



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN  
TRABAJADORES DE RESTAURANTES DE LIMA  
METROPOLITANA

PRESENTADA POR  
EDITH JUANA CALIXTO MALLQUI

ASESOR  
BENIGNO PECEROS PINTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER  
EN PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2019



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**  
**CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
TURISMO Y PSICOLOGÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA  
EN TRABAJADORES DE RESTAURANTES DE LIMA  
METROPOLITANA**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado de Bachiller en  
Psicología**

**Presentado por:  
EDITH JUANA CALIXTO MALLQUI**

**Asesor(a):  
Dr. BENIGNO PECEROS PINTO**

**LIMA - PERÚ  
2019**

A mis padres y familiares, por su apoyo, dedicación y sacrificio en estos años de estudio, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en la persona quien soy hoy en día.

## ÍNDICE

PORTADA.....	1
DEDICATORIA.....	2
ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8

### CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Bases Teóricas	
1.1.1. Teoría Satisfacción por facetas.....	09
1.1.2. Teoría Homeostática de la subjetividad.....	09
1.2. Evidencias Empíricas	
1.2.1. Investigaciones Internacionales.....	10
1.2.2. Investigaciones Nacionales.....	11
1.3. Definición Conceptual	
1.3.1. Satisfacción laboral.....	12
1.3.2. Satisfacción con la vida.....	13
1.4. Planteamiento del Problema	
1.4.1. Descripción de la Situación Problemática.....	14
1.4.2. Formulación del Problema.....	16
1.5. Objetivos de la Investigación	
1.5.1. Objetivo General.....	16
1.5.2. Objetivos Específicos.....	16
1.6. Justificación.....	16
1.7. Hipótesis	
1.7.1. Hipótesis General.....	17
1.7.2. Hipótesis Específica.....	17

## CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Diseño Metodológico.....	18
2.2. Diseño Muestral.....	18
2.3. Medición	
2.3.1. Ficha Sociodemográfica.....	18
2.3.2. Escala “Chamba es chamba”.....	18
2.3.3. Escala de “Satisfacción con la vida”.....	19
2.4. Procedimiento.....	20
2.5. Análisis de Datos.....	20
2.6. Aspectos Éticos.....	21

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Prueba de ajuste de la normalidad de Kolgomorov-Smirnov .....	22
3.2. Análisis Descriptivo.....	23
3.3. Análisis de correlación entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral .....	24
3.4. Contrastación de Hipótesis	
3.4.1. Hipótesis General.....	24
3.4.2. Hipótesis Específicas.....	24

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....

26

## CONCLUSIONES.....

28

## RECOMENDACIONES.....

29

## REFERENCIAS.....

30

## ANEXO A. Consentimiento Informado.....

32

## ANEXO B. Escala “Chamba es chamba”, Ficha sociodemográfica y escala de “Satisfacción con la vida” .....

33

## ANEXO C. Pasado en Turnitin.....

37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Prueba de normalidad K-S de la variable satisfacción con la vida.*

Tabla 2 *Prueba de normalidad K-S de la variable satisfacción con el trabajo y sus dimensiones.*

Tabla 3 Correlación entre las variables satisfacción con la vida y satisfacción en el trabajo.

Tabla 4 Correlación de la variable satisfacción con la vida y las dimensiones de la variable satisfacción con el trabajo.

## **RESUMEN**

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar la correlación entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana. Este estudio es de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. La muestra estuvo compuesta por un total de 141 trabajadores, siendo una mayor cantidad de hombres que de mujeres, 106 y 35 respectivamente, entre las edades de 18 y 65. Para la técnica de recolección de datos se empleó la Escala “Chamba es chamba”, Yamamoto (2012) y el índice de “Satisfacción con la vida” Diener. Los resultados del estudio a nivel general evidencian que existe correlación entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.

**PALABRAS CLAVES:** satisfacción con la vida, satisfacción laboral y trabajadores.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the correlation between life satisfaction and job satisfaction in restaurant workers in Metropolitan Lima. This study is empirically designed and with a correlational associative strategy. The sample consisted of a total of 141 workers, being a greater number of men than women, 106 and 35 respectively, between the ages of 18 and 65. The “Chamba es chamba” Scale was used for the data collection technique. Yamamoto (2012) and the index of "Satisfaction with life" Diener. The results of the study at a general level show that there is a correlation between life satisfaction and job satisfaction in restaurant workers in Metropolitan Lima.

**KEY WORDS:** satisfaction with life, job satisfaction and workers.

## **Introducción**

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de determinar las características laborales que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de las personas. Para tal fin, se aplicaron los instrumentos de medición: Escala “Chamba es chamba” y la Escala “Satisfacción con la vida” a una muestra total de 141 trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana, con un rango de edad de 20 a 58 años. A partir de los resultados obtenidos es posible decir que los trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana en cuanto a las variables satisfacción con la vida y satisfacción laboral se ha encontrado una correlación positiva, media y altamente positiva, así también, en cuanto a la relación de satisfacción con la vida con las dimensiones sentirse bien el trabajo y un buen lugar para trabajar se han encontrado una correlación positiva, media y altamente significativa. Finalmente, los resultados hallados aportarían a la investigación, dada la escasez de estudios que traten el tema de la satisfacción con la vida en el ámbito laboral y en el contexto peruano.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. Bases Teóricas**

