

**Satisfacción laboral y bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos
de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.**

Donado Romero Eliana Marcela

Redondo Mercado Yeidis Enohemia

Trabajo de grado para optar título a psicólogo

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar, Cesar

2021

**Satisfacción laboral y bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos
de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.**

Donado Romero Eliana Marcela

Redondo Mercado Yeidis Enohemia

Asesora metodológica

Doctora Doris Magaly Colina Sánchez

Asesora temática

Magister Mary Isabel Salamanca Vargas

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar, Cesar

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado a Dios por ser nuestra guía, a nuestros padres por la confianza depositada durante la elección y desarrollo de este proyecto, a nuestros familiares y amigos por el apoyo incondicional en cada paso.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por dotarnos de sabiduría y discernimiento; a nuestros padres *Donado Elías, Romero Mayerlin & Redondo Jorge, Mercado Judith* por ser nuestra mayor motivación, soporte y sustento; familiares y amigos por creer en nuestras capacidades; a nuestras asesoras, la Dra. Doris Colina y Mag. Mary Salamanca por el acompañamiento, sus conocimientos, paciencia y tiempo dedicado para lograr un resultado exitoso; a la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. y al Psi. David Velandia por la oportunidad de desarrollar nuestro trabajo.

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO I. EL PROBLEMA | 10 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 13 |
| 1.3. Objetivos | 13 |
| 1.3.1. Objetivo General | 13 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 13 |
| 1.4. Justificación | 14 |
| 1.5. Delimitación del problema | 16 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | 17 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 17 |
| 2.2. Bases teóricas | 30 |
| 2.2.1. Satisfacción laboral | 30 |
| 2.2.2. Bienestar psicológico | 39 |
| 2.3. Bases legales | 42 |
| 2.4. Sistema de variables | 44 |
| 2.4.1. Satisfacción laboral | 44 |
| 2.4.2. Bienestar psicológico | 45 |
| CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO | 46 |
| 3.1. Enfoque de la investigación | 46 |
| 3.2. Tipo y diseño de la investigación | 46 |
| 3.3. Población | 46 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos | 48 |
| 3.5. Técnicas de análisis de datos | 55 |
| 3.6. Consideraciones éticas | 56 |
| 3.7. Hipótesis | 56 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 64 |
| 4.1. Análisis de los resultados | 64 |
| 4.2. Discusión de resultados | 92 |
| 4.3. Conclusiones | 94 |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| 4.4. Recomendaciones | 95 |
| Referencias bibliográficas | 97 |
| Anexos | 104 |

Lista de tablas

| | |
|---|-----------|
| Tabla 1. Población: cargo de los colaboradores | 47 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral | 49 |
| Tabla 3. Baremos de interpretación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 | 51 |
| Tabla 4. Operacionalización de la variable bienestar psicológico | 52 |
| Tabla 5. Baremos de interpretación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | 55 |
| Tabla 6. Resultados de la satisfacción laboral | 67 |
| Tabla 7. Resultados del bienestar psicológico | 67 |
| Tabla 8. Prueba estadística Shapiro-Wilk | 68 |
| Tabla 9. Baremos de interpretación de correlaciones | 68 |
| Tabla 10. Correlación entre la supervisión y autoaceptación | 69 |
| Tabla 11. Correlación entre la supervisión y relaciones positivas | 69 |
| Tabla 12. Correlación entre la supervisión y autonomía | 70 |
| Tabla 13. Correlación entre la supervisión y dominio del entorno | 71 |
| Tabla 14. Correlación entre la supervisión y crecimiento personal | 72 |
| Tabla 15. Correlación entre la supervisión y propósito en la vida | 73 |
| Tabla 16. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y autoaceptación | 73 |
| Tabla 17. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y relaciones positivas | 74 |
| Tabla 18. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y autonomía | 75 |
| Tabla 19. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y dominio del entorno | 76 |
| Tabla 20. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y crecimiento personal | 76 |
| Tabla 21. Correlación entre el ambiente físico de trabajo y propósito en la vida | 77 |
| Tabla 22. Correlación entre las prestaciones recibidas y autoaceptación | 78 |
| Tabla 23. Correlación entre prestaciones recibidas y relaciones positivas | 79 |
| Tabla 24. Correlación entre prestaciones recibidas y autonomía | 79 |

| | |
|--|-----------|
| Tabla 25. Correlación entre prestaciones recibidas y dominio del entorno | 80 |
| Tabla 26. Correlación entre prestaciones recibidas y crecimiento personal | 81 |
| Tabla 27. Correlación entre prestaciones recibidas y propósito en la vida | 82 |
| Tabla 28. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y autoaceptación | 83 |
| Tabla 29. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y relaciones positivas | 83 |
| Tabla 30. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y autonomía | 84 |
| Tabla 31. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y dominio del entorno | 85 |
| Tabla 32. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y crecimiento personal | 86 |
| Tabla 33. Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y propósito en la vida | 87 |
| Tabla 34. Correlación entre la satisfacción con la participación y autoaceptación | 88 |
| Tabla 35. Correlación entre la satisfacción con la participación y relaciones positivas | 88 |
| Tabla 36. Correlación entre la satisfacción con la participación y autonomía | 89 |
| Tabla 37. Correlación entre la satisfacción con la participación y dominio del entorno | 90 |
| Tabla 38. Correlación entre la satisfacción con la participación y crecimiento personal | 91 |
| Tabla 39. Correlación entre la satisfacción con la participación y propósito en la vida | 92 |
| Tabla 40. Coeficientes Spearman y valores sigma de las variables | 94 |

Índice de figuras

| | |
|--|-----------|
| Figura 1. Rango de edad | 64 |
| Figura 2. Nivel de estrato socioeconómico | 65 |
| Figura 3. Nivel de estudio | 65 |
| Figura 4. Cargo a desempeñar | 66 |

Anexos

| | |
|---|------------|
| Anexo 1. Consentimiento informado | 104 |
| Anexo 2. Encuesta para datos sociodemográficos | 105 |
| Anexo 3. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 | 106 |
| Anexo 4. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | 107 |

Resumen

La satisfacción laboral es un potencial objeto de estudio cuando se trabaja en las organizaciones y el bienestar psicológico es fundamental para conocer cómo se siente la persona al momento de cumplir con sus funciones. Por estas razones, el objetivo propuesto fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo correlacional, los sujetos de participación se seleccionaron por muestreo probabilístico. En total fueron 41 participantes entre 20 y 57 años (Media=38, 100% hombres), de diferentes niveles de estudio, estratos socioeconómicos y cargos. La recolección de los datos se realizó a través de una encuesta para los datos sociodemográficos, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y la adaptación chilena de Véliz, (2008) de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Se evidenció que los niveles de satisfacción laboral se encuentran entre algo y bastante satisfechos, y los puntajes de bienestar psicológico varían para cada dimensión; se halla por medio de los coeficientes Spearman y los valores sigma establecidos que no existe correlación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Palabras claves: psicología, satisfacción laboral, bienestar psicológico, correlacional.

Abstract

Job satisfaction is a potential object of study when working in organizations and psychological well-being is essential to know how the person feels when fulfilling their functions. For these reasons, the proposed objective was to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being. A quantitative approach was used, a non-experimental design, of a correlational type, the participation subjects were selected by probability sampling. In total, there were 41 participants between 20 and 57 years old (Average = 38, 100% men), of different levels of study, socioeconomic strata and positions. Data collection was carried out through a survey for sociodemographic data, the Job Satisfaction Questionnaire S20 / 23 and the Chilean adaptation of Véliz, (2008) of the Ryff Psychological Well-being Scale. It was evidenced that the levels of job satisfaction are between somewhat and quite satisfied, and the psychological well-being scores vary for each dimension; It is found by means of the Spearman coefficients and the established sigma values that there is no significant correlation between job satisfaction and psychological well-being of the employees of the inter-team area of the company Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Keywords: psychology, job satisfaction, psychological well-being, correlational.

Introducción

El presente proyecto de investigación desarrolla las variables de satisfacción laboral y bienestar psicológico, bajo la principal finalidad de determinar la relación existente entre estas. Es imprescindible reconocer la importancia de promover la satisfacción de los colaboradores en la organización, lo que posibilita un desarrollo personal de su experiencia laboral relacionado con el bienestar psicológico de los empleados. Reconociendo que actualmente a nivel de la psicología del trabajo y las organizaciones, se tienen en cuenta las variables seleccionadas que influyen en áreas como la productividad y crecimiento de las empresas, donde también se resalta la afinidad con la calidad de vida en el trabajo.

Dentro de las organizaciones se señala que el bienestar psicológico ha adoptado una orientación atractiva al reconocer la importancia de las emociones y afectos momentáneos en la conducta de respuesta de los colaboradores, haciendo referencia a la necesidad de cuidado en las situaciones que se ven en las organizaciones dado que estas pueden influir en el sentimiento, pensamiento y comportamiento de los individuos en el lugar donde realiza sus labores según Bravo y Jiménez, (2011). Además, la satisfacción laboral es vista como un resultado de factores tanto externos como internos, de los cuales se destaca la motivación, el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia, de manera que se vea reflejada la productividad.

La satisfacción laboral es un potencial objeto de estudio cuando se trabaja con las organizaciones, por ser un aspecto clave en cualquier empresa, por otra parte, el bienestar psicológico es fundamental para conocer el estado de la persona al momento de cumplir sus funciones. Con base en lo anterior, se complementa con los objetivos de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, identificar los niveles de satisfacción, describir las dimensiones de bienestar psicológico y caracterizar sociodemográficamente los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

CAPÍTULO I

1. El problema

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad para las organizaciones es imprescindible trazarse objetivos estratégicos como: alcanzar el éxito y ser competitivas. Por consiguiente, en términos de desempeño y cumplimiento de metas, el talento humano es el encargado de impulsar una organización al posicionamiento y el logro de propósitos previamente establecidos, por ello, es de gran importancia otorgarle la primera posición, eligiendo estrategias que permitan un sentimiento de valor, satisfacción y reconocimiento. En este orden de ideas, la empresa seleccionada para el desarrollo del presente estudio es filial del grupo INTERASEO S.A. E.S.P - Aseo del Norte S.A. E.S.P (ubicada en el municipio de Valledupar, departamento del Cesar).

Al respecto, conviene precisar que, según el código de comercio en Colombia, esta empresa es una sociedad anónima; y de acuerdo con información registrada en el “*Programa de inducción y reinducción*” es una entidad prestadora de servicios públicos para la zona Valledupar, sus corregimientos y los municipios circunvecinos. No obstante, tiene como propósito superior generar calidad de vida transformando sosteniblemente comunidades y su responsabilidad social empresarial es considerada como una postura que impacta de forma no perjudicial según la normativa, esto permite no afectar el bienestar de la sociedad y del medio ambiente (Aseo del Norte S.A. E.S.P, 2021).

De lo anterior, resulta importante dar a conocer que, desde la capital del departamento de Antioquia, sede central de la empresa, ubicada en el sector del Poblado, se realizó en 2018 la evaluación del clima organizacional, utilizando como herramienta la “Escala de actitudes para la investigación sociológica, psicológica y pedagógica” de Batista, para las respectivas revisiones anuales en los empleados por medio de instrumentos de medición. Asimismo, según la información suministrada por el director de gestión humana, en la empresa se han tenido en cuenta para evaluación cuatro variables, liderazgo y relaciones laborales en el año 2018, y entorno laboral y comunicación para el 2019; por la situación suscitada a raíz de la pandemia, no se registra información del año 2020 y 2021.

Lo dicho hasta aquí permite considerar como principal finalidad del presente proyecto de grado determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores asignados al área de interequipos. Cabe mencionar, que en esta división se encuentran los siguientes cargos: coordinador, analista, facilitador de mantenimiento, almacenista, mecánico, lavador, lubricador, pintor, soldador, electricista, operario montallantas y aprendiz; con una jornada de trabajo equivalente a ocho horas diarias, en horarios de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. - de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. - de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. distinguidos con las letras A-B-C respectivamente; cumpliendo estos con la clasificación de horarios rotativos.

Al llegar a este punto y para efectos de aclaración al lector del presente estudio, se abreviarán a partir de este momento las variables de satisfacción laboral con la sigla SL y bienestar psicológico con BP. En primer lugar, la SL fue definida por Locke (1976) según Chiang, et al., (2018) como “El estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”; asimismo, reconociendo la amplitud del concepto del BP se utiliza la definición de Díaz y Sánchez (2002) citados por Loera, et al., (2008):

El bienestar psicológico como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, incluye una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, etc.) y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas), que mediante una compleja interacción generan en el individuo percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis. (p. 91).

Se puede incluir aquí, que se han propuesto diferentes definiciones de la SL, en donde la mayoría han sido resaltadas desde el componente afectivo de las actitudes, refiriéndose a las emociones o sentimientos; a los elementos cognitivos como creencias sobre las características positivas o negativas; y conductuales aludiendo a las conductas o experiencias basadas en relación con el objeto actitudinal. Dentro de estas, se menciona que “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (Newstrom, 2011, p. 218).

Argumentando las definiciones conceptuales, es de suma importancia contar de primera mano con la información concerniente a la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores en la empresa, es decir, la situación de la organización en relación a las variables en desarrollo, debido a la directa influencia que posee en los resultados, productividad y/o logros de manera individual y grupal. Pese a que se han registrado diferentes informes en la entidad, la pronta intención es adquirir datos recientes y actuales del área para un panorama preciso que proporcione claridad para los diversos procesos en la población objeto estudio.

De acuerdo a la delimitación conceptual, según Rivera, et al., (2018) una aproximación a su concepto desde el punto de vista de la psicología y las organizaciones, es que el BP es considerado como “Un eje fundamental en el trabajador, no solo abarca la salud mental en general, sino también la estabilidad emocional, la motivación, los objetivos e incluso hasta el propio estilo de vida que puede llegar a poseer una persona”. En otras palabras, para Pujol-Cols y Dabos (2018), el bienestar psicológico se hace énfasis bajo un enfoque situacional donde circunstancias fuertes pueden generar un impacto sobre actitudes y comportamiento de los empleados.

Desde la mirada de la psicología positiva se relaciona el bienestar directamente con la búsqueda de desarrollo humano, con una procedencia vinculada a lo bueno, espiritual y las cualidades, teniendo esto que ver con una vida satisfecha, con el crecimiento personal y desarrollo potencial en cada dimensión de la humanidad, según la postura de Rivera, et al., (2018). Cabe resaltar que en el estudio correlacional “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La esperanza, Perú” se comprobó la relación significativa entre la SL y BP según Gutiérrez y Moya (2018); por ende, se replica en la ciudad de Valledupar para conocer las similitudes entre ambas investigaciones.

Por tanto, la satisfacción laboral es vista como un resultado de factores tanto externos como internos, de los cuales se destaca la motivación, el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia, de manera que se vea reflejada la productividad. Dentro de las organizaciones Bravo y Jiménez (2011) señalan que el BP ha adoptado una orientación atractiva al reconocer la importancia de las emociones y afectos momentáneos en la conducta de respuesta de los colaboradores, haciendo esto referencia a la necesidad de cuidado en las situaciones que se ven

en las organizaciones dado que estas pueden influir en el sentimiento, pensamiento y comportamiento de los individuos en el lugar donde realiza sus labores.

Con base en lo antes mencionado, se destaca la percepción de los colaboradores en cuanto a la ejecución de las funciones asignadas pertinentes al área cumplidas bajo turnos rotativos, teniendo en cuenta el nivel de operatividad que desempeñan para la empresa; lo que es posible percibir a través de las respuestas emanadas en la aplicación de los instrumentos de medición. En este sentido, las dimensiones que los conforman son aspectos que detallan cierta información, por ejemplo, la supervisión de los superiores, el ambiente físico de trabajo (ventilación, iluminación, temperatura), objetivos a alcanzar, oportunidades ofrecidas de formación y promoción, y la interacción con su entorno de trabajo, en relación a SL; como lo es en BP el reconocimiento propio, motivación, trayectoria de vida, crecimiento personal, interacción con el entorno e independencia.

1.2. Formulación del problema

La satisfacción laboral es un potencial objeto de estudio cuando se trabaja con las organizaciones, por ser un aspecto clave en cualquier empresa, mientras que el bienestar psicológico es fundamental para conocer cómo se ve y se siente la persona al momento de cumplir sus funciones. A partir de esto, nace el deseo de conocer ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

1.3.2. Específicos

- Caracterizar sociodemográficamente por edad, nivel socioeconómico, cargo y nivel de estudio de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

- Identificar el nivel de satisfacción laboral con respecto a supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y con la participación en la población objeto de estudio.
- Describir la auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida en la población objeto de estudio.
- Establecer la correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

1.4. Justificación

La principal finalidad de esta investigación es determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, reconociendo que actualmente a nivel de la psicología del trabajo y las organizaciones, se tienen en cuenta las variables seleccionadas en el presente trabajo de grado, que influyen en áreas como la productividad y crecimiento de las empresas, donde también se resalta la afinidad con la calidad de vida en el trabajo. Es imprescindible reconocer la importancia de promover la satisfacción de los colaboradores en la organización, concerniente a los aspectos que engloban su trabajo, desde sus funciones hasta las condiciones en las que las desempeñan, lo que posibilita un desarrollo personal de su experiencia laboral relacionado con el bienestar psicológico de los empleados.

También es cierto que, la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. hace partícipe a sus colaboradores del programa de bienestar “Estar bien”, el cual cumple con una clasificación que responde a la calidad de vida, destacándose por el día de la familia, trabajo en casa, medias jornadas libres, horarios flexibles, orientación para la reubicación y retiro laboral y jornadas de salud, donde se celebran fechas especiales como lo son cumpleaños, día del género, día de la madre y padre, amor y amistad, día del niño y novenas navideñas, entre otras; con dichas actividades la dirección pretende mantener y favorecer el bienestar psicológico.

