nuestro estudio enfoca a los trabajadores en base a lo que incentiva la empresa en ellos y los ideales del propio trabajador con el fundamento de su nivel de sentido de la vida para lograr cubrir sus necesidades y al mismo tiempo poder estar motivado en el trabajo. Es decir, se concluye que, la carencia de incentivos o de capacitaciones conlleva a que algunos trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa causando pensamiento como: “solo trabajar y cuidar su trabajo para ganar dinero”, más no hay un compromiso directo. Si se mejoraran las características mencionadas y se aumentará la motivación para desarrollar la identidad de la persona en la empresa en base a los ideales de la persona y el sentirse bien en el trabajo daría como resultado una adecuada satisfacción laboral y con ello la persona lograría un buen nivel de sentido de la vida.

Con relación, al primer objetivo específico: Establecer el nivel de sentido de vida de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima metropolitana, se obtuvo los siguientes resultados, que el 43% de los colaboradores se encuentran en el Nivel A, es decir se encuentran altamente Satisfechos, interpretándose que consideran que su actual trabajo les ha permitido sentirse realizado con la vida, su familia y por ende satisfecho con su entorno laboral. Seguidamente el 53% de los trabajadores se encuentran en el Nivel B, interpretando que se encuentran medianamente satisfechos, refiriéndose tener un adecuado equilibrio emocional que le ha permitido crecer en los diversos ámbitos de su vida. y por último el 4% de los trabajadores manifestaron estar nada Satisfechos en la actual empresa, encontrándose en el Nivel C, esto se puede deber a diversos problemas en los factores como en el ámbito familiar, el ámbito psicosocial, económico, entre otros. Esta información se puede sustentar en la investigación realizada por Arggyle (2016), en donde menciona que son varias las causas que pueden explicar la satisfacción mundial con la vida. Antes que nada los hechos son objetivos que causan satisfacción personal: las relaciones interpersonales, en particular en un trabajo reconocido y un adecuado nivel de descanso. En segundo lugar, la experiencia de hechos agradables y placenteros, aunque sean pequeños incidentes de escaso relieve, no obstante que con una fuerte tonalidad emocional tiene un largo alcance en el nivel de satisfacción de la persona. En tercer lugar, el grado de aspiraciones y los logros percibidos.

Continuando con el segundo objetivo específico: establecer el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima metropolitana, se obtuvo los siguientes datos: El 49.2% de los colaboradores se encuentran en el grado 4, interpretándose estar muy satisfechos en su actual lugar trabajo, seguido del 37.3% de trabajadores que manifiestan estar satisfechos en su trabajo, ubicándose en el grado 3. Si sumamos el porcentaje de ambos grados, nos da un resultado de 86.5%, lo cual se interpreta que existe un alto grado de satisfacción laboral por parte de los trabajadores en la empresa, debido que a la cercanía del 100%. Por otro lado, se aprecia que 8.6 % de trabajadores manifiesta estar algo satisfecho siendo el grado 2 y solo el 4.9% de toda la muestra menciona estar nada satisfecho, encontrándose en el grado 1. Estos resultados se pueden deber a otros factores no estudiados en esta investigación u opinión subjetiva

negativa por diversas situaciones en particular. Sin bien es cierto, el porcentaje de colaboradores insatisfechos es mínima, sin embargo, es necesario que la empresa tome acciones concretas para que este número no ascienda.

