UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Tesis de grado

Satisfacción Laboral y su relación con el Bienestar Psicológico en trabajadores del ámbito privado, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)

Alumno: Lucas Aceto

Título a obtener: Licenciada en Psicología

Carrera: Licenciatura en Psicología

Fecha de entrega: Octubre 2024

Tutora: Lic. Marina Sturfeiguen

Índice

Resumen ..... **Error! Bookmark not defined.**

Introducción 3

Marco Teórico y conceptual 4

Antecedente de satisfaccion laboral 6

Antecedente de bienestar psicologico 11

Objetivo general 12

Objetivos Específicos 12

Hipótesis 13

Relevancia 14

Teórica *14*

Social *14*

Práctica *14*

Metodología 15

Diseño de Investigación 15

Muestra 16

Instrumentos 16

Cuestionario Sociodemográfico *16*

Cuestionario de satisfaccion laboral *17*

Escala de bienestar psicologico *17*

Procedimiento 19

Análisis de resultados 19

Caracterización de la muestra *19*

Tabla 1 ..... *20*

Tabla 2 ..... *21*

Correlaciones entre las variables *22*

Tabla 3 ..... *23*

Diferencias de grupos *24*

Tabla 4 ..... *24*

Discusión y conlusion 26

Referencias bibliográficas 29

Anexos 34

Resumen

El siguiente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, en trabajadores del ámbito privado de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), en el año 2024. Es una investigación de enfoque cuantitativo, el alcance de la misma es descriptivo-correlacional, el tipo de diseño es no experimental y de temporalidad transversal. Por otro lado, la muestra está compuesta por 133 adultos de 18 a 60 años, el tipo de muestra es no probabilístico y quedarán excluidos los sujetos que no trabajen en el sector privado, y que no correspondan al rango etario mencionado. En relación a los instrumentos, se utilizó una encuesta sociodemográfica, así también la Escala de Bienestar Psicológico elaborada por Ryff (1989) adaptada por Van Dierendonck en 2004, y se empleó el cuestionario de Satisfacción en el trabajo validado por Littlewood Zimmerman (2016). En cuanto a los resultados, se evidenció una relacion directa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico y las dimensiones de esta Escala, autoaceptación, dominio del entorno, y propósito de vida. Se halla que hay mayor satisfacción laboral, a medida que aumenta la edad de los trabajadores, como así también mayor dominio del entorno y propósito de vida, aunque se observa en este caso que, a mayor edad, se reducen los niveles de crecimiento personal y relaciones positivas. A su vez, se halla mejores niveles de satisfacción laboral en aquellos que tuvieron ascensos en los últimos 5 años. El haber tenido ascensos también promueve una mayor autonomía en los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar psicológico - Satisfacción laboral – Trabajadores - Ámbito privado

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between psychological well-being and job satisfaction among private sector workers aged 18 to 60, residing in the Metropolitan Area of Buenos Aires (AMBA), in 2024. This is quantitative research with a descriptive-correlational scope, using a non-experimental, cross-sectional design. The sample consists of 133 adults aged 18 to 60, selected through non-probability sampling, excluding individuals who do not work in the private sector or do not fall within the mentioned age range. The instruments used include a sociodemographic survey, the Psychological Well-being Scale developed by Ryff (1989), adapted by Van Dierendonck in 2004, and the Job Satisfaction Questionnaire validated by Littlewood Zimmerman (2016). The results revealed a direct relationship between job satisfaction and psychological well-being, particularly with the dimensions of self-acceptance, environmental mastery, and purpose in life. It was found that job satisfaction increases with age, along with greater environmental mastery and purpose in life, although higher age was associated with lower levels of personal growth and positive relationships. Additionally, workers who had received promotions in the last five years showed higher levels of job satisfaction, as well as greater autonomy.

Keywords: Psychological well-being - Job satisfaction - Workers - Private sector

Introducción

El tema principal de esta investigación se basa en la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del bienestar psicológico planteadas por Ryff (1989), en trabajadores del ámbito privado residentes del AMBA. Actualmente estas variables adquieren protagonismo en los estudios vinculados al ámbito de la psicología organizacional. En esta área, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral se consideran constructos fundamentales para evaluar el rendimiento y la calidad de vida de los empleados.

Según García Álvarez et al. (2020), se entiende al bienestar psicológico (BP) como una experiencia subjetiva, y se construye a partir del desarrollo personal y las relaciones interpersonales. Es un factor que influye en la motivación intrínseca de la persona, y su naturaleza es multidimensional. A su vez, la satisfacción laboral (SL) se define como un estado emocional positivo que resulta de la percepción de las experiencias laborales, siendo también un indicador principal de la calidad de vida en el trabajo.

En un reciente estudio Ramos Narváez et al. (2020), han demostrado que la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el bienestar psicológico, ya que un empleado satisfecho tiende a experimentar emociones positivas que potencian su desempeño. Este vínculo entre ambas variables se evidencia en diversos estudios, que indican que mayores niveles de bienestar psicológico fomentan la satisfacción en el trabajo, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.

A su vez, distintas investigaciones previas sugieren que tanto el clima organizacional, como las condiciones laborales que brindan las organizaciones y los factores sociales

son las causas elementales que se vinculan con la satisfacción laboral. (Dávila et al., 2021).

Se tiene en cuenta la falta de investigaciones que estudien la relación de estas variables en contextos específicos, como el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Desde este punto se toma la importancia de este estudio en esta región en particular. Por lo anteriormente mencionado, es que se plantea la importancia de poder evaluar, y de resaltar la importancia de la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico y cómo estas afectan al desarrollo de las personas y la forma en que se producen estrategias para fomentar ambientes de trabajo saludables y productivos.

Marco Teórico y Conceptual

Satisfacción Laboral

Hay un acuerdo en que la definición de satisfacción laboral varía en función de una diversidad de variables.

Chiang Vega et al. (2021), remarcan la complejidad de marcar con exactitud las determinantes que definen la satisfacción laboral, si en el trabajo en sí mismo, si en el trabajador, o en la interacción de ambas partes. Es decir, que entran en juego tanto indicadores individuales como organizacionales.