Por la razón sustentada en el párrafo anterior, se decide tomar la muestra poblacional de los colaboradores pertenecientes al área de interequipos, es decir, aquellos colaboradores que se les ha asignado funciones específicas de mantenimiento para la disponibilidad de los equipos en la empresa Aseo del Norte S. A. E. S. P. Por tanto, esta población se beneficiará con el desarrollo de este estudio, de acuerdo a los resultados que se van a encontrar, se aportan

directamente al programa de bienestar “Estar bien” creado al interior de la empresa, desde ese punto, se justifica porque los resultados contribuirán en la toma de decisiones y optimización de procesos por parte de los directivos, impacto en la población usuaria de los servicios, en el despliegue de actividades a favor de la población objeto de estudio, incluyendo la percepción del talento humano, como cliente interno.

Como muestra de lo señalado, el panorama laboral está caracterizado por una alta exigencia y una constante necesidad de adaptación a los cambios generados por los diversos acontecimientos frecuentes e influyentes en el comportamiento de las personas al interior de las entidades, como lo es, la coyuntura de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19. En este sentido, existe una aprobación global con relación a la premisa de que el talento humano es el recurso más valioso para una organización, por esta razón, en los últimos años la tendencia se ha direccionado al mejoramiento de las condiciones de trabajo y promover el bienestar de los colaboradores que hacen parte de una empresa.

Por tanto, con el producto final de la presente investigación se pretende obtener un insumo útil para la toma de decisiones y para la planeación anual, referente a las actividades de bienestar en la empresa y/o en la proyección de planes de mejoramiento. Se abarca el desarrollo de las variables SL y BP con el fin de generar una investigación a manera de aporte innovador a la empresa y a la Universidad Popular del Cesar como ente de educación superior, donde se precise el conocimiento de los resultados, a pesar de que existe un programa de bienestar en Aseo del Norte, no existe históricamente en Valledupar un estudio donde se logre evidenciar, el determinar la relación de las dos variables.

Se justifica teóricamente, porque se espera que sus resultados sirvan para complementar el respaldo teórico establecido por los autores reconocidos Carol Ryff o María Martina Casullo para el BP, y Edwin Locke o John Newstrom en la SL; desde lo metodológico, en la utilización de los instrumentos estandarizados de medición como herramientas para la recolección de información en los colaboradores, además, los resultados generados sean útiles como antecedentes para futuros estudios con similitud de variables; desde lo práctico, para dar respuesta al interrogante y a los objetivos planteados.

Finalmente, el hallazgo o resultado final de este proyecto se presenta como un aporte a la comunidad científica, y en cuanto a direccionamiento estratégico de la organización donde

se desarrolla, al momento de optimizar los lineamientos corporativos, identificar fortalezas, debilidades internas y externas, además, reevaluar su visión que está propuesta para el año 2021; en otras palabras, a través del insumo generado se les permite como empresa ajustar, tomar decisiones y conservar el talento humano, y a las autoras de esta investigación como psicólogas en formación próximas a titulación, en la profundización y fortalecimiento del referente intelectual del campo de la psicología del trabajo y las organizaciones a partir de la revisión bibliográfica realizada.

1.5. Delimitación del problema

La investigación se delimita al punto de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en la muestra, bajo el campo de la psicología y las organizaciones, teniendo como población para el desarrollo del estudio los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P. de la ciudad de Valledupar, contando con el marco de tiempo del año lectivo 2021.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico referencial

2.1. Antecedentes de la investigación

En el siguiente apartado se evidencian los antecedentes correspondientes a las investigaciones o estudios realizados a nivel internacional o global, latinoamericano, nacional y regional o local, los cuales están relacionados con las variables de satisfacción laboral y bienestar psicológico que aportan de manera directa al desarrollo del capítulo.

El primer ejemplo es el trabajo de grado de Tineo (2020) denominado “Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools de la ciudad. La muestra seleccionada estuvo representada por 102 docentes de los entes educativos.

Fue utilizada la técnica de la encuesta y, además, el cuestionario como instrumento de recolección de datos, para evaluar el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral; dicha validación fue aplicable con un 89,6% y la confiabilidad fue evaluada mediante la prueba Alfa de Cronbach, resultando 0,65 para la primera variable y 0,76 para la segunda, respectivamente. En cuanto a los resultados descriptivos el 15,7% de los docentes manifiestan que el desarrollo organizacional es bajo, el 35,3% mencionan que es medio, 35,3% afirman que es alto y el 13,7% confirman que es muy alto. Asimismo, de los maestros, el 14,7% consideran la satisfacción laboral baja, el 39,2%, media, el 31,4% confirmaron que es alta y el 14,7% de ellos la confirmaron muy alta. Con respecto al análisis inferencial, se afirma la existencia de una relación significativa positiva entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral.

Su principal conclusión, fue el fortalecimiento del desarrollo organizacional, por parte de la gerencia general y el equipo especializado de la entidad, realizando evaluaciones constantes y planes estratégicos con relación a la manera en que se desarrolla la organización. Este antecedente, presenta punto de coincidencia o semejanza con el presente proyecto de grado en la variable de la satisfacción laboral y con respecto a la metodología, en el enfoque, tipo y diseño de la investigación, se diferencia en la segunda variable estudiada.

En este mismo sentido, en España, se presenta la investigación realizada por Moral y Ganzo (2018) denominada “Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles”, que tuvo como objetivo principal comprobar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional. Contó con una población de 214 participantes, donde la muestra final fue de 192 trabajadores entre 18 y 65 años de diferentes ámbitos profesionales y con diversos niveles de experiencia.

Para la recolección de datos, se utilizó la medida de autoinforme EQ-i, Bar-On1997 en su versión abreviada Bar-On2002 y la adaptación de esta al castellano por López-Zafra, Pulido y Berrios en el año 2014, con respecto a la variable de inteligencia emocional; y en cuanto a la satisfacción laboral, se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998), versión reducida de su test original, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 de los mismos autores.

El principal hallazgo de este estudio fue confirmar que el ámbito de dedicación profesional sí tiene implicaciones tanto a nivel de inteligencia emocional de los trabajadores como en la satisfacción de estos con el trabajo; concluyendo así, que otros factores, como los años de experiencia laboral, no influyen directamente, en la satisfacción profesional percibida por los trabajadores. En relación con la actual investigación, se asemeja en la variable de satisfacción laboral, tipo y diseño de investigación, y la mención del instrumento utilizado para la recolección de datos, y se diferencia, en el contexto geográfico y la población objeto de estudio.

Por otra parte, a nivel internacional tenemos el estudio de grado realizado por Gutiérrez y Moya (2018) el cual abarcó las dos variables a desarrollar en la presente investigación, titulado Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02-La esperanza, en Trujillo, Perú. Este tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes, se realizó bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Así mismo, la muestra estuvo conformada por 153 docentes de educación secundaria de la institución educativa de la UGEL 02-La esperanza; se utiliza como técnica la encuesta e

instrumentos de recolección de datos la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

Este estudio se apoyó en autores como Wrigth y Cropanzano (2004) reportaron por medio de trabajos de campo que existe la oportunidad de examinar simultáneamente la contribución relativa de ambas variables en el desempeño laboral. Se utilizó para definir la satisfacción laboral a Palma (1999) quien la considera como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y funciones; por otro lado, Diener, Suh, Lucas y Smith (1999), señalan que el bienestar psicológico es el constructo creado en relación con las experiencias personales.

En relación con lo anterior, en este trabajo se concluyó el hallazgo de una relación significativa entre las dimensiones y condiciones de la satisfacción laboral y bienestar psicológico en la población, se llegó a esta deducción por medio de los resultados, que fueron en la dimensión satisfacción, que el 55.56% de los encuestados presentaron un nivel de satisfacción laboral regular; el 39.22% mostró un nivel parcial de insatisfacción laboral, el 4.58% presentó un nivel alto de insatisfacción laboral y un 0.65% mostró un nivel parcial de satisfacción laboral respectivamente. En cuanto al bienestar psicológico, se encontró que más de la mitad de los docentes, presenta un nivel medio de bienestar psicológico en un 56.86 %; mientras que el 41.18% tiene nivel bajo y el 1.96% tiene un nivel alto.

Es preciso resaltar que, como diferencia se tiene la población en la que se realiza y el tamaño de la muestra. Para concluir este ejemplo, la utilidad de este trabajo se centra en la finalidad de buscar esa relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico, pudiéndose concluir esta hipótesis, dado que los resultados arrojan una relación significativa y el principal punto de coincidencia.

Otros antecedentes pertenecientes a esta línea de trabajo, en el contexto nacional se desarrolló el proyecto de investigación por Rojas, et al., (2019) en la ciudad de Cúcuta, titulado “Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral”, la cual tuvo como objetivo analizar la relación existente entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de carácter público. El estudio se desarrolló desde la perspectiva del paradigma positivista, investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional. Para la conformación de

la muestra, los sujetos de investigación se determinaron por muestreo aleatorio simple, en total fueron 75 personas participantes.

La recolección de datos se realizó por medio de dos escalas tipo Likert, la primera denominada ¿Cómo es mi estilo de vida? para determinar los hábitos de vida de las personas objeto de estudio, y la segunda escala es la Font-Roja que se utiliza para determinar la satisfacción laboral. Con ello se evidenció, estilo de vida en nivel bajo con una frecuencia de 69 personas el cual corresponde al 92%, y la satisfacción laboral en un nivel moderado con una frecuencia de 58 personas y un porcentaje del 77%; concluyendo así, que los hábitos de vida saludables no se relacionan con la satisfacción laboral, lo que quiere decir que la satisfacción laboral es independiente a los hábitos de vida saludables.

La similitud encontrada entre ambas investigaciones se relaciona con la variable de satisfacción laboral, el enfoque, tipo y diseño de investigación, mientras que dentro de las diferencias se encuentra la segunda variable, es decir, hábitos de vida saludable, el número de la muestra y los instrumentos de medición utilizados para la recolección de los datos. Cabe resaltar de este estudio, la utilidad prestada para este trabajo debido a ser desarrollada recientemente en Colombia.

El segundo ejemplo del contexto pertenece a Mendoza, et al., (2020) realizaron la investigación titulada “Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander”, bajo la finalidad de ahondar en la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector de confecciones en Piedecuesta. La metodología con la que se desarrolla es con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal.

La muestra que se seleccionó fueron 72 empresas de confecciones en Piedecuesta, Santander utilizando un muestreo probabilístico. Se aplicaron como instrumentos, el Cuestionario OCAI para la variable de cultura organizacional, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Cuestionario UWES-17 para engagement; donde se obtuvieron como resultados que, un alto nivel de cultura organizacional, un buen nivel de satisfacción y comprometidos con el trabajo que realizan.

En este antecedente, se resalta como punto de coincidencia el enfoque, tipo y diseño de investigación, además, el instrumento de recolección utilizado en la variable de satisfacción laboral; como desigualdad está la relación de tres variables y la población participe en el estudio. La utilidad está en el señalamiento del personal de la empresa como un elemento fundamental, pertinente esto al buen desempeño de las actividades diarias.

Otro estudio similar en Colombia, es el informe final de investigación para optar al título a Magister de Gestión Social Empresarial, llamado “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minerías Texas Colombia” por Wilches (2018), en Bogotá, cuyo objetivo fue identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. Este estudio se realizó con un alcance descriptivo, de corte correlacional, en una muestra de 40 trabajadores, que fueron seleccionados bajo ciertos criterios, por ejemplo, contar con un trabajo directo en la compañía, desarrollar sus actividades en las oficinas de la ciudad y, por último, experiencia mayor a seis meses en el cargo.

Este contó con las bases teóricas para describir las dos variables trabajadas, Chiang, Salazar y Núñez (2017) establecen que “El clima organizacional, al igual que la satisfacción laboral, condicionan el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, contribuyendo a factores como enraizamiento, arraigo y permanencia”. Con base al desarrollo teórico, utilizaron como instrumento de recolección la entrevista semi-estructurada, para ampliar la información con los entrevistados y una encuesta tipo likert sobre ambas variables, la cual contó con 25 preguntas. Permitiendo así, concluir con los resultados que, la empresa tiene una percepción positiva en torno al clima organizacional, los cuales se relacionan con factores de una satisfacción laboral, permitiendo promover la autonomía y responsabilidad.

Con la presente investigación existe coincidencia en la variable de satisfacción laboral, además, en el tipo de investigación que es descriptivo correlacional. Como puntos de diferencia, el hecho que se lleva a cabo en una muestra más pequeña. Es de utilidad, porque por medio de la encuesta realizada se conoció la percepción de los trabajadores sobre la empresa, sus expectativas, motivaciones y por ende la satisfacción que les genera pertenecer a la empresa.

También en esta línea es necesario nombrar el estudio realizado en la ciudad de Barranquilla, por Bedoya, et al., (2018) titulado “Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano”. En este trabajo, el objetivo principal fue determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral en los docentes, teniendo en cuenta la asociación entre los factores asociados como: condiciones sociodemográficas y laborales.

La población corresponde a los docentes de una Institución de Educación Superior del caribe colombiano con énfasis en carreras técnicas y tecnológicas, la muestra corresponde a 100 docentes que laboran con una vinculación igual o mayor a 1 año y que, decidieron participar en la investigación. Para la recolección de la información se utilizó una encuesta escrita versión S20/23 de Meliá y Peiró, la cual se aplicó a los encuestados de manera individual y de forma auto administrada. En general, los docentes de la institución mostraron altos niveles de satisfacción con respecto a los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y participación; sin embargo, las mayores insatisfacciones se presentan en el salario y los espacios físicos de la institución, mientras que la supervisión y la satisfacción intrínseca son las que presentan menores niveles de insatisfacción.

Se concluyó que las mayores insatisfacciones están relacionadas con los espacios físicos de la institución y el salario; existiendo relación significativa entre el nivel académico y los factores supervisión-participación, el cargo y factores de ambiente físico-prestaciones-edad. Esta investigación tiene como punto de coincidencia el instrumento de medición y una de sus diferencias, es la población en la cual se desarrolló. Contribuye de manera directa al presente trabajo de grado por ser realizado en el caribe colombiano, cumpliendo con los requisitos para referenciar como contexto regional-espacial.

En ese mismo sentido Moreno, et al., (2018) realizan la investigación titulada “Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección”, la cual tuvo como objetivo analizar la satisfacción de los empleados de las pymes exportadoras del sector textil-confección. Este estudio se enmarca en el tipo descriptivo, fundamentada en el método cuantitativo, con una sistematización procedimental sustentada en un diseño de carácter no

experimental transeccional, realizando un censo en las 19 pymes exportadoras del sector textil-confección de Barranquilla, Colombia, registradas en la Cámara de Comercio.

Como instrumento de recolección de información se recurrió a un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert, el cual arrojó un índice de confiabilidad del 0.926. Los datos fueron procesados mediante la utilización de medidas de tendencia central, evidenciándose que los indicadores por debajo de la media establecida corresponden a la variedad de trabajo, reconocimiento del desempeño, seguridad, estabilidad, oportunidades y relación con los compañeros; mientras que los indicadores referidos al salario, estructura y flexibilidad laboral, alcanzaron los niveles de mayor satisfacción. Se concluye, que los efectos globalizadores en este sector, exigen que las empresas colombianas definan estrategias orientadas a potenciar la satisfacción en los atributos del empleo, dado que el recurso humano se constituye en su factor más importante de competitividad.

Uno de los puntos de semejanza es el campo de la psicología organizacional donde se ejecuta el estudio, la variable de satisfacción laboral y parte de la metodología utilizada, así como, la diferencia radica en el propósito general de las investigaciones. Contribuye directamente por realizarse en los últimos años en el contexto caribe colombiano, cumpliendo con los requisitos necesarios.

El último ejemplo nombrado a nivel regional de la variable de satisfacción laboral, es el estudio realizado por Tapias (2019), titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro”, con el objetivo de determinar lo anterior. Se realizó bajo la metodología cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental.

En su marco teórico, utilizan a Herrera y Sánchez (2012) quienes citan a Schultz (1985) propone que la satisfacción laboral es aquella disposición mental que tiene un trabajador en sus labores. En forma global, esta variable la definen como a las actitudes generales que tiene un sujeto en relación a los diversos aspectos de su trabajo, siendo un factor de bienestar del trabajador dentro de la organización. Se utiliza como instrumentos de recolección, para clima organizacional, la escala de medición ECO y, el ISL*66, el cual mide satisfacción laboral; teniendo como muestra 57 empleados de los colegios Avelina Moreno e Instituto Técnico

Industrial del municipio del Socorro Santander, los cuales están catalogados como colegios públicos.

Por medio de este estudio se estableció que existe una influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, permitiendo saber que conforme se acerque el grado de excelencia del clima organizacional mayor será la SL. En los puntos de coincidencia se encuentran en la variable que se mide en nuestro estudio, a pesar que no se usa el mismo instrumento de recolección, y se tiene como otra diferencia el factor clima organizacional. La utilidad se encuentra en función de los resultados, creando la necesidad de fomentar diversas estrategias para el enriquecimiento del clima organizacional, para generar un alto grado de satisfacción laboral, mejorando el desempeño de los trabajadores.

