

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Psicología

Autor:

Lucero Mirella Pastor Ricalde

Jocabet Abigail Infante Usquiano

Asesor:

Ps. Isaac Alex Conde Rodriguez

Lima, noviembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Isaac Alex Conde Rodríguez, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020”** constituye la memoria que presenta las estudiantes Lucero Mirella Pastor Ricalde y Jocabet Abigail Infante Usquiano, para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de diciembre del año 2020.



Isaac Alex Conde Rodriguez

PRUEBA DE SUMISIÓN

Buscar correo

Journal of Work and Organizational Psychology: confirmación de envío / Submission confirmation Recibidos x

em@editorialmanager.com para mí 26 nov 2020 0:08

Estimado/a Ms Pastor Ricalde|

Le confirmamos la recepción del artículo titulado: "Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en PEA ocupada COVID19, Perú, 2020", que nos ha enviado para su posible publicación en Journal of Work and Organizational Psychology.

En breve recibirá un mensaje con el número de referencia asignado y se iniciará el proceso de revisión del artículo. En caso de que sea necesario que haga algún cambio previo, también se le notificará por correo electrónico.

Tal y como se especifica en las normas de publicación de la revista, le recordamos que su manuscrito no puede ser publicado en ninguna otra revista mientras dure el proceso de revisión.

No dude en contactar con la redacción para cualquier información adicional.

Reciba un cordial saludo,

Journal of Work and Organizational Psychology

Dear Ms Pastor Ricalde,

Buscar correo

JWOP-D-20-00241: Decisión editorial / editorial decision Recibidos x

em@editorialmanager.com para mí jue, 26 nov 10:05

inglés > español Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Dear Lucero Mirella Pastor Ricalde,

I am writing regarding your manuscript JWOP-D-20-00240, which you have submitted for consideration by the Journal of Work and Organizational Psychology (JWOP).

When each new manuscript is submitted, two members of the editorial team read it to assess its appropriateness to this journal and to get a preliminary sense of its likelihood of ultimate acceptance. This evaluation process has become standard procedure because we wish not to spend reviewers' time or make authors needlessly wait for reviews if a manuscript is very likely to be rejected either because it does not fit the journal's purview well or it does not make a substantial enough contribution. We have examined your paper, and I am writing to tell you that we have decided to reject it for publication in the JWOP.

The main reason is that the paper has not been prepared according to the JWOP norms and this is a mandatory rule for all the submission. As per the JWOP, this is a reason to reject the paper without further review.

The second reason is that t this is a study that relies on a convenience sample, a purely descriptive design, and self-report questionnaire techniques. To pass threshold at JWOP, we think you would need to expand this work in some way, either by using non-self-report methods (e.g., independent measures by colleagues and supervisors) or by going further in your investigation of the processes underlying these associations using a longitudinal design.

The third reason is that the paper is very locally focused and the interest for the international readership of the JWOP has not been sufficiently demonstrated.

A fourth reason, and also suggestion for a potential change, is that the title is not informative and clear beyond the expression "Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral".

Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral una muestra de PEA ocupada durante estado de emergencia por COVID19, Perú, 2020

Infante Usquiano, Jocabet Abigail; Pastor Ricalde, Lucero Mirella; Conde Rodríguez, Isaac Alex

EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

La calidad de vida laboral es el grado de bienestar percibido producto de la evaluación de factores objetivos a lo que se relaciona como condiciones laborales, entorno laboral y condición física dentro del trabajo y además se adjunta los factores subjetivos que hacen mención al bienestar del trabajador y cómo este se siente en relación con la empresa (Easton & Van Laar, 2012). Mientras que satisfacción con la vida constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un proceso de juicio global en el que los individuos evalúan la calidad de sus vidas en función a un conjunto de criterios. La presente investigación, tiene como objetivo general determinar si existe correlación entre calidad de vida laboral y satisfacción con la vida en una muestra de población económicamente activa (PEA) ocupada, durante el estado de emergencia nacional por el COVID-19 en Perú. Es de diseño no experimental, de corte transversal, de alcance correlacional. Presenta un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, conformada por un total de 193 personas, mayores de 18 años hasta la jubilación y que se encuentran trabajando, los instrumentos a utilizar fueron la Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS). Se obtuvo como resultados, que existe relación altamente significativa entre Calidad de Vida Laboral ($\rho = 0.573$; $p < 0.001$), Interrelación trabajo-hogar ($\rho = 0.537$; $p < 0.001$), Bienestar General ($\rho = 0.675$; $p < 0.001$), Trabajo y Satisfacción Profesional ($\rho = 0.442$; $p < 0.001$), Condiciones Laborales (0.360; $p < 0.001$) y Control en el Trabajo (0.497; $p < 0.001$).