Por su parte, Mayo (1933, citado en Guerrero Sánchez et al., 2023), dedujo que la satisfacción laboral depende en gran medida de los "patrones sociales informales del grupo de trabajo", que son fuerzas motivadoras más poderosas que el salario, los períodos de descanso y otras influencias materiales similares. Esto demuestra la necesidad de comprender y estudiar las motivaciones humanas y las dinámicas grupales en el entorno laboral. Sus estudios fueron pioneros en el enfoque humanístico en la

administración. Donde se destaca la importancia de los aspectos psicosociales de los trabajadores como determinantes del desempeño y la productividad, y la importancia de considerar no solo las mejoras técnicas, procesos y procedimientos sino también los aspectos sociales y psicológicos en el lugar de trabajo.

Hoppock (1935, citado en Caravaca Sánchez, 2022), realiza las primeras investigaciones sobre satisfacción laboral, que permitieron empezar a tener en consideración la importancia del estudio de los distintos factores que interaccionan para medir la satisfacción en el trabajo, necesidades humanas (psicológicas y fisiológicas), actitudes laborales, y motivación en el trabajo. y la implicancia de este concepto para el funcionamiento de las organizaciones y la calidad de vida del trabajador.

Por su parte años más tarde, Herzberg (1959), plantea la teoría bifactorial de la satisfacción laboral. Indica que se ponen en juego los factores intrínsecos, vinculados a las condiciones de trabajo, es decir, a la propia organización y los extrínsecos, que tienen que ver con la motivación del trabajador, la satisfacción en el trabajo y la oportunidad de desarrollar sus propias capacidades.

Locke (1976), define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, a raíz de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por ende, la satisfacción en el trabajo se desprende de la percepción que tiene el individuo de los aspectos que brinda el puesto sobre los indicadores de satisfacción esperados.

En un principio, se tenía en cuenta a la satisfacción como una respuesta afectiva o emocional, y no como un fenómeno psicosocial que tiene la capacidad de afectar el comportamiento de las personas a favor o en contra de la actividad laboral. De esta manera, Robbins (1998) define a la satisfacción laboral, como las actitudes generales que presenta un individuo frente a su trabajo. Se pone en juego la interacción entre la subjetividad del trabajador, las características de la actividad, el ambiente laboral. Es

decir, quien esté satisfecho en su trabajo tendrá actitudes positivas y quien no lo esté tendrá actitudes negativas.

Según Caballero Rodríguez (2002), entendida como una actitud, se conforma por tres elementos: el cognitivo, el afectivo, y el conductual. Donde el cognitivo, tiene relación con las creencias, los valores y hábitos que mantienen las personas con sus trabajos. El afectivo abarca los sentimientos y emociones. El conductual, refiere a la tendencia a actuar de cierta forma en relación con los diferentes aspectos del trabajo.

Wadhawan (2016), menciona que un trabajador no podrá desarrollarse de manera eficiente en su lugar de trabajo si se encuentra insatisfecho.

Como indica Littlewood Zimmerman (2016), podemos identificar dos maneras en que se ha medido la satisfacción de los trabajadores. Por un lado, como un concepto global (abarca a rasgos generales, de qué tan satisfecho se encuentra el trabajador con el empleo), y por otro lado como aspectos específicos como, por ejemplo, la paga, el horario, condiciones de trabajo, tipo de trabajo, etc).

Esta perspectiva del concepto desde distintos autores, permite comprender a la Satisfacción Laboral como el resultado de satisfacer las necesidades que las personas tienen alineadas con sus expectativas laborales. Se considera que tanto factores cognitivos, afectivos y conductuales juegan un papel clave en cómo se percibe la satisfacción laboral.

Antecedentes de Satisfacción Laboral

Chiang Vega et al. (2021) realizaron un estudio en un hospital de alta complejidad con 344 empleados, investigó la relación entre la satisfacción laboral, la confianza interpersonal y el clima organizacional. Se concluyó que la satisfacción laboral tiene un impacto positivo y significativo en el clima organizacional,

destacándose la importancia del trabajo en equipo y el desarrollo profesional, mientras que la confianza interpersonal no mostró relevancia estadística.

Un estudio realizado por, Ferraz Mesa (2020), midió los factores relacionados con el trabajo que afectan el bienestar psicológico, la satisfacción y el estrés del personal de enfermería (enfermeros titulados y técnicos en cuidados auxiliares de enfermería) en 143 profesionales de enfermería y técnicos en cuidados auxiliares de enfermería que estén desempeñando sus funciones en el área quirúrgica del Hospital Universitario Doctor Negrín y del Complejo Hospitalario Universitario Materno-Insular. Los resultados muestran una relación negativa entre la Satisfacción Laboral y el Estrés Laboral, así como entre la Satisfacción Laboral y la Salud General. Por otro lado, la relación entre el Estrés Laboral y la Salud General es positiva, siendo esta la asociación más fuerte y significativa identificada.

Dávila et al. (2021), realizaron una investigación que examinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en 316 empleados de una empresa industrial de Lima, Perú, en 2020. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, se realizó con una metodología descriptiva. Encontraron una relación positiva y significativa entre ambas variables. La mayoría de los empleados percibe tanto el clima como la satisfacción laboral en niveles regulares.

Trevino-Reyes y López (2022), investigaron la relación entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) a través del empoderamiento psicológico en docentes mexicanos. La investigación utilizó un diseño no experimental, transversal, con un enfoque correlacional y causal, aplicándose un cuestionario a 167 docentes y analizando los datos mediante ecuaciones estructurales. Los resultados no confirmaron una relación inversa entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral a través del empoderamiento psicológico.

Castañeda 2022, Realizó un estudio que analizó la Satisfacción Laboral y la prevalencia del Síndrome de Burnout en 61 docentes universitarios en Bolivia. Aunque la Satisfacción Laboral se situó en un nivel medio y la propensión al Síndrome de Burnout fue leve a moderada, no se halló una relación significativa entre ambos. Se identificaron factores como el género, el puesto y un segundo empleo como influencias en la Satisfacción Laboral. Como recomendación indican, mejorar las condiciones laborales para promover ambientes de trabajo saludables.

Fuster Gómez et al. (2024), analizaron la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el burnout en el personal administrativo de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú. Se realizó un estudio cuantitativo con enfoque correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue seleccionada aleatoriamente de un total de 430 empleados.

La investigación encontró una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se observó una correlación negativa débil entre el clima organizacional y el burnout. La relación entre satisfacción laboral y burnout fue casi nula.

Indican que estos resultados sugieren que un mejor clima organizacional se relaciona con una mayor satisfacción laboral y menor burnout, destacando la importancia de un ambiente de trabajo positivo para mejorar la satisfacción del personal administrativo.