Como segunda variable se encuentra el bienestar psicológico, existen numerosos ejemplos de investigaciones de esta naturaleza. El primer antecedente es un estudio realizado por (Advíncula, 2018) en Perú, titulado “Regulación emocional y bienestar psicológico en estudiantes universitarios”, el cual tuvo como objetivo principal examinar la relación entre las estrategias de regulación emocional y el bienestar psicológico global y sus 6 dimensiones en los estudiantes de una universidad privada de Lima. Su diseño fue de tipo correlacional con una muestra conformada por 111 estudiantes, entre 16 y 25 años de edad; y se utilizaron dos instrumentos de medición: el Cuestionario de Autorregulación Emocional ERQP y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, ambos instrumentos adaptados al contexto peruano.

Entre los resultados, se obtuvo correlaciones significativas entre la regulación emocional y el bienestar psicológico; también, correlaciones significativas entre los tipos de regulación emocional y las sub-escalas de bienestar psicológico. Finalmente, se halló diferencias por sexo biológico en la sub-escala de autonomía; los estudiantes desarrollan las mismas capacidades en la regulación de las emociones y el bienestar que experimentan. En esta oportunidad, el bienestar psicológico es la variable de semejanza entre ambos estudios; mientras que, la regulación emocional como segunda variable es uno de los puntos de diferencia, así como el instrumento de medición aplicado para la regulación emocional y el número de la muestra poblacional.

Otro ejemplo es el trabajo realizado por Ross, et al., (2019) en México, titulado “Bienestar psicológico en estudiantes universitarios” tuvo como objetivo describir el grado de bienestar psicológico en universitarios de licenciatura en psicología del Instituto Tecnológico de Sonora, buscando así detectar áreas débiles y fuertes en su bienestar psicológico y, exponer las habilidades que pueden desarrollar para una mejora en su calidad de vida. Se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño no experimental, utilizando una muestra de 120 estudiantes universitarios del programa de psicología, donde el 79.2% fueron mujeres y 20.8% hombres.

Como instrumento de recolección se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), por medio del cual se reveló un nivel medio en las dimensiones de las relaciones positivas, autonomía y el dominio del entorno, donde se concluyó que, la población expresa un bienestar psicológico dentro de los rangos medio y bajo, a pesar de eso, existe dificultad en sus habilidades para crear y mantener relaciones con otras personas. En este estudio se puede tomar como punto de coincidencia la variable de bienestar psicológico, y en cuanto a la metodología, existe igualdad en el enfoque utilizado; de igual forma, hace parte de las diferencias, la población donde se realiza y el tamaño de la muestra. Este trabajo es útil en el reconocimiento de la influencia de la salud mental en los diferentes procesos que lleva una persona, siendo el caso de este trabajo el académico.

Con respecto a los antecedentes nacionales de la variable bienestar psicológico, existen otros trabajos como el “Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos”, realizado por Pineda, et al., (2018), en Bogotá y Tunja, publicado por la Revista de la Pontificia Universidad Javeriana en Cali; cuyo principal objetivo fue revisar las propiedades psicométricas de validez y de confiabilidad de las escalas de bienestar psicológico en la versión de 39 ítems de Dierendonck y en la versión de 29 ítems propuesta por Díaz y et al.

El trabajo se realizó bajo la metodología instrumental de naturaleza psicométrica para evaluar las características psicométricas de la EBP, con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, teniendo como población en Bogotá a 533 estudiantes de pregrado y posgrado, y 194 en la ciudad de Tunja, significando que la muestra final en las dos ciudades fue de 727

personas. La técnica utilizada fue una ficha sociodemográfica para recolectar datos como sexo, edad, estatus sociodemográfico, nivel educativo y ciudad, con el fin de obtener información acerca de la muestra. Para la recolección se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, tanto la de 29 como la de 39 ítems.

Por otra parte, se tuvo a Ryff (1989) desarrolló un modelo multidimensional, la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), como una forma de evaluación objetiva, definida en 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Esto permitió obtener como resultado que la versión de 29 ítems fue ligeramente superior a la versión de 39 ítems. En conclusión, la escala EBP da cuenta de una estructura teórica consistente con la versión original de Ryff, por tanto, la EBP es una prueba psicológica válida y confiable para la valoración del BP en jóvenes colombianos. Se tiene como coincidencia la variable bienestar psicológico; como punto de diferencia, en el presente trabajo no se toma a consideración la satisfacción laboral y, además, la población a la que se dirige es muy amplia.

En la revista Duazary de la Universidad del Magdalena, Santa Marta, se publicó el artículo realizado por Salas, et al., (2019) titulado “Bienestar psicológico de los sobrevivientes del conflicto armado: una arista de la salud mental”. Tuvo como objetivo evaluar el bienestar psicológico de la población víctima del conflicto armado de siete municipios de Colombia, entre ellos las unidades de víctimas del Magdalena Medio, Montería, Santa Marta, Cali y Medellín, beneficiadas por alguna medida de atención, asistencia y reparación de la ley 1448 de 2011. Este artículo se deriva de la investigación titulada “Bienestar psicológico, calidad de vida y apoyo social de población víctima del conflicto armado en Colombia”, financiada por la Universidad Cooperativa de Colombia.

Por lo anterior, se utilizó un estudio de enfoque cuantitativo descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo compuesta por 1139 sobrevivientes del conflicto armado, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un formato para recoger la información que permitió describir la muestra en términos de datos sociodemográficos, hecho victimizante y tipo de medida recibida de la ley de víctimas y restitución de tierras.

Se aplicó la escala de Bienestar psicológico de Ryff traducida al español; donde se obtuvo como resultados que las dimensiones con mejor valoración fueron “propósitos en la vida” y “crecimiento personal”; dimensiones con calificaciones más bajas son “relaciones positivas” y “autonomía”. Por esto, se concluyó que el bienestar psicológico es percibido mejor en función de plantearse metas para sí mismo y mostrar una mejora, pero que la autonomía se ve afectada, así como las relaciones positivas por asuntos relacionados con el conflicto armado. De modo que, uno de los puntos de coincidencia con este proyecto es la aplicación del cuestionario para la variable de BP, teniendo en cuenta, como diferencia la población trabajada y su influencia en la segunda variable del estudio.

Otra revisión realizada en la ciudad de Medellín, se encuentra el trabajo de investigación realizado por Castaño (2019) titulado “Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería de la Universidad de Antioquia”, el cual tuvo como objetivo examinar la relación entre ambas variables en los estudiantes de dicha facultad de la UdeA. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo y diseño no experimental, con muestreo no probabilístico por conveniencia. Participaron 161 estudiantes, 86 hombres y 75 mujeres, la edad estuvo entre los 22 y 50 años.

Para medir el bienestar psicológico, fue utilizada la adaptación de la Escala de bienestar psicológico de Ryff realizado por Díaz et al. en el año 2006, que mide relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida, y, para valorar el rendimiento académico se usó un autorreporte del promedio académico obtenido en el último semestre finalizado, estos como instrumentos de recolección de datos.

Los resultados permitieron determinar que existe una correlación positiva entre las variables de bienestar psicológico y rendimiento académico en los estudiantes de pregrado de la facultad. Se halló que la correlación es débil, razón por la cual no se estableció que en esa población el bienestar psicológico aumenta en función de un mejor promedio académico o viceversa, de una manera determinante. Este estudio mantiene relación con el presente en la variable de BP y el instrumento de medición aplicado, así como la metodología utilizada; diferenciándose en la población trabajada y la segunda variable relacionada; representa utilidad por el hecho de registrarse en el contexto nacional.

En el sentido de los antecedentes regionales, está la investigación realizada por Sánchez (2018) titulada “Bienestar psicológico en jóvenes víctimas del conflicto armado registrados en la unidad de víctimas de Santa Marta”, la cual se realizó con el propósito determinar el nivel de bienestar psicológico y su relación con algunas variables sociodemográficas en jóvenes víctimas del conflicto armado registrado en la Unidad de Víctimas de la ciudad. Este estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño empírico analítico, de tipo descriptivo correlacional, en una muestra no probabilística intencional de 115 jóvenes víctimas, entre las edades de 18 a 22 años.

La escala de bienestar psicológico de Ryff y la encuesta de datos sociodemográficos fueron los instrumentos de medición utilizados. En términos de los resultados, se encontró un porcentaje de 70% en el nivel medio de bienestar psicológico, siendo este dato predominante en jóvenes víctimas, y en las dimensiones de bienestar, un 83% autoaceptación y 72% en propósito en la vida de jóvenes se ubicó en un nivel medio; siendo relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno y crecimiento personal dimensiones en un nivel bajo. Este estudio es de utilidad por estar contextualizado en la misma región espacial, de igual forma, el propósito de medición a la variable de bienestar psicológico es la similitud entre ambas investigaciones. Así como, sus objetivos, cuentan como punto de diferencia para ir dirigidos a una segunda variable en relación al conflicto armado.

También se encuentra el estudio realizado por Uribe, et al., (2018) en el departamento de Córdoba, titulado “La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes”. Esta investigación tuvo como propósito identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico, donde se empleó un diseño transversal correlacional en una muestra de 104 adolescentes, entre 15 y 18 años, que estudian en instituciones educativas ubicadas en zonas de bajos recursos y socialmente vulnerables de la ciudad de Montería. Se realizó un muestreo intencional por conveniencia para seleccionar a los participantes.

Fueron utilizados dos instrumentos de medición, en cuanto a las estrategias se aplicó la Escala de Afrontamiento para Adolescentes desarrollada por Frydemberg y Lewis, y la Escala de Bienestar Psicológico propuesta originalmente por Ryff, al objeto de evaluar sus dimensiones

teóricas. Una vez aplicados los cuestionarios, se procedió a sistematizar y analizar la información para luego realizar el informe final del proyecto donde se identificó una asociación significativa entre las variables de afrontamiento y bienestar psicológico. Por esto, los adolescentes que utilizan de forma recurrente estrategias de afrontamiento dirigidas a la resolución de problemas y a la búsqueda de apoyo social presentan mayores niveles de bienestar psicológico.

Una de las semejanzas con este estudio, siendo la variable de bienestar psicológico la que está en común, son los teóricos referenciados en relación al tema; así como la población es uno de los principales puntos de diferencia, por tratarse de adolescentes. No obstante, es de utilidad por estar realizado en la región espacial caribe, encontrando similitud en el contexto.

Como complemento a los antecedentes regionales, en la ciudad de Santa Marta, Colombia, se registra la tesis titulada “Funcionamiento familiar y bienestar psicológico en adolescentes de una comunidad vulnerable” realizada por Álvarez y Salazar (2018), en la cual se planteó como objetivo general, determinar si existe relación entre la valoración del adolescente sobre el funcionamiento familiar y su bienestar psicológico. La investigación se basó en un tipo de estudio correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, donde para lograr su objetivo fue necesario la aprobación de la coordinación de salud familiar de la Universidad del Magdalena, debido al trabajo realizado con anterioridad en la comunidad Ciudad Equidad desde su programa salud familiar, y el consentimiento informado de los padres o tutores de los adolescentes.

Dentro de los instrumentos para la recolección de información fueron utilizados, la encuesta sociodemográfica, las escalas del APGAR familiar para adolescentes y la escala de bienestar psicológico para adolescentes BIEPS-J. La muestra poblacional estuvo conformada por 79 adolescentes entre 11 y 20 años que residen en la manzana ocho en Ciudad Equidad. Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación permitieron conocer sobre la realidad que viven muchas de las familias que sufren alguna condición de vulnerabilidad, y la estructura de su dinámica en relación a los lazos que se establecen entre cada uno de sus miembros. Este estudio tiene como punto de semejanza principalmente la variable de bienestar psicológico y el

presentarse en un contexto regional, mientras que, se diferencia en aspectos como la segunda variable de estudio y el campo de acción de la psicología.

2.2. Bases teóricas

La historia de la psicología del trabajo y las organizaciones patentiza un recorrido de interdependencia con las expectativas, valores y necesidades del proceso de industrialización, aspecto en el cual esta rama de la psicología contribuyó de manera significativa para la formación y desarrollo del trabajo predominante en dicha era, conocida de manera general como empleo. De tal forma, la producción científica y la técnica de la psicología se desempeñó como pieza clave para la legitimización del proceso de institucionalización del trabajo basado en las teorías de administración de los últimos años (Orejuela, et al., 2016).

Posteriormente a una larga trayectoria, hoy día es conocido con el nombre de la psicología del trabajo y las organizaciones al “Conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos situados en el campo de la estructura y funcionamiento de las organizaciones”. Es clasificada como una especialización de las ciencias del comportamiento, no obstante, “se configura como una interdisciplina por sus interfaces con otras ciencias (biología, economía, administración, sociología) igualmente dedicadas al estudio del desempeño humano en el trabajo” (Orejuela, et al., 2016). Con respecto a esta postura conceptual, se encamina bajo un lineamiento epistemológico cognitivo-conductual; a continuación, se encuentran las principales bases teóricas correspondientes a las variables investigadas expuestas por los diversos autores reconocidos.

2.2.1. Satisfacción laboral

La definición teórica de satisfacción laboral incluye componentes tanto evaluativos como expectativas. En el libro Psicología de las organizaciones y del trabajo, según Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) “no hay una definición universalmente aceptada sobre la satisfacción laboral” (Orejuela, et al., 2016). No obstante, identifican dos grupos de autores que direccionan a diferentes definiciones. En un primer grupo, se encuentran aquellos investigadores que se dirigen a la SL “en términos de emociones, sentimientos o respuestas afectivas”; de acuerdo a esto, Spector (1997) se refiere a la SL como “la forma como la gente

se siente con sus trabajos y con diferentes aspectos de los mismos, esto es, el grado en el que a la persona le gustan (satisfacción) o le disgustan (insatisfacción) sus trabajos”.

En un segundo grupo, se resalta Bravo, et al., (1996) quien visiona más allá de las emociones y concibe la definición de SL como “una actitud generalizada ante el trabajo”; siendo interpretada como “una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de llevar a cabo en el empleo”. Concretando una definición de SL en concordancia con García, et al., (2003) quienes refieren a una “actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Implica una apreciación de la situación del trabajo en cada aspecto considerado y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (Orejuela, et al., 2016).

Aparte, (Robbins & Coulter, 2010) en la décima edición de su libro titulado Administración, mencionan que “La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo” (p.285), entendiendo actitud como manifestaciones de evaluación ya sean favorables o desfavorables, acerca de objetos, personas o acontecimientos que reflejan los sentimientos de un individuo frente a estos. En otras palabras, una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo, mientras que, una insatisfecha una actitud negativa.

(Peiró, 1984), considera que “La satisfacción laboral es una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización”; García, et al., (2003) mencionan la satisfacción laboral como “Una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones”. De hecho, cabe resaltar que (Gamboa, et al., 2007) consideran la satisfacción en el trabajo como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo.

De la misma manera, Locke (1976), citado por Hannoun (2011) en su trabajo de investigación, define la satisfacción laboral como “Un estado emocional positivo y placentero

resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”, es decir, una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, o sea, el sentimiento de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.

Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar según (Caballero, 2002) de satisfacción laboral general; pero, ese sentimiento de bienestar puede estar dirigido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, haciendo referencia entonces a satisfacción laboral por facetas. Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, entre otras, en este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas que constituyen las facetas de la satisfacción.

La satisfacción laboral a efectos de evaluación ha sido abordada, desde dos puntos de vista, definidas también por (Anaya & Suárez, 2004) de la siguiente manera: a nivel global, donde el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos del trabajo, y a nivel de facetas, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran.

De esta manera, la satisfacción global es afirmada según Quarstein, McAfee & Glassman (1992) citados por (Gómez, et al., 2011), como una función de la combinación de las características de un trabajo y las próximas apariciones que podrían surgir luego de obtener dicho empleo. Así como mencionan a Anaya, et al., (2004), quien sostiene que el nivel de facetas además de permitir el conocimiento de satisfacción de los trabajadores, también permite conocer cada uno de los aspectos que influyen en los grados de satisfacción manifestados por los empleados.

Es preciso reconocer que existen características que determinan la satisfacción laboral, hay autores como Ganzioğlu y Tansel (2006), citado por (Sánchez, et al., 2014),

proponen “cuatro medidas diferentes de satisfacción en el trabajo están relacionadas con una variedad de características personales y laborales”. Los autores antes mencionados en el desarrollo de su trabajo, también señalan a Mpeka (2012), quien demuestra que las peculiaridades como los son los compañeros, la remuneración, promoción, supervisión y el trabajo en sí, generan una influencia en la SL. Además, se señala el aporte de Gamero (2005), que afirma que la propiedad de la estabilidad laboral, tiene una influencia e impacto en el goce de las labores.

Según Sánchez, et al. (2014), existe una relación entre la confianza en la organización y el cumplimiento de las labores, proponiendo existen tres grupos de características: “En un primer grupo se incluyen sólo las características personales, en un segundo grupo características de la organización, y en un tercer grupo, ambas características”. Señalando peculiaridades como lo es la tarea, la estabilidad, la recompensa y relaciones con el jefe inmediato, tienen un mayor efecto en la posibilidad de estar satisfechos.

Al hablar de las características que llegan a determinar la satisfacción de los trabajadores, (Ruiz, 2009) las divide en dos tipos. En primer lugar, refiere las que son propias de las personas, utilizando como autor base a Clark (1997), quien ejemplifica estas como la edad, señalando que conforme esta aumente, así lo hará la SL; el género, que demuestra una relación con la discriminación a la mujer en el mercado laboral, y esto obstaculiza la adquisición de un trabajo, refiriendo cuando las féminas al momento de trabajar esperan menos de sus trabajos y se generan menos expectativas respecto al mismo.

En relación con lo anterior, Clark (1996) citado por Ruiz (2009), señala que el nivel educacional permite una mejor adaptación al momento de desempeñar una labor, hay mejores oportunidades y mejores beneficios. Singularidades como la antigüedad, tienen una relación con la permanencia y la satisfacción en su lugar de trabajo, para esto Davis y Newstrom (1987) refieren que “a mayor edad menores expectativas y mayor ajuste a la situación laboral”.

