



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**Evaluación de los estilos de vida y satisfacción laboral en los
trabajadores de la empresa Salinerito ubicada en la parroquia
Salinas, en el año 2024.**

Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Industrial

Autores:

Estrada Hernández, Cynthia Magali
Lema Rodríguez, Juan Diego

Tutor:

Phd. Edmundo Cabezas.

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **Cynthia Magali Estrada Hernández**, con cédula de ciudadanía **0604893610**, y **Juan Diego Lema Rodríguez**, con cédula de ciudadanía **0605151539**, autores del trabajo de investigación titulado: **Evaluación de los estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Salinerito ubicada en la parroquia Salinas, en el año 2024**, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedemos a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 11 de noviembre de 2024.



Cynthia Magali Estrada Hernández

C.I: 0604893610



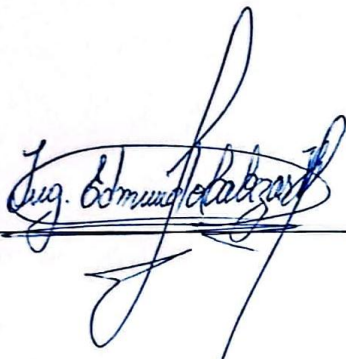
Juan Diego Lema Rodríguez

C.I: 0605151539

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Edmundo Bolívar Cabezas Heredia catedrático adscrito a la Facultad de Ingeniería, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Evaluación de estilos de vida y satisfacción en los trabajadores de la empresa Salinerito ubicada en la parroquia Salinas, bajo la autoría de Cynthia Magali Estrada Hernández y Juan Diego Lema Rodríguez; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, al día 23 del mes de septiembre de 2024

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Jug. Edmundo Cabezas Heredia'.

Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

C.I: 060219465-6

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación Evaluación de los estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Salinerito ubicada en la parroquia Salinas, en el año 2024, presentado por Estrada Hernandez Cynthia Magali, con cédula de identidad número 0604893610, y Lema Rodríguez Juan Diego, con cédula de identidad número 0605151539, bajo la tutoría de Dr. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 11 de noviembre de 2024

Gabriela Serrano, Mgs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Handwritten signature of Gabriela Serrano in blue ink, written over a horizontal line.

Wilfrido Salazar, PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Handwritten signature of Wilfrido Salazar in blue ink, written over a horizontal line.

Magdala Lema, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Handwritten signature of Magdala Lema in blue ink, written over a horizontal line.



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-08.17
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **ESTRADA HERNANDEZ CYNTHIA MAGALI** con CC: **0604893610** y **LEMA RODRIGUEZ JUAN DIEGO** con CC: **0605151539**, estudiantes de la Carrera **INGENIERIA INDUSTRIAL**, Facultad de **INGENIERIA**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SALINERITO UBICADA EN LA PARROQUIA SALINAS, EN EL AÑO 2024"**, cumple con el 0 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 8 de noviembre de 2024.



EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA

PhD. Edmundo Cabezas
TUTOR(A)

DEDICATORIA

A mi padre Diego, por su fortaleza y ejemplo, que me han guiado en cada paso de este camino.

A mi madre Viviana, por su amor infinito y apoyo incondicional, siempre creyendo en mí incluso cuando yo dudaba.

A mi hermano Sebastián, por su compañía y alegría, recordándome siempre la importancia de disfrutar el recorrido.

A mis abuelitos Juan, Oswaldo que desde el cielo me cuida y protege, a mis abuelitas, Anita y Germania, por su sabiduría y cariño, que han sido mi refugio en los momentos difíciles. Este logro es también de ustedes, con todo mi amor y gratitud.

Juan Diego.

Dedico este proyecto con gratitud a mis padres, Guillermo y Mónica, por su amor incondicional, su apoyo constante y los sacrificios que han hecho para verme alcanzar mis sueños. Este logro es tan suyo como mío.

A mis hermanos, Mabel y Steven, por ser mi inspiración y compañía en los momentos más desafiantes, y por su cariño que siempre me ha impulsado a seguir adelante.

A mis abuelitos Néstor y Rubén, quienes con su ejemplo me enseñaron el valor de la dedicación y la constancia, y ahora me cuidan desde el cielo. Y a mis abuelitas María y Rosa, cuyo amor incondicional sigue iluminando mi vida con su presencia.

A todos mis familiares, que, con su apoyo, palabras de aliento y fe en mí, han sido fundamentales en este recorrido. A "mis personas", por su amor, paciencia y apoyo incondicional.

Cynthia.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía y fortaleza en cada paso de este camino, dándonos la sabiduría y perseverancia para superar los retos y alcanzar esta meta.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, nuestra querida alma máter, por brindarnos un espacio de crecimiento académico y personal, y por formar profesionales íntegros y comprometidos con la sociedad.

A nuestros docentes, por su dedicación y esfuerzo, transmitiéndonos no solo conocimientos, sino también valores que nos guiarán en nuestra vida profesional.

A nuestros compañeros de clase, por el apoyo, la amistad y los momentos compartidos, que hicieron de este viaje una experiencia inolvidable.

De manera especial, queremos agradecer al PhD. Edmundo Cabezas, nuestro tutor, por su paciencia, apoyo y orientación constante. Su guía fue fundamental para la realización de este trabajo.

A todos ustedes, les expresamos nuestro más sincero agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I..... 17

INTRODUCCIÓN..... 17

1.1 Planteamiento del Problema..... 19

1.2 Formulación del Problema 23

1.3 Objetivos 23

1.3.1 General 23

1.3.2 Específicos 24

1.4 Justificación..... 24

CAPÍTULO II..... 26

2. MARCO TEÓRICO 26

2.1 Antecedentes de la investigación..... 26

2.2 Marco Teórico 27

2.2.1 Historia de los estilos de vida..... 27

2.2.2	Satisfacción laboral	32
2.2.3	Variables sociodemográficas	35
2.3	Marco Legal.....	36
2.3.1	Constitución del Ecuador	36
2.3.2	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584	37
2.3.3	De los derechos y Obligaciones de los trabajadores	38
2.4	Glosario de términos.....	38
CAPÍTULO III.		40
3. METODOLOGÍA		40
3.1	Tipo de investigación.....	40
3.2	Diseño de la Investigación.....	40
3.3	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	40
3.3.1	Cuestionarios.....	41
3.4	Población y muestra.....	50
3.5	Hipótesis	51
3.6	Operacionalización de variables.....	51
CAPÍTULO IV.		55
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		55
4.1	Variables sociodemográficas.....	55
4.2	Desarrollo y comprobación de objetivos.....	56
4.2.1	Alfa de Cronbach y KMO del test Estilos de vida (Test Fantástico).....	56
4.2.2	Evaluación del Test Fantástico (Estilos de Vida)	57
4.2.3	Alfa de Cronbach y KMO del test de Satisfacción laboral NTP394	67
4.2.4	Evaluación del test NTP394 (Satisfacción laboral)	68
4.2.5	Correlación de variables.....	71
4.2.6	Resultados de la correlación de las variables sociodemográficas con el test fantástico	81

4.2.7	Cuadro resumen	85
4.2.8	Comprobación de hipótesis	87
CAPÍTULO V.....		89
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		89
5.1	Conclusiones.....	89
5.2	Recomendaciones	90
CAPÍTULO VI.		92
6. PROPUESTA.....		92
6.1	Tema	93
6.2	Objetivos.....	93
6.2.1	Objetivo General	93
6.2.2	Objetivos Específicos.....	93
6.3	Clima organizacional.....	93
6.4	El estudio del bienestar.....	93
6.5	Sistemas claves para las prácticas de psicología positiva	94
6.6	Factores de la psicología positiva.....	95
6.7	Acciones preventivas de los factores de psicología positiva.....	99
6.8	Estrategias de psicología positiva.....	106
6.8.1	Pausas activas.....	106
6.8.2	Mindfulness.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....		110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuestionario de estilo de vida	41
Tabla 2	Denominaciones y preguntas del estilo de vida	42
Tabla 3	Escala de valoración del test_ Familia y Amigos: P1 y P2.....	43
Tabla 4	Escala de valoración del test_ Actividad física: P3 y P4	43
Tabla 5	Escala de valoración del test_ Nutrición: P5, P6 y P7	43
Tabla 6	Escala de valoración del test_ Tabaco: P8 y P9	44
Tabla 7	Escala de valoración del test_ Alcohol: P10, P11 y P12	44
Tabla 8	Escala de valoración del test_ Sueño / Estrés: P13, P14 y P15	44
Tabla 9	Escala de valoración del test_ Tipo de personalidad: P16 y P17.....	45
Tabla 10	Escala de valoración del test_ Introspección: P18, P19 y P20	45
Tabla 11	Escala de valoración del test_ Conducción / Trabajo: P21 y P2.....	45
Tabla 12	Escala de valoración del test_ Otras drogas: P23, P24 y P25	46
Tabla 13	Escala de valoración del test	46
Tabla 14	Cuestionario de satisfacción laboral.....	46
Tabla 15	Denominaciones y preguntas de satisfacción laboral	47
Tabla 16	Escala de valoración del test_Tarea: Q1, Q2, Q6, Q8 y Q14	47
Tabla 17	Escala de valoración del test_ Relaciones Sociales: Q3, Q5, Q9, Q11 y Q12	48
Tabla 18	Escala de valoración del test_ Beneficios y/o Remuneraciones: Q4, Q7, Q10, Q13 y Q15	48
Tabla 19	Escala de valoración del test	48
Tabla 20	Confiabilidad por KMO	49
Tabla 21	Fiabilidad por Alfa de Cronbach.....	49
Tabla 22	V de Cramer para correlacionar	50
Tabla 23	Operativización de la variable Independiente (Variables Sociodemográficas)	51
Tabla 24	Operativización de la variable dependiente (Estilo de vida)	52
Tabla 25	Operativización de la variable dependiente (Satisfacción Laboral)	53
Tabla 26	Variables sociodemográficas	55
Tabla 27	Interpretación del Alfa de Cronbach	56
Tabla 28	Interpretación del KMO	56
Tabla 29	Interpretación del Alfa de Cronbach del NTP394	68
Tabla 30	Interpretación del KMO del NTP394.....	68
Tabla 31	Interpretación del Chi-cuadrado Edad-Estilos de vida	72

Tabla 32	Interpretación del Chi-cuadrado Edad - Satisfacción Laboral	73
Tabla 33	Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género – Estilos de vida	75
Tabla 34	Interpretación del Chi-cuadrado Género – Satisfacción Laboral.....	77
Tabla 35	Interpretación del Chi-cuadrado Nivel de educación – Estilos de vida.....	78
Tabla 36	Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Nivel de educación – Satisfacción laboral	79
Tabla 37	Interpretación del Chi-cuadrado Resultado test fantástico - Edad.....	81
Tabla 38	Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Resultado test fantástico - Género	82
Tabla 39	Interpretación del Chi-cuadrado Resultado test fantástico nivel de educación	84
Tabla 40	Tabla cruzada estilos de vida y satisfacción laboral	87
Tabla 41	Comprobación de hipótesis por los estadísticos Chi-cuadrado.....	88
Tabla 42	Factores de psicología positiva	97
Tabla 43	Acciones preventivas	99
Tabla 44	Descripción de las pausas activas	107
Tabla 45	Elementos del mindfulness	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Árbol de problemas de los estilos de vida de los trabajadores del Salinerito.	22
Figura 2	Árbol de problemas de la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito	23
Figura 3	Diagrama de flujo del proceso de la evaluación de estilo de vida y satisfacción laboral.	54
Figura 4	Relaciones sociales de los trabajadores	57
Figura 5	Actividad física de los trabajadores	58
Figura 6	Alimentación de los trabajadores	59
Figura 7	Consumo de tabaco	59
Figura 8	Consumo de alcohol	60
Figura 9	Niveles de sueño y estrés	61
Figura 10	Personalidad de los trabajadores	62
Figura 11	Introspección de los trabajadores	63
Figura 12	Conducción / Trabajo	64
Figura 13	Consumo de otras drogas	65
Figura 14	Resultados	66
Figura 15	Escala de valoración	67
Figura 16	Tareas de los trabajadores	68
Figura 17	Relaciones sociales de los trabajadores	69
Figura 18	Beneficios de los trabajadores	70
Figura 19	Resultados satisfacción laboral	71
Figura 20	Correlación de la variable edad con estilos de vida	72
Figura 21	Correlación de la variable edad con satisfacción laboral	73
Figura 22	Correlación de la variable género con estilos de vida	75
Figura 23	Correlación de la variable género con satisfacción laboral	77
Figura 24	Correlación de la variable nivel de educación con estilos de vida	78
Figura 25	Correlación de la variable nivel de educación con satisfacción laboral	79
Figura 26	Correlación del resultado con la edad	81
Figura 27	Correlación del resultado con el género	82
Figura 28	Correlación del resultado con el nivel de educación	83
Figura 29	Prácticas contemplativas	94
Figura 30	Factores de psicología positiva 1-8	95
Figura 31	Factores de psicología positiva 9 -16	96
Figura 32	Factores de psicología positiva 17-21	96

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Carta de aceptación por parte de la empresa Salinerito.	116
Anexo 2: Aplicación de la encuesta.....	117
Anexo 3: Tabulación en el software SPSS	118
Anexo 4: Entrega de la propuesta del Manual de psicología positiva en la empresa “El Salinerito”	123

RESUMEN

El estudio de los estilos de vida y la satisfacción laboral en las empresas es un tema relevante, ya que estos factores impactan directamente en el rendimiento de los trabajadores. En este contexto, se evaluaron estos aspectos en la empresa Salinerito, ubicada en la parroquia de Salinas, cantón Guaranda, mediante una prueba piloto del test Fantástico y el test NTP314. Se utilizó el Alfa de Cronbach y el KMO para verificar la fiabilidad de las herramientas, aplicándolas a una muestra de 141 trabajadores.

Los tests midieron los niveles alto, medio y bajo, obteniendo una investigación cuantitativa y correlacional de tipo no experimental. En cuanto a los estilos de vida, el 4.3% de los empleados se ubicaron en un nivel bajo, mientras que el 95.7% alcanzaron un nivel medio, sin ningún trabajador en el nivel alto. En relación con la satisfacción laboral, el 78.7% presentó un nivel bajo, el 15.6% un nivel medio y solo el 5.7% mostró un nivel alto.

Para contrastar la hipótesis, se aplicaron las pruebas estadísticas V de Cramer y Chi-cuadrado, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.828, superior al umbral de 0.05, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula (H_0). Esto indica que los estilos de vida no influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Como propuesta, se sugiere un manual de mitigación basado en psicología positiva para prevenir estilos de vida poco saludables e insatisfacción laboral.

Palabras Claves: Estrés laboral, Nutrición, Ejercicio, Actividad física, Entorno social, Satisfacción laboral

ABSTRACT

The study of lifestyles and job satisfaction within companies is an important topic, as these factors directly impact employee performance. In this context, these aspects were evaluated at the Salinerito company, located in the parish of Salinas, Guaranda canton, through a pilot test using the Fantástico and NTP314 tests. The Cronbach's Alpha and KMO were used to verify the reliability of the tools, applying them to a sample of 141 workers.

The tests assessed high, medium, and low levels, resulting in a non-experimental, quantitative, correlational study. Regarding lifestyle, 4.3% of employees were at a low level, while 95.7% reached a medium level, with no employees at the high level. As for job satisfaction, 78.7% were at a low level, 15.6% at a medium level, and only 5.7% showed a high level.