Bienestar Psicológico

A raíz de lo expuesto por Seligman (1999), surge dentro de la psicología una rama la cual se denomina psicología positiva, y comienza a hacer énfasis en los aspectos positivos de la psicología, para correr del foco únicamente el estudio de la enfermedad. En este sentido, señala la importancia de estudiar las fortalezas y las virtudes para poder

alimentar lo mejor de las personas, y no dedicar la psicología únicamente al tratamiento de las debilidades y los daños.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000, citado en Mensurado, 2017), plantearán que el campo de la psicología positiva se centra en tres niveles: subjetivo (experiencias subjetivas valiosas), individual (rasgos individuales positivos) y grupal (las virtudes cívicas que llevan a un hombre a ser un buen ciudadano).

En relación a lo expuesto por la rama de la psicología positiva, Vázquez y Hervas (2009), indican que un buen estado de salud física o mental, no debe constituirse únicamente en la carencia de enfermedades o trastornos. sino también en poder disfrutar de las capacidades y recursos necesarios para poder resistir adversidades y poder crear condiciones para lograr el máximo desarrollo individual.

Entonces, teniendo en cuenta el objetivo de la psicología positiva de impulsar el estudio de los aspectos positivos dentro de la psicología, surge la relación y el impulso para indagar e investigar sobre los modelos de bienestar humano.

Ryan y Deci (2001) han propuesto una clasificación de los estudios en dos grandes ramas: una asociada principalmente con la felicidad (bienestar hedónico) y otra enfocada en el desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico). Este esquema de clasificación refleja dos perspectivas distintas para entender el bienestar psicológico.

Lucas (1996), señalan que la estructura del bienestar se compone de tres aspectos, la satisfacción con la vida, el afecto positivo y el efecto negativo. Esta mirada fue tomada y confirmada a lo largo de los siguientes años.

La tradición hedónica inicialmente consideró el bienestar como un indicador de la calidad de vida, el cual se basa en la relación entre las condiciones del entorno y el grado de satisfacción que experimentan las personas. Se centra en el placer, la satisfacción y la ausencia de malestar (Campbell et al., 1976). Este constructo ha sido aparejado con el concepto de bienestar subjetivo.

Mientras que el bienestar eudaimónico, se toma como representación del bienestar psicológico, concepto el cual según, García (2014), se enfoca en el logro personal, el crecimiento y el desarrollo de las capacidades humanas. Esto ofrece una comprensión más completa de los diferentes aspectos del bienestar psicológico y ha sido ampliamente utilizada en la investigación en psicología positiva y bienestar.

Los primeros conceptos que tuvieron relevancia teórica en el estudio del bienestar, fueron algunos como la auto-actualización, el funcionamiento pleno, o la madurez. A raíz de la falta de fiabilidad y validez en los procedimientos de medida, estas investigaciones no tuvieron relevancia significativa (Díaz et al., 2006).

Carol Ryff, propone en 1989 un modelo de bienestar psicológico y una herramienta de evaluación objetiva denominada Escala de bienestar bsicológico (EBP), que abarca seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal (Pineda-Roa et al., 2017). La autoaceptación es, uno de los criterios centrales del bienestar y el funcionamiento psicológico positivo. Se basa en la capacidad de una persona para sentirse bien consigo misma, teniendo la capacidad de ser conscientes de sus propias limitaciones, y aún así mantenerse positiva consigo misma. Las relaciones positivas, comprenden la necesidad que tiene una persona de establecer relaciones sociales estables y la presencia de amigos en los que puede confiar. La capacidad de amar es fundamental para el bienestar y la salud mental. Por su parte, la autonomía, es la capacidad de una persona para resistir la presión social y autorregular su comportamiento. El dominio del entorno, se comprende como la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables que satisfagan sus deseos y necesidades. El crecimiento personal, se entiende como el esfuerzo por desarrollar las potencialidades individuales, continuar creciendo como persona y alcanzar el máximo de capacidades.

Por último, el propósito en la vida, se define como la capacidad de una persona para definir una serie de objetivos que le den sentido a su vida.

Antecedentes de Bienestar Psicológico

Ramos-Narváez et al. (2020), investigaron la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior en San Juan de Pasto, Colombia. La muestra constó de 147 trabajadores del área administrativa. El tipo de diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Los resultados evidenciaron una relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, concluyendo que a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Berrocal Aréstegui (2023), realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar cómo el estrés laboral afecta el bienestar psicológico de profesores de tres institutos diferentes de Ayacucho, Perú. Utilizaron una metodología basada en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel explicativo, y un diseño no experimental, transversal, correlacional-causal y de campo. La muestra fue conformada por 81 profesores. Los resultados mostraron que el estrés laboral tiene una influencia significativa y negativa en el bienestar psicológico de los profesores.

López Steinmetz et al. (2020), estudiaron el malestar causado por la inestabilidad laboral y el bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba y Catamarca, con el objetivo de identificar características comunes y específicas y explorar las relaciones entre estas variables. La muestra se conformó por 140 personas. No se encontraron diferencias significativas en el malestar por inestabilidad laboral entre los diferentes tipos de empleo o provincias, aunque los participantes de Catamarca mostraron un mayor bienestar psicológico. Se observó que

la categoría de problemas interpersonales se relaciona inversamente con el bienestar psicológico en toda la muestra.

Alva Corcuera (2021), Investigó cómo la identificación laboral y el bienestar psicológico influyen en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa Nº 10 en la provincia de Barranca, Perú, durante el año 2021. Se trató de un estudio básico, con un diseño no experimental transversal y causal. La muestra estuvo compuesta por 101 docentes. Los resultados permitieron concluir que tanto el bienestar psicológico como la identificación laboral influyen en el estrés laboral de los docentes.

Taruchain Pozo et al. (2020), realizaron una investigación para determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, Ecuador. El estudio es descriptivo con corte transversal. La muestra está constituida por 280 trabajadores no profesionales. Los resultados arrojan que el estrés laboral se relaciona de manera significativa y negativa con el bienestar psicológico de los trabajadores. Es decir, que, a mayores niveles de estrés, se encontraron menores niveles de valoración del bienestar psicológico.