##### **1.1.1. Teoría de la satisfacción por facetas**

Tal teoría sustenta la satisfacción laboral es consecuencia del nivel de disconformidad de lo que la persona cree que tendría que cobrar y lo que verdaderamente cobra. El monto que tendría que recibir, resulta de los siguientes puntos: primero está la apreciación de las aportaciones personales para el trabajo; en segundo lugar, la apreciación de las aportaciones y del desempeño de los otros compañeros; finalmente, las cualidades que se aprecia del trabajo. La apreciación del monto recibido, surge de: la apreciación del desempeño de los otros compañeros de trabajo, y de los frutos que realmente fueron aceptados por el colaborador. Al realizar la comparación, podría surgir tres escenarios: que el monto que tendría que recibir es igual al monto que recibe, por ende, hay satisfacción; el monto que tendría que recibir es mayor al monto que recibe, por lo cual habría insatisfacción; y que el monto que tendría que recibir es menor al monto que se recibe, lo que genera un efecto de culpa y desigualdad. (Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012, p.13)

##### **1.1.2. Teoría homeostática de la subjetividad**

El fundamento de la teoría homeostática del bienestar subjetivo se basa en la creencia que cada individuo tiene un nivel referente de dicha variable, el cual se procura mantener y defender. Se considera que este referente está genéticamente determinado y que los recursos personales, económicos y sociales, ordinariamente no podrán elevar el punto referente en términos longitudinales; esto se debe a un límite genético. Cummins y otros (como se citó en Landa, 2017)

Los recursos personales, económicos y sociales pueden reforzar las defensas individuales en contra de experiencias negativas, además de promover el control del sujeto sobre su bienestar. De tal manera que el individuo cuyo nivel de bienestar esté por debajo de su referente pueda retomarlos mediante el acceso a estos recursos. Los bajos niveles de recursos personales (como los ingresos o las deficiencias de interacciones sociales) pueden debilitar la homeostasis del individuo. La homeostasis se define como la tendencia de un sistema a mantenerse estable y resistir el cambio (Pierce & Cheney, 2013). Si el sujeto se enfrenta a estímulos aversivos que superen sus recursos afrontativos, se puede debilitar su homeostasis, disminuyendo así el nivel de bienestar subjetivo. Cummins y otros (como se citó en Landa, 2017).

Estar satisfechos en nuestro centro de trabajo, nos conlleva a un bienestar favorable a nivel personal, en donde nuestra vida se encuentra en un equilibrio constante.

## **1.2. Evidencias Empíricas**

### **1.2.1. Investigaciones Internacionales**

Bargstedt, Ferguson, Fernández, Polo y Rojas (2017). Esta investigación tuvo como objetivo investigar la correlación que se da en medio del Compromiso Organizacional y la Satisfacción con la Vida, estableciendo si el engagement funciona de ayuda. Planteándose así las extensiones normativas y afectivas del compromiso, estas poseerían una elevada correspondencia con la satisfacción con la vida por medio del engagement. A fin de comprobar tal enfoque se reunieron información de una población de 305 colaboradores de España; los cuales yacieron examinados con la técnica de ecuaciones estructurales, hallándose que aquella dimensión que mayor relación presenta son la satisfacción con la vida es la afectiva; tal

correspondencia es influida por el engagement, particularmente por la eficacia o dinamismo ejercida en el centro de trabajo.

Cortez, Gómez, Mendiburo, Oyanede y Unanue (2017) presentan en un artículo de investigación titulada, “El vínculo entre la satisfacción con el trabajo y la satisfacción que se tiene con la vida: el papel de las necesidades psicológicas básicas”. Tiene como objetivo abordar brechas de investigación previas. Primero, realizaron tres estudios diferentes entre trabajadores chilenos. Tenían tres objetivos en mente. Primero, probar el vínculo positivo transversal entre la satisfacción laboral y vital. En segundo lugar, utilizar diseños longitudinales para probar un posible vínculo causal bidireccional entre las variables centrales. Y finalmente en tercer lugar, por primera vez se probó un modelo integral. Estos tres estudios mostraron que la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con la vida, se encuentran positivamente relacionadas bidireccionalmente de forma transversal y longitudinal.

### **1.2.2. Investigaciones Nacionales**

Rosales (2015) muestra que su estudio “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana”, cuya población son 90 colaboradores de un establecimiento de salud. Teniendo como finalidad vital indagar la correlación existente que se da a través de la satisfacción que se tiene con el trabajo y la satisfacción alcanzada con nuestra la vida, para así poder establecer que rasgos laborales son necesarios en un centro de trabajo para que los colaboradores sean receptores de bienestar. Es así que el autor encontró una relación favorable que se da a través de la satisfacción que se tiene con la vida y la satisfacción que se alcanza con el trabajo, siendo “un buen lugar para trabajar” el factor considerado. Tal factor contiene tres hitos: “compañeros de trabajo cordiales y organizados”, “un ambiente de trabajo bonito y limpio” y “capacitación para trabajar

bien”. Es así que para que los colaboradores sientan una mayor satisfacción con la vida, se tiene que tomar gran importancia al primer hito, es decir la capacitación favorecerá la confianza y la autoeficacia de las propias capacidades. Lo que genera en los colaboradores una mayor satisfacción con la vida.