To test the hypothesis, Cramer's V and Chi-square statistical tests were applied, yielding a bilateral significance level of 0.828, above the 0.05 threshold, leading to acceptance of the null hypothesis (H_0). This indicates that lifestyles do not influence employee job satisfaction. As a proposal, a mitigation manual based on positive psychology is suggested to prevent unhealthy lifestyles and job dissatisfaction.

Keywords: Work stress, nutrition, exercise, physical activity, social environment, job satisfaction.

Revisado por: Andrea Paola Goyes Robalino

Fecha: 15 -11-2024

Firma:



ANDREA PAOLA
GOYES ROBALINO

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

Hoy en la actualidad nos encontramos en un mundo cada vez más dinámico y complejo, la influencia de los estilos de vida y la satisfacción laboral en los trabajadores se rige como un factor determinante en el bienestar individual y el rendimiento laboral, teniendo en cuenta que estos factores abarcan desde la actividad física hasta la gestión del estrés, no solo impacta a la salud personal, sino que también reverberan en la eficacia y productividad en el ámbito laboral, el apareamiento de estos cambios en el mundo laboral necesitan ser investigados y solucionados.

Las conductas apropiadas que una persona debe adoptar en su vida cotidiana pueden influir en su salud si existen circunstancias que lo favorezcan. Cada individuo lleva a cabo diversas actividades diarias, ya sea en el ámbito profesional, social o grupal, asignando tiempo específico para cada una, como alimentarse, trabajar o mantener hábitos de higiene (Seguros, 2021).

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el ambiente y las condiciones laborales, así como con la calidad y productividad del trabajo realizado. Es evidente que los estilos de vida y la satisfacción laboral están interrelacionados; unos estilos de vida inadecuados pueden provocar insatisfacción laboral, lo que a su vez puede afectar el desempeño en el trabajo y, consecuentemente, los resultados de la institución.

Los factores psicosociales desempeñan un papel crucial de problemática mundial, nacional y local, la interacción dinámica entre los aspectos psicológicos y sociales no solo moldea la forma en que los trabajadores afrontan el estrés y la presión laboral, sino también impacta en la adopción de hábitos saludables.

La sensación de satisfacción laboral se experimenta cuando se realiza un buen trabajo, los empleados se sienten comprometidos, valorados y mantienen relaciones adecuadas con sus colegas y superiores, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo.

La relación entre el talento humano y la satisfacción laboral en una organización revela que la percepción de felicidad y adecuación laboral varía entre hombres y mujeres, esta investigación indica que existen diferencias en las variables relacionadas con la satisfacción laboral.

La empresa Salinerito es una industria que se dedica a la elaboración de confitería, quesos, turrone y embutidos, el personal de dicha entidad este compuesto por 200 trabajadores los cuales desempeñan un papel crucial por lo que están expuestos a los estresores laborales.

Por este motivo se plantea investigar la incidencia de estos fenómenos y sus repercusiones para generar medidas preventivas que contribuyan a reducir este riesgo psicosocial que se encuentra presente en los trabajadores, se utilizará metodología científica y estadística para su análisis y mejor comprensión del acontecimiento investigado.

En la empresa hemos encontrado diversos problemas que van desde, estrés y agotamiento, baja moral y motivación, problemas de salud y aumento del ausentismo, baja productividad, alto índice de rotación y problemas con los compañeros de trabajo.

Es por lo que decidimos plantear un manual de prevención mediante acciones de psicología positiva para mejorar los niveles de estilo de vida e insatisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa.

Elaborar este manual es fundamental para reducir los niveles de insatisfacción laboral y de estilo de vida poco saludable entre los trabajadores. Este enfoque promueve

el bienestar emocional y mental al fortalecer la resiliencia y mejorar la autoestima de los empleados, lo que ayuda a contrarrestar el estrés y sus efectos negativos en la salud.

En el capítulo I, presenta una descripción general de la investigación que se desarrollará en los siguientes capítulos, proporcionando un contexto inicial y un marco de referencia para entender el problema de estudio.

El capítulo II, se detallan las bases teóricas, conceptuales y legales que sustentan el fenómeno investigado, se abordan los conceptos clave y se revisa la literatura relevante para construir una sólida base teórica.

En el capítulo III, describe el diseño y el tipo de investigación adoptado, así como la metodología utilizada para el desarrollo del estudio, se explican las técnicas de recolección de datos, los instrumentos empleados y el procedimiento seguido.

El capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos a partir de la investigación. Se realiza una discusión de los mismos, comparándolos con otros estudios relevantes para fortalecer la comprensión del fenómeno planteado en el proyecto de investigación.

El capítulo V, se proyectan las conclusiones derivadas del estudio y se ofrecen recomendaciones relacionadas con el estilo de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito.

En el capítulo VI, se desarrolla el manual de mitigación como propuesta para la solución del problema planteado, mediante acciones de psicología positiva beneficiando a los trabajadores contribuyendo a un mejor desempeño laboral.

1.1 Planteamiento del Problema

En 2022, mediante un análisis realizado por la encuesta global de actitudes de beneficios de América Latina de la consultora WTW, abarcó la opinión de 5028 personas de grandes y medianas empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile,

Colombia y México. El 56% de las personas de Latinoamérica planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si le fuese posible, 45% que está abierto a propuestas (17%) o tiene previsto marcharse (28%), el motivo principal es el salario (59%), avanzar en la carrera (40%) y obtener seguridad en el empleo (38%), también mencionan aprender nuevas habilidades (32%) y beneficios de salud (31%).

De las personas que piensan renunciar, un 42% dice sentirse agotado y un 48% con ansiedad o depresión. De los que están abiertos a nuevas propuestas, 63% expresan el agotamiento y un 57% con ansiedad o depresión (la balanza bastante pareja entre ambos estados). De los que planean quedarse, 13% agotados, 28% con ansiedad o depresión.

Aunque estos indicadores son muy generales, significan que la amenaza del síndrome de burnout es inminente y que las empresas pueden ayudar a cambiar la situación a través de diversas estrategias que van más allá de acompañar los problemas de salud cuando ya han ocurrido: lo más importante es saber cómo detectarlos. y prevenirlo.

En este punto, el papel de la advertencia y la intervención del conductor es crucial (Colombo, 2022). Los trabajadores firman sentirse estresados todo el tiempo ya que su futuro financiero y el bienestar de su familia son las principales fuentes de preocupación también reconocieron que las empresas donde laboran se toman más en serio la salud mental y satisfacción laboral, pero los recursos dedicados para estos temas son insuficientes (Deloitte, 2023).

Al examinar la base de datos del Ministerio del Trabajo y el Instituto de Seguridad Social en nuestro país, se constata que la información estadística disponible es limitada. Esto se debe a que las empresas no proporcionan de manera integral los datos sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros

de trabajo , pero sin embargo en un estudio realizado en una Empresa de servicio en Machala se determinó en cuanto al estilo de vida de los trabajadores en las empresas de servicio de Piura, se encontró que el 6.77% tiene un estilo de vida muy saludable, el 55.47% tiene un estilo de vida saludable y el 37.50% tiene un estilo de vida poco saludable.

Las conclusiones revelaron una relación directa entre el estilo de vida y el desempeño laboral, indicando que un buen estilo de vida en los trabajadores de las empresas de servicio se asocia con un desempeño laboral positivo. Entre las tres dimensiones que componen el desempeño laboral (factores cognitivos, factores de capacidad afectiva y factores de capacidad psicomotora), se destacó que la dimensión de capacidad psicomotora está más vinculada al estilo de vida (Vilca, 2017)

Hasta el momento, no se han realizado investigaciones ni recolección de datos que aborden sobre los estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Salinerito ubicada en la parroquia Salinas perteneciente al cantón Guaranda, constituida el 26 de noviembre del 2006 que se dedica a la producción y venta de productos alimenticios, entre ellos se encuentra confitería, quesos, turrone y embutidos, distribuidos a nivel nacional.

Mediante una entrevista al Sr. Hugo Toalombo coordinador general “Corporación Gruppo Salinas” logró identificar los siguientes inconvenientes con los trabajadores: (Ver fig. 1 y 2).

Es por lo que decidimos plantear un manual de prevención mediante acciones de psicología positiva para disminuir los niveles de estilo de vida e insatisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa.

Realizar dicho manual es crucial para mitigar los niveles de estilo de vida bajos y la insatisfacción laboral entre los trabajadores. Este enfoque promueve el bienestar

emocional y mental al fortalecer la resiliencia y mejorar la autoestima de los empleados, contrarrestando así el estrés y los efectos negativos en la salud.

Al cultivar emociones positivas y relaciones saludables en el trabajo, se puede mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y reducir el ausentismo. Además, capacita a los empleados para enfrentar desafíos laborales con mayor eficacia, fomentando un ambiente laboral más satisfactorio y positivo en general.

Figura 1

Árbol de problemas de los estilos de vida de los trabajadores del Salinerito.

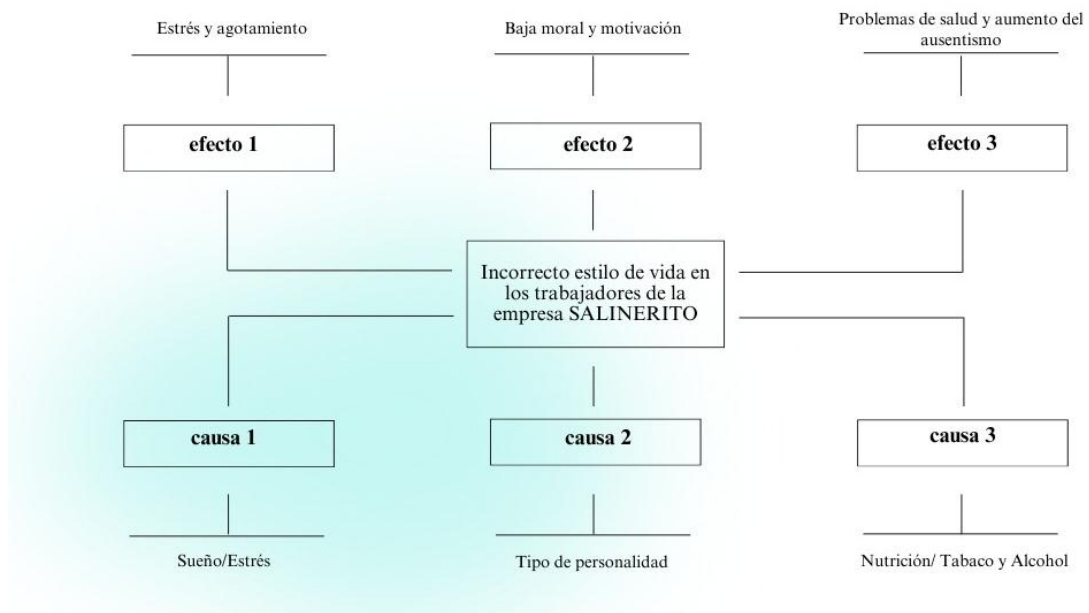
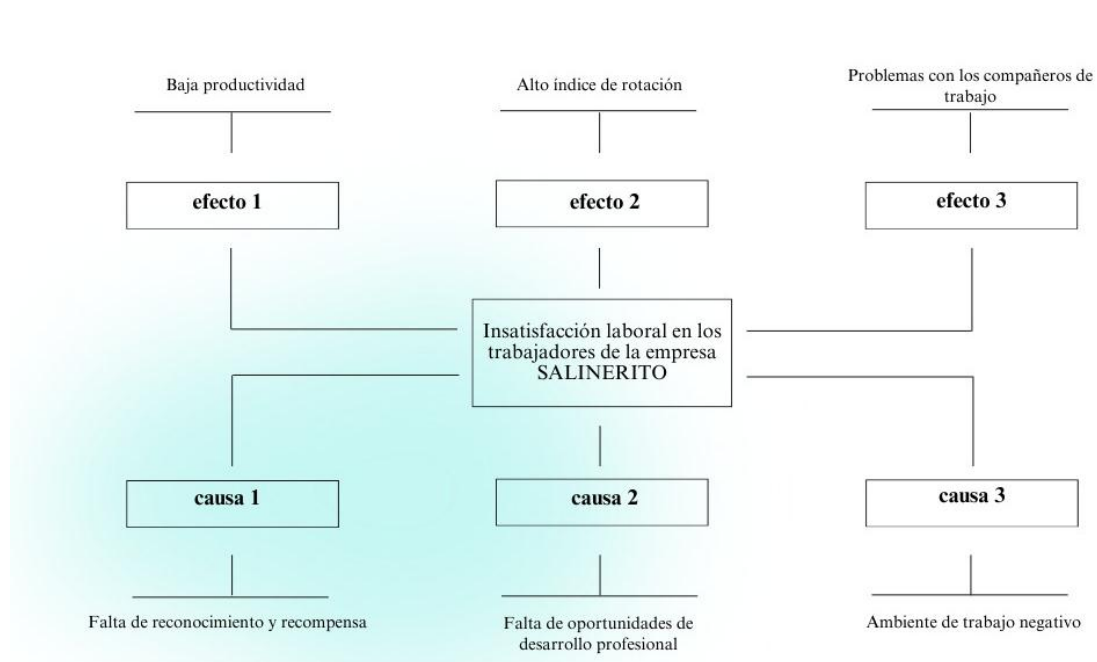


Figura 2

Árbol de problemas de la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito



1.2 Formulación del Problema

Al consultar con la coordinación de seguridad y salud ocupacional del SALINERITO no poseen datos o estudios referentes a los trabajadores, por los antecedentes descritos anteriormente y al tratarse una problemática actual que viene afectando. Se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Como los estilos de vida influyen en la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa SALINERITO ubicada en la parroquia Salinas?

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Evaluar los estilos de vida y la satisfacción laboral mediante el test fantástico y el test NTP394, para determinar los niveles de los factores psicosociales en los trabajadores de la empresa Salinerito.

1.3.2 Específicos

- Realizar una prueba piloto para medir la fiabilidad y confiabilidad de los test a aplicarse mediante el Alfa de Cronbach y KMO.
- Evaluar a los trabajadores mediante el test Fantástico y Satisfacción laboral para determinar los niveles bajo, medio y alto de los factores psicosociales investigados.
- Proponer un manual de mitigación mediante acciones de psicología positiva para prevenir los niveles incorrectos de estilos de vida e insatisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Salinerito.

1.4 Justificación

La realización del proyecto de investigación se justifica por su relevancia social y laboral, al abordar aspectos fundamentales para el bienestar individual y la productividad laboral. Investigar estos aspectos en una empresa emblemática como SALINERITO permitirá entender cómo factores como el entorno geográfico, la cultura local y las políticas empresariales influyen en la calidad de vida de los empleados. Además, contribuirá a la literatura académica al proporcionar datos empíricos sobre una población específica en un contexto geográfico y laboral particular. Los hallazgos de esta investigación podrían tener implicaciones directas para la gestión de recursos humanos y la implementación de medidas destinadas a mejorar la calidad de vida de los empleados, fortaleciendo así la posición competitiva y el éxito a largo plazo de la empresa.