Objetivos

- **General**

  Analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, comparándolas según variables sociodemográficas y laborales, en trabajadores del ámbito privado de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

- **Específicos**

1. Describir la Satisfacción Laboral y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores del ámbito privado.
2. Comparar la satisfacción laboral en función de los datos sociodemográficos: edad, género y nivel académico.
3. Conocer los factores de bienestar psicológico en función de los datos sociodemográficos: edad y género.
4. Comparar la satisfacción laboral de los trabajadores respecto del área de trabajo, si tuvieron o no ascensos, y la antigüedad.
5. Comparar los factores de bienestar psicológico de los trabajadores respecto de la función que cumplen, si tuvieron o no ascensos.
6. Analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de bienestar psicológico.

Hipótesis

Del objetivo específico 2 derivan:

- **H1:** Existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral según el género.
- **H2:** Existe una correlación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y la edad.
- **H3**: Existen diferencias significativas en la satisfacción laboral según el nivel académico del participante.

Del objetivo específico 3 derivan:

- **H4:** Se halla una correlación significativa positiva entre las dimensiones del bienestar psicológico y la edad.
- **H5:** Existen diferencias significativas en las dimensiones de bienestar psicológico según el género.

Del objetivo específico 4 derivan:

- **H6:** El área de trabajo administrativo presenta mayores niveles de satisfacción laboral que los trabajadores de las áreas de finanzas, comercial, marketing y contabilidad.
- **H7:** Las personas que obtuvieron posibilidades de ascenso tienen mayor satisfacción laboral que quienes no.
- **H8**: A mayores años de antigüedad, mayor satisfacción laboral.
- **H9**: Las personas con contrato fijo a plazo indeterminado tienen mayores niveles de Satisfacción Laboral que las personas con otros tipos de contrato.

Del objetivo específico 5 derivan:

- **H10:** Las personas que obtuvieron posibilidades de ascenso tienen mayor bienestar psicológico que quienes no.
- **H11**: Las personas con contrato fijo a plazo indeterminado tienen mayores niveles de bienestar psicológico que las personas con otros tipos de contrato.

Del objetivo específico 6 deriva:

- **H12:** Se halla una relación significativamente positiva entre la satisfacción laboral y todas las dimensiones de bienestar psicológico.

Relevancia

- ***Social*:** La información que se obtenga en esta investigación, permitirá una mayor visualización sobre la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores del ámbito privado. De esta manera, promover un desarrollo favorable para la vida laboral tanto para los empleados como las organizaciones.
- ***Práctica*:** Esta investigación tendrá relevancia para quienes se encarguen de administrar el personal dentro de una organización. Les permitirá tener un mayor conocimiento respecto de la relación entre la satisfacción y el bienestar

psicológico y la manera en que esto influye en la vida de los empleados dentro de la organización.

- ***Teórica*:** Se han encontrado diversas investigaciones acerca de la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. A raíz de esto, se espera que los resultados de esta investigación puedan ser útiles para próximas investigaciones, y que la información obtenida ayude a promover la salud y bienestar psicológico de los empleados y empleadores.

Metodología

Tipo y diseño de Investigación

Se trata de una investigación no experimental, ya que según indica Sampieri et al. (2018) no se manipulan de forma intencional las variables independientes en este tipo de estudios, ya que, no es necesario hacerlo para poder ver sus efectos sobre otras variables Lo que si se realiza en este tipo de investigaciones es observar la forma en que los fenómenos y las variables se dan en su contexto natural, y luego analizarlo. A su vez, es una investigación de corte transversal, ya que, como menciona Sampieri et al. (2018) los datos son recolectados en un único momento. La finalidad de esto, es poder describir las variables, y analizar la incidencia y correlación en un momento determinado.

Se trata de un *enfoque cuantitativo,* ya que según Sampieri et al. (2018) el estudio intenta explorar y describir fenómenos, buscar regularidades y relaciones causales entre elementos. Así como también, comparar diferentes características de los fenómenos investigados. A causa de esto, para lograr la finalidad principal de elaborar y corroborar teorías, se deben plantear objetivos concretos y medibles. Por esta razón, es de suma importancia seguir los pasos de este tipo de metodología, en la cual las reglas

lógicas, y los datos generados poseen estándares de validez y confiabilidad, y estos mismos contribuirán a la construcción de conocimiento. Además, en este tipo de estudios se utiliza la lógica o razonamiento deductivo, lo cual proviene de la teoría y de donde derivaran las hipótesis. En relación al alcance, es de tipo descriptivo-correlacional. En lo que respecta a la parte descriptiva, Sampieri et al. (2018) indica que la finalidad en este caso es poder detallar características y propiedades de conceptos, fenómenos, o variables. Para esto, se cuantifican las variables, es decir, se miden y definen, así como también al fenómeno o al hecho. En cuanto al alcance correlacional, plantea la posibilidad de conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables que se presentan en un contexto en particular.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 133 trabajadores del ámbito privado, que se encuentran dentro del rango etario de 18 a 60 años.

La muestra fue no probabilística, ya que según Sampieri et al. (2018) este tipo de muestras implican un procedimiento de selección relacionado a las características y contexto de la investigación.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico

Se utilizó un cuestionario sociodemográfico, teniendo en cuenta los criterios que se pretenden estudiar. Los participantes fueron solicitados a responder la encuesta con la finalidad de que se pueda recolectar información con respecto a la edad, género, nivel

educativo, y lugar de residencia. A su vez, se intentó indagar en características relacionadas con cuestiones laborales, si ha tenido un ascenso en los últimos 5 años, su antigüedad, que puesto ocupa, el tipo de contratación.

Cuestionario de satisfacción laboral

En el caso de la variable satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario validado por Littlewood Zimmerman (2016) en México. El instrumento mencionado, tiene que como fin poder medir la satisfacción laboral en el puesto de trabajo respecto de la evaluación entre la compensación recibida, es decir la paga, el tiempo dedicado al trabajo, el puesto laboral, preferencia que se halla por trabajar, el reto presentado por el trabajo, el gusto de continuar trabajando, la intención de comunicar el trabajo a otros, el cumplimiento de las expectativas en relación al puesto, la organización a la que pertenece, y por último la satisfacción general percibida. La escala utilizada en este instrumento es autoadministrable, de tipo Likert, del 1 al 7, donde 1 es totalmente desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo. Dicha escala se compone de 8 ítems. En cuanto a la confiabilidad de la técnica Littlewood Zimmerman (2016), demostró que se obtienen propiedades psicométricas de una muestra de 511 trabajadores. La consistencia interna del instrumento es elevada, ya que el Alfa de Cronbach es de 0.82. En cuanto a la medición de la técnica, cabe destacar que cuenta con 7 intervalos y 8 ítems, la puntuación mínima es 8 y la máxima es 56 puntos. En relación a la valoración de los puntajes, de 28 puntos o menos se interpreta como baja Satisfacción y 47 o más puntos como alta Satisfacción.