Por otro lado, con relación al tercer objetivo específico: Determinar si el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima metropolitana difiere por tiempo de servicio, se aprecia los siguientes resultados. Que existe mayor satisfacción laboral en trabajadores que tienen tiempo trabajando en la empresa alrededor de 1 mes a 1 año reflejando un 51% y que el menor porcentaje de satisfacción laboral está en trabajadores con una estadía entre 10 años a más contabilizando un 2%. Con respecto a la correlación de la variable de satisfacción laboral y el factor de tiempo de permanencia de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana, se obtuvo un ( $r= 0.89$ ) y Sig. 0.00, por estos resultados, concluimos que sí existe correlación positiva alta. Esto se puede confirmar en la investigación de Azurdia (2017), dicho estudio tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores que motivan a un grupo de colaboradores de distintas generaciones a permanecer dentro de la organización, cuyo resultado fue que predomina en la permanencia el prestigio institucional, identificación y satisfacción laboral. Así mismo, Según Granados (2011), la estabilidad laboral en el puesto de trabajo es un factor importante, ya que está demostrado su relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Con relación al cuarto objetivo específico: Determinar si el nivel de desarrollo del sentido de la vida de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, difiere por tiempo de servicio, se aprecian los siguientes datos ( $r= 0.93$ ) y Sig. 0.00, dando como resultado que sí existe relación positiva muy alta entre el tiempo de permanencia de un vendedor y el sentido de la vida. Interpretándose que los trabajadores mantienen buenos ideales y expectativas acordes a su vida, teniendo en cuenta sus experiencias y metas a futuro, están de acuerdo con la vida que llevan, ya que su actual trabajo les ha permitido sentirse realizados y satisfechos con su vida, tanto en el contexto intrapersonal e interpersonal, esto se puede deber a un posible crecimiento laboral, una

mejor calidad de vida, mayores oportunidades y factores relacionados al bienestar de la salud, entre otros.

Con relación al Quinto objetivo específico: Determinar si existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, se aprecia los siguientes datos ( $r= 0.136$ ) y Sig 0110, dando como resultado que sí existe relación positiva baja. Interpretándose que los trabajadores al tener un buen lugar para trabajar, en donde cuentan con todas las herramientas para hacerlo y competencias, se ve reflejado en la apreciación que tienen sobre su vida, los efectos positivos que origina en el bienestar propio y de su familia.

Y por último el Sexto objetivo específico: Determinar si existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.. se obtuvo los siguientes datos ( $r=0.341$ ) y Sig .000, dando como resultado que sí existe relación positiva baja. Interpretándose que los trabajadores se sienten bien en el trabajo, sea por un buen clima laboral, incentivos buenas relaciones interpersonales y otros indicadores, incrementan su apreciación que tienen sobre la vida, y como este se ve reflejado en su entorno familiar, laboral, personal y demás. Lo anterior tiene como principio al autor Víctor Frankl (1991) el cual indica la necesidad de un buen vínculo con el trabajo, y como este repercute en los otros ámbitos de la persona, y en viceversa, se dice que cada individuo supone ser libre, pero responsabilidad sobre la tarea que asuma va a deberse también a los factores sentimentales en los diferentes aspectos tales como el trabajo y a nivel personal.

## 4.2 CONCLUSIONES

Se determinó que el nivel de sentido de la vida en los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana es alto, ya que el 43% se encuentran altamente satisfechos y tan solo el 4% no se encuentran satisfechos con el sentido que tiene su vida con relación al entorno laboral.

Se determinó que el grado de satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana es alta, ya que el 49.2% se encuentran totalmente satisfechos y tan solo el 4.9 % no se encuentran nada satisfechos laborando en su organización.

Se puede concluir que existe una relación positiva alta entre la satisfacción laboral y el tiempo de permanencia en los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana.

Se puede concluir que existe una relación positiva muy alta entre el sentido de la vida y el tiempo de permanencia en los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana.

Se concluye que existe relación positiva baja entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar en los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.

Se concluye que existe relación positiva baja entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo, en los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana.

### **Limitaciones de la investigación**

Dentro del estudio de investigación, el tiempo fue una situación de incertidumbre por el estado de emergencia en el país debido a la pandemia mundial del COVID 19 , la cual por motivo de evitar contagios las evaluaciones se gestionaron de forma virtual , siendo el tiempo de recopilación de datos y el seguimiento de los mismos extensos, aunque en primera instancia se compartió los enlaces de las escalas con los supervisores de las sedes, se observó que no se había recolectado los números de participantes esperados

durante la primera semana, es por ello que se decidió con previa autorización de los supervisores, ser partícipe de los grupos de WhatsApp que tenían con sus colaboradores, para poder brindar conocimiento y aplicación de las escalas, lo cual tuvo un resultado favorable, ya que se logró obtener la participación de los 134 colaboradores para nuestra muestra.