Cuando los trabajadores experimentan insatisfacción laboral y mantienen un estilo de vida poco saludable, enfrentan un mayor riesgo de desarrollar una variedad de problemas de salud física y mental. La insatisfacción laboral crónica puede contribuir al

estrés, la ansiedad y la depresión, mientras que un estilo de vida poco saludable caracterizado por una dieta deficiente, falta de ejercicio y altos niveles de estrés puede conducir a enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales, problemas de sueño, abuso de sustancias, obesidad y diabetes. Estos problemas de salud pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida y la productividad laboral de los empleados. Es esencial abordar estos problemas mediante estrategias que promuevan la satisfacción laboral, reduzcan el estrés y fomenten un estilo de vida saludable, lo que puede mejorar el bienestar general y la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación, se exponen algunas investigaciones que anteceden al trabajo que se va a realizar:

Según Cardoza et al., (2019) en su investigación que lleva por título **“Satisfacción con la vida y satisfacción laboral”**, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo ubicada en Perú. La metodología utilizada según su alcance es descriptiva y correlacional, posee un diseño no experimental y por su temporalidad transversal, para la determinación de la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron fueron que las dimensiones específicas de satisfacción con la vida son mayoritariamente medias, la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio (66.9%), con tendencias similares en las dimensiones de condiciones organizacionales, integración y reconocimiento. Se encontró una relación positiva alta y significativa ($r=0.765$, $p<0.05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, indicando que mayor satisfacción con la vida está asociada con mayor satisfacción laboral.

Para Mendoza (2019), en su investigación **“Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador”**. La metodología utilizada fue en base a un diseño cuantitativo, con método deductivo, de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal. Los resultados son que todas las dimensiones de calidad de vida están positivamente correlacionadas con las dos escalas de satisfacción laboral, la calidad de vida desde el punto de vista de la salud se obtuvo una puntuación superior a la mediana, lo cual indica que la percepción de este aspecto es positiva entre el personal. Asimismo, se observaron

correlaciones positivas de intensidad media y débil, lo que determina una relación moderada para esta dimensión.

Mientras que Cascales (2022), en su investigación titulada “**Effects of emotional labour on exhaustion and job satisfaction of workers in Spain**”, desarrollada en la Universidad de Sevilla. La metodología utilizada es de carácter cuantitativo y los datos proceden de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Las variables transformadas fueron demandas emocionales, experiencias emocionales, fatiga, autonomía e intensidad del trabajo, se aplicó el estadístico alfa de Cronbach para resaltar la confiabilidad. Los resultados muestran que las demandas emocionales impactan negativamente el bienestar de los trabajadores, subrayando la necesidad de considerar estos factores en el entorno laboral para evitar riesgos para la salud. Los rasgos de personalidad, como el afecto positivo, ayudan a mejorar la satisfacción y reducir el agotamiento, facilitando la adaptabilidad emocional. Una gestión saludable de las demandas emocionales puede mejorar las relaciones interpersonales y, en última instancia, la calidad del entorno laboral y la salud de los empleados.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Historia de los estilos de vida

Desde la antigua Grecia, ya se establecían principios para que las personas mantuvieran condiciones que les permitieran un estilo de vida acorde a las necesidades de su tiempo. Esto llevó a la creación de los acuerdos hipocráticos en los siglos IV y V A.C., los cuales indicaban que una persona debía lograr un régimen de vida adecuado, que incluía una buena alimentación, una actividad profesional, la socialización, la práctica de ejercicio físico, el ocio y el baño. El concepto de estilos de vida, sin embargo, no surge hasta finales del siglo XIX. A partir de entonces, se comenzó a

enfocarse en los aspectos sociales, destacando los factores socioeconómicos que influían en la adopción de diferentes estilos de vida (Salas, 2015)

2.2.1.1 Estilos de vida

Los estilos de vida saludables se basan en una variedad de opciones que benefician la salud de las personas, influenciadas por los entornos en los que viven, trabajan, estudian y se divierten. Estas prácticas son el resultado de la interacción entre factores biológicos, mentales y sociales. Se considera que los estilos de vida son un determinante clave de la salud, y su promoción en el ámbito laboral ayuda a prevenir conductas y hábitos perjudiciales que pueden llevar a enfermedades crónicas, tanto transmisibles como no transmisibles (Veramendi, 2020).

Si se mejora la salud permitiendo a los individuos modificar sus estilos de vida, entonces la acción se dirige no sólo hacia el individuo sino también hacia las condiciones sociales de vida que interactúan para crear y mantener estos patrones. Sin embargo, es importante darse cuenta de que no existe un estilo de vida “óptimo” que todos puedan seguir (Guerrero y Aníbal, 2010).

Se ha identificado la presencia de estilos de vida poco saludables en los trabajadores, como una alimentación deficiente, falta de actividad física, consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias dañinas, y patrones de sueño inadecuados. Estos factores, combinados con cambios sociales, económicos, culturales y mentales durante la formación laboral, pueden afectar su salud y, en consecuencia, su rendimiento en el trabajo (Veramendi, 2020).

2.2.1.2 Componentes de los estilos de vida

Los principales componentes de los estilos de vida incluyen la dieta, el ejercicio físico, el consumo de sustancias (tabaco, alcohol, drogas), y las actividades recreativas y sociales.

Cada uno de estos componentes puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores. Mantener una alimentación balanceada es fundamental para la salud y la prevención de enfermedades, ya que una dieta inadecuada puede afectar el rendimiento laboral. Asimismo, la actividad física regular ofrece beneficios como mejor condición física, reducción del estrés y mayor energía. Por otro lado, el consumo de tabaco, alcohol y drogas tiene efectos negativos significativos en la salud y en el desempeño laboral. Finalmente, participar en actividades recreativas y cultivar relaciones sociales saludables contribuye al bienestar emocional y ayuda a reducir el estrés (Herzberg et al., 2013).

2.2.1.3 Factores que influyen en los estilos de vida

El estilo de vida, como un patrón de comportamiento, está influido por factores como el entorno social y laboral, el ambiente, la alimentación, la recreación, el nivel educativo, el género y la actividad física. La adopción de un estilo de vida depende en gran medida del entorno y de los hábitos que se desarrollan a partir de la promoción de la salud proporcionada por los servicios. El entorno social, incluida la vida familiar, tiene una influencia directa y determinante en la formación del estilo de vida, ya que está estrechamente relacionado con las experiencias cotidianas del medio en que se vive (Arce y Rojas, 2020).

2.2.1.4 Estilos de vida saludables y no saludables

Los estilos de vida saludables incluyen una alimentación adecuada, la interacción social, el apoyo familiar y la actividad física, elementos clave para una salud

integral, estos aspectos son derechos fundamentales para mejorar la calidad de vida. No se trata solo de seguir ciertos comportamientos, sino de comprender la importancia de un equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu, alcanzando una buena aptitud física y una óptima composición corporal (Salas, 2015).

Un estilo de vida poco saludable puede afectar su salud física y mental. Como su nombre indica, son conductas que suelen repetirse a lo largo del día en la mayoría de los casos, se realizan de forma automática o inconsciente, con tanta frecuencia que se convierten en un hábito, los hábitos no saludables y modificables en los estilos de vida como son: el tabaquismo, el alcoholismo, el estrés, el sedentarismo y los malos hábitos alimentarios (Alberti, 2005).

2.2.1.5 Impacto de los estilos de vida en la salud física y mental

Son ampliamente reconocidos los beneficios de la actividad física en la reducción del riesgo de enfermedades como cardiopatía isquémica, hipertensión arterial, diabetes mellitus, obesidad, trastornos lipídicos, osteoporosis y accidente cerebrovascular. Organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Centro para el Control de Enfermedades (CDC), el Colegio Americano de Medicina Deportiva (ACSM) y la American Heart Association (AHA) destacan la importancia de realizar actividad física de manera regular. Se recomienda al menos 30 minutos diarios, cinco días a la semana, ya sea de forma continua o en sesiones de 10 a 15 minutos, con una intensidad moderada, como un hábito beneficioso para la salud. Además, las habilidades de autocuidado y los hábitos adquiridos desde edades tempranas influyen en las diferentes dimensiones del estilo de vida a lo largo de la vida (Canova et al., 2018).

El impacto mental se asocia al Síndrome de Burnout identificado como un problema relacionado con el ámbito profesional, que suele surgir en entornos con estrés laboral constante, aparece cuando hay una exposición prolongada a estresores

emocionales e interpersonales, que requieren una alta implicación emocional con las personas a las que se presta un servicio. Maslach y Jackson, pioneras en la teoría clásica del Burnout, describieron tres dimensiones que se desarrollan gradualmente: el cansancio emocional, caracterizado por sentimientos de apatía y agotamiento emocional; la despersonalización, que se manifiesta en actitudes cínicas y negativas hacia las personas con las que se trabaja; y la baja realización personal, que se refiere a la tendencia a evaluarse negativamente, especialmente en cuanto a la capacidad para desempeñar el trabajo y relacionarse eficazmente en el entorno laboral (Fernández et al., 2017).

2.2.1.6 Estilos de vida en el ámbito laboral

La necesidad de contar con una guía sobre estilos de vida saludables en el ámbito laboral se ha convertido en una herramienta esencial tanto para la vida laboral y cotidiana de individuos, grupos sociales y familias, como para los sectores gubernamentales, privados interesados en promover y fortalecer el bienestar general. En los últimos años, el aumento de la evidencia científica sobre hábitos de vida saludables y la prevención de enfermedades crónicas ha subrayado la importancia de generar cambios en los hábitos de vida. Estos cambios, impulsados por la Promoción de la Salud, requieren la colaboración del sector gubernamental, la empresa privada, los gobiernos locales, las organizaciones comunitarias, las familias y los individuos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida (Yolany et al., 2016).

2.2.1.7 Test fantástico (Estilos de vida)

El test Fantástico es una herramienta diseñada para identificar y evaluar el estilo de vida de una población específica. Este cuestionario consta de 25 ítems de respuesta cerrada y explora 10 dimensiones representadas por el acrónimo: F (familiares y amigos), A (asociatividad y actividad física), N (nutrición), T (toxicidad), A (alcohol), S

(sueño y estrés), T (tipo de personalidad y actividades), I (imagen interior), C (control de la salud y sexualidad), y O (orden). La puntuación obtenida en el test clasifica el estilo de vida en cinco categorías: zona de peligro, algo bajo, adecuado, buen trabajo y felicitaciones (Jácome et al., 2019).

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos, ya que ambos comparten un componente clave: el factor humano, que es la base de cualquier sistema de gestión en este ámbito. Actualmente, el ser humano es considerado el pilar esencial para el desarrollo, por lo que alcanzar su satisfacción se relaciona estrechamente con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las organizaciones deben comprender la importancia de fomentar la participación activa de todos los trabajadores, integrándolos en un verdadero equipo. Esto requiere redefinir el rol del jefe hacia un liderazgo genuino y reconocido, que influya de manera distinta a épocas pasadas, pero con un propósito constante: asegurar que cada miembro del equipo, desde su posición, contribuya al logro de los objetivos de la organización (Mora y Mariscal, 2019).

2.2.2.1 Teoría de la satisfacción laboral

Herzberg mencionó una sección filosófica que indica que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas a las que debe responder: la naturaleza animal, que lleva al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas (sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otras); y la naturaleza humana, que lleva al ser humano a buscar su realización, crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia, etc.).

Al evaluar los hallazgos de las investigaciones sobre la motivación, se deben tener en cuenta estas consideraciones, ya que existirá una inclinación de la persona a

favorecer una u otra de sus cualidades. La teoría de Herzberg, conocida también como teoría de la motivación e higiene, plantea que existen dos tipos de factores a considerar: los factores de higiene y los factores motivadores. Los factores de higiene están relacionados con el entorno laboral; aunque su presencia no genera motivación, su ausencia sí provoca insatisfacción. Estos factores son externos al trabajo en sí, como el salario y la seguridad laboral, y se consideran condiciones mínimas indispensables, de ahí su nombre. Por otro lado, los factores motivadores están vinculados con la tarea misma y, aunque su ausencia no genera insatisfacción, su presencia puede llevar a una mayor realización y motivación personal. Estos son intrínsecos al trabajo, como el logro y el reconocimiento. Herzberg y sus colaboradores diferenciaron así los factores que causan satisfacción de los que generan insatisfacción, sugiriendo que ambos deben medirse por separado. En consecuencia, se deben asegurar buenos factores de higiene como una base mínima para el trabajo, pero los esfuerzos para incrementar la productividad deben centrarse en los factores intrínsecos (Madero, 2019).

2.2.2.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Las necesidades fisiológicas son las más básicas y están relacionadas con la supervivencia, incluyendo el hambre, la sed, la necesidad de abrigo, el sexo y otras de naturaleza orgánica. Estas necesidades son innatas y permanentes, influyendo en el comportamiento cuando no se satisfacen. A continuación, se encuentran las necesidades de seguridad, que implican la protección contra daños físicos y emocionales. Estas generan una relación de dependencia con la empresa u otras personas y pueden convertirse en fuertes motivadores si se manejan adecuadamente. En tercer lugar, están las necesidades sociales, que emergen cuando las fisiológicas y de seguridad están cubiertas, e incluyen la necesidad de afecto, pertenencia, aceptación, amor y amistad. Luego, se encuentran las necesidades de estima, relacionadas con la autopercepción y la

valoración personal. Estas abarcan tanto factores internos, como el respeto por uno mismo, la autonomía y las realizaciones, como externos, tales como el reconocimiento y la posición. Satisfacer estas necesidades fomenta la confianza, el valor y la capacidad personal, mientras que su frustración puede causar sentimientos de inferioridad y desánimo. Finalmente, se hallan las necesidades de autorrealización, las más elevadas, que se centran en el deseo de alcanzar el máximo potencial personal, el crecimiento y el desarrollo propio, y solo se activan cuando las demás necesidades están suficientemente satisfechas (Palomino, 2014).

2.2.2.3 Consecuencias de la satisfacción laboral

Diversos estudios demuestran que existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente. En el ámbito de los servicios, varios elementos de la gestión integral, junto con un liderazgo comprometido que motive al equipo, son clave para el éxito de una empresa de servicios. Un factor esencial es el personal: sin importar las políticas, manuales, procedimientos o protocolos que la empresa implemente, si los empleados no están motivados y mantienen una actitud positiva, su insatisfacción se reflejará en el servicio prestado, generando clientes insatisfechos. Por el contrario, un trabajador satisfecho proyecta una actitud positiva que se traduce en clientes felices, lo cual contribuye a la rentabilidad de la organización (Parra et al., 2018).

2.2.2.4 Cuestionario NTP394 (Satisfacción laboral)

Para evaluar la satisfacción laboral se utiliza la NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. Este cuestionario consta de 15 ítems y utiliza una escala Likert de siete puntos, donde 1 corresponde a “muy insatisfecho” y 7 a “muy satisfecho”. La puntuación total varía entre 15 y 105, indicando que una mayor puntuación refleja un mayor nivel de satisfacción general. La escala se divide en dos

dimensiones: factores intrínsecos (7 ítems), que evalúan aspectos como el reconocimiento en el trabajo, la responsabilidad, la promoción y el contenido de la tarea; y factores extrínsecos (8 ítems), que se enfocan en elementos organizativos como horarios, remuneración y condiciones físicas del ambiente laboral (Carrillo et al., 2015)

2.2.3 Variables sociodemográficas

Los desafíos teóricos que se plantean al pensamiento crítico en el campo de la demografía en el siglo XXI, especialmente en América Latina, se relacionan no sólo con el nivel metodológico e instrumental, sino también con el nivel epistemológico, que preservará la perspectiva del discurso demográfico contemporáneo. Desde un punto de vista objetivo, los datos de población tienen existencia propia, que no se limita a los datos recopilados específicamente por demógrafos, sino que también incluye datos proporcionados por ciencias afines. Como magnitud subjetiva, la demografía es el resultado de la interpretación del investigador como epistemólogo. Hay tres aspectos al intentar gestionar los datos: las condiciones de selección de datos, los supuestos ideológicos y las implicaciones para su construcción teórica (Escobedo, 2007).