Arrúe (2015) en su estudio de la “Influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: una aproximación experimental”. Contó con una población de 142 universitarios, los cuales se encontraban en los últimos ciclos de sus estudios y contaban con experiencia laboral. Lo que se pretendió realizar es una asimilación que se da en medio de la satisfacción que tienen las personas en su centro de trabajo y la satisfacción que tienen con su vida, siendo factores que intervienen de manera favorable en el desempeño; y los resultados nos muestran que la satisfacción laboral tiene una menor consecuencia positiva que la satisfacción con la vida. En presencia de los datos obtenidos se puede, decir que la satisfacción con la vida, cuyo factor no cobró importancia por mucho tiempo, sería un potencial para predecir un buen desempeño laboral.

### **1.3. Definición Conceptual**

#### **1.3.1. Satisfacción Laboral**

Según Yamamoto (2012) ha reconocido que la población concibe a la satisfacción laboral como la discrepancia entre lo que el colaborador espera recibir y lo que recibe en la realidad de su centro de trabajo.

Muchas organizaciones toman hoy en día la importancia en la gestión del talento humano siendo dentro de esta un tema primordial la satisfacción laboral. Actualmente hay una gran inversión de recursos para que esta variable pueda ser medida, así obtener un diagnóstico y poder actuar con el fin de tener mejoras. Ahora, lo primero que se debe de tomar en cuenta para analizarla es poder

reconocer las carencias en su entorno. Yamamoto y Feijoo (como se citó en Yamamoto, 2012)

Así mismo, según Chacón (2016) los estudios actuales han mostrado que dentro de un contexto organizacional una variable que cobra gran importancia es la satisfacción laboral ya que esta muestra un vínculo con el deber organizacional y la conservación del personal. Siendo así como se beneficia la organización pues hay un incremento en la producción y la rentabilidad.

De igual forma se sostiene que si una organización desea crecer sus horizontes y ser una organización más competitiva tanto en el desempeño como en la calidad es fundamental que se tome en cuenta una variable de bienestar psicológico como es la satisfacción laboral. Rothmann, Coetzer y Martínez (como se citó en Baltazar, 2016)

Del mismo modo, Baltazar (2016) menciona que, ya que las organizaciones le prestan importancia a la satisfacción laboral, es trascendente mostrarse de acuerdo que este factor va depender o va hacer influenciada por distintas variables tanto personales y laborales. En lo que concierne a las variables laborales podríamos mencionar: el sueldo, la inspección, las oportunidades laborales, los procesos internos y las políticas, las situaciones y naturaleza de trabajo. Estas variables repercuten de manera positiva en el beneficio de la satisfacción ya que las personas comparan la percepción que tienen del trabajo y lo que recibe propiamente de su trabajo, esto le conlleva a crear juicios de autoevaluación que lo pondrán en una situación negativa o positiva respecto al trabajo.

### **1.3.2. Satisfacción con la Vida**

Se entiende como satisfacción con la vida al proceso en donde la persona da una valoración de la calidad de vida en general, según la forma en que para ella es estimado como adecuado. Es así que,

siguiendo esta idea, podríamos decir que las personas muestran una satisfacción mayor en el estado en que su forma de vivir concuerda con la percepción previa que tiene la persona. Diener, Emmons, Larsen y Griffin (como se citó en Rosales, 2015).

Según Diener (como se citó en Pérez y Alegre, 2014) Cuando deseamos desarrollar la concepción de la satisfacción con la vida nos encontramos con dos direcciones primordiales que compara al bienestar subjetivo o felicidad. Se nombra modelo de abajo – arriba al primero de estos planteamientos que explica que los individuos se encuentran satisfechos viven diversas realidades o escenarios satisfactorios. Es por ello que la satisfacción con uno mismo, la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con el apoyo recibido por el entorno social, son considerados como tres variables de suma importancia para un pronóstico de satisfacción con la vida.

#### **1.4. Planteamiento del Problema**

##### **1.4.1. Descripción de la Situación Problemática**

Hoy por hoy muchos trabajadores enfrentan diversos problemas dentro de su organización, pero son muy pocas las empresas que se preocupan por tratar de remediar esta situación. Un trabajador debe sentirse identificado con su trabajo, para ello se le tiene que brindar apoyo en cuanto a su estado emocional, trabajar en sus habilidades y potenciarlo, tratando así de hacerlo sentir satisfecho con lo que hace y comprometido con su organización lo que dará paso a un mejor desempeño laboral y mayor productividad para la empresa.

En nuestro país según PLADES (2016), el 35.7% de colaboradores trabaja en promedio más de 48 horas a la semana; y un 20% trabaja cerca de 60 horas por semana. De acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 27671, las horas de trabajo tanto para hombres y mujeres que son mayores de dieciocho años, es de ocho horas al día o

cuarenta y ocho horas por semana. Estos resultados nos señalan que la mayoría de trabajadores trabajan más de lo que deberían de trabajar y en pocos casos se les es reconocido las horas extras de trabajo, este factor traerá consecuencias negativas en el desempeño del trabajador tanto a nivel físico como emocional, para evitar esta situación, las empresas deben tomar mayor interés en sus colaboradores.