Sin embargo, se presentaron dificultades de tiempo en el proceso de aceptación de la carta, debido a que fue evaluado por el área de selección, capacitación y desarrollo, y por la gerencia de personal.

Para las autorizaciones respectivas, recopilación de datos y resolución de escalas para la investigación, se prolongó hasta un mes.

## **Implicancias**

### **Implicancia Práctica**

Esta investigación busca encontrar los factores que se relacionan con la rotación del personal, y cómo éste impacta en la satisfacción del personal y sentido de la vida del trabajador y por ende, en la productividad de la empresa. Esta investigación servirá como primicia para futuros estudios que se realicen de estas variables y realizar un contraste al pasar el tiempo.

### **Implicancia Teórica**

Los resultados obtenidos en la investigación, servirán para comentar que si existe una correlación entre ambas variables, pero que está sujeta a diferentes factores. Tras esta investigación se busca saber en qué medida existe correlación entre ambas variables en trabajadores del área comercial de una empresa del rubro de panificación.

### **Implicancia Metodológica**

La investigación ayudará a confirmar la validación de las escalas escogidas “Chamba es Chamba” y “Satisfacción con la vida” para aplicación en el rubro de panificación. Se sugiere solo hacer uso de un variable adicional “Clima Laboral” ya que

permitirá tener una visión más amplia del estudio y como este se ve reflejado en la rotación del personal y productividad de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- A.Rosas (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9092>
- Ardouin, J.; C. Bustos, R. Gayó y M. Jarpa.2000. Motivación y satisfacción laboral. Universidad de Concepción. Documento en línea. <https://doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2010.7.1163>
- Atalaya, M. 2009. Satisfacción laboral y productividad. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marco 5: 45-76. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Castro M. (2018). Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13198>
- Duche A-Pérez, G. Rivera. (2018). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas.
- E. Calixto (2019), Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima metropolitana. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO\\_M E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO_M E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Frankl, V. (1991). El hombre en busca de Sentido. Barcelona: editorial Herder.
- García, D. 2010. Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Revista CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales.

Gómez (2017), “Programa motivacional en la satisfacción laboral de los trabajadores - empresa Cepeza Perú” <http://www.udec.clbustos/apsique/labo/motysatis.htm>.

K. Alkon (2016). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar lima, Lima Perú.  
[https://www.inaes.edu.py/application/files/6515/8516/6361/RESILIENCIA\\_FRA\\_NKL\\_VIKTOR\\_-1979\\_-EL\\_HOMBRE\\_EN\\_BUSCA\\_DE\\_SENTIDO.pdf](https://www.inaes.edu.py/application/files/6515/8516/6361/RESILIENCIA_FRA_NKL_VIKTOR_-1979_-EL_HOMBRE_EN_BUSCA_DE_SENTIDO.pdf)

Kuykendall (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. Estudios sociológicos, 36(108), 507-538.  
<https://dx.doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>

L. Castro, A. Wong, C. Anchante, F. Paucar (2018), Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana, Lima Perú.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13198>

Lukas, E. (2003). Logoterapia. La búsqueda de sentido. España: Editorial Paidós.  
<http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun16323935>

Martínez, E. (2007). Psicoterapia y sentido de vida. Psicología clínica de orientación logoterapéutica. Bogotá: Herder. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921775010>

Martínez, E. (2009). Buscando el sentido de la vida. Manual del facilitador. Bogotá: Colectivo Aquí y Ahora. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a11.pdf>

- Martínez, E. (2011). Los modos de ser inauténticos. Psicoterapia centrada en el sentido del trastorno de la personalidad. Bogotá: Manual Moderno.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281922826013>
- Martínez, E. y Castellanos, C. (2013), Percepción de sentido de vida en universitarios colombianos. Revista Pensamiento Psicológico, 11 (1), 71-82.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612013000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612013000100005)
- Martínez, E., Jaimes, J. y Castillo, J. (2010). Validación de la prueba: escala de recursos nosológicos para personas mayores de 15 años. Revista Argentina de clínica psicológica. XIX, 3: 257-272.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921798007>
- Martínez, E., Trujillo, A., Díaz del Castillo, J., & Osma, J. (2011). Desarrollo y estructura de la escala dimensional del sentido de vida. Acta Colombina de Psicología, 14 (2) ,113-119. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a11.pdf>
- Mendoza Mestranza, Geanella Vanessa (2018). Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Pág 23-27. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11922>
- Miranda Carolina, (2015). Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A.S. Fundación Universitaria los libertadores. Pág 26- 29. <https://core.ac.uk/download/pdf/250156316.pdf>