Se centran en particular en tres atributos demográficos de los inventores: edad, género y educación.

2.2.3.1 Edad

La edad es una de las variables de segmentación demográfica más simples, pero sin duda es uno de los datos más importantes que necesita tener sobre sus consumidores para poder adaptar sus estrategias, productos y servicios. Esta variable se puede observar en un grupo de edad o etapa específica del ciclo de vida de una persona, como bebés, adolescentes, adultos de mediana edad o ancianos. Esta información es muy importante porque las necesidades y preferencias de los consumidores varían según la edad (León y López, 2013).

2.2.3.2 Género

Quizás la variable más obvia y fácilmente identificable sea el género, segmentar por género permite determinar cuánto y qué productos ofrecer a hombres y mujeres. . Un aspecto relacionado del análisis de género es que hay más hombres que mujeres en los grupos de edad más jóvenes, es decir, nacen más hombres que mujeres, pero a medida que avanza la tabla vemos que los números comienzan a igualarse e incluso estas últimas tienen una población femenina más grande, por lo que resulta inmediatamente evidente que la mortalidad de los hombres jóvenes es mayor que la de las mujeres jóvenes (Alcañiz, 2008).

2.2.3.3 Nivel de educación

El nivel de educación se refiere al nivel de educación alcanzado por la población de un país o de una determinada zona geográfica, determina el salario de los empleados. Hay pruebas de que cuantos más años de educación tenga una persona, mayores serán sus ingresos futuros. (Espinoza, 2018).

En Ecuador, la mayoría de la población tiene un alto nivel educativo (56%), pero sólo el 8,6% es analfabeta. La pandemia ha aumentado la informalidad en todos los niveles, sin embargo, 8 de cada 10 personas sin educación o que solo asistieron a centros de alfabetización trabajan en el sector informal. Dos de cada diez personas tienen estudios superiores (Suárez, 2022).

2.3 Marco Legal

2.3.1 Constitución del Ecuador

Capítulo II Derecho del Buen Vivir Sección Octava Trabajo y Seguridad Social

Según lo que tipifica textualmente en su Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de

la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.3.2 *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584*

Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: s) Salud Ocupacional: rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. t) Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2004).

2.3.3 *De los derechos y Obligaciones de los trabajadores*

Artículo 18.- “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Congreso Nacional del Ecuador, 2020).

Artículo 19.- “Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos” (Congreso Nacional del Ecuador, 2020).

2.4 **Glosario de términos**

- **Estrés laboral:** Nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Rodríguez & Rivas, 2011).
- **Nutrición:** Es el proceso por el cual los nutrientes contenidos en los alimentos satisfacen las necesidades de nuestras células y permiten el desarrollo adecuado de nuestros sistemas y aparatos con el fin de proporcionar a las personas de una resistencia física adecuada a nuestra actividad diaria (Hurtado, 2013).
- **Ejercicio:** Cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía (Organización Mundial de la Salud, 2024).

- **Actividad física:** Se refiere a cualquier movimiento corporal que implique el gasto de energía (Organización Mundial de la Salud, 2024).
- **Entorno social:** Se refiere a la forma en que un ambiente de clase influye o apoya las interacciones que ocurren entre los niños pequeños, los maestros y los miembros de la familia (Vanderbilt University, 2024).
- **Satisfacción laboral:** Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado (Gamboa, 2010).

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo correlacional, dado que su objetivo fue establecer la relación entre las variables estudiadas sin intervención experimental o manipulación de las mismas. Para ello, se emplearon análisis estadísticos que permitieron identificar y comprender la interacción entre dichas variables.

3.2 Diseño de la Investigación

Para la investigación se utilizó un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables, y los datos fueron obtenidos directamente de la fuente. De acuerdo con (Hernández et al., 2010), en un estudio no experimental no se generan situaciones controladas, sino que se observan los acontecimientos tal como ocurren en el momento, sin que el investigador participe o influya en los resultados esperados. En este caso, los sujetos de estudio fueron los trabajadores de la empresa Salinerito. Además, el diseño fue de corte transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento específico.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Antes de la recolección de datos, se llevó a cabo una reunión con el Coordinador General de la empresa “El Salinerito”, en la cual se proporcionó información detallada sobre el proceso de investigación, sus objetivos, los métodos de recolección de datos y el propósito de la recopilación. Asimismo, se explicó cómo este estudio podría beneficiar al personal, con el fin de que dicha información fuera transmitida a los trabajadores.

Adicionalmente, se informó que, accediendo al enlace enviado al grupo de trabajadores, podrían completar un cuestionario dividido en dos secciones.

Posteriormente, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de información y datos de los empleados:

3.3.1 Cuestionarios

Se emplearon cuestionarios estructurados para recopilar datos cuantitativos sobre el estilo de vida y la satisfacción de los trabajadores. Estos cuestionarios incluyeron escalas de Likert y preguntas de opción múltiple para medir las diferentes variables de interés. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estilos de vida, adaptado del Test Fantástico, y el cuestionario de Satisfacción laboral, basado en la Norma Técnica de Prevención (NTP) 394.

Tabla 1

Cuestionario de estilo de vida

N°	Pregunta
1	Tengo con quién hablar de las cosas que son importantes para mí.
2	Yo soy y recibo cariño.
3	Yo realizó actividad física (caminar, subir escaleras, trabajo de la casa, hacer el jardín).
4	Yo hago ejercicio en forma activa al menos por 20 minutos (correr, andar en bicicleta, correr rápido)
5	Mi alimentación es balanceada
6	A menudo consumo mucha azúcar o sal o comida chatarra o con mucha grasa.
7	Estoy pasado/ a mi peso ideal en...
8	Yo fumo cigarrillos
9	Generalmente fumo ----- cigarrillos por día
10	Mi número de tragos por semana es
11	Bebo más de 4 tragos en una ocasión
12	Manejo el auto después de beber alcohol
13	Duermo bien y me siento descansado

- 14 Yo me siento capaz de manejar el estrés o tensión en mi vida
- 15 Yo me relajo y disfruto su tiempo libre
- 16 Parece que ando acelerado
- 17 Me siento enojado o agresivo
- 18 Yo soy un pensador positivo u optimista
- 19 Yo me siento tenso o apretado
- 20 Yo me siento deprimido o triste
- 21 Uso siempre el cinturón de seguridad
- 22 Yo me siento satisfecho con mi trabajo o con mis actividades
- 23 Uso drogas como: marihuana, cocaína o pasta base
- 24 Uso excesivamente los remedios que me indican o lo que puedo comprar sin receta
- 25 Bebo café, té o bebidas cola que tienen cafeínas

Nota. Mediante las preguntas que serán evaluadas en el cuestionario aplicado se podrá medir el estilo de vida de los trabajadores. Adaptado: Test Fantástico

El test de estilo de vida es una herramienta útil para evaluar y comprender varios aspectos del comportamiento y las actitudes de una persona en relación con su salud, bienestar y hábitos diarios.

Tabla 2

Denominaciones y preguntas del estilo de vida

Denominación	Preguntas
Familia y Amigos	P1, P2
Actividad Física	P3, P4
Nutrición	P5, P6, P7
Tabaco	P8, P9
Alcohol	P10, P11, P12
Sueño/ Estrés	P13, P14, P15
Tipo de personalidad	P16, P17
Introspección	P18, P19, P20
Conducción/Trabajo	P21, P22

Nota. Denominación de las preguntas. Adaptado: Test Fantástico

Tabla 3

Escala de valoración del test_ Familia y Amigos: P1 y P2

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 2 Puntos.
Medio	De 3 a 5 Puntos.
Alto	De 6 a 8 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test Fantástico

Tabla 4

Escala de valoración del test_ Actividad física: P3 y P4

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 2 Puntos.
Medio	De 3 a 5 Puntos.
Alto	De 6 a 8 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test Fantástico

Tabla 5

Escala de valoración del test_ Nutrición: P5, P6 y P7

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test Fantástico

Tabla 6

Escala de valoración del test_ Tabaco: P8 y P9

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 2 Puntos.
Medio	De 3 a 5 Puntos.
Alto	De 6 a 8 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 7

Escala de valoración del test_ Alcohol: P10, P11 y P12

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 8

Escala de valoración del test_ Sueño / Estrés: P13, P14 y P15

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test Fantástico

Tabla 9

Escala de valoración del test_ Tipo de personalidad: P16 y P17

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 2 Puntos.
Medio	De 3 a 5 Puntos.
Alto	De 6 a 8 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 10

Escala de valoración del test_ Introspección: P18, P19 y P20

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 11

Escala de valoración del test_ Conducción / Trabajo: P21 y P2

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 2 Puntos.
Medio	De 3 a 5 Puntos.
Alto	De 6 a 8 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 12*Escala de valoración del test_ Otras drogas: P23, P24 y P25*

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 13*Escala de valoración del test*

Escala	Puntaje
Felicitaciones	De 85 a 100 Puntos.
Buen trabajo	De 70 a 84 Puntos.
Adecuado	De 60 a 69 Puntos.
Algo bajo	De 40 a 59 Puntos.
Estás en la zona de peligro	De 0 a 39 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de estilo de vida. Adaptado: Test

Fantástico

Tabla 14*Cuestionario de satisfacción laboral*

Nº	Pregunta
1	Condiciones físicas del trabajo
2	Libertad para elegir tu propio trabajo
3	Tus compañeros de trabajo
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho
5	Tu superior inmediato
6	Responsabilidad que se te ha asignado
7	Satisfacción salarial

8	La posibilidad de utilizar tus capacidades
9	Relaciones entre dirección y trabajadores de tu empresa
10	Tus posibilidades de promocionar
11	El modo en que tu empresa está gestionada
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces
13	Tu horario de trabajo
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo
15	Tu estabilidad en el empleo

Nota. Mediante las preguntas que serán evaluadas en el cuestionario aplicado se podrá medir la satisfacción laboral de los trabajadores. Adaptado: NTP 394

El test de satisfacción laboral sirve para medir el grado de contento y bienestar que los empleados sienten hacia su trabajo y el entorno laboral en el que se desempeñan.

Tabla 15

Denominaciones y preguntas de satisfacción laboral

Denominación	Preguntas
Tarea	Q1, Q2, Q6, Q8, Q14
Relaciones Sociales	Q3, Q5, Q9, Q11, Q12
Beneficios y/ o remuneraciones	Q4, Q7, Q10, Q13, Q15

Nota. Denominación de las preguntas. Adaptado: NTP 394

Tabla 16

Escala de valoración del test_Tarea: Q1, Q2, Q6, Q8 y Q14

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de satisfacción laboral. Adaptado: NTP

Tabla 17

Escala de valoración del test_ Relaciones Sociales: Q3, Q5, Q9, Q11 y Q12

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de satisfacción laboral. Adaptado: NTP

394

Tabla 18

Escala de valoración del test_ Beneficios y/o Remuneraciones: Q4, Q7, Q10, Q13 y

Q15

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 3 Puntos.
Medio	De 4 a 7 Puntos.
Alto	De 8 a 12 Puntos.

Nota. Valoración de las preguntas del test de satisfacción laboral. Adaptado: NTP

394

Tabla 19

Escala de valoración del test

Escala	Puntaje
Bajo	De 0 a 35 puntos
Medio	De 36 a 70 puntos
Alto	De 71 a 105 puntos

Nota. Valoración de las preguntas del test de satisfacción laboral. Adaptado: NTP

394

- **Pruebas de fiabilidad y confiabilidad**

Para el presente proyecto de investigación se ha optado por realizar pruebas de fiabilidad y confiabilidad mediante KMO y alfa de Cronbach. El estadístico Káiser-Meyer-Olkin, conocido como "KMO", es una medida que nos permitió evaluar la idoneidad del conjunto de datos de la muestra para un análisis factorial, es decir busca la confiabilidad; lo favorable es obtener un valor que esté dentro del rango recomendado de 0.8 a 0.9, lo que indica que está cerca de 1, lo que es muy positivo y refleja su valía (Pizarro & Martínez, 2020).

Tabla 20

Confiabilidad por KMO

Valores KMO	Consistencia Interna
$1 \geq KMO > 0.9$	Excelente
$0.9 \geq KMO > 0.8$	Buena
$0.8 \geq KMO > 0.7$	Aceptable
$0.7 \geq KMO > 0.6$	Regular
$0.6 \geq KMO > 0.5$	Malo
$KMO < 0.5$	Inaceptable

Nota. Se presenta interpretación según el valor obtenido en la prueba KMO para evaluar la confiabilidad del cuestionario. Adaptado: (Virla, 2010)

Gracias a la introducción del coeficiente de Cronbach, los investigadores pueden medir la fiabilidad o consistencia interna de un instrumento compuesto por una escala Likert u otras escalas de opciones múltiples (Cohen & Swerdlick, 2001).

Tabla 21

Fiabilidad por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente

$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$0.5 < \alpha$	Inaceptable

Nota. Se muestra los rangos e interpretación de la escala del coeficiente del alfa de Cronbach. Adaptado: (Virla, 2010)

Mediante los datos recolectados de las variables sociodemográficos, los estilos de vida y la satisfacción laboral según las dimensiones evaluadas en los trabajadores para el estudio, se utilizará el estadístico de V de Cramer para correlacionar las variables.

Tabla 22

V de Cramer para correlacionar

Phi V de Cramer	Interpretación
>0.25	Muy Fuerte
De 0.25 a 0.15	Fuerte
De 0.10 a 0.15	Moderado
De 0.05 a 0.10	Bajo
De 0 a 0.05	No existe correlación/ Muy Bajo

Nota. El criterio de evaluación para la correlación de las variables se interpreta de la manera de bajo, medio y alto. Adaptado: (Virla, 2010)

3.4 Población y muestra

En la empresa Salinerito, la población total de trabajadores fue de 200 personas, el cálculo de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de ± 5 arrojo como resultado un total de 132 trabajadores.

Para la selección de la muestra, se aplicó la técnica de muestreo por bola de nieve, en la cual respondieron 141 trabajadores. Este enfoque, frecuentemente asociado con investigaciones cualitativas y descriptivas, fue especialmente útil en estudios donde

el número de encuestados es reducido o donde se requiere un alto grado de confianza. Aunque el muestreo de bola de nieve tiene sus primeras 'semillas' en la teoría de la selección aleatoria, su implementación práctica resultó compleja, por lo que la selección se realizó utilizando métodos de muestreo por conveniencia (Baltar y Gorjup, 2012).

3.5 Hipótesis

Hi: Los estilos de vida si influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Salinerito.

H0: Los estilos de vida no influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Salinerito.

3.6 Operacionalización de variables

Los datos recopilados a través de los cuestionarios se analizaron utilizando técnicas estadísticas, como análisis descriptivo y prueba de correlación en el programa SPSS versión 26, mediante análisis de contenido.