Por otro lado, tenemos características asociadas al trabajo que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, Robbins (1999) agrupa estas, y Ruiz (2009) en su trabajo de investigación expone las que considera principales. Teniendo primeramente la preferencia de

trabajos que brinden oportunidades de explotar habilidades, en segundo lugar, están las recompensas justas a los empleados brindando oportunidades para el crecimiento laboral, como tercero, están las condiciones favorables en el lugar donde se desarrollan las labores, haciendo referencia al ambiente y singularidades como la temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales, en cuarto lugar está la relación y apoyo que se brinden los compañeros, y en último lugar está la participación en la toma de decisiones.

Mientras que, Herzberg (1996) citado por (Robles, et al., 2005), plantea la relación de la motivación y el mantenimiento de la satisfacción laboral, por medio de seis características o factores propios del trabajo, dentro de estas tenemos la política organizacional, la supervisión técnica, las relaciones interpersonales con mandos, entre compañeros y con subordinados, la retribución, la seguridad en el trabajo, la vida personal, las condiciones laborales y el estatus, por otro lado, las necesidades psicológicas y sociales del trabajador son predisponentes del mantenimiento.

En la actualidad existen diversas teorías establecidas por autores reconocidos que hacen referencia a la motivación, con relación a la influencia e incluso importancia de esta, en los grados de satisfacción e insatisfacción laboral; es por ello, que en el siguiente apartado se realiza la exposición de aquellas más relevantes y, por ende, las seleccionadas para la presente investigación.

En primer lugar, se encuentra la teoría de motivación y satisfacción laboral bifactorial o de los dos factores, citada por (Muñoz, 2005), fue desarrollada por Herzberg (1957), ha sido una de las más criticadas debido a su poca confirmación científica, aunque es una de las más utilizadas por muchos líderes empresariales como guía motivacional y generadora de satisfacción. Su autor plantea la existencia de dos conjuntos de factores: higiénicos, donde su presencia evita la insatisfacción, pero no aseguran satisfacción, y los de motivacionales, los cuales generan motivación y satisfacción laboral.

La base de medición del instrumento aplicado se encuentra en las dimensiones de la satisfacción laboral, Meliá y Peiró (1989), posicionan en primer lugar a la SL con los supervisores, en relación con la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las

relaciones personales con los superiores y a la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa; factores como el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación refieren a la SL con el ambiente físico de trabajo.

En esta línea, está la satisfacción con las prestaciones recibidas, donde su contenido va hacia el grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación; así mismo encontramos a la SL intrínseca, en relación con complacencia que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar; cuando se refiere a la reacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea, es la SL con la participación.

En línea de los cuestionarios S20/23, (Meliá, et al., 1990), se encuentra el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82, ofreciendo índices para diversas facetas; mientras que el S4/82 se dirige a evaluar seis factores de la variables, los cuales son la supervisión y la participación en la organización, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones materiales y recompensas complementarias, lo intrínseca del trabajo, la remuneración y las prestaciones básicas, y por últimos las relaciones interpersonales.

En este sentido, Meliá, et al. (1990), describen el cuestionario de satisfacción S21/26, valorando los siguientes factores: satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, el componente satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, y, la satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

Puede agregarse a Locke (1979) citado por (Ruiz, 2009), plantea nueve dimensiones de la satisfacción laboral, en el intento de reconocer y analizar de cuales depende la SL, para el cumplimiento de su objetivo agrupa las cualidades de las cuales se desprende los factores asociados a la temática. La clasificación se inicia con la satisfacción con el trabajo integrándose las posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje,

entre otros, luego se encuentra la satisfacción con el salario, donde se toma consideración las remuneraciones y los beneficios que reciben.

Otra dimensión es la satisfacción con las promociones incluyendo oportunidades de formación, también se expone la satisfacción con el reconocimiento, situando las aprobaciones, elogios, y también las críticas respecto al mismo; la satisfacción con los beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas; la satisfacción con las condiciones de trabajo, con la supervisión, los colegas de trabajo y con la compañía y la dirección.

De igual manera referencia, que en el libro “Work and the nature of man” (El trabajo y la naturaleza del hombre), Herzberg plantea que la definición de motivación e higiene de las actitudes al trabajo, desarrollado en la obra “La motivación para trabajar”, fue el producto de un estudio diseñado para comprobar el concepto referente al hombre el cual se basa en dos series de necesidades: como animal, su necesidad de evitar el dolor, y como ser humano, su necesidad de crecer psicológicamente (Muñoz, 2005).

El modelo de Herzberg supone básicamente que la satisfacción en el trabajo no es un concepto unidimensional, debido a que su investigación lleva a la conclusión de que se requieren dos continuos para interpretar adecuadamente la satisfacción en el trabajo. Además, Muñoz redacta que la clave para comprender la teoría es reconocer que el autor no coloca la insatisfacción y satisfacción en extremos opuestos de un continuo único e incierto; sino que existe un punto medio cero, es decir, neutro entre las sensaciones negativas y las sensaciones positivas, o bien sea la insatisfacción y satisfacción (Muñoz, 2005).

Esto permite apreciar que un miembro de una organización que tiene buenas condiciones de trabajo, supervisión y sueldo, estaría en el punto medio cero, puesto que la persona no presenta insatisfacción debido a la presencia de los factores higiénicos y tampoco satisfacción por la ausencia de factores de motivación. Por ello, Herzberg advierte que para motivar a los trabajadores es necesario ofrecer las oportunidades de logro, de reconocimiento, estímulos, responsabilidad y avance, más que aportar óptimas condiciones de trabajo y remuneraciones (Muñoz, 2005).

En esta misma línea teórica, de acuerdo con la visión de las necesidades individuales, se da paso a la jerarquía de las necesidades básicas de Maslow (1943), de la cual se menciona que la existencia de satisfacción laboral se presenta cuando dichas necesidades del individuo son alcanzadas por medio del trabajo y de su entorno, y donde se pueden estudiar atendiendo a su jerarquía en cinco categorías, citadas por (Bonillo & Nieto, 2002):

- Fisiológicas: necesidades vinculadas con la propia supervivencia
- De seguridad: necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo
- Sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación en interacción con otras personas
- De estima: necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio)
- De autorrealización: necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo

Díez, et al., (2001) citado por Bonillo y Nieto (2002), mencionan que estas cinco necesidades pueden ser agrupadas en dos bloques: necesidades de orden inferior, aquellas básicas para la supervivencia, sea inmediata o futura, cubiertas con medios materiales como remuneración, normas de seguridad e higiene, prestaciones de seguridad social, entre otras, haciendo referencia a las fisiológicas y de seguridad; y las necesidades de orden superior, que no son materiales y nunca pueden satisfacerse por completo, las cuales están integradas por las sociales, de estima y autorrealización.

De igual manera, según Díez y Redondo (1996), una necesidad completamente satisfecha no es motivadora, porque solo cuando se satisface suficientemente una necesidad, surge otra de nivel superior y motiva a la persona a hacer algo para cumplirla. En consecuencia, para Díez de Castro, et al., (2001), es fundamental que los superiores descubran el nivel de jerarquía de necesidades en la que se encuentran sus empleados para compensar las recompensas individuales al estadio de necesidad insatisfecha que se presente la persona (Bonillo & Nieto, 2002).

Al respecto se debe agregar que, se encuentra la teoría de la discrepancia y satisfacción

laboral, citada por (Talledo & Ugaz, 2019), elaborada por Locke (1976), sostiene que la SL es comparable a un estado emocional, el cual surge como resultado del valor que el individuo percibe acerca de su trabajo como una herramienta que facilita alcanzar el logro de determinadas metas que coinciden con los valores propios del trabajo.

Luego, el hecho de que un individuo se encuentre satisfecho o no, es visto como el resultado de una evaluación en donde son contrastados sus valores con aquellos elementos percibidos como propios de la labor. Por ello, los valores son caracterizados como elementos dinámicos que varían según cada individuo, es decir, si una experiencia es calificada como satisfactoria o no, surge de un juicio de naturaleza dual donde están implicados los valores percibidos y la importancia relativa de cada valor para cada persona (Talledo & Ugaz, 2019).

Talledo y Ugaz (2019) mencionan de manera muy breve, la teoría de adaptación al trabajo de los autores Dawis y Lofquist (1984), los cuales plantean por medio de esta, dos tipos de correspondencia. La primera, referente a las cualidades propias y la segunda, sobre la relación entre el contexto de trabajo y las necesidades individuales. Manifiestan la importancia de la satisfacción del trabajador puesto que de ello depende el óptimo funcionamiento y desempeño de sus actividades laborales y no se presente actos de renuncia o despidos dentro de una empresa u organización.

La satisfacción laboral tiene ciertas consecuencias en la empresa, se puede relacionar con la productividad, (Hannoun, 2011), plantea que la insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores, por ende, hay una relación directa con la productividad de la empresa, por lo que es una necesidad que en las empresas se vele por el estado de agrado a nivel personal y profesional. Es por esto que se debe procurar por un entorno físico adecuado y con condiciones favorables; sitios ruidosos o lugares congestionados o con poca ventilación son ejemplos claros de aspectos que perjudican al trabajador y afectan negativamente su rendimiento. Fuentes (2012) afirma que un trabajador feliz es un trabajador productivo, no dejando a un lado la acción de satisfacción que llega a general una gran productividad.

Además, en el supuesto que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso; siendo estas recompensas un factor determinante del goce de un

puesto de trabajo. Las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos, a esta conclusión se llega por los estudios enfocados en los individuos más que en las organizaciones. Palma (1999) citado por (Antonini & Baliache, 2008), indicó el enlace positivo existente entre la satisfacción y la productividad, pero deja en claro su posición refiriendo que, para llegar a tener una visión general de esta relación, se debe evaluar desde la organización y no el individuo.

2.2.2. Bienestar psicológico

El autor Seligman (1999) brinda una definición sobre psicología positiva, citada por (Contreras & Esguerra, 2006), donde la menciona como “el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene la incidencia de la psicopatología”; a partir de sus estudios, esta empieza a tomarse en cuenta como un posible paradigma.

Con base en la postura de Prada (2005), citado por (Alpízar & Salas, 2010), se deduce que la psicología positiva se encuentra como una propuesta teórica con la disposición de integrar conceptos prácticos y teóricos, que ayuden a explicar las fortalezas y virtudes que permiten al ser humano afrontar las situaciones adversas sin presentar alguna consecuencia a raíz del proceso. Inmerso en la propuesta, tal como lo plantean (Luciano, et al., 2006), el tratamiento va dirigido a ampliar las capacidades de la persona, así como un fortalecimiento a las debilidades, contribuyendo a las probabilidades de adquisición en series de conductas más amplias.

Respecto a lo anterior, (Vera, 2006) define la psicología positiva como “Una rama de la psicología que busca comprender, a través de la investigación científica, los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano, durante tanto tiempo ignoradas por la psicología”; donde su objeto de interés es aportar nuevos conocimientos sobre la psique humana para alcanzar una mejor calidad de vida y bienestar, además de ayudar a resolver problemas de salud mental que padecen los individuos.

En los últimos años, ha existido un brote de interés y estudios sobre el bienestar, de los cuales se han desarrollado definiciones de gran importancia para marginar el concepto de salud positiva. Como lo interpreta (Vázquez, et al., 2009) a pesar que desde una perspectiva subjetiva es fácil identificar el nivel propio de bienestar, es muy complicado concretar conclusiones para una perspectiva rígida u objetiva; por esto, se ha producido el debate académico de aproximaciones científicas, originadas en dos orientaciones filosóficas. La primera se ha denominado hedonismo según Kahneman, et al., (1999), que define el bienestar como la presencia de afecto positivo y ausencia del negativo; y, por el contrario, está la perspectiva eudaimónica, que según Ryan y Deci (2001) propone que el bienestar no consiste en la maximización de lo positivo y minimización de lo negativo sino a la vivencia plena y la realización potencial.

En las palabras de (Medina, et al., 2013), la novedad de la psicología positiva es la que se refiere al estudio científico, es por ello, que se define y se hacen usos de conceptos nuevos que mencionan el tema de la felicidad; por el hecho de que el concepto de la felicidad tiene diferentes significados, los autores de la psicología positiva generaron términos como bienestar psicológico y subjetivo, para hacer referencia con mayor precisión a los distintos sentidos o acepciones.

De esta manera estos autores mencionan que, el bienestar psicológico es un término que recopila aquello iniciado por Aristóteles (Siglo VI, a.C.) y se conoce como eudemonismo, desde esta perspectiva se hace defensa a la opinión de los individuos acerca de que la satisfacción reportada no es la representación de una auténtica felicidad; que hace referencia a un conjunto de funcionalidades, que son provenientes del antiguo modelo de las virtudes a las que aludía Aristóteles (Siglo VI, a.C.); según Keyes, Ryff & Shmotkin (2002) se refiere a los ámbitos y/o funciones que son indicadores del desarrollo humano (Medina, et al., 2013).

Bajo la perspectiva de (Casullo, 2002) el bienestar psicológico es considerado como la percepción que tiene un individuo sobre los logros alcanzados en su vida, el grado de satisfacción con que lo realizó, realiza o puede realizar, desde un punto de vista personal o subjetivo. A manera general, considera que dicha percepción de bienestar no es estable temporalmente porque los seres humanos evalúan constantemente su situación personal y,

por ende, no es consistente en las diversas situaciones haciendo referencia a la calidad de vida individual.

Por otra parte, Ryff (1989), citada por (García, et al., 2018) hizo la sugerencia que el mayor bien para una persona es el logro de metas, actualización de las potencialidades, autodeterminación, compromiso con los retos existenciales y la autorrealización; profundizando en la creación del modelo de bienestar psicológico, el cual incluye seis dimensiones: la auto-aceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio ambiental, el propósito vital y el crecimiento personal. Por tanto, se considera que el bienestar psicológico incluye características relacionadas con el funcionamiento mental positivo y las seis dimensiones contribuyen a la acepción del término teórica y operacionalmente, al momento de especificar los aspectos que determinan la salud positiva mental y emocional.

En esta misma línea, como resultado a las diferentes posturas y puntos de convergencia durante muchos años de los autores que definen el término, surgió el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), conformado por las seis dimensiones anteriormente especificadas, descritas individualmente por (Díaz, et al., 2006) de la siguiente manera:

- autoaceptación: además de ser uno de los criterios centrales del bienestar, es una de las características fundamentales para el funcionamiento psicológico positivo teniendo actitudes positivas hacia uno mismo, incluso siendo conscientes de las limitaciones propias;
- relaciones positivas: la necesidad de mantener relaciones sociales estables, de transmitir sentimientos y afectividad, como componente fundamental del bienestar y de la salud mental;
- autonomía: las personas requieren sostener su propia individualidad en los diferentes contextos personales para centrarse en sus propias convicciones y mantener su independencia y autoridad personal, favoreciendo la resistencia a la presión social y regulación de su comportamiento;
- dominio del entorno: se refiere a la habilidad de la persona para elegir o crear entornos favorables para la satisfacción de sus necesidades, como característica del

funcionamiento positivo;

- crecimiento personal: el empeño necesario por desarrollar las capacidades y potencialidades para la continuación de un crecimiento personal, alcanzando su máximo rendimiento;
- propósito en la vida: la necesidad de establecer logros, metas o la definición de una serie de objetivos que permitan orientar la vida a cierto sentido.

En resumen, (Díaz, et al., 2006) manifiesta que el bienestar psicológico es un amplio concepto que incluye desde dimensiones psicológicas, subjetivas y sociales, hasta conductas relacionadas con la salud en términos generales que pueden generar un funcionamiento positivo de las personas en su cotidianidad, enfrentando y superando retos, adversidades y obstáculos, haciendo énfasis en la sensación de sentido de la vida.

2.3. Bases legales

A continuación, se expondrán las bases legales, bajo las cuales se sustentan las obligaciones de cada empresa en velar por el bienestar y satisfacción de sus trabajadores. Se tiene en primer lugar la *Ley 1562 (2012)*, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, por medio del *Artículo 1*, expone definiciones como la de salud ocupacional, entendiéndose como “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”, en función de la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En relación con lo anterior, es de suma importancia entender el concepto de Programa de Salud Ocupacional expuesto por la ya mencionada ley, el cual consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.

Dentro de las problemáticas que pueden existir en una organización es el acoso

laboral, para la cual existe la *Ley 1010 (2006)* que refiere: *Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Está en su *Artículo 1*, expone su objetivo de definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes maneras en las cuales se puede presentar el agravio a la dignidad de un trabajador. La anterior tiene relación con las temáticas desarrolladas en esta investigación, pues protege la honra, defiende la justicia, intimidad y salud mental de los empleados, para así mantener la armonía en el ambiente laboral.

Además, por medio de la normatividad se establece un Sistema de Estímulos en el *Decreto Ley 1227 (2005)*, instituido en el *Artículo 69*, que las entidades deben organizar dichos programas, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; en el *Artículo 74*, se señala la existencia de programas de bienestar para así responder necesidades y expectativas identificadas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional; también, en el *Artículo 76*, se enmarcan a los planes de incentivos dentro de los de bienestar social, para así conceder reconocimiento cuando se evidencie un buen desempeño.

Es preciso hablar de la *Ley 909 (2004)*, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que nos manifiesta el proceso de capacitaciones, el cual tiene como propósito aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, además de esto busca ayudar en efectivo cumplimiento de sus labores, y esto se hará bajo los programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con lo establecido en la ley.