Escala de bienestar psicológico

Para evaluar el bienestar psicológico se utilizó la Escala de bienestar psicológico de Ryff (1989), adaptada por van Dierendonck en 2004 y cuya versión española la

realizaron Díaz et al en 2006. La versión mencionada mantiene las seis subescalas originales del test: I. Autoaceptación, (6 ítems); II. Relaciones positivas, (6 ítems); III. Autonomía, (8 ítems); IV. Dominio del entorno, (6 ítems); V. Propósito en la vida, (7 ítems); VI. Crecimiento personal, (6 ítems). La escala se encuentra conformada por un total de 39 ítems y el formato de respuesta es de tipo Likert con puntuaciones de 1 a 6, donde 1 significa "Totalmente en Desacuerdo" y 6 "Totalmente de Acuerdo".

Los ítems de la escala están redactados en formato directo, obteniéndose la puntuación total de la suma de las puntuaciones asignadas a cada ítem. La escala no admite respuestas en blanco. La puntuación global directa se transforma a percentiles. Interpretación de la escala. En puntuaciones inferiores al percentil 25 se considera que la persona posee un bajo nivel de bienestar psicológico en varias de sus áreas vitales. Un nivel de bienestar psicológico promedio se observa en puntuaciones mayores al percentil 50, indicando que el sujeto se siente satisfecho con distintos aspectos de su vida. Las puntuaciones correspondientes al percentil 95 indican un alto nivel de bienestar, señalando que el sujeto se siente muy satisfecho con su vida en general.

En cuanto a la consistencia interna de las subescalas en la versión española propuesta por van Dierendonck (2004), medida mediante el Alfa de Cronbach, es la siguiente: Autoaceptación = .83, Relaciones positivas = .81, Autonomía = .73, Dominio del entorno = .71, Propósito en la vida = .83 y Crecimiento personal = .68.

Procedimiento

El protocolo fue administrado en los meses de agosto y septiembre de 2024. Se contactó a los participantes a través de las redes sociales. Se les informó que la encuesta era voluntaria y anónima, y debieron firmar un consentimiento informado antes de avanzar con las respuestas. La administración de los instrumentos se llevó a cabo de manera virtual, se les proporcionó un enlace a un formulario de Google Forms, que contenía el consentimiento informado, el cuestionario sociodemográfico y los instrumentos correspondientes (ver anexo). El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS.

Análisis de Resultados

Caracterización de la muestra

La muestra estuvo compuesta por 133 trabajadores del ámbito privado, en su mayoría eran residentes de Caba (58.6%, n=78). A su vez, hubo una pequeña mayor cantidad de mujeres (51.1%, n=68) que de hombres (48.1%, n=64), siendo solo el 0.8% (n=1) los que se identifican con un género no binario. Casi la mitad de la muestra completó sus estudios universitarios (48.9, n=65), y casi un cuarto no completó la Universidad actualmente (24.1%, n=32). La mayor parte de la muestra no se encuentra estudiando al día de la fecha (69.2%, n=92).

Respecto a las características del trabajo, un 69.9% (n=93) de la muestra se conforma de empleados administrativos, seguido de empleados de finanzas (12.8%, n=17). El tipo de contrato indeterminado a tiempo completo comprende más de la mitad de la muestra (64.7%, n=86) y lo sigue la contratación de plazo fijo a tiempo completo

(18.0%, n=24). En cuanto a la antigüedad en la empresa, menos de 5 años en la empresa supera la mitad de la muestra (58.6%, n=78), y los siguen el grupo que está entre 10 y 20 años de antigüedad (21.8%, n=29). Una mayor cantidad de personas de la muestra tuvo ascensos en los últimos años (58.6%, n=78), en comparación a los que no (41.4%, n=55) (ver tabla 1).

Tabla 1.

Descripción de datos sociodemográficos

Variable	**Valores**	**Fi**	**f%**
Zona de residencia	Caba	78	58.6
	Provincia de Buenos Aires	55	41.4
Género	Mujer	68	51.1
	Hombre	64	48.1
	No binario	1	0.8
Estudios alcanzados	Secundario incompleto	2	1.5
	Secundario completo	5	3.8
	Terciario incompleto	3	2.3
	Terciario Completo	11	8.3
	Universitario incompleto	32	24.1
	Universitario completo	65	48.9
	Posgrado	15	11.3
Estudia actualmente	No	92	69.2
	Si, estudios de posgrado	10	7.5
	Si, estudios terciarios	8	6.0
	Si, estudios universitarios	23	17.3
Área de trabajo	Administrativo	93	69.9
	Comercial	8	6.0
	Contabilidad	7	5.3
	Finanzas	17	12.8
	Marketing	8	6.0

Tipo de contratación	Contrato de trabajo a plazo fijo a tiempo completo	24	18.0
	Contrato de trabajo a plazo fijo a tiempo parcial	2	1.5
	Contrato por plazo indeterminado a tiempo completo	86	64.7
	Contrato por plazo indeterminado a tiempo parcial	5	3.8
	Monotributista	11	8.3
	Responsable inscripto	5	3.8
Antigüedad	Menor a 5 años	78	58.6
	Entre 5 y 10 años	19	14.3
	Entre 10 y 20 años	29	21.8
	Mayor a 20 años	7	5.3
Ascensos	Si	78	58.6
	No	55	41.4

Nota. n= 133

Para responder al primer objetivo específico, se realizó un análisis descriptivo de las variables principales del estudio. En la Tabla 2 se presenta la descripción de las dimensiones del bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Tabla 2.

Descripción de dimensiones del Bienestar Psicológico y la Satisfacción Laboral.