Tabla 23

Operativización de la variable Independiente (Variables Sociodemográficas)

Variable	Definición	Indicadores	Técnicas
Edad	La variable edad se refiere al tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta un momento dado, generalmente expresado en años. Es una de las variables demográficas más utilizadas en estudios estadísticos y de investigación para analizar diversas tendencias y comportamientos dentro de una población (Urdaneta & Fernández, 2005).	Edad en Años	Cuestionario

Género	<p>La variable género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, incluyendo roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres (Scott, 1986).</p>	N° de personal Masculino y Femenino	Cuestionario
Nivel de Educación	<p>La variable nivel de educación se refiere al máximo grado de educación formal que una persona ha alcanzado. Esto incluye diferentes etapas educativas como educación primaria, secundaria, educación técnica o vocacional, y educación superior (pregrado, postgrado, etc.). El nivel de educación es una medida importante para analizar y comprender el desarrollo educativo y socioeconómico de individuos y poblaciones (Statistics., 2012).</p>	N° de personal con estudios: Primario, Secundario, Tercer Nivel o Cuarto Nivel	Cuestionario

Nota. Conceptualización de la variable independiente: edad, género, nivel de educación. Elaboración propia

Tabla 24

Operativización de la variable dependiente (Estilo de vida)

Variable	Definición	Indicadores	Técnicas
Estilo de vida	La variable estilo de vida se refiere a los patrones de comportamiento, hábitos, y actividades cotidianas	Familia y Amigos Actividad Física Nutrición	Test Estilo de vida

<p>que caracterizan la forma en que una persona vive. Estos patrones pueden incluir aspectos como la dieta, el ejercicio físico, el consumo de sustancias, las actividades recreativas, y las relaciones sociales. (Cockerham, 2005).</p>	<p>Tabaco Alcohol Sueño/ Estrés Tipo de personalidad Introspección Conducción/Trabajo Otras drogas</p>
---	--

Nota. Conceptualización de la variable dependiente estilo de vida. Elaboración propia

Tabla 25

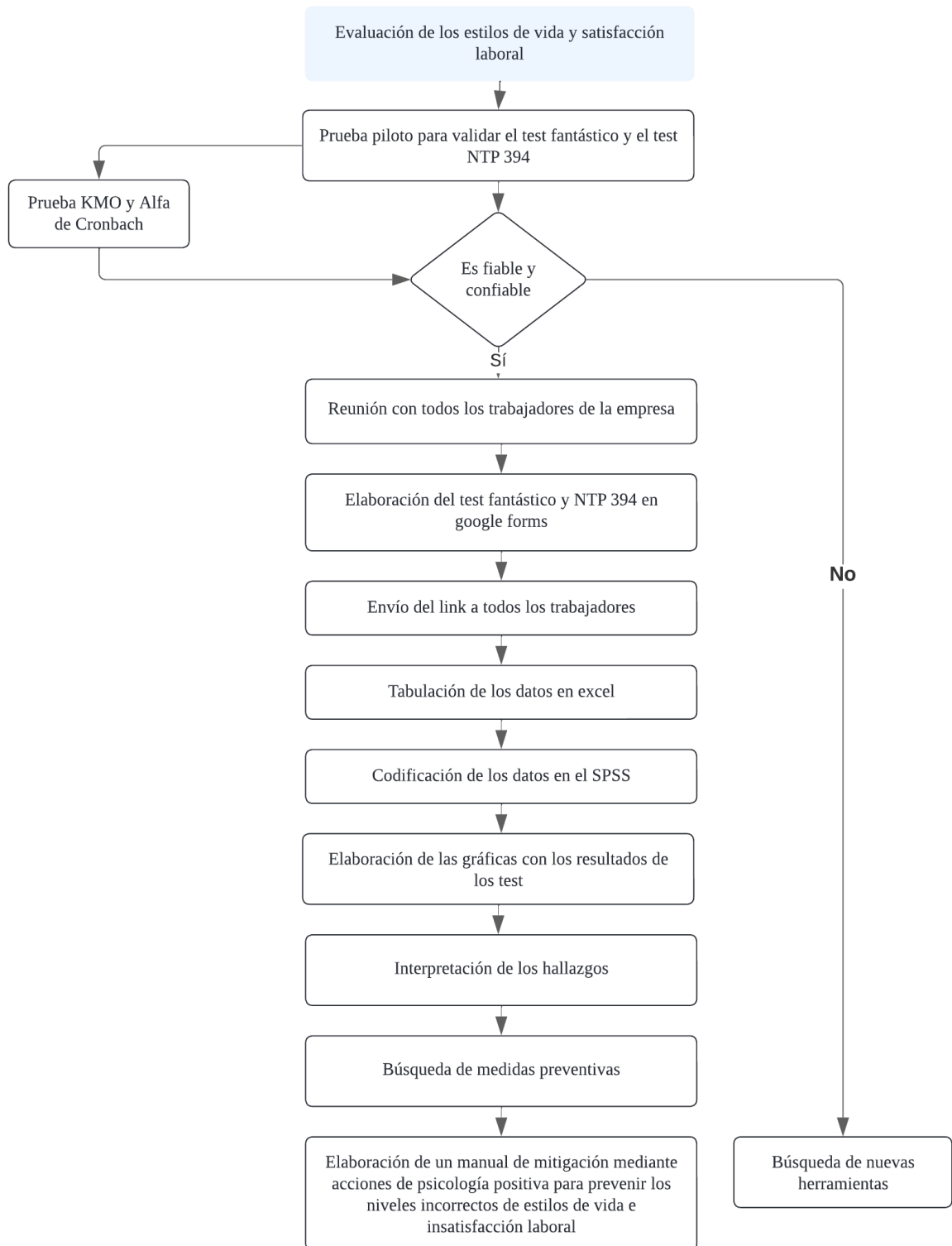
Operativización de la variable dependiente (Satisfacción Laboral)

Variable	Definición	Indicadores	Técnicas
Satisfacción Laboral	La variable satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten positivos o satisfechos con sus trabajos y diversos aspectos de su entorno laboral, incluyendo las condiciones de trabajo, la remuneración, las relaciones con colegas y superiores, y las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.	Tarea Relaciones Sociales Beneficios y/o remuneraciones	Test NTP 394

Nota. Conceptualización de la variable dependiente satisfacción laboral. Elaboración propia

Figura 3

Diagrama de flujo del proceso de la evaluación de estilo de vida y satisfacción laboral.



Nota. Pasos de la elaboración del proceso. Elaboración propia.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del proyecto de investigación van de acuerdo con las variables sociodemográficas, estilos de vida y satisfacción laboral.

4.1 Variables sociodemográficas

Las variables sociodemográficas se dividieron en: edad, género y nivel de educación interpretadas de la siguiente manera.

Tabla 26

Variables sociodemográficas

Denominación	Rangos	Frecuencia		Interpretación
		Nº	%	
Edad	De 18 a 30 años	44	31,2%	A partir de la edad de 31 años hacia arriba se presenta la mayor concentración de personas.
	De 31 a 43 años	53	37,6%	
	De 44 a 56 años	36	25,5%	
	De 57 en adelante	8	5,7%	
Género	Masculino	104	73,8%	De todos los trabajadores encuestados hay mayoría de hombres, lo que indica claramente una mayor representación masculina en la muestra.
	Femenino	37	26,2%	
Nivel de educación	Primaria	59	41,8%	En la empresa “El Salinerito” se evidencia una alta proporción de trabajadores con niveles educativos bajos, predominando aquellos que han alcanzado únicamente la educación primaria o secundaria.
	Secundaria	64	45,4%	
	Tercer nivel	15	10,6%	
	Cuarto nivel	3	2,1%	

Nota. Interpretación de las variables sociodemográficas. Elaboración propia

4.2 Desarrollo y comprobación de objetivos

4.2.1 Alfa de Cronbach y KMO del test Estilos de vida (Test Fantástico)

Tras el análisis del Alfa de Cronbach y KMO del test se determinó los siguientes resultados:

Tabla 27

Interpretación del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° elementos	Interpretación
0,728	25	El resultado obtenido al situarse entre $0.7 \leq \alpha < 0.8$ se encuentra en un rango Aceptable (Ver tabla 21).

Nota. Interpretación del Alfa de Cronbach. Elaboración propia

Tabla 28

Interpretación del KMO

KMO	Interpretación
0,754	El resultado obtenido al encontrarse en el rango de $0,8 \geq KMO > 0,7$ tiene una consistencia interna aceptable, por lo tanto, el test es confiable.

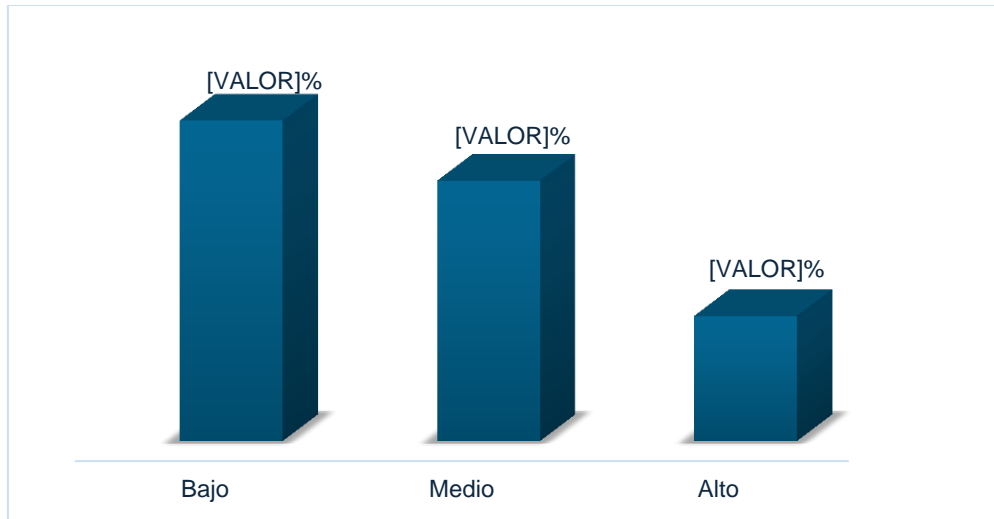
Nota. Interpretación del KMO. Elaboración propia

4.2.2 Evaluación del Test Fantástico (Estilos de Vida)

4.2.2.1 Familia y Amigos

Figura 4

Relaciones sociales de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 64 trabajadores, en el nivel medio 52 y en el nivel alto 25.

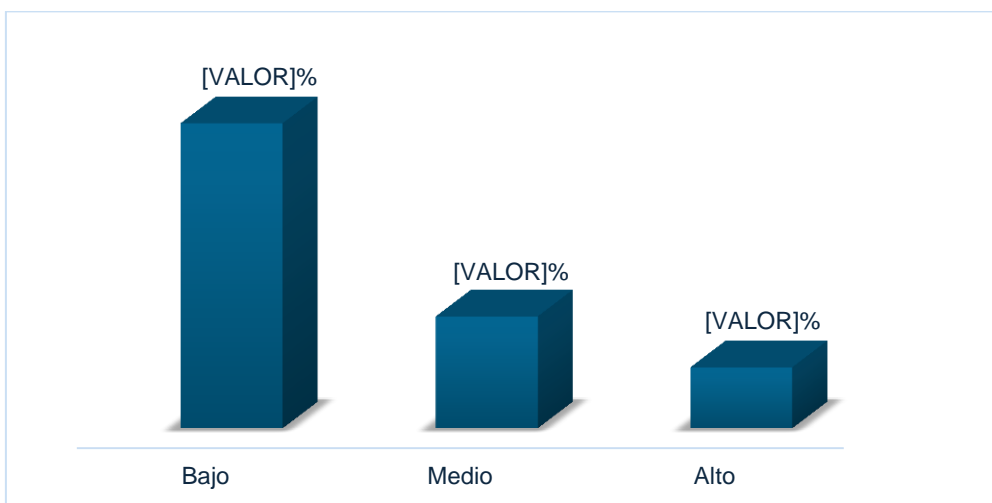
Estos resultados indicaron que el 45,4% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 36,9% representando un nivel medio y finalmente el 17,7% representando un nivel alto.

Los datos reflejaron que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel bajo de afecto, sensibilidad y comunicación en sus entornos familiar y laboral. Esto se dedujo de los resultados que muestran que una gran parte de los trabajadores se encuentra en esta categoría, mientras que una menor proporción tiene un nivel medio y una aún más reducida alcanza un nivel alto.

4.2.2.2 Actividad Física

Figura 5

Actividad física de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 90 trabajadores, en el nivel medio 33 y en el nivel alto 18.

Estos resultados indicaron que el 63,8% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 23,4% representando un nivel medio y finalmente el 12,8% representando un nivel alto.

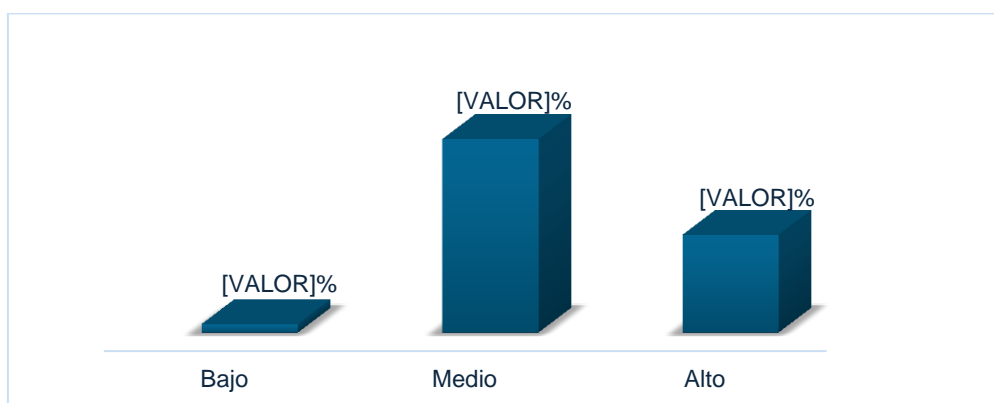
Los datos demostraron que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel bajo de actividad física, mientras que una menor cantidad tiene un nivel medio y una cantidad aún más reducida alcanza un nivel alto.

Esto sugirió que el sedentarismo es un problema común entre los trabajadores, ya que la actividad física no es considerada una prioridad en sus vidas.

4.2.2.3 Nutrición

Figura 6

Alimentación de los trabajadores



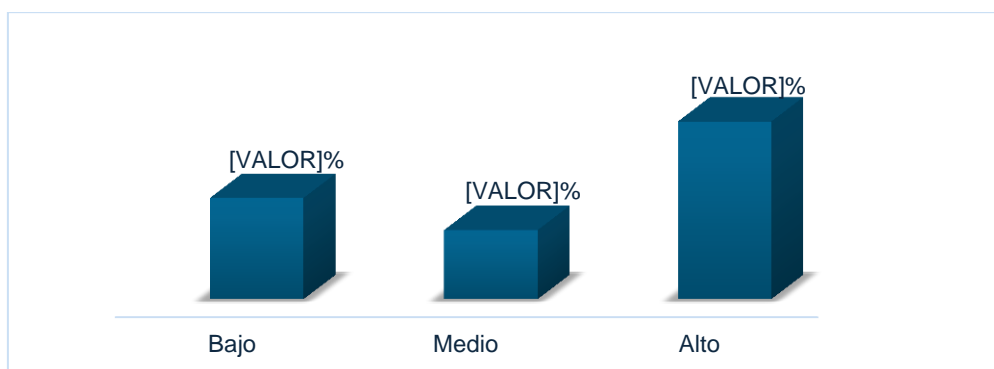
Nota. En el nivel bajo se encuentran 4 trabajadores, en el nivel medio 91 y en el nivel alto 46.

Estos resultados indicaron que el 2,8% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 64,5% representando un nivel medio y finalmente el 32,6% representando un nivel alto. La información recabada indicó que los trabajadores tienen un consumo medio de azúcar, sal, comida chatarra, además de estar pasados de su peso ideal al no presentar una alimentación de balanceada, mientras que una minoría sostiene una nutrición adecuada.