Moraleda H, 2015. Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones. Pág 1-32. <http://hdl.handle.net/10818/9788>

Patricia Castro, Emma Cruz, Jesús Hernández, Rubí Vargas, Kathia Luis, Laura Gatica e Ivonne Tepal (2019). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Pág 1- 11. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Pérez, Vela, Abella y Martínez, 2015. Satisfacción con la vida y su relación con la Satisfacción Laboral. Universidad del Norte. Pág 12- 18. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/#:~:text=Resumen%3A%20En%20el%20%20C3%A1mbito%20de,ciudadana%20se%20relacionan%20con%20>  
a

Rebolledo Ceballos, B. (2015) Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán. Universidad del Bio Bio. Pág 25 -30. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20%20Beatriz.pdf>

Requena Santos, Felix, 2018. Satisfacción, Bienestar y Calidad de vida en el trabajo. Universidad de Santiago de Compostela. Pág 34- 36. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717881002>

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS  
%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rosales R. (2017). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/6555>

Segura S. (2019). Clima Laboral Y Satisfacción Laboral en obreros de una Mina Subterránea - Jauja, (2019). <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1049>

Ronen (2018). Calidad de Vida. Pág. 40 - 41.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4652/DNA-spa-2020->



	<p>de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar si el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana difiere por tiempo de servicio.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar si el nivel de desarrollo del sentido de vida de los trabajadores del área de ventas de una empresa de Lima Metropolitana difiere por tiempo de servicio.</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 3:</b> A mayor tiempo de servicio , mayor es el grado de satisfacción laboral en los trabajadores del área de ventas de una empresa en Lima Metropolitana en el año 2020</p> <p><b>Hipótesis Especifica 4:</b> A mayor tiempo de servicio, mayor es el grado de sentido de la vida en los trabajadores de ventas de una empresa en Lima Metropolitana, en el año 2020.</p>			<p>describirá y se medirán dos variables para luego establecer la relación entre ambas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El diseño de la investigación es no experimental , porque no habrá manipulación intencional de variables</li> <li>- Es transversal, porque el proceso de recolección de datos se dar en un momento único.</li> </ul> <p>La población de la presente investigación tendrá una población de 218 participantes del área de ventas de Lima Metropolitana – 2020. Se detalla los rasgos de la</p>
--	--	---	--	--	---

	<p><b>Objetivo específico 5</b> Determinar si existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 6</b> Existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 5:</b> Existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Especifica 6:</b> Existe correlación entre el sentido de la vida y la dimensión sentirse bien en el trabajo de la satisfacción laboral de los trabajadores del área de ventas en una empresa de Lima Metropolitana, 2020.</p>			<p>población. Debido al número de nuestra población se opto por tener como muestra a 140 vendedores de las diferentes edades, sedes y según su tiempo de permanencia.</p>
--	---	---	--	--	---

**Matriz de operacionalización**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo, la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.	Sentirse bien en el trabajo	Sentirse bien
			Calidad de vida laboral
			Integración
		Un buen lugar para trabajar	Pertenencia
			Percepción del lugar
Sentido de la vida	El sentido de la vida es lo que le da significado y ayuda a encontrar un soporte interno a la existencia. Este deseo de significado es una necesidad específica no reducible a otras necesidades y está presente en mayor o menor grado en todos los seres humanos	Apreciación general de la vida	Motivación
			Autoevaluación
			Estilo de vida

## Autorización de uso de información de empresa



### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER

Yo **LUIS FRANCISCO CARRASCO NOVOA**  
(Nombre del representante del área de la empresa)  
identificado con DNI **42571631** en mi calidad de **GERENTE DE PERSONAL**  
(Nombre del puesto del representante del área de la empresa)  
del área de **PERSONAS**  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa/institución **PANIFICADORA BIMBO DEL PERU S. A.**  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° **20348735692**, ubicada en la ciudad de **CALLAO – JR. JORGE CILAVEZ 860 CARMEN DE LA LEGUA**

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la srta. **LORENA ISABEL ROBLADILLO GARCIA**  
(Nombre completo del egresado)  
identificado con DNI N° **73056395**, egresado de la carrera de **PSICOLOGIA**  
(Nombre de la carrera profesional)  
para que utilice la información del área de **PERSONAS**  
(Nombre completo del área) de esta empresa/institución;  
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.