Variable	**M**	**DE**	**Min.**	**Max.**
Bienestar Psicológico	179.0	18.817	124	217
Autoaceptación	26.50	4.408	10	35

Relaciones Positivas	29.08	4.783	16	36
Autonomía	34.74	5.058	22	47
Dominio Entorno	27.22	3.797	14	36
Crecimiento Personal	34.19	4.621	20	42
Propósito de Vida	27.30	4.851	11	36
Satisfacción Laboral Global	34.38	11.829	8	56

Los resultados de la Tabla 2 indican que para la satisfacción laboral la media se encuentra debajo de 47 el cual es el punto de corte para el rango alto y por encima de 28 el punto de corte para el rango bajo. Por lo tanto, se puede decir, que la Satisfacción Laboral en los empleados del ámbito privado se encuentra en un nivel medio.

Por otro lado, se evidencio un puntaje promedio medio de bienestar psicológico, ya que la media supera los 176 puntos, quedando entonces dentro del rango medio. Todas las dimensiones de bienestar psicológico presentan un nivel medio.

Correlaciones

Los análisis develaron la presencia de relaciones significativas entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico (rho= 0,255**, *p*= 0,003) y algunas de sus dimensiones. A su vez, en relacion a los objetivos específicos, los cuales buscan conocer la satisfacción laboral y las dimensiones de bienestar psicológico con respecto a los datos sociodemográficos indicados, se halló que, en cuanto a la edad, se relacionó de forma inversa con las dimensiones de crecimiento personal (rho= -0,191*, *p*= 0,27) y Relaciones Positivas (rho= -0,222*, *p*= 0,10) del bienestar psicológico. A su vez, se encontró una relación directa con las dimensiones dominio del entorno (rho= 0,186*, *p*= 0,32), y Propósito de Vida (rho= 0,229**, *p*= 0,08), como así también con la Satisfacción Laboral (rho= 0,219*, *p*= 0,11). Con respecto al nivel de educación, esta tuvo asociación directa con la autoaceptación (rho= 0,242*, *p*= 0,005) y el dominio del entorno (rho= 0,172*, *p*= 0,48). La antigüedad en la empresa tuvo asociación con el propósito de vida (rho= 0,179*, *p*= 0,39). En la tabla 3 se muestran los resultados del análisis de correlación entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y las variables sociodemográficas.

Tabla 3.

Correlaciones entre Variables Sociodemográficas y Dimensiones del Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral

Variable	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**	**5.**	**6.**	**7.**	**8.**	**9.**	**10.**	**11.**
1. Ed	-	-,126	,527**	-,160	,008	-,222*	,097	,186*	-,191*	,229**	,219*
2. NE		-	-,123	-,295**	,242**	-,043	,142	,172*	-,048	,234	-,039
3. AE			-	-,054	-,030	-,164	,082	,050	-,111	,179*	,045
4. EA				-	-,115	,057	-,200*	-,130	,228**	-,063	-,016
5. Autoa					-	,313**	,425**	,689**	,298**	,629**	,364**

Variable 1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
6. RP					-	,148	,249**	,325**	,089	,116
7. Auton						-	,374**	,236**	,425**	,139
8. DE							-	,403**	,683**	,295**
9. CP								-	,376**	-,091
10. PV									-	,341**
11. SL										-

Nota. N = 133; **Ed** = Edad; **NE** = Nivel Educativo; **AE** = Antigüedad en la Empresa; **EA** = Estudios Actuales; **Autoa** = Autoaceptación; **RP** = Relaciones Positivas; **Auton** = Autonomía; **DE** = Dominio del Entorno; **CP** = Crecimiento Personal; **PV** = Propósito de Vida; **SL** = Satisfacción Laboral. . Estadístico Utilizado. Rho de Spearman. $^{*}p < .05$; $^{**}p < .01$

Diferencias de Grupos

Respecto al área de trabajo no se evidenció diferencia entre los sujetos, con respecto a las variables satisfacción laboral, y las dimensiones de bienestar psicológico. Tampoco se encontró diferencia en los grupos de años de antigüedad en la empresa en relacion con la variable satisfacción laboral. El tipo de contratación no se relacionó de manera significativa con ninguna de las dimensiones de bienestar psicológico. Si se halló una diferencia entre los grupos de sujetos que, si tuvieron ascensos de los que no en los últimos 5 años, se encontró una diferencia únicamente en relacion a la dimensión autonomía (ver tabla 4).

Tabla 4.

Comparación de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral según Ascensos en los Últimos 5 Años

Variable	Ascensos en los últimos 5 años		t	gl	p
	SI (n = 78)	NO (n = 55)			
Autoaceptación	M=26,88 DE=4,162	M=25,95 DE=4,720	1,212	131	,228
Relaciones Positivas	M=29,68 DE=4,474	M=28,24 DE=5,113	1,726	131	,087
Dominio del Entorno	M=27,33 DE=3,581	M=27,05 DE=4,111	0,416	131	,678
Crecimiento Personal	M=34,37 DE=4,562	M=33,93 DE=4,733	0,545	131	,587
Propósito de Vida	M=27,55 DE=4,583	M=26,95 DE=5,230	0,708	131	,480

	SI (n = 78)	NO (n = 55)	Z	U	p
Autonomía	M=73,40	M=57,92	-2,287	1645,500	,022
Satisfacción Laboral	M=66,79	M=67,30	-0,75	2128,500	,940

Nota N = 133. Las comparaciones se realizaron utilizando pruebas *U* de Mann-Whitney y la prueba *t* de Student. $p <$ .05 indica significancia estadística.

Por último, Se puede observar que se halla una diferencia de grupos para la satisfacción laboral con respecto de la variable género, ya que la significación es 0,016.

Tabla 5.

Comparación de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral según la edad.

Variable	Genero		t	gl	p
	Masculino (n = 68)	Femenino (n = 64)			
Autoaceptación	M=27,02 DE=4,558	M=26,04 DE=4,265	-1.265	130	,208
Relaciones Positivas	M=29,44 DE=4,170	M=28,82 DE=5,305	-0,736	130	,463
Dominio del Entorno	M=27,34 DE=3,781	M=27,10 DE=3,864	-0,362	130	,718
Crecimiento Personal	M=33,52 DE=4,912	M=34,91 DE=4,224	1,754	130	,082
Propósito de Vida	M=28,00 DE=4,883	M=26,71 DE=4,779	-1,539	130	,126
	Masculino (n = 68)	Femenino (n = 64)	Z	U	p
Autonomía	M=71,48	M=61,82	-1,434	1857,500	,146
Satisfacción Laboral	M=74,75	M=58,74	-2,405	1648,000	,016

Nota N = 133. Las comparaciones se realizaron utilizando pruebas U de Mann-Whitney y la prueba t de Student. $p <$ .05 indica significancia estadística.