4.2.2.4 Tabaco

Figura 7

Consumo de tabaco



Nota. En el nivel bajo se encuentran 41 trabajadores, en el nivel medio 28 y en el nivel alto 72.

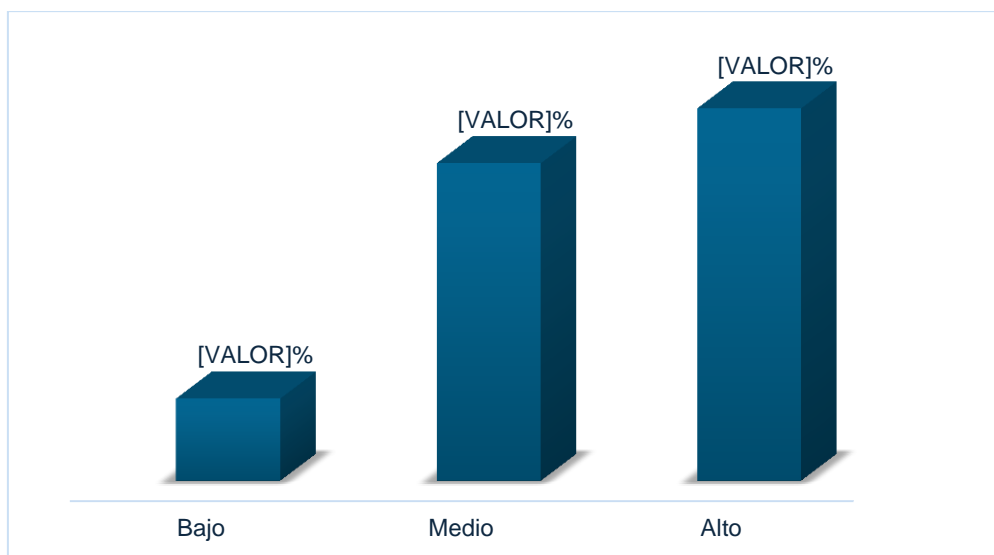
Estos resultados indicaron que el 29,1% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 19,9% representando un nivel medio y finalmente el 51,1% representando un nivel alto.

Los datos reflejaron que una parte significativa de los trabajadores, poco más de la mitad, se encuentra en un nivel alto, mientras que casi una tercera parte tiene un nivel bajo y aproximadamente una quinta parte está en un nivel medio. En cuanto al consumo de tabaco, la mayoría de los trabajadores afirmó consumirlo, mientras que una minoría no lo hace.

4.2.2.5 Alcohol

Figura 8

Consumo de alcohol



Nota. En el nivel bajo se encuentran 15 trabajadores, en el nivel medio 58 y en el nivel alto 68.

Estos resultados indicaron que el 10,6% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 41,1% representando un nivel medio y finalmente el 48,2% representando un nivel alto.

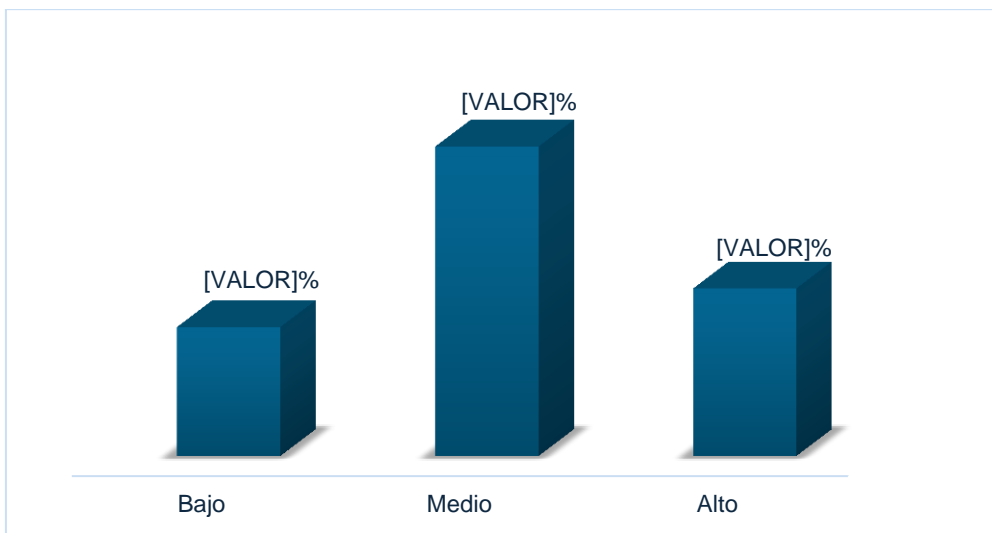
Los datos señalaron que casi la mitad de los trabajadores tienen un nivel alto, un poco menos de la mitad se encuentra en un nivel medio, y una pequeña parte tiene un

nivel bajo. Además, se destacó que el consumo de alcohol entre los trabajadores es elevado, ya que suelen beber más de 4 tragos en cada ocasión y, además, conducen bajo los efectos del alcohol.

4.2.2.6 Sueño / Estrés

Figura 9

Niveles de sueño y estrés



Nota. En el nivel bajo se encuentran 30 trabajadores, en el nivel medio 72 y en el nivel alto 39.

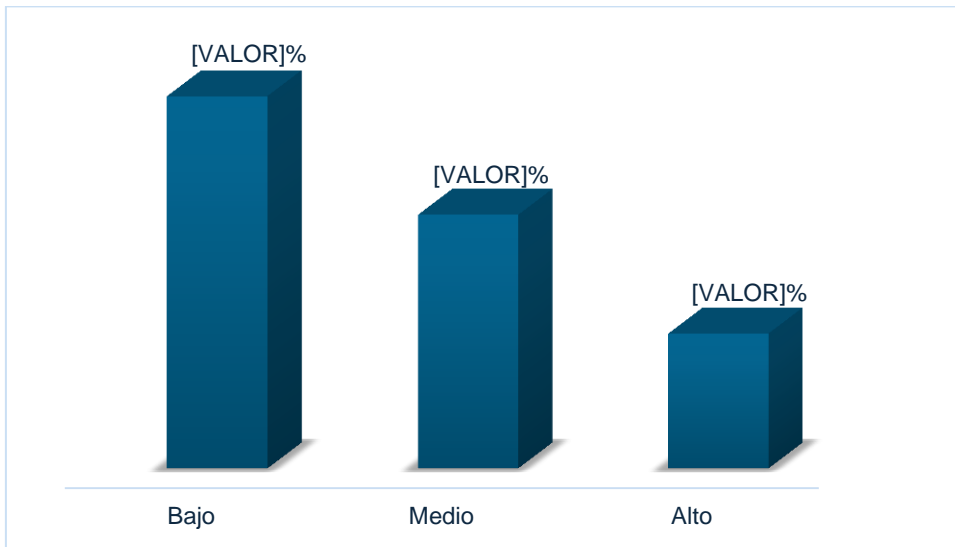
Estos resultados indicaron que el 21,3% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 51,1% representando un nivel medio y finalmente el 27,7% representando un nivel alto.

La información presento que más de la mitad de los trabajadores se encuentran en un nivel medio, mientras que un poco más de una cuarta parte tiene un nivel alto y una quinta parte tiene un nivel bajo. Además, se reveló que la mayoría de los trabajadores tienen dificultades para manejar el estrés o la tensión en su vida personal y laboral, lo que les impide descansar adecuadamente por las noches y disfrutar de su tiempo libre.

4.2.2.7 Tipos de personalidad

Figura 10

Personalidad de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 69 trabajadores, en el nivel medio 47 y en el nivel alto 25.

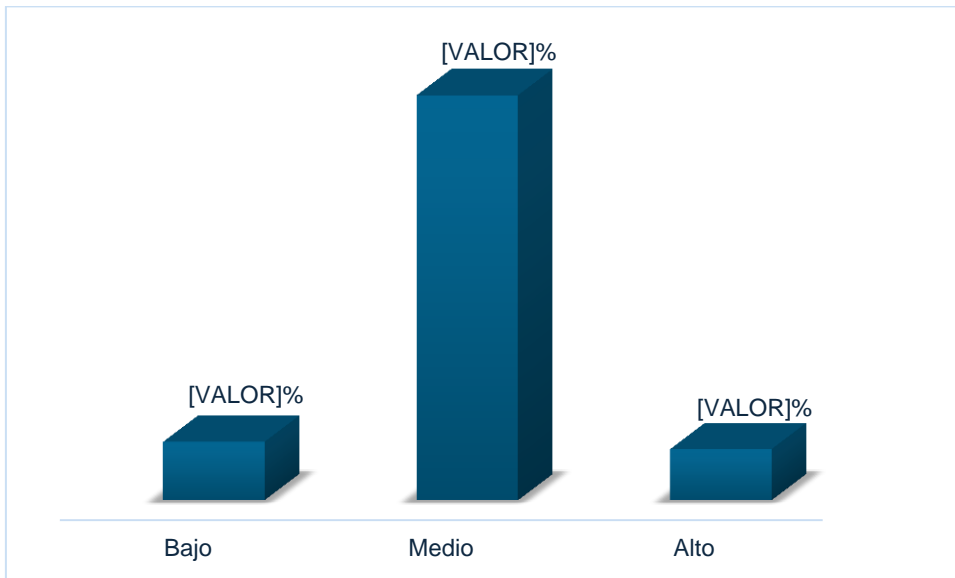
Estos resultados indicaron que el 48,9% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 33,3% representando un nivel medio y finalmente el 17,7% representando un nivel alto.

Se evidencio que casi la mitad de los trabajadores tienen un nivel bajo, alrededor de un tercio se encuentra en un nivel medio, y menos de una quinta parte tiene un nivel alto. Además, se observó que la gran mayoría de los trabajadores son capaces de manejar sus emociones, por lo que es poco común que se sientan enojados o agresivos con quienes los rodean.

4.2.2.8 Introspección

Figura 11

Introspección de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 16 trabajadores, en el nivel medio 111 y en el nivel alto 14.

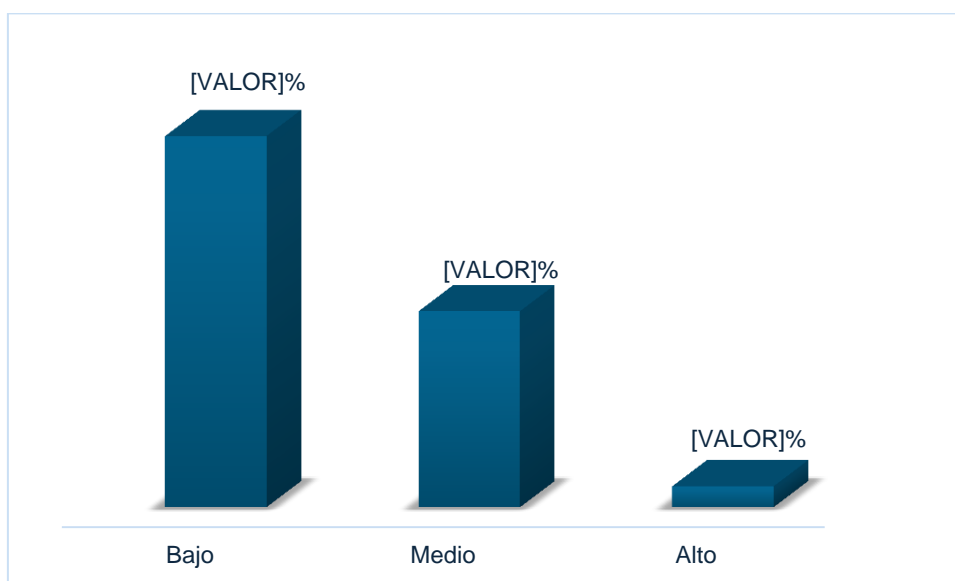
Estos resultados indicaron que el 11,3% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 78,7% representando un nivel medio y finalmente el 9,9% representando un nivel alto.

Los datos apuntaron que la mayoría de los trabajadores reaccionan a sus emociones de acuerdo con el estado en el que se encuentren ya sea ser un pensador positivo, sentirse tenso o deprimido.

4.2.2.9 Conducción / Trabajo

Figura 12

Conducción / Trabajo



Nota. En el nivel bajo se encuentran 89 trabajadores, en el nivel medio 47 y en el nivel alto 5.

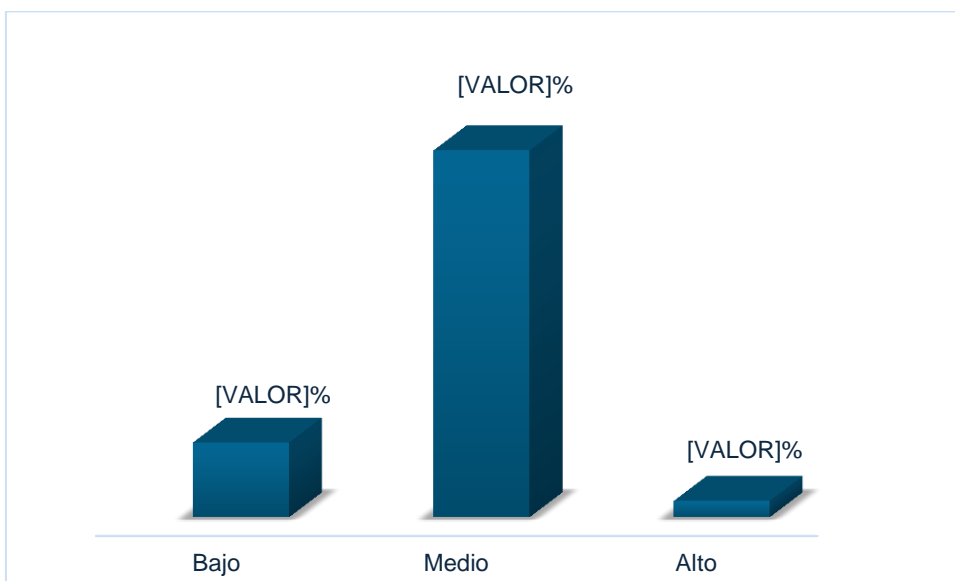
Estos resultados indicaron que el 63,1% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 33,3% representando un nivel medio y finalmente el 3,5% representando un nivel alto.

Los datos plasmaron que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel bajo, un tercio se encuentra en un nivel medio, y solo una pequeña fracción tiene un nivel alto. De igual manera, los datos mostraron un descontento generalizado en cuanto a las actividades realizadas, con casi todos los trabajadores insatisfechos, lo que se atribuye a que solo unos pocos tienen un mejor puesto de trabajo. También se observó que la mayoría de los trabajadores no utilizan el cinturón de seguridad mientras conducen.

4.2.2.10 Otras drogas

Figura 13

Consumo de otras drogas



Nota. En el nivel bajo se encuentran 23 trabajadores, en el nivel medio 113 y en el nivel alto 5.