Palabras clave: Calidad, Satisfacción, Vida, Trabajadores, Salud

1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo en el 2000-2001 realizó una investigación a través del People's Security Survey, expuso los resultados que el nivel de satisfacción laboral en países significativos como China y Japón desde 1995, ha experimentado un ascendente nivel de satisfacción laboral, en contra parte con EEUU, donde se observó que desde 1995 hasta el 2001 tuvo un constante de 58.6% en la satisfacción y que en la actualidad ha disminuido en un 8.6 %, mientras que Canadá se mostró con los mismos estándares que China y Japón a pesar de que estos tres son sistemas laborales diferentes (Sánchez, Sandra; Fuentes, Fernando; Artacho, 2008)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2013) realizó el proyecto Measuring Progress, el cual tuvo como objetivo desarrollar diferentes medidas para poder definir las acciones políticas que ayuden a mejorar el bienestar de la población y tener una buena calidad de vida. Asimismo, los países que presentan una buena satisfacción con la vida se ubican en un promedio global, como lo son: Finlandia con un 68%, España 55%, le siguen Japón 51%, Canadá 48% y Kenia 45%, seguidos de la India 44%, Corea 43%, Bélgica 42%. Por otro lado, los países que muestran una moderada calidad de vida y presenta poca felicidad son: Afganistán 38%, Alemania 37% y Francia 36%. De la misma manera, se refiere que los países de Estados Unidos 34%, Gran Bretaña 34%, les sigue a los países de Rusia con un 32% y China 29%. Los países que presentan un bajo nivel de calidad de vida y felicidad son Hong Kong 25%, Italia 21%, Portugal con un 8% e Iraq 5% (Nava, 2012).

El Colegio de Estudios Superiores de Administración del año 2020, realizó un estudio y contó con más de 400 empresas como participantes, estas empresas respondieron a la encuesta desarrollada por Sodexo, que evalúa tres dimensiones externas a la organización (salud y bienestar, interacción social y crecimiento social) y otras tres relacionadas con los factores que influyen a los empleados dentro de la organización (facilidad y eficiencia, reconocimiento y ambiente físico) cuyo objetivo fue determinar lo que los trabajadores asocian con calidad de vida; dando como resultado que el 76% de la población encuestada indican que su calidad de vida laboral empieza por factores externos, es decir, por fuera de sus puestos de trabajo, es decir, de estas seis variables ya mencionadas, las personas sienten que las tres dimensiones externas, que corresponden con en menor medida a cuestiones internas del trabajo, son las que más pesan en la calidad de la relación laboral. (Perez, 2020)

Bajo el contexto de organización, se sabe que el trabajador es el que da sostén a la organización pues los trabajadores mantienen a la empresa activa y operando, viendo la necesidad que se pueda cuidar al trabajador siendo una de sus preocupaciones su calidad de vida laboral y por ende su satisfacción con la vida, se obtuvo como resultado un buen bienestar consigo mismo, además llegó a ser más productivo dentro de la organización.

En esta misma línea se enfocará en *satisfacción con la vida*, pues es la función que tiene una persona de evaluar la calidad global de su vida. Esto implica los principios que figuren en la mente del individuo: cómo se siente, si se cumple todas sus expectativas, hasta qué punto se siente aceptado, etc., este lo hace de forma positiva para saber cuánto le gusta la vida que lleva (Veenhoven, 1994).

Según Diener (1984), menciona que es un bienestar subjetivo, es la evaluación global sobre la calidad de vida de un individuo, ya sea en el área familiar, social, económico (Montoya, 2008). Una característica es que, la persona indica cómo se siente percibido por los demás y como se percibe a sí mismo, encontrando que este se sienta aceptado, lo que generará confianza para llegar a realizar sus metas y obtener un buen futuro. Esto se puede evidenciar cuando tiene adecuadas relaciones interpersonales como sentimientos, emociones e intereses adecuados. Otra característica que presenta la satisfacción con la vida, es una situación económica estable, pues estos recursos económicos intervienen en los comportamientos sociales así como en la satisfacción con la vida ya que es un bienestar tanto personal como social (Rodríguez-Rodríguez et al., 2011). Otra cualidad es la salud, pues para la Organización Mundial de la Salud (OMS) una adecuada salud tiene que estar comprendida por un bienestar físico, mental y social (Moreno y Alcántara, 2008). Así mismo, la familia es uno de los aspectos más importantes de satisfacción con la vida, ya que es esta quien te ayuda a crecer en los diferentes ámbitos, logrando así alcanzar metas y propósitos a lo largo de la vida, entonces según la OMS hace referencia a familia como “los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio” (Citado por Estremero y Garcia, 2008).

En cuanto al primer modelo teórico, los modelos de Bottom-up (Abajo-Arriba) y “Top-down” (Arriba-Abajo) explicados por Diener (1984), se basan en las experiencias y situaciones admirables que tiene la persona, además de tener la capacidad de reconocer las causas o necesidades que influyen en su bienestar (García, 2002). En referencia al segundo modelo teórico, Diener también refiere que tiene que ver tres áreas imprescindibles: carácter subjetivo, dimensión global y la fundamental exclusión de medidas positivas, ya que va más allá de las negativas; este enfoque se basa en los factores externos que interviene en la percepción que tiene el individuo de sí mismo y de las cosas en relación a la persona (García, 2002).

Por otro lado, *calidad de vida laboral* tiene como definición a dar al empleado los requisitos obligatorios para que el trabajador pueda desarrollarse adecuadamente en el área en donde trabaja, al proporcionar al trabajador bienestar físico, psicológico y emocional, ya que dará como resultado que el empleado este más motivado al trabajar sintiéndose satisfecho y siendo más productivo para la organización (Patlán Pérez, 2013), siendo una de sus características la incrementación de la productividad.