Hay que mencionar el *Decreto 1083 (2015)* del Sector de Función Pública, el cual en su *Artículo 2.2.10.1*, en la visión de los programas de estímulos, existe el deber en las empresas de organizar programas de estímulos para así motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Se implementará a través de programas de bienestar social, relacionado con actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, promoción y prevención de la salud, entre otros.

Los programas de bienestar de calidad de vida laboral son expuestos en el *Artículo*

2.2.10.7 con el deber de efectuar los siguientes programas: medición del clima laboral, evaluación del cambio, identificación de cultura organizacional, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, identificación a la cultura, fortalecer el trabajo en equipo y adelantar programas de incentivos. Por último, en el *Artículo 2.2.19.6.10*, nos refiere que “Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que se desean intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de las Superintendencias en la identificación de sus necesidades y las de su familia”.

Siendo preciso resaltar el *Decreto 1572 (1998)*, el cual señala en su *Artículo 132*, que el jefe de cada organización será el responsable en compañía de la oficina de recursos humanos, la ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, para lo cual contarán con el apoyo y la colaboración del comité de incentivos. Y en el mismo año el *Decreto Ley 1567*, se define la capacitación en el *Artículo 4*, como aquel conjunto de procesos organizados, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, así llegando a el cumplimiento de la misión institucional, concordando con las normativas anteriormente mencionadas, regulado por los programas de bienestar.

En este sentido, se incluye la guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional GTC 45 (2012), la cual se rige bajo el objetivo de proporcionar directrices para “identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional”, dentro de los aspectos para tener en cuenta al desarrollar la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos está el velar por la implementación de un programa que satisfaga las necesidades de entrenamiento a nivel personal o grupal.

2.4. Sistema de variables

2.4.1. Satisfacción laboral.

Definición conceptual: Hannoun (2011) cita la definición de Locke en (1976) de satisfacción laboral, donde refiere que: “Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

Tipo y nivel de medición: cuantitativo - discreta de intervalo.

2.4.2. Bienestar psicológico.

Definición conceptual: Para Casullo (2006) “El bienestar psicológico se refiere a la experimentación de un nivel alto de satisfacción de la vida, caracterizado por un buen estado de ánimo y con pocas emociones negativas”, (p.72); citado por García, et al., (2018).

Tipo y nivel de medición: cuantitativo - discreta de intervalo.

CAPÍTULO III

3. Marco metodológico

3.1. Enfoque

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, basado en el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico; definido por Hernández, et al., (2014), como aquel donde su pilar es la recolección de datos con el fin probar hipótesis, para esto se utiliza la medición numérica y el análisis estadístico, y esto permite establecer pautas de comportamiento y probar teorías. De igual forma, es preciso resaltar que este es un proceso secuencial y probatorio, donde cada etapa precede a la siguiente. Se tiene como punto de partida una realidad por conocer, única y objetiva.

3.2. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio se utilizó el tipo de investigación correlacional según su alcance, como la define Hernández, et al., (2014): “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. En otras palabras, la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

En relación con lo anterior, en cuanto al propósito el diseño de investigación utilizado fue el no-experimental, tal como es definida por Hernández, et al., (2014), es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido; las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. Asimismo, se realizó bajo un diseño de investigación transeccional o transversal, debido a que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.3. Población

Hernández, et al., (2014) mencionan que una vez que sea definida la unidad de muestreo-análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. En la misma línea, Arias (2012) menciona que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de investigación; es por esto que, se recomienda hacer una clara y precisa delimitación.

Cuando se habla de población en una investigación, Arias (2012), dice que se caracteriza desde las generalidades científica, que la dirección a trabajar no es solo a algunos casos, sino más bien es aplicable a casos similares, lo cual permite saber que cada trabajo puede tener como finalidad de estudio un grupo de individuos, objetos o documento. Al respecto conviene decir que, Hernández, et al., (2014) definen la muestra como “Un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

De esta manera, la presente investigación tuvo como población universal a la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P., tomando como muestra finita los 46 colaboradores de sexo masculino, que cumplen su función en el área de interequipos, se obtuvo como resultado en el cálculo del tamaño de la muestra un total de 42 sujetos, a los cuales se les aplicó los instrumentos de medición, donde se conocen las siguientes características:

Tabla 1

Población: cargo de los colaboradores

| Cargo | Valledupar | Fonseca | Colaboradores |
|------------------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| Coordinador | 1 | | 1 |
| Analista | 1 | | 1 |
| Facilitador de mantenimiento | 2 | 1 | 3 |
| Almacén | 5 | | 5 |
| Mecánico | 9 | 2 | 11 |
| Lavador | 4 | 1 | 5 |
| Electricista | 3 | 1 | 4 |
| Montallantas | 1 | 1 | 2 |
| Soldador | 2 | 1 | 3 |

| | | | |
|--------------|----|---|----|
| Pintor | 1 | | 1 |
| Lubricador | 1 | | 1 |
| Aprendiz | 4 | | 4 |
| Total | 35 | 7 | 41 |

De esta manera, se seleccionó una muestra probabilística, definida por Hernández, et al., (2014) como “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos”.

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

Muestra Aleatoria Simple (M.A.S)

N: Número total de colaboradores pertenecientes al área de interequipos= 46 colaboradores.

n: Total de colaboradores con los cuales se realizará la investigación= 41 colaboradores.

e: Margen de error en la investigación = 5 (0,05).

α : Nivel de confianza = 95% (1,96).

$$n = \frac{46}{1 + \frac{4(0,05)^2(46-1)}{1,96^2}}$$

$$n = \frac{46}{1 + \frac{4(0,0025)(45)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{46}{1 + \frac{(0,01)(45)}{3,8416}}$$

$$n = \frac{46}{1 + \frac{0,45}{3,8416}}$$

$$n = \frac{46}{1 + 0,11713869}$$

$$n = \frac{46}{1,11713869}$$

$$n = 41$$

3.4. Técnicas e instrumentos

Se entiende la técnica de investigación, por medio de los aportes de Arias (2012), que es aquel procedimiento o manera particular de obtención de datos e información; en el presente trabajo se utilizó una encuesta de datos sociodemográficos con la finalidad de conocer características sociales y demográficas de la población. La encuesta es definida por García (1993), citado por Casas, et al., (2003) como:

“Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

Asimismo, un instrumento de recolección de datos según (Arias, 2012) es cualquier recurso, dispositivo o formato, ya sea en papel o digital, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. En esta ocasión, se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), el cual mantiene una alta utilidad diagnóstica, puesto que la confiabilidad y la validez presentan un coeficiente Alpha de 0.92.

Este instrumento, está conformado por 23 ítems o preguntas, que permiten la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores o dimensiones: satisfacción con la relación con sus superiores, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento. La operacionalización de dicho instrumento se aprecia a continuación:

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Valor |
|------------------|---|--|---|
| La supervisión | La forma en que los supervisores juzgan la tarea. | 13. Las relaciones personales con sus superiores. | El nivel de valoración del instrumento se hace a través de las siguientes opciones de respuesta: Muy insatisfecho (1) Bastante insatisfecho (2) Algo insatisfecho (3) Indiferente (4) |
| | La supervisión recibida. | 14. La supervisión que ejercen sobre usted. | |
| | La proximidad y frecuencia de supervisión. | 15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>El apoyo recibido de los superiores. Las relaciones personales con los superiores. La igualdad y justicia en el trato.</p> | <p>16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. 18. El apoyo que recibe de sus superiores.</p> | <p>Algo satisfecho (5) Bastante satisfecho (6) Muy satisfecho (7)</p> |
| El ambiente físico de trabajo | <p>El entorno físico. El espacio en el lugar de trabajo. La limpieza. Higiene. Salubridad. Temperatura. Ventilación. Iluminación.</p> | <p>6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. 8. La iluminación de su lugar de trabajo. 9. La ventilación de su lugar de trabajo. 10. La temperatura de su local de trabajo.</p> | |
| Prestaciones recibidas | <p>Los convenios. Negociaciones. Salario recibido. Oportunidades de promoción. Oportunidades de formación.</p> | <p>4. El salario que usted recibe. 11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. 12. Las oportunidades de promoción que tiene.</p> | |
| La satisfacción intrínseca del trabajo | <p>Oportunidades que ofrece el trabajo para sus empleados de destacar y cumplir metas.</p> | <p>1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan. 5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</p> | |
| La satisfacción con la participación | <p>Decisiones en grupo. Trabajo con el departamento y sección</p> | <p>17. La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa.</p> | |

| | |
|----------------------------------|---|
| donde se desempeñan las labores. | 19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. |
| | 20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección. |
| | 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. |
| | 22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. |
| | 23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. |

El nivel de valoración del instrumento se hace a través de las siguientes opciones de respuesta: muy insatisfecho (1), bastante insatisfecho (2), algo insatisfecho (3), indiferente (0), algo satisfecho (4), bastante satisfecho (5) y muy satisfecho (6); su manera de calificación consiste en la suma de los valores por dimensión, donde los totales se clasifican de acuerdo los baremos del cuestionario:

Tabla 3

Baremos de interpretación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

| Baremos de interpretación | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Puntaje | Categoría |
| 1,00 – 1,85 | Muy insatisfecho |
| 1,86 – 2,71 | Bastante insatisfecho |
| 2,72 – 3,57 | Algo insatisfecho |
| 3,58 – 4,43 | Indiferente |
| 4,44 – 5,29 | Algo satisfecho |
| 5,30 – 6,15 | Bastante satisfecho |
| 6,16 – 7,00 | Muy satisfecho |

De igual manera, se utilizó la adaptación chilena por Véliz (2012), de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, donde su consistencia interna es calculada por sub-escalas o dimensiones, divididas en seis: auto-aceptación de 0.79, relaciones positivas 0.75, autonomía 0.67, dominio del entorno 0.62, propósito en la vida 0.54 y un valor de 0.78 para crecimiento personal. La operacionalización de dicho cuestionario se aprecia a continuación:

Tabla 4

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

| Dimensión | Indicadores | Ítems | Valor |
|---|--|--|--|
| Autoaceptación | Reconocimiento propio. Seguridad de sí mismo. Conformidad consigo mismo. | 1. Estoy contento con cómo me han resultado las cosas. | El nivel de valoración del instrumento se hace a través de las siguientes opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1) Moderadamente en desacuerdo (2) Ligeramente en desacuerdo (3) Neutral (0) Ligeramente de acuerdo (4) Moderadamente de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (6) |
| | | 7. En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a. | |
| 13. Hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría. | | | |
| 19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. | | | |
| 25. Me siento decepcionado/a de mis logros en la vida. | | | |
| 31. Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo. | | | |
| 2. A menudo me siento solo/a porque tengo pocos amigos íntimos | | | |
| 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme | | | |
| 14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas | | | |
| 20. La mayor parte de las personas tienen más amigos que yo | | | |
| Relaciones positivas | Interacción con el entorno. Confianza. | | |

| | | |
|-----------|--|--|
| Autonomía | Independencia. Acciones autónomas. Pensamiento propio. | <p>26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza</p> <p>32. Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí.</p> <p>3. Expreso mis opiniones, aunque sean opuestas a la mayoría.</p> <p>9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otros piensan de mí.</p> <p>15. Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones.</p> <p>21. Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso en general</p> <p>27. Me es difícil expresar mis opiniones en asuntos polémicos</p> <p>33. Cambio mis decisiones si mis amigos o familia están en desacuerdo.</p> |
| | Dominio del entorno | Satisfacción. Responsabilidad. Desarrollo. |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | <p>responsabilidades de mi vida.</p> <p>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias.</p> <p>39. Si me sintiera infeliz con mi vida trataría de cambiarla.</p> |
| Crecimiento personal | Evolución. Cambios. Crecimiento personal. Experiencias. | <p>24. Siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a.</p> <p>30. Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras en mi vida.</p> <p>36. Realmente con los años no he mejorado mucho como persona.</p> <p>37. Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.</p> <p>38. La vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.</p> |
| Propósito en la vida | Motivación. Proyección y visión. | <p>12. Soy activo al realizar los proyectos que me propongo.</p> <p>17. Me siento bien con lo hecho en el pasado y con lo que espero hacer en el futuro.</p> <p>18. Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes.</p> <p>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.</p> <p>29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.</p> |

La escala está conformada por 39 ítems o preguntas, y seis opciones de respuesta, donde el nivel de valoración del instrumento se hace a través de las siguientes opciones de respuesta: que van desde totalmente en desacuerdo (1), moderadamente en desacuerdo (2), ligeramente en desacuerdo (3), neutral (0), ligeramente de acuerdo (4), moderadamente de acuerdo (5) y totalmente de acuerdo (6). Su calificación se determina por puntajes globales en cada dimensión, relacionándose con sus respectivos baremos de interpretación:

Tabla 5

Baremos de interpretación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

| Baremos de interpretación | |
|----------------------------------|-------------|
| Rango | Nivel |
| >176 | BP elevado |
| 141 - 175 | BP alto |
| 117 - 140 | BP moderado |
| <116 | BP bajo |

3.5. Técnicas de análisis de datos

Según (Amón, 2003), la estadística es definida como la “ciencia que recoge, ordena y analiza los datos de una muestra, extraída de una población, y que, a partir de esa muestra, valiéndose del cálculo de probabilidades, se encarga de hacer inferencias acerca de la población”. El anterior concepto lo divide el autor de la siguiente manera: la estadística descriptiva es aquella que “se limita a recoger, ordenar y analizar los datos de una muestra, es decir, se limita a describir la muestra” mientras que, la estadística inferencial “se encarga de hacer inferencias acerca de la población a partir de una muestra extraída de la misma”.

Teniendo en cuenta que, a partir de la recolección de datos, el propósito de una investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables, se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo. Este es el caso de la estadística inferencial que se empleó en el presente estudio, definida por Hernández, et al., (2014) como “la estadística para probar hipótesis y estimar parámetros”, la cual sirve para efectuar en las generalizaciones de la muestra a la población y se rige bajo el concepto de distribución muestral.

3.6. Consideraciones éticas

Tal como lo estipula la Ley 1090 (2006), por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, se dictan las medidas que se deben tener en cuenta a lo largo del proceso con la población. Inicialmente como un primer contacto, se realizó la debida presentación de los objetivos y propósito del proyecto de investigación en la población y la finalidad de este, esclareciendo dudas e informando de manera clara y precisa los detalles en el desarrollo del proceso. Asimismo, se explicó oralmente y de manera escrita los derechos y deberes del participante por medio del consentimiento informado, herramienta que aprueba y certifica la participación voluntaria de la población. Por último, se expresó que la utilidad de los datos obtenidos y su publicación, si es requerida, serán para uso meramente académicos, garantizando el anonimato y cumpliendo con el secreto profesional.

3.7. Hipótesis

Hipótesis

1. Hipótesis de la investigación

La supervisión está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

2. Hipótesis de investigación

La supervisión está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

3. Hipótesis de investigación

La supervisión está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

4. Hipótesis de investigación

La supervisión está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

5. Hipótesis de investigación

La supervisión está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

6. Hipótesis de investigación

La supervisión está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La supervisión no está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

7. Hipótesis de la investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

8. Hipótesis de investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

9. Hipótesis de investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

10. Hipótesis de investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

11. Hipótesis de investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

12. Hipótesis de investigación

El ambiente físico del trabajo está asociado significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

El ambiente físico del trabajo no está asociado significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

13. Hipótesis de la investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

14. Hipótesis de investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

15. Hipótesis de investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

16. Hipótesis de investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

17. Hipótesis de investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

18. Hipótesis de investigación

Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

19. Hipótesis de la investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

20. Hipótesis de investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

21. Hipótesis de investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

22. Hipótesis de investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

23. Hipótesis de investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

24. Hipótesis de investigación

La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

25. Hipótesis de la investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autoaceptación en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

26. Hipótesis de investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con las relaciones positivas en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

27. Hipótesis de investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autonomía en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

28. Hipótesis de investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el dominio del entorno en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

29. Hipótesis de investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el crecimiento personal en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

30. Hipótesis de investigación

La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Hipótesis nula

La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el propósito de la vida en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

CAPÍTULO IV

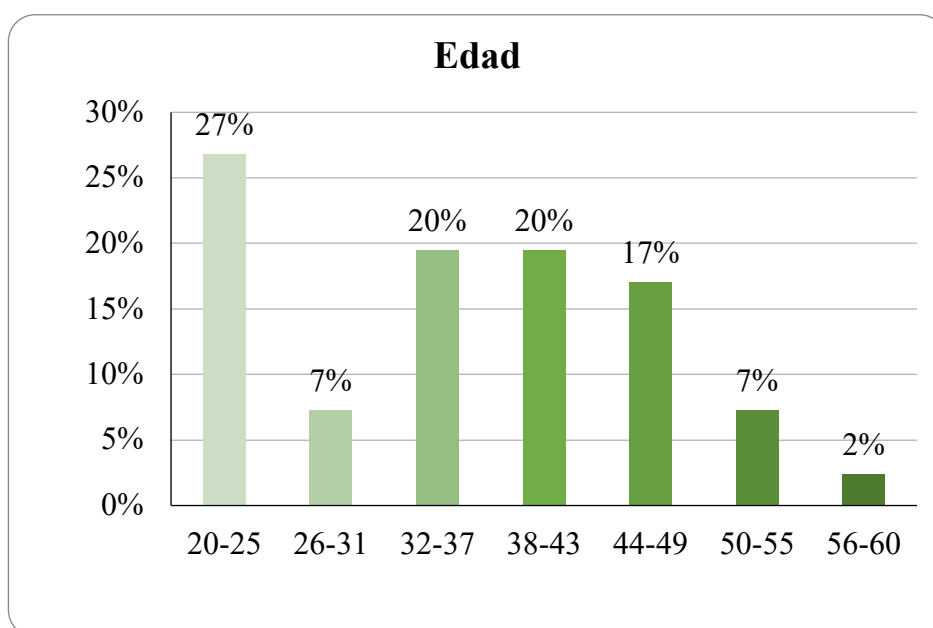
4. Resultados de la investigación

4.1. Análisis de los resultados

En este espacio se presentan los resultados de la investigación, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Los mismos se muestran por objetivos y en tablas/gráficos para su mejor comprensión. En ese sentido, con respecto a las características sociodemográficas de la población objeto de estudio, se tiene los siguientes elementos.