White (2013), realizó un estudio donde intentó mostrar la satisfacción con la vida en diferentes naciones, de los 178 países que fueron parte del estudio, Perú se encuentra en el puesto 115. Lo que nos lleva a pensar que nuestra población cuenta con un indicador bajo de satisfacción con la vida. Aunque esto va a depender de muchos factores, pues la satisfacción con la vida es un concepto subjetivo y cada persona lo percibe de diferente manera, lo que para algunas personas un elemento “x” puede hacerlos sentir bien, para otras puede no hacerlo.

Se ha encontrado referencias teóricas que reconocen que la satisfacción laboral se asocia con importantes conductas que implican el bienestar personal y organizacional. A demás en la actualidad podemos ver que hay deficiencias en la satisfacción laboral así también muchas personas no se encuentran satisfechas con su vida, llegando a existir una crisis en ambas situaciones; por lo que surge un interés por el estudio de ambas variables para llegar a conocer qué relación se encuentra entre estas.

Así mismo, los estudios en cuanto a la relación de estas dos variables no son muchos, la gran parte de antecedentes sobre esta investigación son de estudios internacionales, y en cuanto a nivel nacional son escasos. Por otro lado, encontramos mayor cantidad de información si buscamos las variables de forma independiente, sobre todo en satisfacción laboral, ya que esta se lleva estudiando desde hace un buen tiempo; mientras que la satisfacción con la vida también

cuenta con estudios previos, esta sigue siendo un tema relativamente nuevo del cual se sigue investigando. Es así como solo mencionaremos aquellos estudios más relevantes que se hallaron y que fueron utilizados de guía para la producción del marco teórico, los resultados y las conclusiones.

#### **1.4.2. Formulación del problema**

Bajo las consideraciones establecidas el problema se plantea: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes en Lima Metropolitana?

### **1.5. Objetivos de la Investigación**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes en Lima Metropolitana.

#### **1.5.2. Objetivo Específicos**

1. Identificar la relación que existe entre “sentirse bien en el trabajo” y la satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.
2. Identificar la relación que existe entre “un buen lugar para trabajar” y la satisfacción con la vida en colaboradores de restaurantes en Lima Metropolitana.

### **1.6. Justificación**

Hoy por hoy se da una mayor importancia a la psicología organizacional, esto se debe a las peticiones que afrontan las organizaciones. Ya no es suficiente con que los colaboradores se desempeñen en sus funciones, mantengan pocas inasistencias y controlen su estrés laboral, actualmente las empresas necesitan que sus colaboradores muestren compromiso por lo que estén disponibles a proporcionar su máximo esfuerzo. Para que esto sea posible es preciso que los colaboradores cuenten con bienestar, tanto física y mental que le proporcionen satisfacción y tranquilidad. Los empleados que se encuentren

felices son más creativos y están abiertos a pasar por mayores experiencias por lo a su vez tienden hacer más productivos, siendo beneficioso para las organizaciones.

La importancia de este estudio es optimizar la vida de los colaboradores desde su centro de trabajo, dado la relación que se ha encontrado en estudios anteriores entre el desempeño laboral y el bienestar del trabajador.

Siendo así que el actual estudio aportaría a la literatura sobre la satisfacción que se tiene con la vida y la satisfacción que se tiene del centro donde se labora, debido a que son escasas las investigaciones dentro del campo organizacional y la realidad peruana. Así mismo los resultados de esta investigación nos van a permitir saber cuáles serían las condiciones laborales que se tendrían que tener en cuenta para plantear un adecuado ambiente laboral que brinde confort en los colaboradores y como consecuencia un beneficio para la organización.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis General**

Existe relación entre Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.

### **1.7.2. Hipótesis Específicos**

1. Existe relación entre “sentirse bien en el trabajo” y la satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.
2. Existe relación entre “un buen lugar para trabajar” y la satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes en Lima Metropolitana.

## **CAPÍTULO II**

### **MÉTODO**

#### **2.1. Diseño Metodológico**

El presente estudio es de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. (Ato y Vallejo, 2018).

#### **2.2. Diseño Muestral**

Se llevaron a cabo las coordinaciones necesarias con los responsables respectivos para que nos faciliten la colaboración de sus empleados y así poder contar con la muestra de estudio, fueron cuatro los restaurantes (El señorío de Sulco – Miraflores, La red – Miraflores, La red – San Miguel y Isolina – Barranco) de Lima Metropolitana. Se tuvo dos criterios de inclusión, el primero consistía en que los participantes se encuentren en la organización en un periodo mínimo de seis meses y la segunda inclusión consistía en que muestren una disposición a contestar los cuestionarios. Es así que la muestra fina estuvo conformada por 141 colaboradores.

#### **2.3. Medición**

##### **2.3.1. Ficha Sociodemográfica**

Teniendo como objetivo describir a la población de estudio, se utilizó una ficha demográfica mediante la cual se obtuvo información acerca del género, años de vida, nivel de instrucción, cargo que ocupa y el tiempo que lleva laborando en la organización.