Chiavenato menciona que es la capacidad que tiene el individuo para producir y ser eficaz al realizar y finalizar la función designada, esto beneficiará a la organización (Cueva et al., 2017). Se reducirá costos de producción y se tendrá un incremento del funcionamiento del trabajador (Apaza, 2015).

Para Mazariegos (2015), es importante el sueldo, el ambiente, la higiene, el reconocimiento y una constante valoración de la labor que desempeña un trabajador dentro de la organización, para así retener y tener a los mejores trabajadores (Cueva et al., 2017). Otra característica es el fortalecimiento de la confianza y la lealtad de los empleadores que según el modelo de Meyer y Allen (1991), menciona que existen tres factores determinantes para el fortalecimiento de la confianza y la lealtad de los empleadores, como, el afectivo que se enfoca en el vínculo que tiene el trabajador con la organización debido a que este crea un apego sentimental ya que genera orgullo para la empresa y la labor que realiza en la organización; así como, el sentido de pertenencia siendo que el trabajador espera que sea reconocido por el desempeño de la función que ejecuta mediante la gratificación y finalmente el compromiso normativo pues hará que el empleado se sienta parte de la organización por el desempeño laboral que brinda a la empresa (Mehech, Cordero, & Gómez, 2016). También como característica está el ausentismo, ya que a mayor compromiso con la organización menor ausentismo. Robbins (1989), refiere que, si el trabajador se siente identificado con la organización y con las metas que tenga, el trabajador estar más comprometido y enfocado en su trabajo, ya no presenta ausentismo dentro de la organización. Finalmente, como ultima característica, está el fortalecimiento de la reputación, pues se crea lealtad tanto para el consumidor, empleado y organización, logrando que los inversionistas estén satisfechos, tengan confianza y una buena imagen de la organización (Rindova, P., y Hayward, 2006).

En cuanto al modelo teórico de Ardila (2003), plantea que existen factores que intervienen en la calidad de vida laboral: bienestar emocional, riqueza material y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad integración con la comunidad; dentro de estos indicadores se encuentran aspectos subjetivos esto hace referencia a lo interno, pues el bienestar físico, psicológico, social y aspectos objetivos, haciendo referencia a lo externo como material, la relación con el ambiente tanto físico como social, destacando nuevamente la salud objetiva percibida.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre calidad de vida laboral y satisfacción con la vida en una muestra de PEA ocupada, durante el estado de emergencia por COVID-19 en Perú; pues como se observa que con el transcurso de los años se ha comenzado a dar mayor importancia a la labor que el trabajador tiene dentro de la organización; presentándose como un tema de relevancia en la forma en la que se desarrolla el trabajador dentro y fuera de la empresa.

El presente estudio tiene vital importancia, ya que pretende evaluar la calidad de vida laboral que tienen los trabajadores relacionándolo con la satisfacción de vida de cada trabajador; pues se muestra como la empresa debe mejorar la calidad de vida de sus trabajadores pues son el sostén de la empresa, puesto que son los trabajadores quienes mantienen a la empresa activa y operando, por ende, es de vital importancia llegar a saber si cuentan con una buena calidad de vida laboral y si estos trabajadores se encuentran satisfechos con la vida, para así tener un adecuado bienestar consigo mismo, además de ser más productivos en las áreas que labora cada trabajador.

La razón del presente estudio en el ámbito de las empresas se considera muy importante, ya que logrará cambiar la perspectiva que tienen como referencia a la mayoría de organizaciones con sus trabajadores y brindará una mirada a las condiciones laborales que tiene los trabajadores, así se contribuirá a las mejoras de las reglas y realizar los reajustes necesarios, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores; por otro lado; servirá de base para las posibles creaciones de pruebas que midan la calidad de vida laboral en trabajadores. Estas propuestas no solo servirán para trabajadores privados, sino también público en general, con el fin de que se lleve a cabo las modificaciones necesarias para que tengan una buena calidad de vida laboral y un buen nivel de satisfacción con la vida.

2. Materiales y Métodos

La presente investigación es de diseño no experimental ya que no se manipularon las variables, de corte transversal además, los datos se tomaron durante un periodo de tiempo definido, así mismo es de alcance

correlacional, al analizar la relación y descripción entre ambas variables, con un enfoque cuantitativo ya que existe una población específica (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Variables de la investigación

Definición conceptual de las variables

Calidad de vida laboral

Calidad de vida laboral vendría a ser conceptualizado como por el grado de bienestar que se percibe, producto de la apreciación de los factores objetivos relacionándolos con las condiciones laborales, entorno laboral y las condiciones físicas dentro del área donde se labora, adjuntando los diversos factores subjetivos que hacen hincapié al bienestar del trabajador y los sentimientos que presenta en relación a la empresa. (Easton & Laar, 2012)

Satisfacción con la vida

Se constituye a satisfacción con la vida a los componentes cognitivos del bienestar y hacen referencia al proceso de juicio general en el que relación a diversos criterios. Cuando el individuo realiza una comparación entre las circunstancias apreciadas de su propia vida con un criterio o un estándar globalizado autoimpuesto. Dicho individuo obtendrá una alta satisfacción si es que existe una coincidencia. (Reyes, 2017)

2.1. Participantes

La muestra se obtuvo a través del muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, conformada por un total de 193 personas pertenecientes a la PEA ocupada, mayores a 18 años hasta su respectiva jubilación y que estén trabajando, en el período que estaba vigente el estado de emergencia por COVID19, entre abril y junio del presente; además los participantes son voluntarios, a través de un formulario virtual donde informaron sus datos sociodemográficos, y respondieron los ítems de la Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) y la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS).