Discusión y Conclusión

El objetivo principal de esta investigación fue describir y analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, en trabajadores del ámbito privado de 18 a 60 años de edad, residentes del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). En relacion a este objetivo, los resultados que muestra la presente investigación, confirman que hay una relacion significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores. Investigaciones anteriores también arriban a estos mismos hallazgos, como la realizada por Ramos-Narvaez et al. (2020), quienes confirmaron una correlación positiva entre ambas variables. En línea con esta investigación, habían señalado que una mayor autoaceptación, un fuerte dominio del entorno, y un claro propósito de vida están positivamente relacionados con niveles más altos de satisfacción laboral, y este estudio reafirmó esa importancia, ya que, se encontró una relacion positiva entre estas dimensiones y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Además, los resultados de este estudio demostraron, que los hombres presentan niveles mayores de satisfacción laboral, pero no se obtuvieron diferencias en relacion a las dimensiones del bienestar psicológico. Estos resultados confirmarían que hay una diferencia significativa según el género para la satisfacción laboral, aunque se contradice con el resultado al que habían arribado en el caso del estudio realizado por Larroche-Cueto et al. (2024), quienes habían encontrado que las mujeres tenían mayores niveles de SL que los hombres.

A su vez, la satisfacción laboral se relacionó de forma positiva y significativa con la edad de los trabajadores. Por lo que a mayor edad mayores niveles de satisfacción laboral. Esto aparece como contrapunto a los hallazgos demostrados por Chocano y

Pacheco (2020), donde indican que no hay relacion significativa entre la edad y la satisfacción laboral.

Así también se encontraron relaciones positivas entre la edad y las dimensiones dominio del entorno y propósito de vida. En contrapunto a la relacion significativa negativa que tuvo esta variable con las dimensiones crecimiento personal y relaciones positivas. Caro y Aschiero (2020), indicaron que a mayor edad mejores relaciones y menor crecimiento personal.

A su vez, podemos reforzar que un mayor grado de autonomía en el trabajo influirá en un mejor bienestar organizacional. Como indican, García-Torres et al., (2021), los trabajadores que experimentan niveles más altos de autonomía tienden a reportar niveles más altos de satisfacción laboral y bienestar psicológico, y pudimos observar en la presente investigación que los empleados que habían tenido ascensos recientes mostraban niveles significativamente más altos en la dimensión autonomía.

En relacion a la antigüedad de los trabajadores en la empresa, no se encontró relacion significativa. Este resultado contradice al obtenido por Solís-Magaña et al. (2021) quienes, en su investigación, afirman que a medida que aumenta la antigüedad laboral de los trabajadores, se observa mayores niveles de satisfacción laboral.

A su vez hay diferencia entre los resultados de esta investigación y lo indicado por Charria et al. (2022), quienes encontraron que los docentes con contrato temporal renovable presentaron una puntuación más alta en la subescala de bienestar psicológico, que los docentes con otro tipo de contratos. Esto se contradice en este estudio, al no hallar relacion directa entre el tipo de contratación y las dimensiones de la Escala de bienestar psicológico,

Por otro lado, los resultados recabados también se contraponen con los obtenidos por Ramos Narváez et al. (2020), quienes constataron que el área de trabajo administrativo

de una institución privada de educación superior de Colombia, tenía relacion directa con las variables bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Ya que, en este caso, no se encontró relacion significa de las áreas de trabajo con las variables estudiadas. Una de las limitaciones de este estudio es que el 69.9% de la muestra está compuesta por empleados del área administrativa. Esto puede haber influido en los resultados obtenidos, ya que no se incluyeron suficientes representantes de otras áreas laborales para realizar comparaciones entre grupos. A su vez, cabe destacar que la muestra fue no probabilística y, sumado a la presencia de variables no controladas, esto es otra limitación a la hora de buscar una generalización de los resultados.

A partir de esto, se sugiere que para futuras investigaciones sería beneficioso ampliar la muestra, a diferentes áreas de la organización, lo que permitiría analizar si existen diferencias significativas en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico entre empleados de distintos sectores. En este sentido, los datos obtenidos pueden servir como base para continuar con esta línea de investigación, seguir profundizando en la relación planteada y poder corroborar en nuevos estudios si dicha relación existe.

Referencias bibliográficas

Alva-Corcuera, R. D. (2021). *Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa Nº 10; Provincia de Barranca, año 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72375/Alva_CR D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, D.G., Hernández Latinde, J., Espinosa Castro y Soler, M.J. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana: una mirada desde el bienestar psicológico. *Revista Avft. 39*(2).

Berrocal Aréstegui , F. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesoresenAyacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22. https://doi.org/10.1080/15252019.2018.1533501

Caballero Rodríguez, K., (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. (1976*). The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.

Caravaca Sánchez, F., Pastor Seller, E., Barrera Algarín, E. y Sarasola, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *INTERDISCIPLINARIA, 39* (1), 179-194.

Caro, L. & Aschiero, M. (2020). Estudio comparativo de las dimensiones de Bienestar Psicológico mediante la Escala de Ryff en adultos mayores y de mediana edad, en la Ciudad de Buenos Aires Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: https:// www.aacademica.org/000-007/733.pdf

Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246. https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03

Charria, V. H., Romero, M. P., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. CES Psicología, 15(3), 63-80. https://doi.org/10.21615/cesp.5984

Chiang Vega, M.M., Riquelme Neira, G.R. y Rivas Escobar, P.A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo, 20* (63), 178-186.

Chocano, M. F., y Pacheco, C. I. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Psicología,* 10(2), 57-75. https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241

Dávila-Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42

Díaz, D., Rodríguez Caravajal, R., Blanco, A., Moreno Jiménez, B. y Gallardo, I., Dierendonck, D.V. (2006). Adaptación Española de las escalas de Bienestar Psicológico de Ryff. *Psicothema, 18*(39), 572-577.

Ferraz Mesa, M.A. (2020). *Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria* [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia].

Fuster Gómez, J.K., Hermoza Caldas, A.F., Romero Echeverría, L.M. y Fuster Zuñiga, N.L. (2024). *Investigación & Desarrollo, 32* (2), 2011-7574. https://doi.org/10.14482/indes.32.02.005.224

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. Universidad católica de Valencia. España.