##### **2.3.2. Escala “Chamba es chamba”**

La satisfacción laboral se midió por medio de la Escala “Chamba es chamba”, cuyo instrumento fue diseñado por Jorge

Yamamoto (2012). Esta es una escala que toma en cuenta la necesidad de la población peruana por lo que tiene como objetivo volverse en aquel instrumento que sirva como medidor para la satisfacción en el trabajo. Dicho instrumento está constituido por catorce ítems cuyas alternativas de respuesta son de escala Likert. Es así que, para esta investigación, solo se hicieron uso de la escala correspondiente a la percepción de logro que consta de siete ítems. A estos los podemos encontrar dentro de dos componentes: “un buen lugar para trabajar” que hace referencia a las cualidades de lugar de trabajo y “sentirse bien en el trabajo” que indica si el colaborador se encuentra satisfecho.

Tal escala fue validada en Lima, donde se encontraron cualidades psicométricas favorables [ $\chi^2(8, N=324) = 11.14, p = .194, CFI = .990, RMSEA = .035$ ]. Rosales (2015).

En lo que corresponde al análisis de confiabilidad de la escala mediante la técnica de consistencia interna alfa de Crombach, obteniéndose para el índice de satisfacción con el trabajo un coeficiente de ,793 el cual se considera suficientemente buena según Kaplan y Saccuzzo (2001, p. 122). Así mismo los ítems obtuvieron correlaciones que van desde ,795 (Un buen lugar para trabajar) a ,610 (sentirse bien en el trabajo), lo que correspondería según Field (2009) a una confiabilidad aceptable.

### **2.3.3. Escala “Satisfacción con la vida”**

Según Diener (como se citó en Martínez 2013) quien creó el instrumento “Satisfacción con la vida”, este viene hacer un índice con la que podemos medir la satisfacción con la vida siendo su objetivo poder medir la satisfacción en general de la vida, bajo el supuesto de cuestionar a las personas sobre lo que piensan de la vida que llevan. Este índice está compuesto solo por un factor que cuenta con cinco alternativas de formato escala Likert.

Siguiendo con las propiedades psicométricas, hay estudios en nuestro país que garantizan la confiabilidad del instrumento. Es así que, se ha encontrado solo un factor expone entre los grados de confiabilidad por consistencia interna ya que van desde  $\alpha=.78$  a  $\alpha=.85$  y la varianza entre el 57, 63% y el 62,49%.

Respecto al análisis de confiabilidad del inventario de Satisfacción con la vida, la escala alcanzó un coeficiente de ,812; lo cual indica una buena consistencia interna para la escala total, según Hunslet y Marsh (2008).

#### **2.4. Procedimiento**

En primer lugar, se llegó a una coordinación previa con los gerentes de los cuatro restaurantes, los cuales me otorgaron el permiso para poder aplicar las pruebas a sus colaboradores. Luego se explicó a los responsables de cada área del restaurante en qué consistía la prueba a aplicar para que ellos puedan informar a sus subalternos y así derivarlos hacia la evaluadora.

En cada restaurante que se acudió se me otorgó un espacio para poder establecerme por lo que en ese espacio acudían los trabajadores que ya se iban desocupando de sus labores. A cada participante se le comunicó de la ética de confidencialidad y anonimato.

#### **2.5. Análisis de Datos**

La información recolectada fue analizada por el paquete estadístico IBM SPSS versión 25. Para empezar, se procedió a utilizar estadísticos descriptivos para analizar las características sociodemográficas y los datos obtenidos de los cuestionarios. Luego, se realizó la prueba de bondad y ajuste Kolmogorov-Smirnov para determinar los estadísticos a utilizar según la normalidad de la distribución de los datos, por ser una muestra con más de 120 participantes, y de acuerdo a ello se realizó un análisis correlacional.

## **2.6. Aspectos Éticos**

En el actual trabajo de investigación se ha cumplido con el código de ética de la Universidad San Martín de Porres (2015). Los aspectos éticos a considerarse son el acta de consentimiento, el cual será llenado por los trabajadores de restaurantes, una vez siguiente se les explicará los objetivos de investigación, la confidencialidad de los resultados, el anonimato y se dejará en claro que la participación es voluntaria. Otro aspecto es la utilización de instrumentos validados para la población objetivo, con la finalidad de asegurar que las inferencias realizadas en base a las puntuaciones del test, representen los constructos que se están evaluando.

## CAPITULO III

### RESULTADOS

#### 3.1. Prueba de ajuste a la normalidad de Kolmogorov-Smirnov

El contraste estadístico que se ha usado para establecer si las variables de estudio concuerdan a una distribución normal ha sido la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov. Como las dos variables tienen una significancia menor a 0.05 (Satisfacción con la vida :001 (Tabla 1); Satisfacción con el trabajo: ,002 (Tabla 2)), esto nos señala que ambas concuerdan a la distribución no normal, por lo tanto, usaremos RHO de Spearman para las correlaciones.

Así mismo en las dimensiones de Satisfacción Laboral, muestra que los valores del nivel crítico de ambas son menores a 0.05 (Sentirse bien en el trabajo: ,000; Buen lugar para trabajar, 000) (Tabla2).