Variables	N	%
Estado Civil		
Soltero(a)	101	52,6
Casado(a)	86	44,8
Divorciado(a)	4	2,1
Viudo(a)	1	0,5
Procedencia		
Costa	112	58,3
Sierra	62	32,3
Selva	15	7,8
Extranjero	3	1,6
Régimen Laboral		
Privado	151	78,6
Público	41	21,4
Sector de Trabajo		
Industrial	61	31,8
Educación	38	19,8
Salud	22	11,5

Religioso	20	10,4
Construcción	10	5,2
Transportes	10	5,2
Comunicaciones	9	4,7
Minería	7	3,6
Social	6	3,1
Turismo	4	2,1
Justicia	2	1,0
Otros	3	1,5
Tiempo de Trabajo		
Menos de 1 año	57	29,7
De 1 a 5 años	63	32,8
De 6 a 10 años	26	13,5
De 11 a 15 años	17	8,9
De 15 a más	29	15,1
Modalidad de trabajo		
Licencia con goce de haber	3	1,6
Suspensión perfecta de labores	6	3,1
Presencial	67	34,9
Semipresencial	24	12,5
Teletrabajo / Trabajo remoto	92	47,9

2.2. Instrumentos

Escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL)

La escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) fue elaborada por Simón Easton y Darren Van Laar en el año 2012, con el fin de evaluar el nivel de calidad de vida en el área laboral; fue adaptada al Perú por (Riega, 2013) con la aplicación tanto individual como colectiva, la duración del cuestionario es de aproximadamente 10 minutos, para sujetos desde los 18 años en adelante. Constituida por 19 ítems de tipo Likert con 5 opciones de respuesta, siendo su valorización 1, totalmente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, neutral; 4, de acuerdo; 5 muy de acuerdo. La valoración a utilizar en el instrumento será del 1 al 5 siendo: 1, totalmente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, neutral; 4, de acuerdo; 5 muy de acuerdo, la calificación se adquiere al sumar los puntajes bridados de cada ítem; este puntaje fluctúa entre 19 y 95 puntos; la puntuación más alta hará referencia a una alta calidad de vida laboral”, mientras que los puntajes más bajos harán referencia a una “baja calidad de vida laboral”.

Esta escala cuenta con 5 dimensiones: Interrelación Trabajo – hogar (ITH) donde sus ítems son: 5; 6; 13; 14; 15; 17 y 19; Bienestar General (BG) 8; 12 y 16, Trabajo y Satisfacción Profesional (TSP) los ítems 1; 2 y 3, en condiciones laborales (CL) los ítems 7; 9; 10 y 11; y en control en el trabajo (CT) los ítems 4 y 18.

Para la validez de la escala, se necesitó del criterio de 5 jueces expertos en los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad, asimismo se utilizó el coeficiente V de Aiken llegando a conseguir $V > ,80$; lo que permitió que la prueba sea válida. Asimismo, para la confiabilidad, se utilizó una muestra de 30 personas y se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo una correlación de 0.814.

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

El cuestionario de satisfacción con la vida modelo de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985); fue adaptada y validada en Perú por Calderón, Lozano, Cantuarias & Ibarra en el año 2018; elaborada con el fin de evaluar el nivel de satisfacción con la vida, siendo de aplicación tanto individual como colectiva. Se evalúa con un total de 5 ítems, de tipo Likert con siete opciones de respuesta para cada una, que van desde *muy en desacuerdo* hasta *muy de acuerdo*. Fue utilizada la versión española (Vasquez, Duque, & Hervás, 2013). La versión del presente estudio difiere de la propuesta inicial, que propone un rango de siete opciones de respuesta, pero se ha demostrado que el cambio en las opciones de respuesta se justifica cuando es necesario estandarizar una serie de medidas de evaluación (Kim, Park, Sun, Smith, & Peterson, 2014), evidenciando que las puntuaciones altas mostraran “alta satisfacción con la vida” mientras que las puntuaciones bajas serán índice de “baja satisfacción con la vida”.

Así mismo, con lo que respecta a la confiabilidad, Pívor y Diener en 1993 tienen registrado diversos análisis y en todos ellos el coeficiente de alpha de cronbach oscila entre 0.79 y 0.89, para la actual investigación se ha tomado en cuenta la escala de satisfacción con la vida modelo de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), esta escala fue sometida a una validación de contenido siendo revisada por 5 jueces, llegando a modificarse el fraseo de los ítems 1, 3, 4, 5 para una mejor comprensión, se concluyó con una prueba modificada en base a la sugerencia de los jueces, quienes a su vez mostraron estar de acuerdo con la estructura completa de la escala, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Coeficiente de validez V de Aiken de los criterios generales para validez de contenido del instrumento satisfacción con la vida