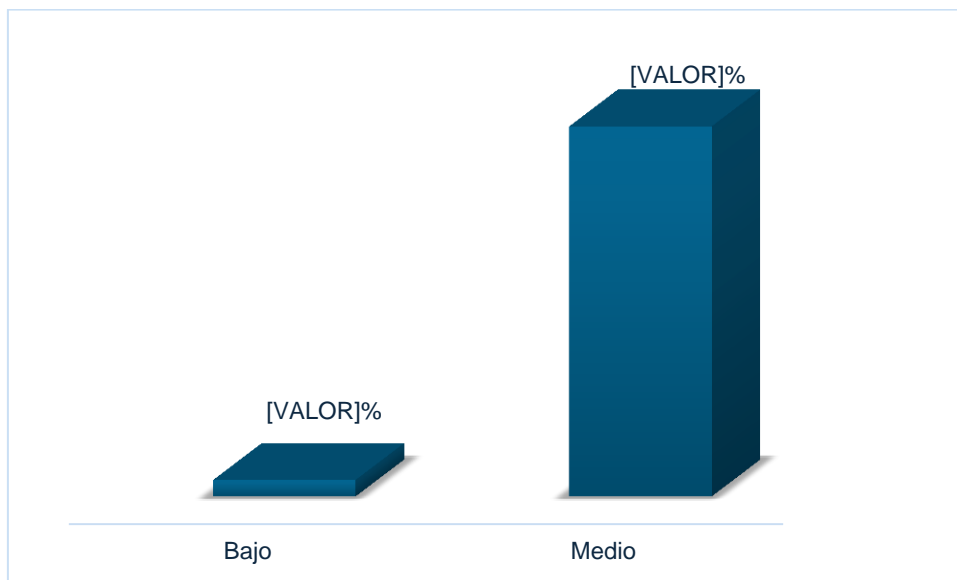
Estos resultados indicaron que el 16,3% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 80,1% representando un nivel medio y finalmente el 3,5% representando un nivel alto.

Se evidencio que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio, mientras que una pequeña parte tiene un nivel bajo y solo unos pocos tienen un nivel alto, adicionalmente una gran mayoría de los trabajadores consumen cafeína, gaseosas y medicamentos que se pueden comprar sin receta en las farmacias.

4.2.2.11 Resultados test fantástico

Figura 14

Resultados



Nota. En el nivel bajo se encuentran 6 trabajadores y en el nivel medio 135.

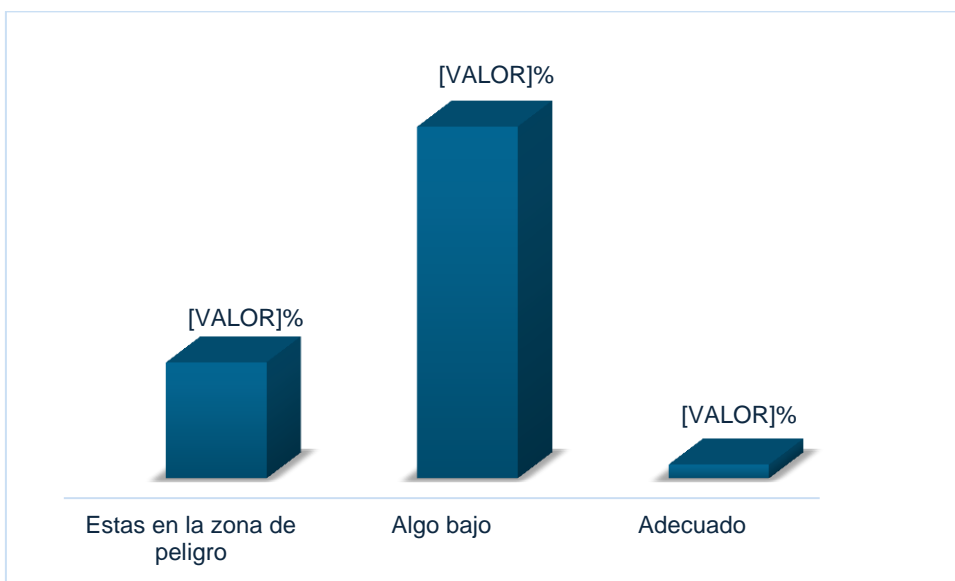
Estos resultados indicaron que el 4,3% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 95,7% representando un nivel medio.

Como resultado final del test realizado, llegamos a la conclusión que la mayoría de los trabajadores evalúa su bienestar en un nivel medio, lo que indica que, aunque no se encuentran en una situación de completo malestar, tampoco disfrutan de un estado de bienestar óptimo. Es importante destacar que un porcentaje significativo de estos trabajadores carece de un nivel alto de bienestar, lo que sugiere que hay áreas en las que podrían mejorar sustancialmente.

4.2.2.12 Escala de valoración del test

Figura 15

Escala de valoración



Nota. En zona de peligro se encuentran 34 trabajadores, seguido de algo bajo con 103, finalmente adecuado con 4.

Estos resultados indicaron que el 24,1% de los trabajadores se encuentran en la zona de peligro, seguido del 73,0% representando algo bajo y finalmente el 2,8% representando un nivel adecuado.

Los resultados indican que una parte significativa de los trabajadores se encuentra en una situación de riesgo, mientras que la mayoría presenta un nivel bajo de bienestar. Solo un pequeño grupo alcanza un nivel adecuado. Esto sugiere que hay una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y de salud de los empleados.

4.2.3 Alfa de Cronbach y KMO del test de Satisfacción laboral NTP394

Tras el análisis del Alfa de Cronbach y KMO del test se determinó los siguientes resultados:

Tabla 29

Interpretación del Alfa de Cronbach del NTP394

Alfa de Cronbach	N° elementos	Interpretación
0,987	15	El resultado obtenido al ser $\geq 0,9$ se encuentra en un rango Excelente, por lo tanto, el test es fiable. (Ver tabla 21).

Nota. Interpretación del Alfa de Cronbach. Elaboración propia

Tabla 30

Interpretación del KMO del NTP394

KMO	Interpretación
0,976	El resultado obtenido al encontrarse en el rango de $1 \geq KMO > 0,9$ tiene una consistencia interna excelente, por lo tanto, el test es confiable.

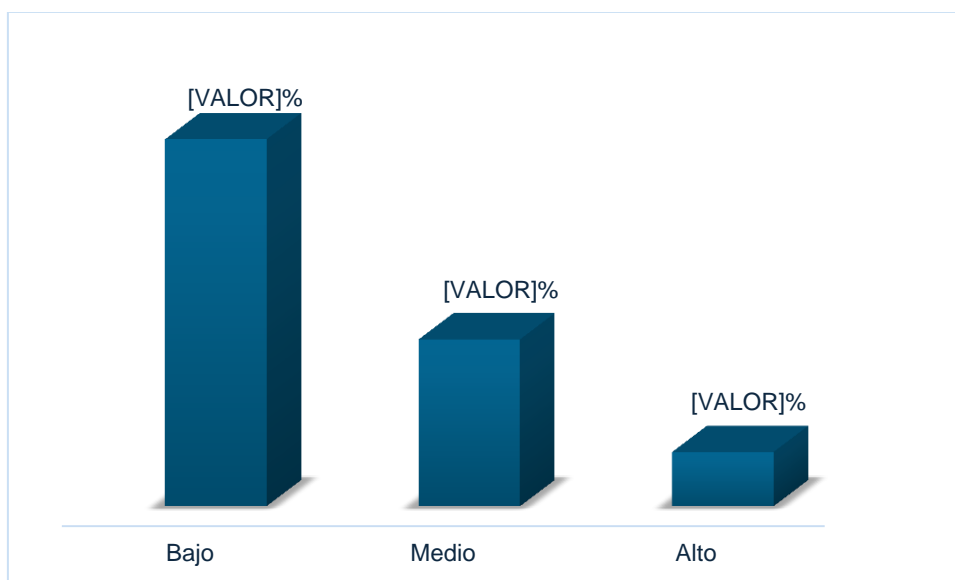
Nota. Interpretación del KMO. Elaboración propia

4.2.4 Evaluación del test NTP394 (Satisfacción laboral)

4.2.4.1 Tarea

Figura 16

Tareas de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 88 trabajadores, en el nivel medio 40 y en el nivel alto 13.

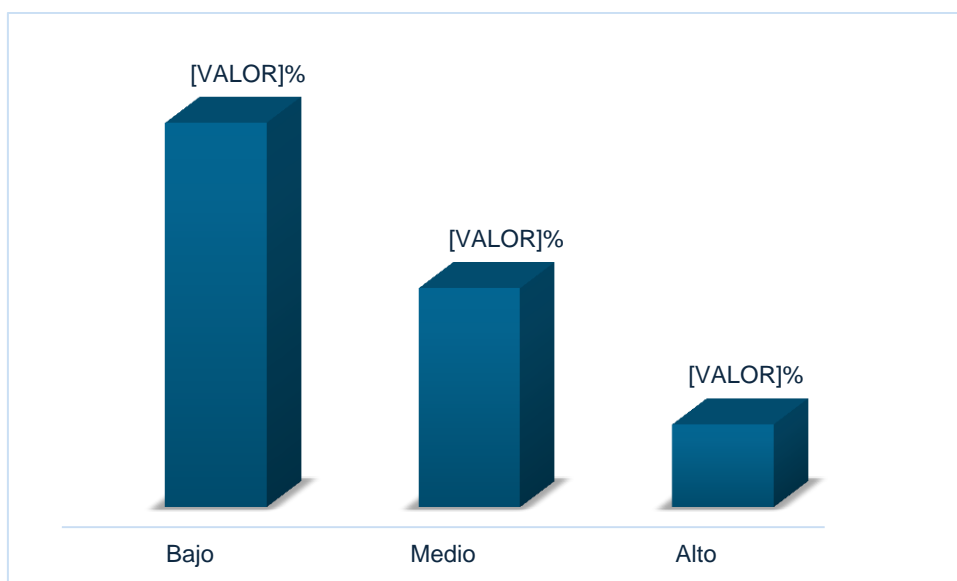
Estos resultados indicaron que el 62,4% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 28,4% representando un nivel medio y finalmente el 9,2% representando un nivel alto.

Los resultados de las tareas realizadas por los trabajadores indican que una mayoría tiene un nivel bajo de desempeño. Una proporción menor presenta un nivel medio, y solo un grupo reducido alcanza un nivel alto.

4.2.4.2 Relaciones sociales

Figura 17

Relaciones sociales de los trabajadores



Nota. En el nivel bajo se encuentran 79 trabajadores, en el nivel medio 45 y en el nivel alto 17.

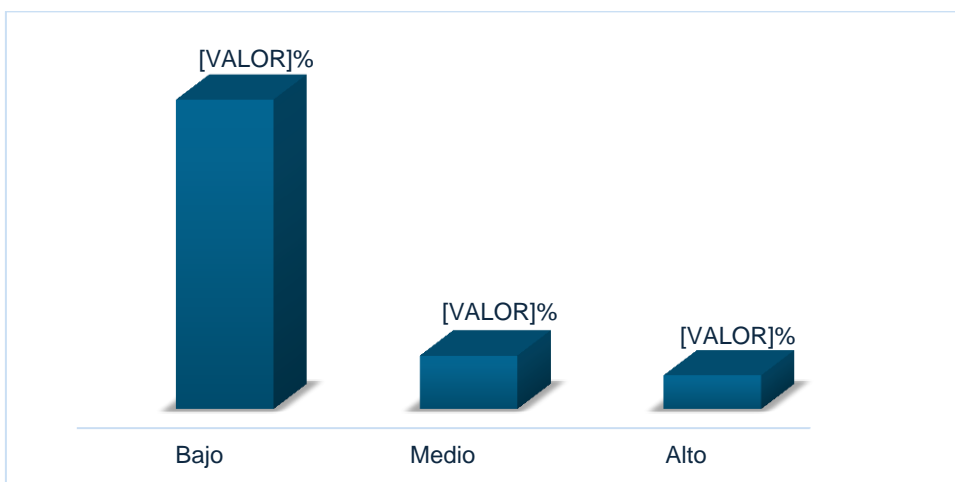
Estos resultados indicaron que el 56,0% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 31,9% representando un nivel medio y finalmente el 12,1% representando un nivel alto.

Los resultados sobre las interacciones sociales entre los trabajadores revelan que la mayoría presenta un nivel bajo de conexión y colaboración. Una parte menor muestra un nivel medio de relaciones, mientras que solo un grupo pequeño cuenta con relaciones sociales de alta calidad.

4.2.4.3 Beneficios y/o remuneraciones

Figura 18

Beneficios de los trabajadores



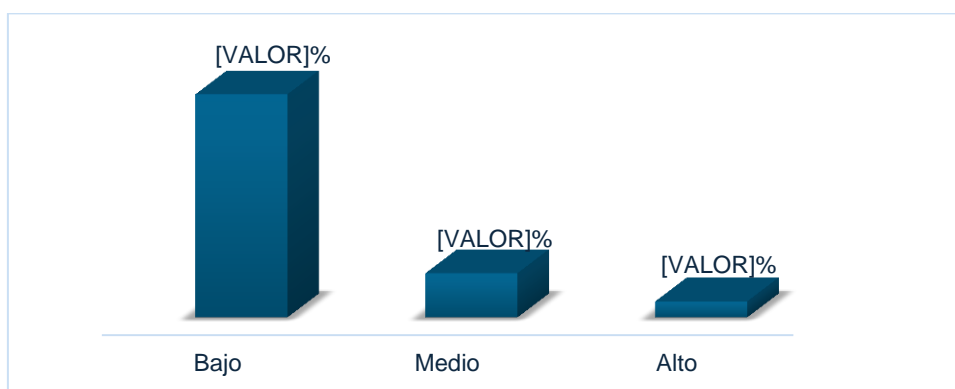
Nota. En el nivel bajo se encuentran 110 trabajadores, en el nivel medio 19 y en el nivel alto 12.

Estos resultados indicaron que el 78,0% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 13,5% representando un nivel medio y finalmente el 8,5% representando un nivel alto. Los hallazgos sobre los beneficios y salarios revelan que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo en cuanto a este tema. Una parte menor presenta un nivel medio, mientras que solo un pequeño grupo logra llegar a un nivel alto.

4.2.4.4 Resultados NTP394

Figura 19

Resultados satisfacción laboral



Nota. En el nivel bajo se encuentran 111 trabajadores, en el nivel medio 22 y en el nivel alto 8.

Estos resultados indicaron que el 78,7% de los trabajadores tienen un nivel bajo, seguido del 15,6% representando un nivel medio y finalmente el 5,7% representando un nivel alto. Los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de satisfacción laboral. Esto sugiere que un número significativo de empleados no está contento con su situación laboral actual. Tal descontento puede manifestarse de varias maneras, desde una disminución en la productividad hasta un aumento en el ausentismo. Estas emociones insatisfechas pueden generar un ambiente de trabajo negativo, donde la falta de motivación y el desánimo prevalezcan

4.2.5 *Correlación de variables*

La correlación de variables es una medida estadística que indica el grado de relación entre dos variables. Cuando dos variables están correlacionadas, un cambio en una de ellas tiende a estar asociado con un cambio en la otra. La correlación puede ser positiva, cuando ambas variables se mueven en la misma dirección, o negativa, cuando se mueven en direcciones opuestas.

4.2.5.1 Edad – Estilos de vida

Figura 20

Correlación de la variable edad con estilos de vida



Nota. En el estilo de vida bajo se encuentran 6 trabajadores, mientras que en el estilo de vida medio 135.