18 de SEPTIEMBRE del 20 20

PANIFICADORA BIMBO DEL PERU S.A.  
**LUIS CARRASCO NOVOA**  
Gerente de Personal

Firma del Representante de la Empresa  
DNI: 42571631

El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

**Firma del Bachiller**  
DNI: 73056395



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER**

Yo ..... **LUIS FRANCISCO CARRASCO NOVOA** .....  
(Nombre del representante del área de la empresa)  
identificado con DNI ..... **42571631** en mi calidad de ..... **GERENTE DE PERSONAL** .....  
(Nombre del puesto del representante del área de la empresa)  
del área de ..... **PERSONAS** .....  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa/institución .....  
(Nombre de la empresa)  
**PANIFICADORA BIMBO DEL PERU S. A**  
con R.U.C N° ..... **20348735692** ..... ubicada en la ciudad de .....  
**CALLAO – JR. JORGE CHAVEZ 860 CARMEN DE LA LEGUA** .....

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la srta ..... **LIZ MARIBEL PORTA LAZARO** .....  
(Nombre completo del egresado)  
identificado con DNI N° ..... **76765696** ..... egresado de la carrera de ..... **PSICOLOGIA** .....  
(Nombre de la carrera profesional)  
para que utilice la información del área de .....  
**PERSONAS** ..... de esta empresa/institución;  
(Nombre completo del área)  
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.

..... **18** de **SEPTIEMBRE** ..... del 20...20

**PANIFICADORA BIMBO DEL PERU S.A.**

**LUIS CARRASCO NOVOA**  
Gerente de Personal

**Firma del Representante de la Empresa**  
**DNI: 42571631**

El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

**Firma del Bachiller**  
**DNI: 76765696**

Pantallazo de los formularios Google



Sección 1 de 2

### SATISFACCIÓN LABORAL Y SENTIDO DE LA VIDA

P0

Entre 26 años a 35 años

Entre 36 años a 50 años

Entre 51 años a 65 años

Sexo \*

Mujer

Hombre



## Instrumento 1

### a) Ficha Técnica

1. **Nombre Escala:** “Chamba es chamba”
2. **Autores:** Yamamoto Suda, Jorge
3. **Año de publicación:** 2011
4. **Aplicación:** Individual
5. **Ámbito de aplicación :** Entorno Laboral – trabajadores
6. **Duración:** 10 a 15 minutos
7. **Finalidad :** Identificar el grado de Satisfacción Laboral
8. **Material:** Plantilla de pregunta y lápiz
9. **Tipo:** Escala tipo Likert.

(1) Nada importante

(2) Algo importante

(3) Importante

(4) Muy importante

### b) Descripción de la norma de calificación

A partir del puntaje total obtenido se interpreta que valores comprendidos entre 5 y 9 indican extrema insatisfacción, mientras que los que estén entre 31 y 35 indican extrema satisfacción con la vida.

### c) Validación y confiabilidad del instrumento

Según Monje (2011) la validez es el grado en que un instrumento mide lo que realmente debe de medir, por tal motivo recomienda que, para garantizar la validez de un instrumento, se debe diseñar cuando las variables han sido claramente identificadas. De acuerdo con Hernández et al. (2014) refirió que la validez es el grado en que un instrumento de investigación realmente mide la variable que se requiere medir y no otra que pueda llevar a errores.