Criterios de calificación	n	c	s	Jueces					V	p
				J1	J2	J3	J4	J5		
1 ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.032
2 A su parecer ¿el orden de las preguntas es el adecuado?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.032
3 ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.032
4 ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.032
5 ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del instrumento?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.032
6 Los ítems del instrumento ¿tiene correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?	5	2	5	1	1	1	1	1	1.00*	0.32

n: Número de jueces, V: Validez por V. de Aiken, c: Número de Categoría Del Items s: Total de acuerdo para este

2.3. Procedimientos

Para la recolección de datos se creó un cuestionario virtual, mediante la herramienta *google forms*, donde se informó mediante un consentimiento informado sobre lo que se pretende con esta investigación, asimismo, se indicó que la participación era voluntaria. Luego, se pidió sus datos sociodemográficos como: edad, guiadas mediante grupos generacionales, así como su lugar de procedencia (costa, sierra, selva o extranjero); su estado civil (soltero, casado, divorciado, viudo); el rubro de trabajo al que pertenece según el Ministerio de trabajo ya sea salud, educación, industrial, transporte, etc); el régimen laboral al que pertenece (privado,

público); así también el grupo ocupacional en el que labora, según el DIGEIG (2012), ya sea en el área de dirección y supervisión, profesional, técnico, apoyo administrativo o servicios generales; finalmente su modalidad actual de trabajo (teletrabajo, presencial o semipresencial), toda esta información consideramos necesaria para los resultados de nuestra investigación. Asimismo, el participante debía responder los ítems de la Escala de calidad de vida laboral (19 ítems) y escala de satisfacción con la vida (5 ítems). El link se compartió por aplicaciones sociales como Whatsapp, Facebook e Instagram, así como personas a fines al sector laboral, logrando así obtener respuestas variadas en distintos lugares del Perú.

3. Resultados

Prueba de normalidad

Con el propósito de realizar los análisis comparativos y contrastar las hipótesis planteadas, se realizó la prueba de bondad de ajuste para precisar si las variables presentan una distribución normal. En ese sentido, la tabla 1 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S). Como se observa, los datos correspondientes no presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p < 0.05$). Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se empleará estadística no paramétrica.

Tabla 1
Prueba Kolmogorov Smirnov

	K.S	P
Satisfacción con la Vida	0.116	0.010
Calidad de Vida Laboral	0.107	0.021
Interrelación Trabajo – Hogar	0.112	0.014
Bienestar General	0.157	0.000
Trabajo y Satisfacción Profesional	0.189	0.000
Condiciones Laborales	0.136	0.001
Control en el trabajo	0.166	0.000

Correlación entre las variables

En la siguiente tabla, se evidencia que existe una relación altamente significativa entre Calidad de Vida Laboral y Satisfacción con la vida. Asimismo, existe una relación altamente significativa entre cada una de las dimensiones de Calidad de Vida Laboral y Satisfacción con la vida.

Existe una relación altamente significativa entre la dimensión de interrelación trabajo – hogar y satisfacción con la Vida ($\rho = .537$; $p = .000$), es decir, que los participantes no manifiestan tener dificultades en su desarrollo laboral, familiar y personal, es decir se encuentran satisfechas con su vida.

Así también existe una relación altamente significativa entre la dimensión bienestar general y Satisfacción con la vida, es decir, que se sienten bien física y psicológicamente y esto hace que se sientan plenos en su vida.

Del mismo modo, existe una relación altamente significativa entre la dimensión trabajo y satisfacción profesional y Satisfacción con la vida, es decir, los participantes se sienten capaces de realizar el trabajo que realizan de manera eficiente y que, además, se sienten cómodos en el lugar de trabajo donde se encuentran.

Existe una relación altamente significativa entre la dimensión de condiciones laborales y la variable Satisfacción con la vida, es decir, los participantes notan el apoyo que se les brinda como trabajadores, son conscientes de los beneficios que le han sido otorgados, además de la seguridad que la organización les otorga.

Por último, se observa que existe una relación altamente significativa entre la dimensión control en el trabajo y la variable Satisfacción con la vida, que indica que los participantes se sienten capaces de desenvolverse adecuadamente, ya que hacen uso de sus habilidades y destrezas estando o no bajo la supervisión de alguien, ya que se sienten comprometidos con su centro de trabajo.

Tabla 2
Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Satisfacción con la Vida

	Satisfacción con la Vida	
	Rho Spearman	P
Calidad de Vida Laboral	0.573***	0.000
Interrelación trabajo – hogar	0.537***	0.000
Bienestar general	0.675***	0.000
Trabajo y satisfacción profesional	0.442***	0.000
Condiciones laborales	0.360***	0.000
Control en el trabajo	0.497***	0.000

4. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal evidenciar si existe relación significativa entre calidad de vida laboral y satisfacción con la vida, los resultados mostraron una correlación fuerte y altamente significativa ($r=0.573^{***}$, $p<0.000$); lo que discrepa con la investigación de (Reyes, 2017) que informaba que los trabajadores de docencia de Lima metropolitana no se encuentran satisfechos con su vida, ya que habrían factores que impiden su satisfacción general con la vida, no obstante en la presente investigación se encontró satisfacción con la vida, implicando la interrelación con el trabajo - hogar, bienestar general, satisfacción profesional, esto hace referencia a que las empresas donde se labora les facilita las oportunidades para seguir trabajando.