Tabla 1

*Prueba de normalidad K-S de la variable satisfacción con la vida.*

ESCALA	KS	gl	p
SATIS.VIDA	0.104	141	,001 <sup>c</sup>

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 2

*Prueba de normalidad K-S de la variable satisfacción con el trabajo y sus dimensiones.*

ESCALA	KS	gl	p
CHACHA	0.098	141	,002 <sup>c</sup>
SB	0.133	141	,000 <sup>c</sup>
BLT	0.148	141	,000 <sup>c</sup>

c. Corrección de significación Lilliefors.

### 3.2. Análisis Descriptivo

Los participantes fueron 141 trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana. De ese total los 106 fueron varones (75,2 %) y 35 fueron mujeres (24,8). Las edades oscilaron entre los 18 a 62 años, siendo la edad promedio 29.33 años (DE = 8,817). Así mismo, el estado civil de los evaluados fueron los siguientes: casados un 14.7% (n=20), solteros actualmente sin parejas representaron un 31.2% (n= 44), solteros actualmente en una relación 24.1% (n=34), conviviente 29.8% (n=42) y viudos ,7% (n=1).

Por otro lado, con relación al número de hijos presentó los siguientes resultados: los trabajadores que tienen un hijo está conformado por el 28.4% (n= 40), aquellos que tienen 2 hijos con 17% (n=24), 3 hijos 3.5% (n= 5), quienes tienen de 4 hijos a más son el 2.8% (n=4) y quienes no tienen hijos son 48.2% (n=68).

Respecto al grado de instrucción de los participantes, Primaria completa lo conforma el 2.8 % (n=4), Secundaria completa lo conforma el 37.6% (n= 53), Carrera Técnica 46.1 % (n=65) y Carrera Universitaria un 13.5% (n=19).

Por otro lado, en relacional al tiempo que los colaboradores llevan trabajando, el 13.5 (n=19) % trabaja menos de seis meses, el 34.3% (n=49) trabaja entre 7 meses y 1 año, el 34.8% (n=49) trabaja entre 2 y 5 años; de otro modo quienes trabajan hace más de 6 años está conformado por 17% (n= 24).

### 3.3. Análisis de correlación entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral

### 3.4. Contrastación de Hipótesis

#### 3.4.1. Hipótesis General

Existe relación positiva, moderada y altamente significativa (Cohen 1988) entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral en los colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana.

En la correlación de las variables, identificamos que satisfacción con la vida correlaciona positiva y moderadamente con satisfacción en el trabajo ,423; y presenta un alto grado de significancia al nivel de 0,01 (Tabla 3).

Tabla 3

Correlación entre las variables satisfacción con la vida y satisfacción en el trabajo.

	CHAMBA ES CHAMBA
Satisfacción con la vida r	,423**
con la vida p	.000

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

#### 3.4.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación positiva y moderada entre la dimensión “sentirse bien el trabajo” con la variable de satisfacción con la vida, en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.

La dimensión sentirse bien el trabajo correlaciona positiva, moderada (Cohen 1988) y altamente significativa con la variable satisfacción con la vida (,441). (Tabla 4)

2. Existe relación positiva y moderada entre la dimensión “un buen lugar para trabajar” con la variable de satisfacción con la vida, en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana.

La dimensión un buen lugar para trabajar correlaciona positiva, moderada (Cohen 1988) y altamente significativa con la variable satisfacción con la vida ( $,322$ ). (Tabla 4)

Tabla 4

Correlación de la variable satisfacción con la vida y las dimensiones de la variable satisfacción con el trabajo.

	SENTIRSE BIEN EN EL TRABAJO	BUEN LUGAR PARA TRABAJAR
Satisfacción con la vida	$,441^{**}$	$,322^{**}$
	$.000$	$.000$

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

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

Podremos encontrar gran información acerca de la satisfacción que se tiene con la vida y satisfacción con el trabajo, pero esos estudios de las variables son de manera independiente, en cuanto a estudios en las que se correlaciones ambas variables son muy pocos. Es por ello que con esta investigación esperamos aportar una mayor información en la literatura.

El estudio tuvo como finalidad conocer la correspondencia que hay entre Satisfacción que se tiene con la vida y Satisfacción con el trabajo en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana. Es conveniente indicar que la muestra de 141 personas presenta una mayor cantidad de varones que de damas, siendo 106 y 35 respectivamente.

En cuanto a las variables satisfacción que se tiene con la vida y satisfacción que se tiene con el trabajo se ha encontrado una correlación positiva, media y altamente positiva lo que nos indica que la manera como uno se siente en el entorno laboral influirá directamente en nuestra vida, si hay una mayor satisfacción laboral entonces habrá una mayor satisfacción con la vida. Es así que, según Rice (como se citó en Rosales 2015) tal resultado coincide con su investigación cuya plantación consiste en que las condiciones de trabajo intervienen la satisfacción con la vida, por medio de las variaciones que se dan en los individuos y en su ambiente. En esta línea, las situaciones en las que uno trabaja pueden alterar algunos aspectos de nuestra vida, como: las habilidades, los intereses y la salud, lo que llevaría un cambio en el nivel de estar satisfechos con nuestra vida.