Figura 1.

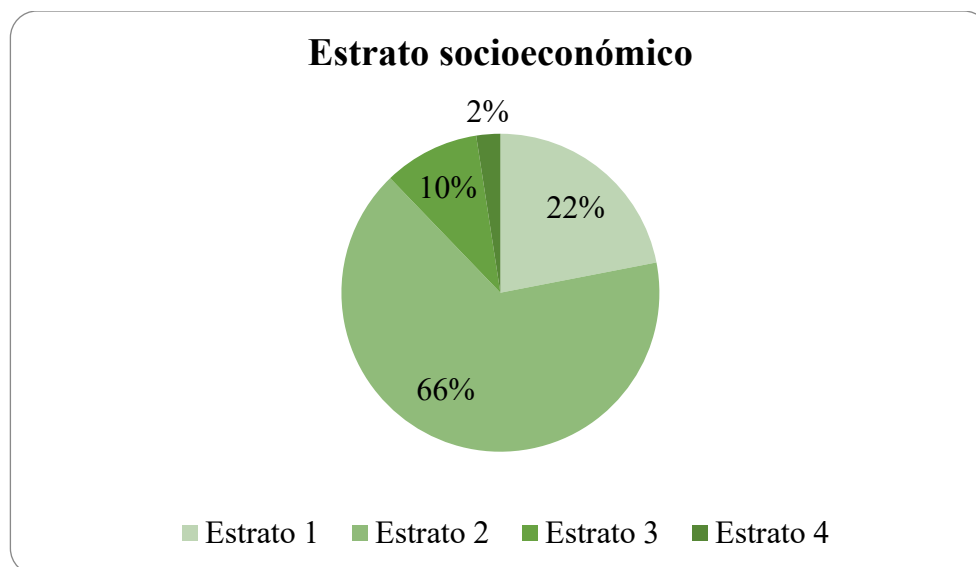
Rango de edad



Se evidencia por medio de la gráfica 1 los resultados obtenidos correspondiente al rango de edad, se encontró que el 27% está entre 20 a 25, 20% de 38-43, 20% de 32-37, 17% entre 44-49, un 7% a las edades de los 26-31 y de 50-55 años respectivamente y, 2% de 56-60.

Figura 2.

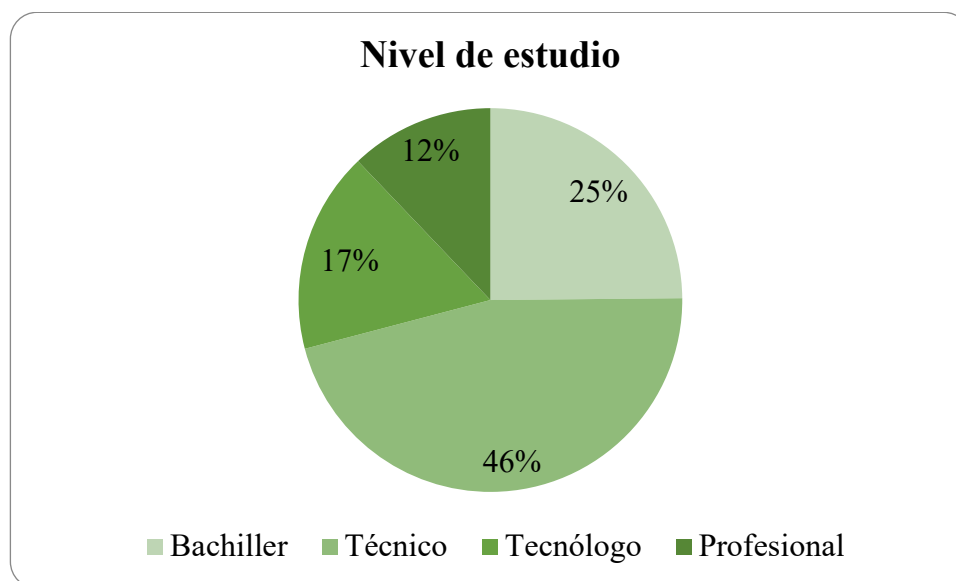
Nivel de estrato socioeconómico



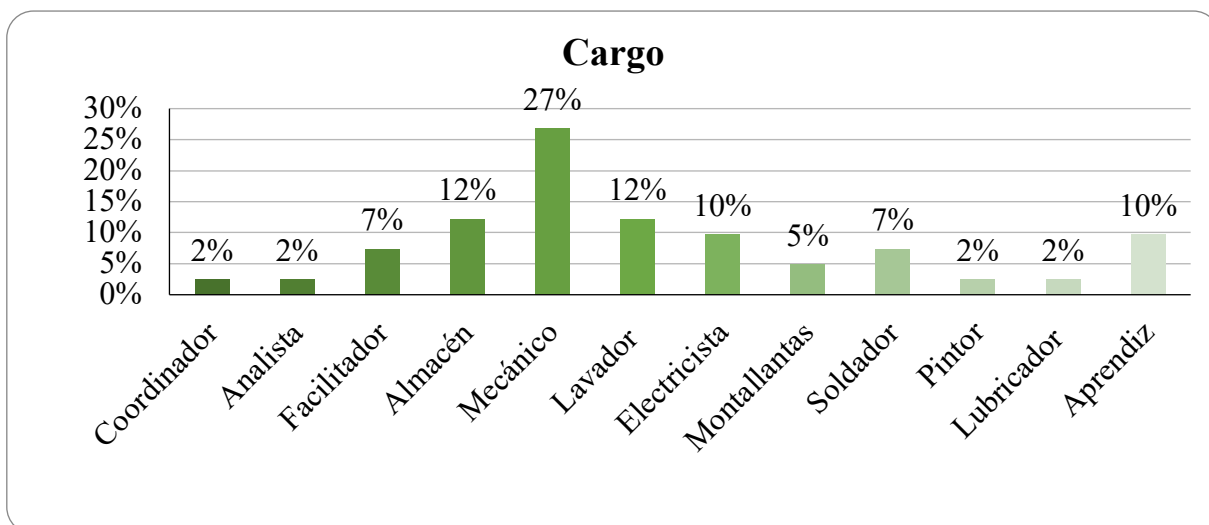
De igual manera, en relación con los niveles del estrato socioeconómico de la población, el 66% corresponde al nivel 2, seguido de un 22% para el 1, el 10 % perteneciente al 3, y por último un 2% representa el 4.

Figura 3.

Nivel de estudio



Haciendo referencia al nivel de estudio de los colaboradores un 46% es técnico, seguido de un 25% que refiere haber terminado el bachillerato, 17% es tecnólogo y el 12% es profesional.

Figura 4.*Cargo a desempeñar*

Se muestra gráficamente los cargos en los cuales se desempeña la población, donde el 27% es mecánico, un 12% desarrollan sus labores en almacén y 12% lavado, el 10% es electricista y otro 10% es aprendiz, un 7% es facilitador, 7% soldadores, el 5% montallantas y un 2% es coordinador, analista, pintor y lubricador respectivamente.

En relación con la identificación del nivel de satisfacción, se muestran los resultados obtenidos en la tabla 6 para una mejor comprensión, se evidencia que la población objeto de estudio se encuentra bastante satisfecha con un puntaje directo de 5,67 en la supervisión realizada, es decir, relaciones personales con los superiores, supervisión ejercida sobre cada colaborador, proximidad y frecuencia con que es vigilado, la forma como los supervisores juzgan las tareas y el apoyo que recibe por parte de estos; también, el ambiente físico de trabajo con un 5,55 donde se relaciona con la limpieza, higiene, salubridad, espacio, iluminación, ventilación, temperatura y entorno físico en el lugar de trabajo. Además, la satisfacción intrínseca del trabajo con una puntuación de 5,97 en relación a la satisfacción que es producida, las oportunidades que ofrece y los objetivos de producción que se deben alcanzar.

En cambio, la población objeto de estudio se encuentra algo satisfecha en las dimensiones de prestaciones recibidas con un puntaje de 5,09 que hace referencia al salario recibido y las oportunidades de formación y/o promoción que ofrece la empresa a los colaboradores; y la satisfacción con la participación con un 5,25 se refiere a la participación en

decisiones del grupo de trabajo, igualdad, justicia y la relación con la sección donde se desempeñan las labores.

Tabla 6

Resultados de la satisfacción laboral

| Dimensión | Puntaje directo | Categoría |
|--|------------------------|---------------------|
| La supervisión | 5,67 | Bastante satisfecho |
| El ambiente físico de trabajo | 5,55 | Bastante satisfecho |
| Prestaciones recibidas | 5,09 | Algo satisfecho |
| La satisfacción intrínseca del trabajo | 5,97 | Bastante satisfecho |
| La satisfacción con la participación | 5,25 | Algo satisfecho |

Asimismo, en la descripción del bienestar psicológico, se obtienen los resultados mostrados a continuación, en la tabla 7 para una mejor comprensión, se evidencia que la población objeto de estudio presenta un bienestar psicológico elevado en las dimensiones de autoaceptación, con un puntaje directo de 180 se refiere a aspectos como el reconocimiento propio, seguridad de sí mismos y la conformidad con las personas que son; y propósito en la vida con 189,2, hace referencia a la motivación de la persona, la proyección y visión de vida.

La dimensión de dominio del entorno con un puntaje de 163,2 demuestra un bienestar psicológico alto en aspectos como satisfacción con lo vivido, responsabilidades diarias y desarrollo; igualmente, en la dimensión de crecimiento personal con 167, manifiesta un bienestar psicológico alto con respecto a los cambios, evolución, crecimiento personal y experiencias de la persona. No obstante, tiene un bienestar psicológico bajo en la dimensión de relaciones positivas con una puntuación de 100,5 en relación a la confianza y la interacción con el entorno; también, autonomía con 111,1 se refiere a la independencia, acciones autónomas y el pensamiento propio.

Tabla 7

Resultados del bienestar psicológico

| Dimensión | Puntaje directo | Categoría |
|----------------------|------------------------|------------------|
| Autoaceptación | 180 | BP elevado |
| Relaciones positivas | 100,5 | BP bajo |

| | | |
|----------------------|-------|------------|
| Autonomía | 111,1 | BP bajo |
| Dominio del entorno | 163,2 | BP alto |
| Crecimiento personal | 167 | BP alto |
| Propósito en la vida | 189,2 | BP elevado |

Para el objetivo direccionado a determinar la correlación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en la población objeto de estudio, primero se procedió a realizar el análisis exploratorio de los datos (AED) con el propósito de determinar la prueba estadística a aplicar para comprobar la hipótesis, donde:

H_0 = La variable satisfacción laboral en la población tiene una distribución normal

H_i : La variable satisfacción laboral en la población es distinta a la distribución normal

H_0 = La variable bienestar psicológico en la población tiene una distribución normal

H_i = La variable bienestar psicológico en la población es distinta a la distribución normal

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

Tabla 8

Prueba estadística Shapiro-Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Total Satisfacción Laboral | ,868 | 41 | ,000 |
| Total Bienestar Psicológico | ,975 | 41 | ,485 |

Para la interpretación de las correlaciones se toma en cuenta el baremo de Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Tabla 9

Baremos de interpretación de correlaciones

| Valor | Interpretación |
|-------|-----------------------------------|
| -0,90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0,75 | Correlación negativa considerable |
| -0,50 | Correlación negativa mediana |
| -0,25 | Correlación negativa débil |
| -0,10 | Correlación negativa muy débil |

| | |
|------|-----------------------------------|
| 0,00 | No existe correlación alguna |
| 0,10 | Correlación positiva muy débil |
| 0,25 | Correlación positiva débil |
| 0,50 | Correlación positiva mediana |
| 0,75 | Correlación positiva considerable |
| 0,90 | Correlación positiva muy fuerte |

Fuente: Hernández, et al., (2006).

Tabla 10

Correlación entre la supervisión y autoaceptación

| | | | La supervisión | Autoaceptación |
|-----------------|----------------|-----------------------------|----------------|----------------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,331* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,035 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autoaceptación | Coefficiente de correlación | ,331* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,035 | . |
| | | N | 41 | 41 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hi: La supervisión está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH₀

En la tabla 10 se puede observar el cálculo de la correlación de la supervisión con la autoaceptación, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,331 que al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva débil, por tanto al aumentar la supervisión, consecuentemente en 0,331 aumenta la autoaceptación y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. Asimismo, se evidencia un valor p, o sigma de 0,035 menor a 0,05 en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que establece que la supervisión no está asociada significativamente con la autoaceptación.

Tabla 11

Correlación entre la supervisión y relaciones positivas

| | | | La supervisión | Relaciones positivas |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,325* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,038 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Relaciones positivas | Coefficiente de correlación | ,325* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,038 | . |
| | | N | 41 | 41 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hi: La supervisión está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH₀

En la tabla 11 se puede observar el cálculo de la correlación de la supervisión con las relaciones positivas, donde se evidencia un valor p, o sigma de 0,038 menor a 0,05 en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que establece que la supervisión no está asociada significativamente con las relaciones positivas. Asimismo, el valor de Spearman obtenido es de 0,325 que, al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva débil, por tanto, al aumentar la supervisión en 0,325 aumenta las relaciones positivas y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 12

Correlación entre la supervisión y autonomía

| | | | La supervisión | Autonomía |
|-----------------|----------------|-----------------------------|----------------|-----------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,085 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,596 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autonomía | Coefficiente de correlación | ,085 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,596 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La supervisión está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

En la tabla 12 se puede observar el cálculo de la correlación de la supervisión con la autonomía, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,085 que, al ubicarlo en el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación alguna, por tanto, no se puede afirmar que, al aumentar la supervisión, lo haga también autonomía y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. De igual forma, se evidencia un valor p , o sigma de 0,596 mayor a 0,05 en consecuencia, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la supervisión no está asociada significativamente con la autonomía.

Tabla 13

Correlación entre la supervisión y dominio del entorno

| | | | La supervisión | Dominio del entorno |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|----------------|---------------------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,279 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,078 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Dominio del entorno | Coefficiente de correlación | ,279 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,078 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La supervisión está asociada significativamente con el dominio propio de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con el dominio propio de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

Se puede observar en la tabla 13 la correlación de la supervisión con el dominio propio, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,279 que justificado con el baremo de Hernández,

et al., (2006), indica que existe una correlación positiva débil, por lo que al aumentar la supervisión, consecuentemente en 0,279 aumenta el dominio propio y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. Asimismo, se evidencia un valor p, o sigma de 0,078 mayor a 0,05, consecuentemente no existen motivos para rechazar la hipótesis nula que establece que la supervisión no está asociada significativamente con el dominio propio.

Tabla 14

Correlación entre la supervisión y crecimiento personal

| | | | La supervisión | Crecimiento personal |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,152 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,343 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Crecimiento personal | Coefficiente de correlación | ,152 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,343 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La supervisión está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

La tabla 14 presenta el cálculo de la correlación entre la supervisión y el crecimiento personal, donde el valor Spearman es de 0,152, que según el baremo de Hernández, et al., (2006) indica que es una correlación positiva muy débil, es decir, si aumenta la supervisión en consecuencia también el crecimiento personal y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. Igualmente, se observa que el valor p, o sigma es de 0,343 mayor a 0,05, significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual dice que la supervisión no está asociada significativamente con el crecimiento personal.

Tabla 15*Correlación entre la supervisión y propósito en la vida*

| | | | La supervisión | Propósito en la vida |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | La supervisión | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,239 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,132 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Propósito en la vida | Coefficiente de correlación | ,239 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,132 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La supervisión está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La supervisión no está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

El cálculo de la dimensión supervisión con el propósito en la vida que se puede observar en la tabla 15, obtuvo un valor Spearman de 0,239, el cual indica según el baremo de Hernández, et al., (2006) una correlación positiva débil, a causa de esto al aumentar la supervisión en 0,239 aumenta en propósito en la vida y a la inversa. Además, se evidencia un valor p, o sigma de 0,132 mayor a 0,05 por tanto no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la supervisión no está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 16*Correlación entre el ambiente físico de trabajo y autoaceptación*

| | | | El ambiente físico de trabajo | Autoaceptación |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,028 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,864 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autoaceptación | Coefficiente de correlación | ,028 | 1,000 |

| | | |
|------------------|------|----|
| Sig. (bilateral) | ,864 | . |
| N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

La tabla 16 muestra el cálculo de la correlación entre el ambiente físico de trabajo y la autoaceptación, donde el valor Spearman es de 0,028, según el baremo de Hernández, et al., (2006) indica que no existe alguna correlación, es decir, no se puede afirmar que al aumentar el ambiente físico de trabajo por consiguiente lo hará la autoaceptación y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. También se observa que el valor p, o sigma es de 0,864 mayor a 0,05, significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual dice que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con la autoaceptación.