Por otra parte, las personas que tienen satisfacción con la vida presentan inclinación a la buena salud, tener un nivel económico normal-alto, ser felices con su vida en general, incluyendo lo conservadoras, poco alineadas más politizadas y políticamente más activas (Peterson, 1991); en contraste con la presente investigación, se puede inferir que como trabajadores se encuentran satisfechos con su vida, ya que la mayoría se podrían encontrar con buena salud, tener un nivel económico normal-alto, ser felices con su vida en general, explicándose lo conservadoras, poco alineadas más politizadas y políticamente más activas. El estado tendría que preocuparse por la satisfacción con sus trabajadores para así lograr un buen rendimiento laboral; pues la realidad del empleo en el Perú está viéndose afectado ya que para el año 2017 el INEI confirmó que el empleo formal disminuyó en un 2.8%, lo más probable es que haya un incremento en el subempleo (trabajo por horas o que sus ingresos son menos que el mínimo referencial) y el desempleo; además las cifras señalan que el 75% de los trabajadores en el Perú lo hacen en el sector informal, es decir, que no cuentan con los beneficios que brinda ser un trabajador formal (Parodi, 2018); es así que Diener (1984) citado por (Ly, 2004) refiere que existen tres formas de evaluar la calidad de vida en la sociedad; el bienestar subjetivo, indicadores económicos y sociales.

En cuanto a calidad de vida laboral, se encontró que la satisfacción con la vida está relacionado al nivel socioeconómico, menciona que a más alto nivel económico más alta es su satisfacción con la vida (Schnettler, y otros, 2014), entonces se podría inferir que, si la persona tiene un buen trabajo siendo remunerado adecuadamente, la persona tendrá un alto nivel de satisfacción con la vida pues tendrá los recursos necesarios para poder cubrir todas sus necesidades. Además, se podría deducir que a menor salario o ingresos hacía el trabajador podría generar poca productividad ya sea a nivel individual, nivel organizacional y nivel grupal; enfocándose en el segundo nivel (organizacional), la remuneración es uno de los factores que se acuerda con el empleador al momento de iniciar un trabajo, formando una de las grandes o principales razones por las que la persona trabaja, este segundo nivel presenta enfoques como equidad, apego de un profesional calificado, asegurar al empleado, certificar la uniformidad de todos los empleados, advertir la ejecución y favorecer la productividad y eficacia de la organización; además del enfoque de los incentivos, ya que esto sirve como motivación para el empleado existiendo diferentes estímulos como bono de producción, comisiones, incrementos por méritos, con el fin de favorecer al empleado como a la organización; se infiere que el empleado se sentirá más motivado, desarrollándose de manera más productiva para la organización en la que trabaja, es así que la empresa presentara planes claros y de una fácil comprensión, con la finalidad de que sus habilidades se desarrollen bajo el control de la organización, viendo el incremento del rendimiento del personal con una adecuada educación, trabajo en equipo, etc.

En Barcelona, Granero (2017) desarrolló una investigación sobre la calidad de vida laboral, las variables que se utilizó fue burnout y engagement, hizo referencia a factores como la calidad de vida percibida, las condiciones de trabajo, la carga, el tiempo, de trabajo o el nivel de vida percibido son adecuados, también se podía observar un aumento en el bienestar psicosocial y el engagement; así como el descenso de los efectos secundarios, el cinismo y agotamiento.

En relación a lo mencionado y a las dimensiones específicas, la investigación de Aguilar, Magaña, y Surdez, (2002) presenta su enfoque en la psicología social, mencionó que la vida laboral no solamente es alterada por situaciones o factores internos si no que intervienen factores externos como la familia, los amigos, la red de contactos y el tiempo libre, pues no se puede investigar de manera separada estos factores ya que se podría encontrar sesgos en el estudio pues ambos factores intervienen entre sí.

En cuanto a la dimensión Interrelación Trabajo-Hogar, se encuentran relacionadas con la Satisfacción con la vida, y esta a su vez se encuentra relacionada con Clima Social Familiar (Díaz, 2107). Entonces, se puede considerar que la Calidad de Vida Laboral también podría relacionarse con el Contexto Social Familiar, como lo fundamental (Correal, 2017). Es así que si existe una buena calidad de vida laboral es decir las condiciones adecuadas para que un trabajador se desarrolle adecuadamente en sus funciones no presentando problemas en la organización ni con el jefe ni con los compañeros de trabajos sino más bien amistades que van más allá del ámbito laboral pues también tendrá un buen contexto social familiar ya que se sentirá en confianza con sus compañeros de trabajo y con el jefe, esto lograra la participación de su familia y que los compañeros de trabajo no sean ajenos e indiferentes a las familias de sus compañeros de trabajo. Así también Sánchez y Quiroga en 1995 corroboraron que ambas variables van de la mano pues trabajo-hogar está relacionado con satisfacción laboral y satisfacción en el hogar ya que mientras exista un adecuado funcionamiento familiar existirá un buen desempeño laboral, logrando que el trabajador este satisfecho con su vida, así como en el cumplimiento de sus objetivos personales y/o laborales. (Quezada, Zavala, & Lenti, 2015)

Por otro lado, en la dimensión Bienestar General, se encuentra en relación con Satisfacción con la Vida, y esta a su vez se encuentra relacionada con la Satisfacción Laboral (Mederos, 2016). También, se podría considerar que la Calidad de Vida Laboral también se encuentra en relación con Satisfacción Laboral, como lo sustenta (Rebolledo, 2015) que refiere un adecuado bienestar general tiene como uno de sus indicadores satisfacción laboral y satisfacción con la vida, esto explica que para tener una satisfacción con la vida también tiene que tener un adecuado bienestar en el trabajo, es decir, que el trabajador pueda tener adecuado clima laboral, así como un ambiente donde pueda desenvolverse desarrollando favorablemente sus capacidades.