Por otro lado, en cuanto a la relación de la satisfacción que se tiene con la vida y las dimensiones sentirse bien el trabajo y un buen lugar para laborar se han encontrado que tienen una correlación positiva, media y altamente significativa lo que nos indica que si en el lugar en el que laboramos tenemos un buen ambiente y

nos sentimos cómodos con lo que realizamos pues será ese un factor que influirá en cuan satisfechos estamos con nuestra vida. Del mismo modo si las personas tienen un buen lugar para trabajar, infraestructura adecuada y las condiciones necesarias estos factores influirán en la satisfacción de vida de la persona. Respecto a ello, en una investigación se halló una relación favorable en medio de la satisfacción con la percepción de apoyo organizacional y el ambiente físico donde se trabaja. Sadatsafavi, Walewski & Shepley (2015). Pudiéndose aclarar que si un entorno de trabajo es positivo es porque la organización toma en cuenta el bienestar de sus colaboradores y los valora como tal. Según Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes (2009) la percepción que se tiene de la ayuda que brindan las organizaciones correspondería a un mayor grado de satisfacción que se tiene con la vida.

Una de las dificultades que se encontraron en el presente estudio es la cantidad de muestra ya que esta es muy reducida, y se encontró una mayor predominancia en trabajadores del sexo masculino lo que nos permite realizar una comparación entre que sexo es el que se encuentra más o menos satisfecho con su trabajo y con su vida.

## CONCLUSIONES

1. En cuanto a los factores de la satisfacción que se tiene con la vida y la satisfacción con el trabajo se ha encontrado una correlación positiva, media y altamente positiva lo que nos indica que la manera como uno se siente en el entorno laboral influirá directamente en nuestra vida, si hay una mayor satisfacción laboral entonces habrá una mayor satisfacción con la vida.
2. Por otro lado, en cuanto a la relación de satisfacción que se tiene con la vida con las dimensiones sentirse bien el trabajo y un buen lugar para laborar se han encontrado una correlación positiva, media y altamente significativa lo que nos indica que si en el lugar en el que laboramos tenemos un buen ambiente y nos sentimos cómodos con lo que realizamos pues será ese un factor que influirá en cuan satisfechos estamos con nuestra vida. Del mismo modo si las personas tienen un buen lugar para trabajar, infraestructura adecuada y las condiciones necesarias estos factores influirán en la satisfacción de vida de la persona.

## RECOMENDACIONES

1. Realizar nuevos estudios en donde se cuente con un mayor número de participantes para así poder alcanzar resultados más distintivos.
2. En las próximas investigaciones se podría estudiar la correlación que se puede dar entre la satisfacción que se tiene con la vida y la satisfacción con el trabajo, pero en una muestra diferente que pueda ser distintiva y admita la generalidad de los hechos.
3. En posteriores estudios sería recomendable un mayor análisis en las cualidades de la población, notar si los resultados son parecidos, si se cuenta con otra población y si no lo son, qué es lo que está influyendo.

## REFERENCIAS

- Alfaro, R. Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2018). *Diseños de investigación en Psicología*. Madrid: Pirámide.
- Arrúe, I, C., (2015). Influencia de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el rendimiento: una aproximación experimental (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Perú, Lima.
- Baltazar, M, U., (2016). Relación entre el núcleo de autoevaluación y la satisfacción laboral (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Perú, Lima.
- Bargsted, M., Ferguson, L., Fernandez , M., Polo, J., y Rojas. M. (2016, 28 de noviembre) *Universia Business Review*. DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N2.04
- Chacon, L, G., (2016) Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral (tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Perú, Lima.
- Cohen, J. (1988). The earth is round ( $p < .05$ ). *American Psychologist*, 49(12), 997-1003.
- Cortez, D., Gómez. M., Mendiburo, A., Oyanedel, J., y Unanue, W. (2017, 9 de mayo) *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2017.00680
- Field, A. (2009) *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, Sage Publications Ltd., London.
- Hunsley, J. & Marsh, E. J. (2008). Developing criteria for evidence-based assessment: An introduction to assessment that work. En J. Hunsley & E. J.

- Mash (Eds.) *A guide to assessments that work* (pp. 3-14). Oxford: Oxford University Press.
- Kaplan, R.M., y Saccuzzo, D.P. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas*. Madrid: Thompson.
- Martínez, T, M., (2013). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida de diener. *Revista Argentina de Psicología Clínica*. XXII, 161-168.
- Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L., LeBreton, J. & Baltes, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218.
- Landa, M. (2017). Apuntes teóricos, empíricos y metodológicos para el estudio del bienestar subjetivo. National Autonomous University of Honduras. ISBN 978-1-5342-0333-4
- Rice, R. (1984). Organizational work and the overall quality of life. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 155-178.
- Rosales, C. (2015). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral (tesis de bachiller). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Sadatsafavi, H., Walewski, J. & Shepley, M. (2015). Physical work environment as a managerial tool for decreasing job-related anxiety and improving employeeemployer relations. *Journal of Healthcare Management*, 60(2), 114-131.
- Oficina de Propiedad Intelectual Comisión de Trabajo para la Acreditación Institucional. (2015) Código de ética para la investigación Universidad San Martín de Porres.
- Yamamoto, J. M. (2012). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 4(6), pp. 42-51.

## ANEXO A.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**USMP**  
UNIVERSIDAD  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
TURISMO Y PSICOLOGÍA

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El objetivo de la investigación es conocer la relación entre las variables de satisfacción laboral y satisfacción con la vida de los trabajadores de diversos restaurantes de Lima Metropolitana. Por ende, se le solicita que colabore con su participación llenando dos cuestionarios de 14 y 5 preguntas respectivamente con el fin de poder conocer su satisfacción en relación al trabajo y a su vida.