Tabla 17

Correlación entre el ambiente físico de trabajo y relaciones positivas

| | | | El ambiente físico de trabajo | Relaciones positivas |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,022 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,890 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Relaciones positivas | Coefficiente de correlación | ,022 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,890 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 17 se puede observar el cálculo de la correlación del ambiente físico de trabajo con las relaciones positivas, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,022 que, al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación, por tanto, no se puede afirmar que el aumento o disminución de una influya en la otra. De esta manera, se evidencia un valor p, o sigma de 0,890 mayor a 0,05 en consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula que establece que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 18

Correlación entre el ambiente físico de trabajo y autonomía

| | | | El ambiente físico de trabajo | Autonomía |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,003 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,987 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autonomía | Coeficiente de correlación | -,003 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,987 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

La tabla 18 evidencia un valor p, o sigma de 0,987 mayor a 0,05, es decir, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con la autonomía. Además, la correlación entre el ambiente físico de trabajo y la autonomía, con un valor Spearman de -0,003, que en contraste con el baremo de Hernández, et al., (2006) indica que no existe correlación alguna, por lo que no es posible afirmar que, al aumentar una dimensión, simultáneamente aumente la otra y viceversa en la población objeto estudio.

Tabla 19

Correlación entre el ambiente físico de trabajo y dominio del entorno

| | | | El ambiente físico de trabajo | Dominio del entorno |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,014 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,932 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Dominio del entorno | Coefficiente de correlación | -,014 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,932 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con el dominio propio de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el dominio propio de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

Se puede observar en la tabla 19 el cálculo de la correlación del ambiente físico de trabajo con el dominio del entorno, donde el valor de Spearman obtenido es de -0,014 que al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación alguna, por tanto no es posible afirmar que al aumentar el ambiente físico de trabajo, consecuentemente en -0,014 aumenta el dominio del entorno y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. Asimismo, se evidencia un valor p, o sigma de 0,932 mayor a 0,05 significando que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el dominio del entorno.

Tabla 20

Correlación entre el ambiente físico de trabajo y crecimiento personal

| | | | El ambiente físico de trabajo | Crecimiento personal |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,077 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,632 |

| | | | |
|----------------------|-----------------------------|-------|-------|
| | N | 41 | 41 |
| Crecimiento personal | Coefficiente de correlación | -,077 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,632 | . |
| | N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

La tabla 20 presenta un valor p, o sigma de 0,632 mayor a 0,05, es decir, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el crecimiento personal. De esta manera, la correlación entre el ambiente físico de trabajo y el crecimiento personal, se evidencia con un valor Spearman de -0,077, que en contraste con el baremo de Hernández, et al., (2006) indica que no existe correlación alguna, por lo que no es posible afirmar que, al aumentar el ambiente físico de trabajo, lo haga también el crecimiento personal y viceversa en la población objeto estudio.

Tabla 21

Correlación entre el ambiente físico de trabajo y propósito en la vida

| | | | El ambiente físico de trabajo | Propósito en la vida |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | El ambiente físico de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,026 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,871 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Propósito en la vida | Coefficiente de correlación | ,026 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,871 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: El ambiente físico de trabajo está asociado significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: El ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

La tabla 21 evidencia el cálculo de correlación entre el ambiente físico de trabajo y el propósito en la vida, el cual tiene un valor Spearman de 0,026, que, al interpretarse con el baremo de Hernández, et al., (2006) muestra que no existe correlación alguna, por lo que no es posible afirmar que si aumenta el ambiente físico de trabajo también lo hará el propósito en la vida y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P. De igual manera, se presenta un valor p, o sigma de 0,871 mayor a 0,05, es decir, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que el ambiente físico de trabajo no está asociado significativamente con el propósito en la vida.

Tabla 22

Correlación entre prestaciones recibidas y autoaceptación

| | | | Prestaciones recibidas | Autoaceptación |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,291 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,065 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autoaceptación | Coefficiente de correlación | ,291 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,065 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

Se puede demostrar en la tabla 22 un valor p, o sigma de 0,065 mayor a 0,05 significando que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P. Es preciso resaltar que se

observa el cálculo de la correlación de las prestaciones recibidas con la autoaceptación, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,291 que, al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva débil, por tanto, al aumentar las prestaciones recibidas, consecuentemente en 0,291 aumenta la autoaceptación y viceversa.

Tabla 23

Correlación entre prestaciones recibidas y relaciones positivas

| | | | Prestaciones recibidas | Relaciones positivas |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,348* |
| | | Sig. (bilateral) | | ,026 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Relaciones positivas | Coefficiente de correlación | ,348* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,026 | . |
| | | N | 41 | 41 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 23 se presenta la correlación entre las prestaciones recibidas y las relaciones positivas, con un valor Spearman de 0,348, que, al ubicarlo en el baremo de Hernández, et al., (2006) indica una correlación positiva débil, por lo tanto, al aumentar las prestaciones recibidas también aumenta las relaciones positivas y viceversa, en la población objeto estudio. De igual forma, se evidencia un valor p, o sigma de 0,026 menor a 0,05, es decir, se rechaza la hipótesis nula, la cual establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con las relaciones positivas.

Tabla 24

Correlación entre prestaciones recibidas y autonomía

| | | | Prestaciones recibidas | Autonomía |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,281 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,075 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autonomía | Coefficiente de correlación | ,281 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,075 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH₀

En la tabla 24 se observa el cálculo de la correlación de las prestaciones recibidas con la autonomía, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,281 que, al contrastarlo en el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva débil, por tanto, al aumentar las prestaciones recibidas, consecuentemente en 0,281 aumenta la autonomía y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. De esta manera, se evidencia un valor p, o sigma de 0,075 mayor a 0,05, por lo que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con la autonomía.

Tabla 25

Correlación entre prestaciones recibidas y dominio del entorno

| | | | Prestaciones recibidas | Dominio del entorno |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,165 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,303 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Dominio del entorno | Coefficiente de correlación | ,165 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,303 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

Se demuestra en la tabla 25 el cálculo de la correlación de las prestaciones recibidas con el dominio propio, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,165 indica que existe una correlación positiva muy débil al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), por tanto, al aumentar las prestaciones recibidas, consecuentemente en 0,165 aumenta el dominio del entorno y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P. Se precisa resaltar que se evidencia un valor p, o sigma de 0,303 mayor a 0,05 en consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula que establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el dominio propio, ya que no existen elementos suficientes.

Tabla 26

Correlación entre prestaciones recibidas y crecimiento personal

| | | | Prestaciones recibidas | Crecimiento personal |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,127 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,428 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Crecimiento personal | Coefficiente de correlación | ,127 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,428 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

El cálculo de la correlación entre las prestaciones recibidas y el crecimiento personal que se presenta en la tabla 26, donde el valor Spearman es de 0,127, al ubicarlo en los baremos de Hernández, et al., (2006) indica una correlación positiva muy débil, lo que significa que al aumentar las prestaciones recibidas simultáneamente aumenta el crecimiento personal y viceversa en la población objeto estudio. Con respecto al valor p, o sigma es de 0,428 mayor a 0,05, por ende, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Tabla 27

Correlación entre prestaciones recibidas y propósito en la vida

| | | | Prestaciones recibidas | Propósito en la vida |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Prestaciones recibidas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,200 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,209 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Propósito en la vida | Coefficiente de correlación | ,200 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,209 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: Las prestaciones recibidas están asociadas significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: Las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 27 se puede observar el cálculo de la correlación de las prestaciones recibidas con el propósito en la vida, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,200 que, al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva muy débil, que significa que, al aumentar las prestaciones recibidas, consecuentemente en 0,200 aumenta el propósito en la vida y viceversa. De igual forma, se evidencia un valor p, o sigma de 0,209 mayor a 0,05 en consecuencia, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula

que establece que las prestaciones recibidas no están asociadas significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 28

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y autoaceptación

| | | Satisfacción intrínseca del trabajo | |
|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | 1,000 | ,289 |
| | | | ,067 |
| | | 41 | 41 |
| | Autoaceptación | ,289 | 1,000 |
| | | ,067 | . |
| | | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H₀: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH₀

En la tabla 28 se presenta el cálculo de la correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y la autoaceptación, donde el valor Spearman es de 0,289, que, en contraste con el baremo de Hernández, et al., (2006) señala una correlación positiva débil, lo que significa que al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo también aumenta la autoaceptación y viceversa de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P. En relación al valor p, o sigma es de 0,067 mayor a 0,05, lo que significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción intrínseca del trabajo no está relacionada significativamente con la autoaceptación.

Tabla 29

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y relaciones positivas

| | | | Satisfacción intrínseca del trabajo | Relaciones positivas |
|-----------------|---|--------------------------------|---|-------------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,268 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,090 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Relaciones positivas | Coefficiente de correlación | ,268 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,090 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

Se evidencia la correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y las relaciones positivas en la tabla 29, con un valor Spearman de 0,268, que, al compararlo con los baremos de Hernández, et al., (2006) indica una correlación positiva débil lo que al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo consecuentemente aumenta las relaciones positivas de la población objeto estudio. Del mismo modo, el valor p, o sigma es de 0,090 mayor a 0,05, por lo que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con las relaciones positivas.

Tabla 30

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y autonomía

| | | | Satisfacción intrínseca del trabajo | Autonomía |
|-----------------|---|--------------------------------|---|-----------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,172 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,282 |
| | | N | 41 | 41 |

| | | | |
|-----------|-----------------------------|------|-------|
| Autonomía | Coefficiente de correlación | ,172 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,282 | . |
| | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

El cálculo de la correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y la autonomía se presenta en la tabla 30, donde el valor Spearman es de 0,172, al ubicarlo en los baremos de Hernández, et al., (2006) indica una correlación positiva muy débil, lo que significa que, al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo, al mismo tiempo aumenta la autonomía y viceversa en la población objeto estudio. Con respecto al valor p, o sigma es de 0,282 mayor a 0,05, por ende, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Tabla 31

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y dominio del entorno

| | | Satisfacción intrínseca del trabajo | Dominio del entorno |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | 1,000 | ,058 |
| | | | ,720 |
| | | 41 | 41 |
| Dominio del entorno | Coefficiente de correlación | ,058 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,720 | . |
| | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 31 se señala el cálculo de la correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el dominio del entorno, donde el valor Spearman obtenido es de 0,058 lo que indica que no existe correlación alguna según los baremos de Hernández, et al., (2006), entre la satisfacción intrínseca del trabajo y el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P., por lo que no se puede afirmar que al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo también lo hará el dominio del entorno. De la misma manera, el valor p, o sigma es de 0,720 mayor a 0,05, significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el dominio del entorno.

Tabla 32

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y crecimiento personal

| | | | Satisfacción intrínseca del trabajo | Crecimiento personal |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,109 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,498 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Crecimiento personal | Coefficiente de correlación | ,109 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,498 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

El cálculo de la dimensión la satisfacción intrínseca del trabajo con el crecimiento personal que se puede observar en la tabla 32, obtuvo un valor Spearman de 0,109, el cual indica una correlación positiva muy débil según el baremo de Hernández, et al., (2006) lo que causa que al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo en 0,109 aumenta el crecimiento personal y a la inversa. Más aún se evidencia un valor p, o sigma de 0,498 mayor a 0,05 por tanto no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 33

Correlación entre satisfacción intrínseca del trabajo y propósito en la vida

| | | Satisfacción intrínseca del trabajo | Propósito en la vida |
|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción intrínseca del trabajo | 1,000 | ,116 |
| | | Sig. (bilateral) | ,470 |
| | | N | 41 |
| | Propósito en la vida | ,116 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,470 |
| | | N | 41 |

Hi: La satisfacción intrínseca del trabajo está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción intrínseca del trabajo no está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 33 se puede observar el cálculo de la correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo con el propósito en la vida, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,116 que, al contrastarlo con el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que existe una correlación positiva muy débil, significa que, al aumentar la satisfacción intrínseca del trabajo, consecuentemente en 0,116 aumenta el propósito en la vida y viceversa. De igual forma, se evidencia un valor p, o sigma de 0,470 mayor a 0,05 lo que significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción intrínseca del trabajo

no está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 34

Correlación entre satisfacción con la participación y autoaceptación

| | | | Satisfacción con la participación | Autoaceptación |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,245 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,122 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Autoaceptación | Coefficiente de correlación | ,245 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,122 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es $\leq 0,05$ se RH_0

En la tabla 34 se evidencia un valor Spearman obtenido de 0,245 lo que indica que existe una correlación positiva muy débil según los baremos de Hernández, et al., (2006), esto como el cálculo de la correlación entre la satisfacción con la participación y la autoaceptación de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P., por lo que al aumentar la satisfacción con la participación también aumenta la autoaceptación y viceversa. De igual forma, el valor p, o sigma es de 0,122 mayor a 0,05, significa que no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autoaceptación.

Tabla 35

Correlación entre satisfacción con la participación y relaciones positivas

| | | | Satisfacción con la participación | Relaciones positivas |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,246 |

| | | | |
|-------------------------|--------------------------------|------|-------|
| | Sig. (bilateral) | | ,121 |
| | N | 41 | 41 |
| Relaciones positivas | Coefficiente de correlación | ,246 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,121 | . |
| | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con las relaciones positivas de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es ≤ 0.05 RH₀

Se señala en la tabla 34 la correlación entre la satisfacción con la participación y las relaciones positivas, donde el valor Spearman obtenido es de 0,246 que, al contrastarse con los baremos de Hernández, et al. (2006), indica que existe una correlación positiva muy débil, lo que al aumentar la satisfacción con la participación en consecuencia aumenta las relaciones positivas y viceversa, en la población objeto estudio. Asimismo, el valor p, o sigma es de 0,121 mayor a 0,05, por ende, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula, la cual establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con las relaciones positivas.

Tabla 36

Correlación entre satisfacción con la participación y autonomía

| | | Satisfacción con la participación | Autonomía |
|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,024 |
| | | N | 41 |
| Autonomía | | Coefficiente de correlación | ,024 |
| | | Sig. (bilateral) | ,881 |
| | | N | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

Se presenta en la tabla 36 un valor p , o sigma de 0,881 mayor a 0,05, lo cual señala que no se cuenta con elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con la autonomía de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P. De igual forma, se evidencia. Se obtiene un valor Spearman de 0,024 en el cálculo de la correlación de la satisfacción con la participación con la autonomía, que, al ubicarlo según el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación alguna, por tanto, no se puede afirmar que al aumentar la satisfacción con la participación lo haga también el crecimiento personal y viceversa.

Tabla 37

Correlación entre satisfacción con la participación y dominio del entorno

| | | | Satisfacción con la participación | Autoaceptación |
|-----------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,132 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,411 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Dominio del entorno | Coeficiente de correlación | ,132 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,411 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es ≤ 0.05 RH_0

El cálculo de la dimensión la satisfacción con la participación con el dominio del entorno que se puede observar en la tabla 37, obtuvo un valor Spearman de 0,132, el cual indica según el baremo de Hernández, et al., (2006) una correlación positiva muy débil, lo que

permite afirmar que al aumentar la satisfacción con la participación en 0,132 aumenta el dominio del entorno y a la inversa. Además, se evidencia un valor p, o sigma de 0,411 mayor a 0,05 por tanto no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el dominio del entorno de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P.

Tabla 38

Correlación entre satisfacción con la participación y crecimiento personal

| | | | Satisfacción con la participación | Crecimiento personal |
|-----------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,011 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,945 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Crecimiento personal | Coeficiente de correlación | ,011 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,945 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es ≤ 0.05 RH₀

Es posible observar en la tabla 38 un valor p, o sigma de 0,945 mayor a 0,05, lo cual señala que no se cuenta con elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el crecimiento personal de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. De igual manera, se evidencia el cálculo de la correlación de la satisfacción con la participación con el crecimiento personal, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,011 que, al ubicarlo según el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación alguna, por tanto, no se puede afirmar que al aumentar la satisfacción con la participación lo haga también el crecimiento personal y viceversa.

Tabla 39

Correlación entre satisfacción con la participación y propósito en la vida

| | | | Satisfacción con la participación | Propósito en la vida |
|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la participación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,041 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,798 |
| | | N | 41 | 41 |
| | Propósito en la vida | Coefficiente de correlación | ,041 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,798 | . |
| | | N | 41 | 41 |

Hi: La satisfacción con la participación está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

H0: La satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el propósito en la vida de los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Regla de decisión: Si valor p es ≤ 0.05 RH₀

En la tabla 39 se puede observar el cálculo de la correlación de la satisfacción con la participación con el propósito en la vida, donde el valor de Spearman obtenido es de 0,041 que, al ubicarlo según el baremo de Hernández, et al., (2006), indica que no existe correlación alguna, por tanto, no se puede afirmar que, al aumentar la satisfacción con la participación, lo haga también el propósito en la vida y viceversa en los colaboradores del área de interequipos de Aseo del Norte S.A E.S.P. De igual forma, se evidencia un valor p, o sigma de 0,798 mayor a 0,05 en consecuencia, no existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la satisfacción con la participación no está asociada significativamente con el propósito en la vida.

4.2. Discusión de resultados

En consideración a lo obtenido en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se realiza la contrastación con los hallazgos de los estudios anteriores. En ese sentido, con respecto a la edad se trabajó con personas comprendidas entre los 20 a 57 años, se encontró similitud con el trabajo “Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral” por Rojas, et al., (2019) que corresponde entre 26

a 50 años; mientras se discrepa con el trabajo de Advíncula (2018) el cual tuvo un rango de edad que comprende entre 16 a 25 años de edad. Referente al estrato socioeconómico, el 66% pertenece a un nivel 2, el 34% restante compete a los niveles 1, 2 y 4, respectivamente.

A continuación, los niveles de estudio de los colaboradores conciernen a un 46% técnico, 25% bachiller, 17% tecnólogo y 12% profesional; se asemeja con la investigación de Moral y Ganzo (2018), la cual señala que de sus participantes un 43% ha cursado postgrado, 18% bachiller, 14% es técnico, un 10% es profesional, 10% secundaria y 1% educación primaria. En relación a la clasificación de los cargos de los colaboradores, un 27% es mecánico, 12% tienen labores en almacén, 12% lavado, 10% electricista, 10% aprendiz, 7% facilitador, 7% soldador, 5% montallantas y 2% es coordinador, analista, pintor y lubricador, respectivamente; encontrándose concordancia el estudio realizado en Bogotá por Wilches, (2018) donde la población se caracteriza por ocupar cargos de coordinadores, analista y asistentes, a pesar de no señalar los porcentajes.