De la misma manera, Calidad de Vida Laboral podría estar estrechamente relacionada con la Satisfacción Laboral, ya que en consonancia con los resultados obtenidos por (Rosales, 2016). Quien menciona que existe una relación positiva entre satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” siendo que abarca tres aspectos importantes como la “capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”. En relación a lo mencionado, la presente muestra de estudio también contaría con un buen lugar para trabajar, además de que este grupo estaría recibiendo capacitaciones, como resultado daría el incremento en la autoestima del trabajador logrando que tenga mayor confianza en sí mismo y en las capacidades que tiene lo que conlleva al eficaz desempeño tanto de metas personales como metas de la organización en la cual labora, en cuanto al segundo factor que refiere que si el trabajador percibe un ambiente adecuado para trabajar se sentirá a gusto trabajando con menor presión, así mismo como último factor los compañeros de trabajo, siendo trascendental contar con el soporte, ya que generará vínculos sociales formando parte de la organización, protegiéndose del estrés que pueda demandar el trabajo ya que estarán comprometidos en apoyarse entre sí, lo que favorecerá su satisfacción con la vida.

Asimismo, Lau 2000, refiere que las Condiciones Laborales, se encuentran relacionadas con la Satisfacción con la Vida, y estas a su vez se encuentran relacionadas con la Calidad de Vida en el Trabajo (Granados, 2011). Pues si bien es cierto como ya se había hecho mención, el empleador necesita tener un adecuado clima laboral, es decir la generalidad de rasgos sociales y psicológicos que identifican a la organización, ya que esto repercutirá en la productividad del empleado eficiente o deficiente en sus labores (Poole, 2006). Es por esto, que se considera las Condiciones Laborales podrían estar relacionadas con la Calidad de Vida en el Trabajo, ya que se observaría mejoras en el ámbito laboral, así como también las condiciones y las necesidades que el empleado tiene en el trabajo y consigo mismo, es preciso señalar que anteriormente las organizaciones se enfocaban en lo que el empleado aportaba a la empresa sin tomar en cuenta las necesidades que estos tenían y en qué condiciones trabajaban pero con el pasar de los tiempos esto ha ido cambiando ya que se determinó que se obtiene mejores beneficios del empleado si la empresa también se enfoca en las necesidades y el entorno del empleado; es por esto que existe grandes empresas exitosas pues no solo les interesa en lo que pueda producir el empleado si no en la manera en cómo realizan sus funciones, tal como lo afirma Paltán (2017).

Por último, en cuanto a la dimensión control en el trabajo, que da énfasis al uso de sus capacidades y habilidades para ejercer sus destrezas dentro del área laboral, pues permite incrementar la productividad ya que al desenvolverse sin presión se desarrolla sus funciones satisfactoriamente, el resultado será que el empleado tenga una adecuada calidad de vida laboral tal como afirma Chambilla(2016); como menciona la teoría de Walton 1973 en sus ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral, enfocándose en el factor de utilización y desarrollo de sus capacidades y resalta la importancia de brindar oportunidades al trabajador

para una mejor preparación y destreza, conllevando a generar autonomía y autocontrol, con la finalidad de obtener la información en totalidad del trabajo efectuado (Lopez, 2018). Así también conviene enfatizar en la teoría de Nadler y Lawler, 1983, quién habla de cuatro indicadores en cuanto al control en el trabajo mencionando la reedificación del trabajo se da a favor de progresar en las tareas y el conjunto de las personas autónomas, es decir que si el empleado mantiene un buen desarrollo de sus funciones favorecerá al aumento de la autonomía en relación al trabajo. (Peiro, 1999)

5. Conclusiones

- Existe una correlación altamente significativa entre Calidad de Vida Laboral y Satisfacción con la vida, es decir, que las variables ya mencionadas influyen de manera significativa una entre otra.
- Existe una relación altamente significativa entre cada una de las dimensiones de la variable de Calidad de Vida Laboral (Interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo) y la variable Satisfacción con la vida.

6. Recomendaciones

- Se recomienda realizar otros estudios vinculados empíricamente con la calidad de vida laboral y otras variables como satisfacción laboral, engagement, clima laboral, autoestima, trabajo bajo presión entre otros.
- Ampliar las investigaciones respecto a variables como clima social familiar y calidad de vida laboral.
- Tener igual el número de muestra en relación a género para observar si podría cambiar los resultados en cuanto a la variable condiciones laborales de la dimensión calidad de vida laboral.
- Dada la gran relevancia del tema, se recomienda realizar investigaciones con diferentes organizaciones del sistema nacional e internacional para comparar los resultados obtenidos con esta investigación.
- Dar mayor énfasis e importancia en cuanto a calidad de vida laboral con enfoques cristianos, investigando, cuanto o de qué manera influye el pertenecer a una entidad religiosa con su productividad laboral
- Comparar próximas investigaciones en cuanto al sector privado como sector público.