Cabe destacar que la ética será de sumo cuidado, de tal forma, que su nombre no aparecerá en ninguno de los resultados de la presente investigación. Por lo que el proceso es llevado de manera confidencial y cuidando los principios éticos de la institución como de los participantes.

La participación es voluntaria, por ende, Usted podrá retirarse en cualquier momento sin problema alguno. En caso de preguntas o dudas contactar a Edith Calixto Mallqui a la siguiente dirección electrónica: [edithjcm26@gmail.com](mailto:edithjcm26@gmail.com)

Finalmente, si usted está acorde con lo explicado y desea participar de manera voluntaria, favor firmar el consentimiento

Edith Calixto Mallqui

-----

#### CONSENTIMIENTO

He leído lo mencionada anteriormente, además, la investigadora me explicó el estudio y contesté mis interrogantes. Por ende, voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación realizada por Rosa Portilla Barreto, y recibiré una copia del consentimiento.

----- (Firma) ----- (Fecha)

**ANEXO B.**  
**ESCALA DE “CHAMBA ES CHAMBA”, FICHA SOCIODEMOGRÁFICA Y**  
**ÍNDICE DE “SATISFACCIÓN CON LA VIDA”**



El Índice Chamba 1.0

El área de desarrollo del talento humano se ha planteado como objetivo aumentar la satisfacción de los colaboradores. Esto es importante porque a la empresa le interesa el bienestar del personal y porque la satisfacción mejora el rendimiento; lo que se convierte en una relación gana-gana. Para lograr esto, es importante que responda a las siguientes preguntas. No tomará más de cinco minutos. No hay respuestas buenas o malas, lo importante es su sincera opinión. Muchas gracias.

Por favor, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. No hay respuestas buenas o malas, lo que importa es su sincera opinión. Agradecemos mucho su colaboración

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

Marque dentro del círculo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cuatro

opciones:

Nada Importante	Algo Importante	Importante	Muy Importante
--------------------	--------------------	------------	-------------------

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

		Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
1.	Mi trabajo actual me permite tener una buena salud				
2.	Mi trabajo actual me ayuda a que yo sienta que salgo adelante				
3.	En mi trabajo actual me desempeño haciendo lo que a mí me gusta				
4.	En mi trabajo actual en general, existe una buena relación entre los compañeros de trabajo				
5.	En mi trabajo actual me dan la capacitación suficiente para trabajar bien				
6.	En mi trabajo actual cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
7.	En mi trabajo actual cuento con compañeros organizados, nos apoyamos mutuamente				

8. Edad \_\_\_\_\_

9. Sexo  femenino  
 masculino

10. Puesto que ocupa en la empresa \_\_\_\_\_

11. Estado civil  Soltero(a) (actualmente sin pareja)  
 Soltero(a) (actualmente en una relación)  
 Conviviente  
 Casado(a)  
 Divorciado(a)  
 Viudo(a)

12. Nivel de educación       Primaria completa  
    Secundaria completa  
    Superior técnica  
    Universitaria  
    Posgrado
13. Número de hijos           (Si no tiene hijos, ingrese el número 0)
14. Años en la empresa       Menos de 6 meses  
    Entre 7 meses y 1 año  
    Entre 2 y 5 años  
    Entre 6 y 10 años  
    Más de 11 años

### ESCALA DE “SATISFACCIÓN CON LA VIDA”

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la escala, indique cuan de acuerdo está con cada elemento, eligiendo el número apropiado asociado a cada elemento. Por favor, sea abierto y honesto al responder. El tiempo de

aplicación recomendado para realizar la prueba es de 2 minutos.

	1	2	3	4	5	6	7
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1. En la mayoría de los sentidos mi vida se acerca a mi ideal.</b>							
<b>2. Las condiciones de mi vida son excelentes.</b>							
<b>3. Estoy satisfecho/a con mi vida.</b>							
<b>4. Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida.</b>							
<b>5. Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada.</b>							

# ANEXO C. PASADO POR TURNITIN

The screenshot shows the Turnitin interface in a browser window. The document text is as follows:

se hallaron y que fueron utilizados de guía para la producción del marco teórico, los resultados y las conclusiones.

1.2 Formulación del problema

Bajo las consideraciones establecidas el problema se plantea: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes en Lima Metropolitana?

The right-hand side of the interface shows a 'Match Overview' panel with a large '0%' similarity score and the text 'There are no matching sources for this report.' Below the document text, there is a vertical toolbar with icons for document, list, filter, download, and help.

The screenshot shows the 'ORIGINALITY REPORT' for the document 'proyecto edith juana calixto mallqui ---94'. The report displays four categories, all with 0% similarity:

Category	Similarity Index
SIMILARITY INDEX	0%
INTERNET SOURCES	0%
PUBLICATIONS	0%
STUDENT PAPERS	0%

Below the similarity report, there is a section for 'PRIMARY SOURCES' which is currently empty. At the bottom, there are settings for 'Exclude quotes' (Off), 'Exclude matches' (< 5%), and 'Exclude bibliography' (Off).