Dando respuesta al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral con respecto a la supervisión se obtiene un puntaje directo de 5,67 (Bastante satisfecho), el ambiente físico de trabajo de 5,55 (Bastante satisfecho), 5,09 para las prestaciones recibidas (Algo satisfecho), satisfacción intrínseca contando una puntuación de 5,97 (Bastante satisfecho) y de 5,25 con la participación (Algo satisfecho), contando con similitud pese a que existe un el rango de diferencia para cada dimensión en el estudio de Mendoza, et al., (2020) que tuvo como puntaje 6,01 en las condiciones laborales, 6,11 en la participación en las decisiones, 6,07 con respecto al trabajo y de 5,79 con las prestaciones recibidas; además, en la investigación antes mencionada, se obtiene el nivel de bastante satisfecho solo en la dimensión de prestaciones recibidas mientras que para el restante el nivel es de muy satisfecho.

En esta misma línea, de acuerdo al objetivo para describir las dimensiones de la variable de bienestar psicológico, se obtuvo puntaje directo para la auto-aceptación con 180 (BP elevado), relaciones positivas de 100,5 (BP bajo), 111,1 (BP bajo) para autonomía, dominio del entorno consiguió 163,2 (BP alto), crecimiento personal con 167 (BP alto) y 189,2 (BP elevado) propósito en la vida en la población objeto de estudio. Contrastando los resultados con el artículo de Salas, et al., (2019) donde la mejor valoración está situada en ambos trabajos en la dimensión propósito en la vida y las puntuaciones más bajas corresponden a relaciones positivas y autonomía.

Teniendo como antecedente la investigación titulada “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 - la Esperanza, Trujillo, 2018” realizada por Gutiérrez y Moya (2020), se compara su resultado que señala niveles altos de insatisfacción con la respuesta al cuarto objetivo donde los hallazgos no guardan similitud con lo obtenido en la presente investigación, un nivel parcialmente satisfecho; inclusive, en la investigación de Perú, existe relación significativa entre ambas variables, es decir, el bienestar psicológico depende del nivel de satisfacción laboral que el docente experimenta, mientras que en los coeficientes Spearman y los valores sigma obtenidos (ver tabla 39) no existe cierta relación significativa.

Tabla 40

Coefficientes Spearman y valores sigma de las variables

| Dimensiones | Autoaceptación | Relaciones positivas | Autonomía | Dominio del entorno | Crecimiento personal | Propósito en la vida |
|--|-----------------------|-----------------------------|------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| La supervisión | ,331 | ,325 | ,085 | ,279 | ,152 | ,239 |
| Valor sigma | ,035 | ,038 | ,596 | ,078 | ,343 | ,132 |
| El ambiente físico del trabajo | ,028 | ,022 | -,003 | -,014 | -,077 | ,026 |
| Valor sigma | ,864 | ,890 | ,987 | ,932 | ,632 | ,871 |
| Prestaciones recibidas | ,291 | ,348 | ,281 | ,165 | ,127 | ,200 |
| Valor sigma | ,065 | ,026 | ,075 | ,303 | ,428 | ,209 |
| Satisfacción intrínseca del trabajo | ,289 | ,268 | ,172 | ,058 | ,109 | ,116 |
| Valor sigma | ,067 | ,090 | ,282 | ,720 | ,498 | ,470 |
| Satisfacción con la participación | ,245 | ,246 | ,024 | ,132 | ,011 | ,041 |
| Valor sigma | ,122 | ,121 | ,881 | ,411 | ,945 | ,798 |

4.3. Conclusiones

Lo desarrollado a lo largo del trabajo, permite señalar que en relación con el objetivo de caracterizar sociodemográficamente, la edad de los participantes va de 20 a 57 años, siendo el promedio 38 años de edad. Asimismo, el estrato socioeconómico que en su mayor parte es el nivel 2 que concierne a 27 participantes, con respecto a los cargos a desempeñar

mayoritariamente son mecánicos y el título de técnico predomina como nivel de estudio cursado; correspondiendo a la totalidad de la población objeto de estudio el sexo masculino.

En referencia a identificar la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca de trabajo y la satisfacción con la participación, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que los colaboradores a manera general se encuentran en un nivel de satisfacción, teniendo en cuenta que dos dimensiones están dentro de las categorías algo satisfecho, mientras que tres se sitúan en bastante satisfechos según el baremo de interpretación del instrumento de medición aplicado.

En este sentido, se halla como resultado al objetivo de describir las dimensiones del BP que sus puntajes directos están divididos, de tal forma que no permite afirmar una alta puntuación como resultado global. En otras palabras, pese a que la autoaceptación y el propósito en la vida tienen puntajes elevados, seguidos de un nivel alto en dominio del entorno y crecimiento personal, debido a la baja puntuación en las dimensiones relaciones positivas y autonomía no hay un resultado totalmente positivo.

Con la finalidad de establecer la correlación entre las variables de estudio (Satisfacción laboral y bienestar psicológico), se hallan los coeficientes de Spearman en el rango de $-0,077$ y $0,348$, donde contrastados con el baremo de interpretación de Hernández, et al., (2006), se concluye que en 11 dimensiones no existe correlación alguna, 10 presentan correlación positiva muy débil y 9 tienen una correlación positiva débil.

Finalmente, de acuerdo a los valores sigma, solo en tres correlaciones se rechaza la hipótesis nula mientras que en las 27 restantes no existen elementos suficientes para rechazarla, con esto se determina que no hay asociación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, dando respuesta al objetivo general de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores del área de interequipos de la empresa Aseo del Norte S.A E.S.P.

4.4. Recomendaciones

Partiendo de los resultados de esta investigación, se recomienda lo siguiente:

Al programa de psicología de la Universidad Popular del Cesar

Realizar estudios sobre la SL y BP, debido a que existen escasas investigaciones actualizadas que desarrollen estos temas en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones. También, a la población en general, es decir, en todos los niveles: internacional, nacional, especialmente en el regional y local, tomar la iniciativa de nuevas investigaciones que favorezcan el repertorio bibliográfico y/o los antecedentes de los estudios, en relación a las variables como la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, o bien sea de manera independiente en la variedad de metodologías existentes.

A la empresa Aseo del Norte S.A. E.S.P.

Socializar con los colaboradores pertenecientes a la población objeto de estudio los hallazgos de la investigación para el fortalecimiento de las variables evaluadas en el proceso por medio del diseño y ejecución de capacitaciones y/o talleres de integración para brindar herramientas donde la población evaluada pueda mejorar las relaciones humanas e interpersonales, su bienestar integral y sus niveles de satisfacción laboral.

Referencias bibliográficas

- Advíncula, C. (2018). *Regulación emocional y bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alpízar, H., & Salas, D. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. *Revista electrónica de estudiantes Esc. de psicología*, 5(1), 65-83.
- Álvarez, S., & Salazar, E. (2018). *Funcionamiento familiar y bienestar psicológico en adolescentes de una comunidad vulnerable*. Santa Marta, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Amón, J. (2003). *¿Qué es la estadística?* Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. (U. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ed.) *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>
- Antonini, M., & Baliache, J. (2008). *Relación entre compensación indirecta financiera vs. satisfacción laboral y productividad*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Arias, F. (6 ed.) (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Aseo del Norte S.A E.S.P. (2021). *Programa de inducción y reinducción*. Valledupar, Colombia: INTERASEO S.A. E.S.P.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., & Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano. *Espacios*, 39(2), 1-14.
- Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11, 189-200.

- Bravo, C., & Jiménez, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91-99.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*, 31(8), 527-538.
- Castaño, Y. (2019). *Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería de la Universidad de Antioquia*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de concepción. *Ciencia y Trabajo*, 178-186.
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Bogotá, D.C: INCONTEC Internacional.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva. *Revista Diversitas-Perspectivas en psicología*, 2(2), 311-319.
- Decreto 1083. 26 de mayo de 2015. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, D.C., Colombia.
- Decreto 1227. 21 de abril de 2005. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, D.C., Colombia.

Decreto 1572. Diario Oficial No. 43.358 de agosto 10 de 1998. Departamento Administrativo de la Función Pública. Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia.

Decreto Ley 1567. Diario Oficial No. 43.358 de agosto 10 de 1998. Departamento Administrativo de la Función Pública. Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia.

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

García, J., Peiró, J., & Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. (F. Bancaja, Ed.) Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

García, J., Martínez, E., Sellés, P., & Socause, B. (2018). Sentido de vida y bienestar psicológico en adultos emergentes españoles. *Acta colombiana de Psicología*, 21(1), 206-216. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2018.21.1.9>

Gómez, C., Incio, O., & O'Donnell, G. (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio*. Surco, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gutiérrez, E., & Moya, M. (2018). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02- La esperanza*. Trujillo, Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedictino XVI.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (4 ed.) (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (6 ed.) (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Ley 909. Diario Oficial No. 45.680, de 23 de septiembre de 2004. El Congreso de Colombia. Bogotá, D.C., Colombia.
- Ley 1010. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. El Congreso de Colombia. Bogotá, D.C., Colombia.
- Ley 1090. Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006. República de Colombia. Bogotá D.C., Colombia.
- Ley 1562. 11 de Julio de 2012. República de Colombia – Gobierno Nacional. Bogotá, D.C., Colombia.
- Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G., & Bonilla, M. (2008). Adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(3-4), 90-97.
- Luciano, C., Páez, M., & Valdivia, S. (2006). Una reflexión sobre la Psicología Positiva y la Terapia de Aceptación y Compromiso. *Clínica y Salud*, 17(3), 339-356.
- Medina, M., Gutiérrez, C., & Padrós, F. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana. *Revista de Educación y Desarrollo*, 25-30.
- Meliá, J., Pradila, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*. Valencia, España: Universitat de Valencia.

- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., & Gutiérrez, J. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1), 216-224.
- Moral, M., & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/>
- Moreno, A., Muñoz, E., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>
- Muñoz, A. (2005). *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la Fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena-Colombia: una aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Newstrom, J. 2011. *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Orejuela, J., Andrade, V., & Villamizar, M. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Cali, Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Peiró, J. (1984). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Pineda, C., Castro, J., & Chaparro, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55.
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Rivera, D., Roza, A., & Flórez, A. (2018). *Bienestar psicológico*. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración. Décima edición*. México D.F.: Pearson Educación.
- Robles, M., Dierssen, T., Herrera, P., Díaz, A., & Llorca, J. (4 de enero de 2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gac Sanit*, 19(2), 127-1334.
- Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 563-572.
- Ross, G., Salgado, K. F., & López, M. (20 de mayo de 2019). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Educación y Ciencia*, 8(51), 58-63.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Chile: Universidad de Bío-Bío.
- Salas, W., Pérez, K., Vásquez, J., Echeverri, M., & Moreno, J. (mayo de 2019). Bienestar psicológico de los sobrevivientes del conflicto armado: una arista de la salud mental. *Duazary*, 6(2), 307 – 318. doi: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2962>
- Sánchez, L. (2018). *Bienestar psicológico en jóvenes víctimas del conflicto armado registrados en la unidad de víctimas de Santa Marta*. Santa Marta, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547.
- Talledo, L., & Ugaz, P. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en operadores de un call center. Ate 2018*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro*. Barranquilla: Universidad Libre Seccional.

- Tineo, D. (2020). *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Uribe, A., Ramos, I., Villamil, I., & Palacio, J. (2018). La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes. *Psicogente, 21*(40), 440-457. doi: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3082>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de psicología clínica y de la salud, 5*, 15-28.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas, 11*(2), 143-163.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo, 27*(1), 3-8.
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional, y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado



Valledupar, ___ de marzo de 2021

Cordial saludo,

El objetivo del ejercicio consiste en determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores del área de mantenimiento de la empresa Aseo del Norte S.A E.S.P.

A continuación, se describen las condiciones de participación en la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria.
2. La participación en la actividad no genera riesgo a la salud y bienestar
3. Sus datos y resultados individuales serán usados únicamente con fines académicos, descartando cualquier uso económico, laboral o cualquier otro. En caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con el investigador (datos de contacto más adelante) y también podrá adelantar el debido proceso por medio de la Universidad Popular del Cesar, así como por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, según lo establece la Ley 1090 de 2006 para la profesión de psicología; de igual manera, al tratarse de participantes menores de edad, recuerde que su representado es protegido por el Código de Infancia y Adolescencia, Ley 1098 de 2006.
4. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente (por ejemplo, fiscalía) solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante. En cualquier instante se puede acceder a la propia información, previa solicitud escrita firmada por usted.
5. Los investigadores tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, foros, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
6. Datos de las investigadoras a cargo del proyecto, vinculadas al programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar (tome nota de estos)

Eliana Marcela Donado Romero - Estudiante Psicología
Mail: emdonado@unicesar.edu.co Tel: 3014400333

Yeidis Enohemia Redondo Mercado - Estudiante Psicología
Mail: yeredondo@unicesar.edu.co Tel: 3043799311

Para la aceptación de las condiciones señaladas, lo invitamos a diligenciar los siguientes datos.

Yo _____, identificado con tipo de documento _____
número _____, afirmo que conozco el objetivo de esta investigación, y la finalidad.

Firma: _____

Anexo 2. Encuesta datos sociodemográficos**Datos sociodemográficos****Nombre completo:** _____**Edad:** ____**Nivel socioeconómico:**

1 ____

2 ____

3 ____

4 ____

5 ____

Nivel de estudio:**Bachillerato****Técnico** ____**Tecnólogo** ____**Profesional** ____**Posgrado** ____**Otro (especifique)** _____

Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral s20/23

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

J.L. Meliá y J.M Peiró (1998)

| | Insatisfecho | | | Indiferente | Satisfecho | | |
|--|--------------|----------|------|-------------|------------|----------|------|
| | Muy | Bastante | Algo | | Muy | Bastante | Algo |
| Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. | | | | | | | |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. | | | | | | | |
| Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan | | | | | | | |
| El salario que usted recibe. | | | | | | | |
| Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. | | | | | | | |
| La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| La iluminación de su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| La ventilación de su lugar de trabajo. | | | | | | | |
| La temperatura de su local de trabajo. | | | | | | | |
| Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. | | | | | | | |
| Las oportunidades de promoción que tiene. | | | | | | | |
| Las relaciones personales con sus superiores. | | | | | | | |
| La supervisión que ejercen sobre usted. | | | | | | | |
| La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | | | | | | | |
| La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. | | | | | | | |
| La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa. | | | | | | | |
| El apoyo que recibe de sus superiores. | | | | | | | |
| La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. | | | | | | | |
| Su participación en las decisiones de su departamento o sección. | | | | | | | |
| Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. | | | | | | | |
| El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. | | | | | | | |
| La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. | | | | | | | |

Anexo 4. Escala de bienestar psicológico de Ryff.

Nombre: _____

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Validación Chilena (Véliz, 2008)

| | Totalmente en desacuerdo | Moderadamente en desacuerdo | Ligeramente en desacuerdo | Neutral | Ligeramente de acuerdo | Moderadamente de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------|------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Estoy contento con cómo me han resultado las cosas. | | | | | | | |
| A menudo me siento solo/a porque tengo pocos amigos íntimos. | | | | | | | |
| Expreso mis opiniones, aunque sean opuestas a la mayoría. | | | | | | | |
| Me preocupa cómo se evalúan las elecciones que he hecho. | | | | | | | |
| Es difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga. | | | | | | | |
| Disfruto haciendo planes y trabajar para hacerlos realidad. | | | | | | | |
| En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a. | | | | | | | |
| No tengo muchas personas que quieran escucharme. | | | | | | | |
| Tiendo a preocuparme sobre lo que otros piensan de mí. | | | | | | | |
| Me juzgo por lo que yo creo que es importante. | | | | | | | |
| He construido un hogar y modo de vida a mi gusto. | | | | | | | |
| Soy activo al realizar los proyectos que me propongo. | | | | | | | |
| Hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría. | | | | | | | |
| Siento que mis amistades me aportan muchas cosas. | | | | | | | |
| Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones. | | | | | | | |
| Siento que soy responsable de la situación en la que vivo. | | | | | | | |
| Me siento bien con lo hecho en el pasado y con lo que espero hacer en el futuro. | | | | | | | |
| Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes. | | | | | | | |
| Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. | | | | | | | |
| La mayor parte de las personas tienen más amigos que yo. | | | | | | | |
| Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso general. | | | | | | | |
| Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen. | | | | | | | |
| Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a. | | | | | | | |
| Me siento decepcionado/a de mis logros en la vida. | | | | | | | |
| No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza. | | | | | | | |
| Me es difícil expresar mis opiniones en asuntos polémicos. | | | | | | | |
| Soy bueno/a manejando las responsabilidades de mi vida. | | | | | | | |
| No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida. | | | | | | | |
| Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras en mi vida. | | | | | | | |
| Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo. | | | | | | | |
| Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí. | | | | | | | |
| Cambio mis decisiones si mis amigos o familia están en desacuerdo. | | | | | | | |
| Mi vida está bien como está, no cambiaría nada. | | | | | | | |
| Pienso que es importante tener nuevas experiencias. | | | | | | | |
| Realmente con los años no he mejorado mucho como persona. | | | | | | | |
| Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona. | | | | | | | |
| La vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento. | | | | | | | |
| Si me sintiera infeliz con mi vida trataría de cambiarla. | | | | | | | |