7. Referencias

Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2002). Importancia de la satisfacción laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Dialnet, 1, 1-17.

- Apaza, Z. (2015). Propuestas de diseño del sistema de costos por proceso para el sector agro industrial, Juliaca 2015. Universidad Peruana Unión.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161–164.
- Arias, F. y. (2008). Agotamiento profesional (Burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado. Facultad de Psicología 2do Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, Morelos.
- Cueva, K., Marleny, G., Díaz, A., Asesor, R., David, L., & Palomino, T. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017. Universidad Peruana Unión. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambilla, C. K. (2016). Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del H.D.A.C. *Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*.
- Correal, D. (2017). Mujeres, género y el Acuerdo de la Habana. *ResearchGate*.
- Díaz, J. (2017). Relación entre las Dimensiones del clima social familiar y la satisfacción con la vida en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*.
- Dra, P., Estremero, J., & Gacia, X. (2008). Familia y ciclo vital familiar. *Generalidades*, 1, 19–22. Retrieved from <http://www.actiweb.es/yaxchel/archivo1.pdf>
- García, M. (2002). El Bienestar Subjetivo-Subjective Well-Being. *Escritos de Psicología Social*, 6(6), 18–39. Retrieved from https://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo.pdf
- Granados, I. (Dos de Diciembre de 2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones, beneficios. *Revista IIPSI Universidad Mayor de San Marcos*, 14(2), 271-276.
- Granero, A. (2017). Calidad de vida laboral en las enfermeras. *Universidad de Barcelona*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & del Pilar Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la investigación, 5ta Ed. México.
- Kim, E. S., Park, N., Sun, J. K., Smith, J., & Peterson, C. (2014). Life Satisfaction and frequency of doctor visits. *Psychosomatic medicine*, 76, 86-93. doi:10.1097/PSY.0000000000000024
- Ly, G. (2004). Atribuciones Causales de la Satisfacción con la vida en un grupo de adultos de Lima. Lima PUCP.
- Martínez, M. B. (2007). La Satisfacción con la vida en la adolescencia y su relación con la autoestima y el ajuste escolar. *Anuario de psicología*, 38(2), 293-303.
- Mederos, A. G. (2016). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Mehech, Cristobal; Cordero, Agustín; Gómez, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa.
- Montoya, B. L. R. (2008). Satisfacción con la vida y autoestima en jóvenes de familias monoparentales y biparentales, 18.
- Moreno, G. A., & Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(1). Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- Nava, G. (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enf Neurol (Mex)*, 11(3), 129–137. Retrieved from <http://www.medigraphic.com/enfermerianeurologica>
- Patlán Pérez, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life Efeito do burnout e a sobrecarga na qualidade de vida no trabalho. *Estudios Gerenciales*, 29(29), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>
- Peiro, P. (s.f.). *Calidad de vida laboral*.
- Peterson, S. (1991). “No te preocupes, se feliz”: Satisfacción con la vida y política. *Psicología Política*, 3, 65-71.
- Poole, M. S. (Septiembre de 2006). El Clima Laboral "En el centro de todos los procesos de estructuración se encuentra la comunicación como práctica clave organizacional y como fuerza constitutiva de todos los climas". *Fundació per a la motivació dels recursos humans*.

- Quezada, J., Zavala, E., & Lenti, M. (2015). Satisfacción familiar en jóvenes mujeres. *UNICEF*, 23-2.
- Rebolledo, C. B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán. *Universidad de Bio-Bio*.
- Reyes, R. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(1), 119 - 134.
- Rindova, V. P., Pollock, T. G., & Hayward, M. L. A. (2006). Celebrity Firms: The Social Construction Of Market Popularity. *Academy of Management Review*, 31(1), 50–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379624>
- Rodríguez-Rodríguez, V., Rojo-Pérez, F., Fernández-Mayoralas, G., Mohamed, K. A., Lardiés-Bosque, R., Prieto-Flores, M. E., ... Rojo-Abuín, J. M. (2011). Recursos económicos y calidad de vida en la población mayor. *Revista Internacional de Sociología*, 69(1), 195–227. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.11.26>
- Rosales, B. R. (2016). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida. *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Sánchez, Sandra; Fuentes, Fernando; Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de Satisfacción laboral. *Desarrollo de RR.HH.*, 219, 60–70.
- Schnettler, Miranda, H., Sepúlveda, J., Orellana, L., Denegri, M., Mora, M., & lobos., G. (Junio de 2014). Variables que influyen en la satisfacción con la vida de personas de distinto nivel socioeconómico en el sur de Chile. *Suma Psicología*, 21(1), 54-62. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S0121-4381\(14\)70007-4](https://doi.org/10.1016/S0121-4381(14)70007-4)
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, 828–836. Retrieved from <http://www.psicothema.com/PDF/806.PDF>
- Supera. (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Vasquez, C., Duque, A., & Hervás, G. (2013). Satisfaction with Life Scale in a representative sample of Spanish adults: validation and normative data. *Spanish Journal of Psychology*, 1-15. doi:10.1017/sjp.2013.82
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 87 - 116.
- Zamora, R. (2015). La satisfacción laboral de los servidores publicos en Tungurahua. *ResearchGate*.