García-Torres, M., Aguilar-Castro, A. J., & García-Méndez, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de Covid-19. *Escritos de Psicología-Psychological Writings*, 14(2), 96-106. https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618

Guerrero Sáchez, P., Perez Mayo, A.R., Guerrero Grajeda, J. y Romero Torres, F. (2023). La vigencia de los clásicos de la teoría de las organizaciones como respuesta a los problemas actuales. *Gestión y Estrategia*. (63) 77-90.

Hernández-Sampieri, R., y Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5

Herzberg, F. (1959). Teoría Bifactorial. Recuperado el 02 de 08 de 2021, de https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html

Larroche-Cueto, B. A., Saravia–Ramos, G. D. P., Nolazco-Labajos, F. A., Romero, R. A. M., y Carhuancho-Mendoza, I. M. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/03/02_7071_Com_Melean_v49n3_8.pdf

Littlewood Zimmerman H. F. (2016). Cuestionario de satisfacción en el trabajo. En B. E. García y García, M. M. Lozano Álvarez & I. F. Díaz Oropeza (Comps.), 19 escalas de evaluación psicológica (pp. 107–109). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: Rand Mc Narlly*, 2(5), 360-580.

López, S. L., Hill, A. M., Rivas, R. S., & Caracciolo, G. (2020). Malestar percibido por inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores en relación de dependencia

y autónomos de Córdoba y Catamarca. *Anuario de Investigaciones*, 28, 41-48. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/152949

Lucas, R. E., Diener, E., y Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*,616628. https://psycnet.apa.org/buy/1996-01799-014

Mensurado, B. (2017). Psicología Positiva. En *Diccionario Interdisciplinar Austral*. Recuperado en: http://dia.austral.edu.ar/Psicolog%C3%ADa_positiva

Pineda-Roa, C. A., Castro-Muñoz, J. A. y Chaparro-Clavijo, R. A. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico, 16*(1), 44-55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165789612018000100004&script=sci_arttext

Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D (2020). Occupational health in higher education administrators: Relationship between psychological well-being and job satisfaction. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016

Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional. 7° Edición*. Editorial Prentice Hall. México.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To Be Happy or to Be Self-Fulfilled: A Review of Research on Hedonic and Eudaemonic Well-Being. *In S. Fiske (Ed.), Annual Review of Psychology*, 52,141-166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Seligman, M.E.P. (1999). The President`s Adress. *American Psychologist,* 54, 559-532.

Solís-Magaña, I., Mapén-Franco, F., Méndez-Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA.* 11(6), 5-21. https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087

Taruchaín Pozo, L., Freire, V. A., & Mayorga, M. de los Á. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1.1), 32-44. https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/116 2

Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259

Vázquez, C. y Hervás G. (2009). *Psicología Positiva Aplicada*. Desclée De Brouwer. https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433022424.pdf

Wadhawan, K. (2016). Psychological well-being as a predictor to job performance and job satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development,1* (3), 1-3. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657896120180001000004&script=sci_arttext

Anexos

Consentimiento informado

Al aceptar participar certifico que soy mayor de 18 años y he sido informado/a con claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado/a a participar. A su vez, dejo constancia de aceptar participar de forma voluntaria y libre en este estudio, y haber comprendido que no se brindará devolución de los datos obtenidos en dicha práctica. Toda información proporcionada permanecerá totalmente confidencial (Ley N° 25.326), anónima y será utilizada solo en el contexto de este estudio. Desde ya se agradece su participación.

Presto plena conformidad a su realización.

Protocolo

Cuestionario sociodemográfico

Género:

- Femenino
- Masculino
- Otro: ……..

Lugar de residencia:

- CABA
- Provincia de Buenos Aires
- Otra provincia: ……..

Edad:

Nivel académico alcanzado:

- Primario completo
- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Terciario incompleto
- Terciario completo
- Universitario incompleto
- Universitario completo
- Posgrado

¿Estás estudiando actualmente?

- No
- Si, estudios terciarios
- Si, estudios universitarios
- Si, estudios de posgrado

Área de trabajo actual:

- Administrativo
- Contabilidad
- Finanzas
- Otra:……

Antigüedad en el puesto laboral actual (en años):

Antigüedad en la empresa (en años):

Tipo de contratación:

- Contrato por plazo indeterminado a tiempo completo
- Contrato por plazo indeterminado a tiempo parcial
- Contrato de trabajo a plazo fijo a tiempo completo
- Contrato de trabajo a plazo fijo a tiempo parcial

- Otra:…..

Tuvo ascensos en los últimos 5 años:

- Si
- No

Escala de Bienestar Psicológico

Instrucciones*:* A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1.Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas

2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones

3.No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente

4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida

5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga

6.Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad

7.En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo

8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar

9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí

10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes

11.He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto

12.Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo

13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría

14.Siento que mis amistades me aportan muchas cosas

15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones

16.En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo

17.Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro

18.Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí

19.Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad

20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo

21.Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general

22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen

23.Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida

24.En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo

25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida

26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos

28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria

29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida

30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida

31.En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo

32.Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí

33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo

34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está

35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo

36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona

37.Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona

38.Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento

39.Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla

Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.

Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.

Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.

Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39.

Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.

Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

Los ítems inversos se presentan en letra cursiva.

Los ítems seleccionados para la versión de 29 ítems se presentan resaltados en negrita

Cuestionario de Satisfacción en el trabajo

Instrucciones: Lea con atención el siguiente cuestionario e indique que tan de acuerdo o en desacuerdo está con respecto a cada afirmación, en donde **1 es totalmente en desacuerdo y 7 es totalmente de acuerdo**. Sus respuestas son muy importantes, por lo que le pedimos responda con total sinceridad sabiendo que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que la información que comparta es estrictamente CONFIDENCIAL. Por favor, no deje enunciados sin contestar; si tiene alguna duda, pregunte con confianza.

1. Disfrutaría trabajar en esta organización por muchos años más.
2. De todo a todo, estoy muy satisfecho con mi trabajo actual.
3. Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización.
4. Me siento satisfecho con las compensaciones que ofrece esta organización.
5. En general, mi trabajo sigue siendo lo que imaginé cuando decidí tomarlo.
6. Si un buen amigo me dijera que está interesado en ocupar un trabajo como el mío, se lo recomendaría sin reservas.
7. Las mayores satisfacciones en mi vida se relacionan con mi trabajo.
8. Después de las experiencias que he tenido, si tuviera que decidir tomar de nuevo mi trabajo, lo haría sin duda.