El referido instrumento ha sido validado en Lima Metropolitana, encontrando buenas propiedades psicométricas [ $\chi^2 (8, N=324)=11.14, p=.194, CFI=.990, RMSEA=.035$ ]. En el presente estudio, se halló un nivel de confiabilidad de  $\alpha=.62$  en el factor “sentirse bien en el trabajo” y de  $\alpha=.68$  en el factor “un buen lugar para trabajar”, sin embargo, la escala en total presenta un nivel de confiabilidad de  $\alpha=.75$ , esto quiere decir que cuando el coeficiente alfa  $> .7$  es aceptable. El instrumento es válido para su aplicación para Lima metropolitana. Debido a que se está realizando un estudio para una versión válida en el ámbito nacional.

## Instrumento 2

### d) Ficha Técnica

1. **Nombre Escala:** “Satisfacción con la vida”
2. **Autores:** Diener, Emmons, Larsen & Griffin
3. **Año de publicación:** 1985
4. **Aplicación:** Individual
5. **Ámbito de aplicación:** Entorno Social – persona natural
6. **Duración:** 5 a 10 minutos
7. **Finalidad:** Identificar el grado de Sentido de la vida
8. **Material:** Plantilla de pregunta y lápiz
9. **Tipo:** Escala tipo Likert.

(1) Totalmente desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Algo en desacuerdo

(4) Me es indiferente

(5) Algo de acuerdo

(6) De acuerdo

(7) Totalmente de acuerdo.

### e) Descripción de la norma de aplicación

La aplicación es para adultos mayores de 18 años, con un tiempo de evaluación aproximado de 5 a 10 minutos. La escala cuenta con un solo factor o dimensión “Apreciación general sobre su vida” conformado por cinco ítems, bajo el formato de escala Likert de siete puntos que va desde 1, fuertemente en desacuerdo a 7, fuertemente de acuerdo.

(1) Totalmente desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Algo en desacuerdo

- (4) Me es indiferente
- (5) Algo de acuerdo
- (6) De acuerdo
- (7) Totalmente de acuerdo.

**f) Validación y confiabilidad del instrumento**

Respecto a sus propiedades psicométricas, estudios realizados en Perú avalan la confiabilidad de la prueba. En este sentido, se ha encontrado un sólo factor que explica entre el 57, 63% y el 62,49% de la varianza y niveles de confiabilidad por consistencia interna que oscilan entre  $\alpha=.78$  y  $\alpha=.85$ .

**Escala de Interpretación de Coeficiente correlacional de Karl Pearson**

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Escala de Satisfacción Laboral: "Chamba es Chamba"**

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL CHAMBA ES CHAMBA**

**Creado por: Dr. Yamamoto (2012)**

**Psicólogo social de la PUCP**

En esta primera parte de preguntas, **NO** le preguntamos sobre su trabajo actual. Queremos que piense cómo es un **TRABAJO IDEAL** para usted, cómo sería un trabajo en donde usted se sienta feliz.

Marque con una **X** la opción que refleje mejor su respuesta eligiendo entre cuatro opciones:

Para mí es importante que el trabajo ideal, el trabajo en donde me sienta feliz, me permita:

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
1	Tener una buena salud				

Para mí es importante que el trabajo ideal me ayude a:

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
2	Que yo sienta que salgo adelante				

Para mí es importante que en el trabajo ideal (no necesariamente el trabajo que tengo ahora):

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
3	Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta				
4	En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo				
5	Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien				
6	Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
7	Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos mutuamente				

Ahora, por favor piense en **SU TRABAJO ACTUAL**. Responda las siguientes preguntas pensando en el **TRABAJO QUE TIENE AHORA**.

Marque con una **X** la opción que refleje mejor su respuesta eligiendo entre cuatro opciones:

Mi trabajo actual me permite:

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
8	Tener una buena salud				

Mi trabajo actual me ayuda a:

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
9	Que yo sienta que salgo adelante				

En mi trabajo actual:

N°	Preguntas	Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
10	Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta				
11	En general, existe una buena relación entre los compañeros de trabajo				
12	Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien				
13	Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
14	Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente				

### Escala de Satisfacción con la Vida

#### Escala de Satisfacción con la Vida

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

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

a) En la mayoría de aspectos mi vida es cercana a mi ideal.	1	2	3	4	5	6	7
b) Las condiciones de mi vida son excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
c) Estoy satisfecho(a) con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
d) Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	1	2	3	4	5	6	7
e) Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada de mi vida.	1	2	3	4	5	6	7