Tabla 31

Interpretación del Chi-cuadrado Edad-Estilos de vida

Chi-cuadrado	Interpretación
0,516	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre la edad y los estilos de vida de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: de 18 a 30 años: 1 persona con un estilo de vida bajo mientras 43 con estilo medio; de 31 a 43 años: 2 persona con un estilo de vida bajo mientras 51 con estilo medio; de 44 a 56 años: 3 persona con un estilo de vida bajo mientras 33 con estilo medio; de 57 en adelante se encuentran 8 personas con un estilo de vida medio; se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

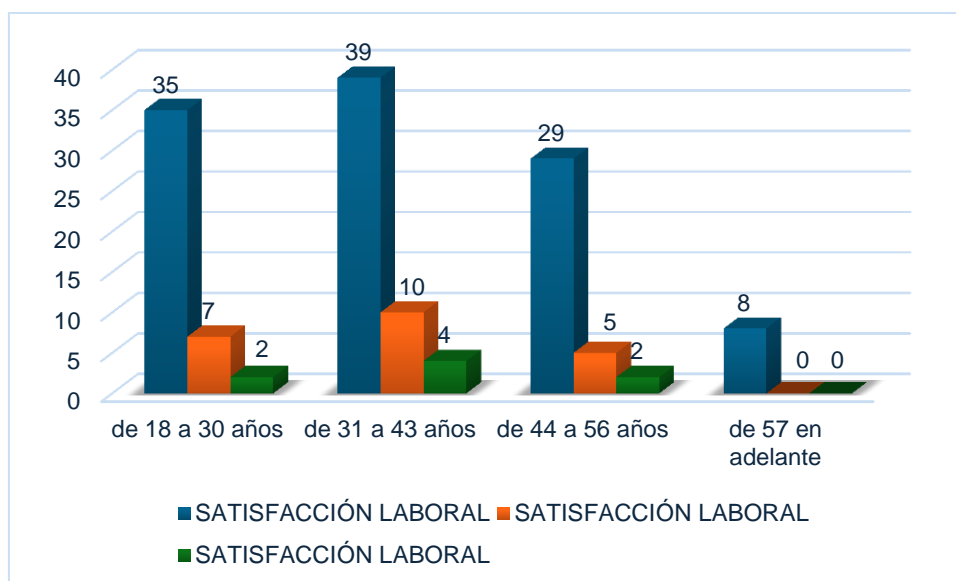
En su investigación (Elizondo et al., 2005), el estudio revela que una proporción significativa de la población de Pamplona, de entre 18 y 65 años, lleva un estilo de vida mayormente sedentario.

Esta situación es aún más preocupante en ciertos grupos, como en el caso de las mujeres (76,6%), personas entre 55 y 65 años (80,3% en hombres y 86,3% en mujeres), y aquellos con nivel educativo de primaria (73,4% en hombres y 83,2% en mujeres).

4.2.5.2 Edad – Satisfacción Laboral

Figura 21

Correlación de la variable edad con satisfacción laboral



Nota. 111 trabajadores con satisfacción laboral baja, 22 con satisfacción laboral media y 8 con satisfacción laboral alta.

Tabla 32

Interpretación del Chi-cuadrado Edad - Satisfacción Laboral

Chi-cuadrado	Interpretación
0,781	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

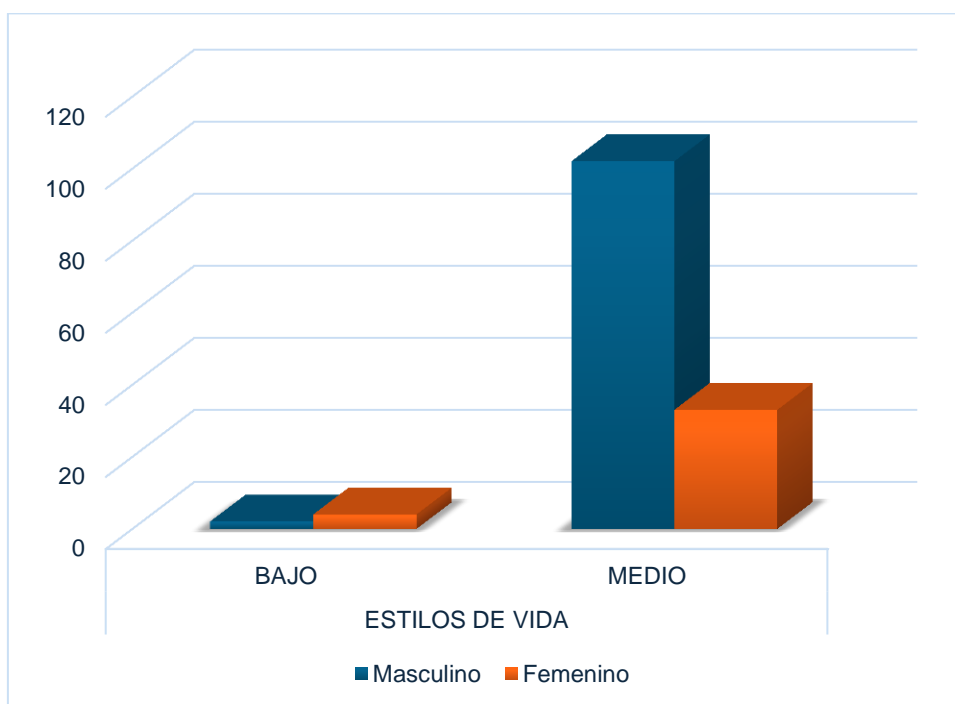
Los resultados de la correlación entre la edad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: de 18 a 30 años: 35 personas con satisfacción laboral baja, 7 con satisfacción laboral media y 2 con satisfacción laboral alta; de 31 a 43 años: 39 personas con satisfacción laboral baja, 10 con satisfacción laboral media y 4 con satisfacción laboral alta; de 44 a 56 años: 29 personas con satisfacción laboral baja, 5 con satisfacción laboral media y 2 con satisfacción laboral alta; de 57 en adelante se encuentran 8 personas con satisfacción laboral baja; se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

Según (Cesar et al., 2013), los resultados de su estudio sugieren que los profesionales más jóvenes tienden a valorar positivamente ciertos aspectos laborales, como el aprendizaje y la adquisición de experiencia, que los trabajadores de mediana edad consideran motivos de insatisfacción. Por otro lado, los profesionales de mayor edad y con más años de antigüedad parecen adaptarse mejor a sus puestos de trabajo y tienen una percepción más objetiva de aspectos que otros consideran insatisfactorios, como las relaciones con la dirección del hospital y la gestión de este, mostrando así valoraciones más positivas.

4.2.5.3 Género – Estilos de vida

Figura 22

Correlación de la variable género con estilos de vida



Nota. En el estilo de vida bajo se encuentran 6 trabajadores, mientras que en el estilo de vida medio 135.

Tabla 33

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género – Estilos de vida

Chi-cuadrado	Interpretación
0,021	El resultado obtenido al ser menor que el umbral 0,05 indica que sí existe correlación entre las dos variables.
V de Cramer	Interpretación
0,194	El resultado obtenido, al situarse en el rango de 0,25 a 0,15, indica una correlación fuerte. En consecuencia, se puede concluir que el género de los trabajadores tiene incidencia directa con los estilos de vida.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre género y estilos de vida de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 2 hombres y 4 mujeres con un estilo de vida bajo

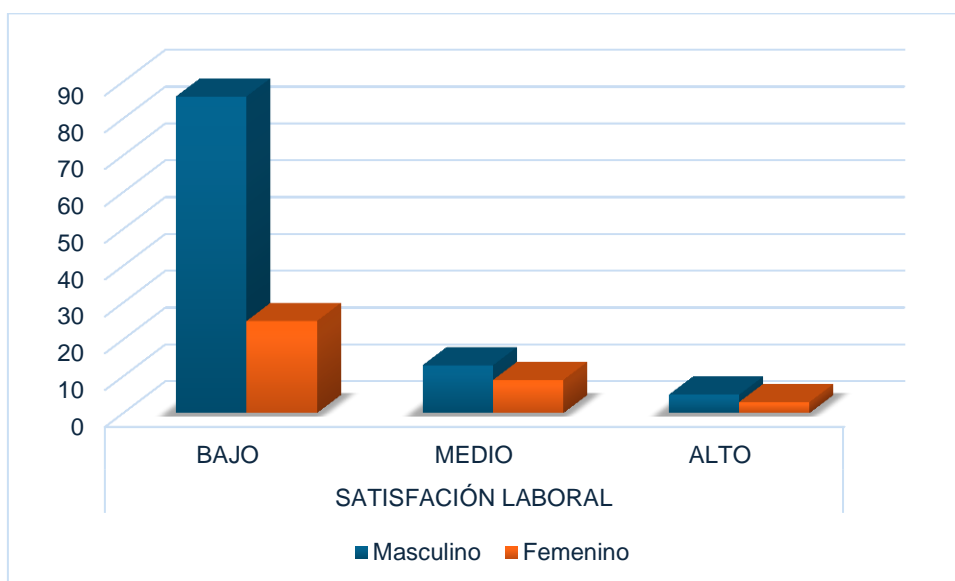
mientras que 102 hombres y 33 mujeres con un estilo de vida medio, se debe implementar atención a los trabajadores.

La investigación de (Hernando et al., 2013), ha demostrado la existencia de notables diferencias de género en los estilos de vida de los adolescentes andaluces, encontrándose que 10 de las 15 variables analizadas presentaron diferencias significativas. Además, se observó una disminución significativa en varias variables asociadas con estilos de vida saludables, como la práctica de actividad física, la participación en actividades extraescolares y las horas de sueño, tanto entre semana como los fines de semana, a medida que aumentaba la edad. Aunque esta tendencia fue común en ambos sexos, se identificaron diferencias de género en las trayectorias evolutivas de algunas variables: los chicos mostraron una mayor disminución en el rendimiento académico y un aumento del tiempo con amigos, mientras que las chicas experimentaron una reducción más pronunciada en la práctica deportiva, un retraso en la hora de irse a dormir entre semana y una consiguiente disminución de las horas de sueño. Estos patrones diferenciados entre chicos y chicas pueden estar influenciados por factores culturales, históricos y sociales que definen y refuerzan de manera distinta los comportamientos según el género.

4.2.5.4 Género – Satisfacción laboral

Figura 23

Correlación de la variable género con satisfacción laboral



Nota. 111 trabajadores con satisfacción laboral baja, 22 con satisfacción laboral media y 8 con satisfacción laboral alta.

Tabla 34

Interpretación del Chi-cuadrado Género – Satisfacción Laboral

Chi-cuadrado	Interpretación
0,152	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre el género y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 86 hombres y 25 mujeres con satisfacción laboral baja; 13 hombres y 9 mujeres con satisfacción laboral media; 5 hombres y 3 mujeres con satisfacción laboral alta; se debe implementar medidas correctivas inmediatas.

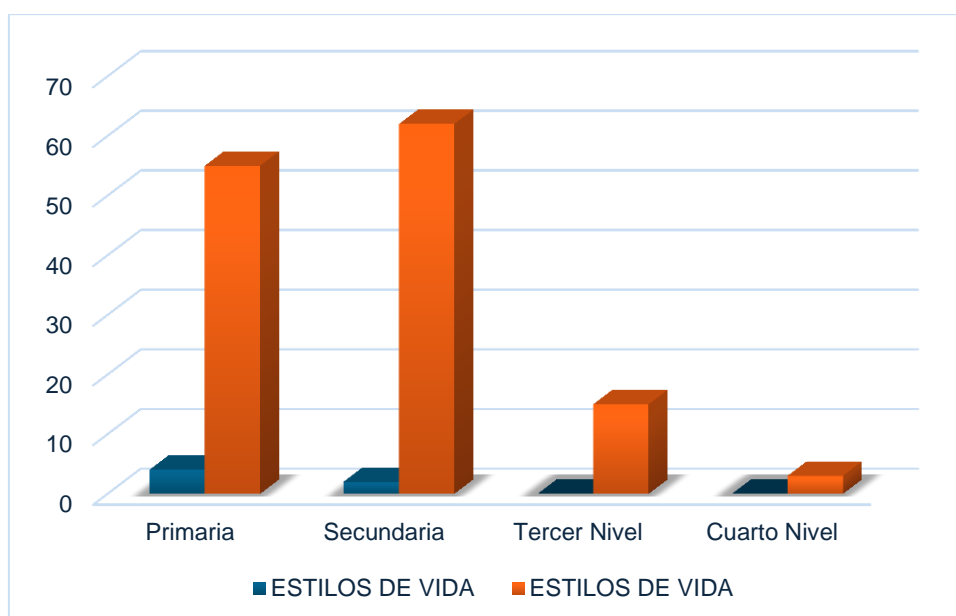
Según (Rojas et al., 2013), su investigación reafirmó la existencia de diversas inequidades en la estructura y funcionamiento de la universidad. Además del género, se

identificaron variables como las oportunidades de ascenso, los mecanismos de contratación, la desigualdad salarial y, en particular, la ausencia de la aplicación de los principios democráticos en la toma de decisiones.

4.2.5.5 Nivel de educación – Estilos de vida

Figura 24

Correlación de la variable nivel de educación con estilos de vida



Nota. En el estilo de vida bajo se encuentran 6 trabajadores, mientras que en el estilo de vida medio 135.

Tabla 35

Interpretación del Chi-cuadrado Nivel de educación – Estilos de vida

Chi-cuadrado	Interpretación
0,588	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre género y estilos de vida de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 4 trabajadores con nivel de educación primaria y 2 trabajadores con nivel de educación secundaria presentan un estilo de vida bajo mientras 55 trabajadores con nivel de educación primaria, 62 trabajadores con nivel de educación

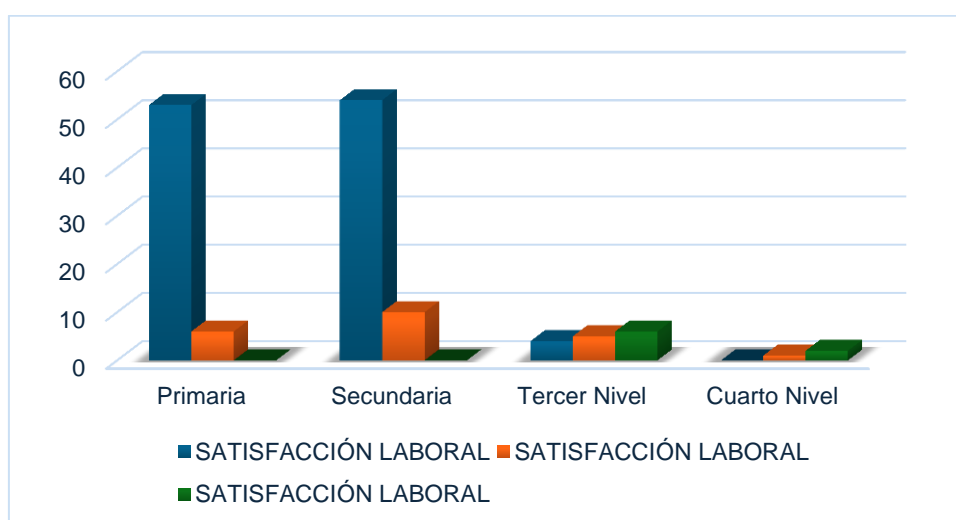
secundaria, 15 trabajadores con educación de tercer nivel y 3 trabajadores con educación de cuarto nivel presentan un estilo de vida medio, se debe implementar atención a los trabajadores.

Para (Cajina, 2020), la Educación se reconoce como un derecho en la constitución de la República, la Educación para la salud también debió haberse legislado e incorporado en los diferentes niveles educativos. Esto habría permitido preparar a la población y a los grupos sociales para promover hábitos y estilos de vida saludables, reducir los factores de riesgo, y otorgar un mayor control sobre su propia salud para mejorarla y evitar costos económicos innecesarios

4.2.5.6 Nivel de educación – Satisfacción Laboral

Figura 25

Correlación de la variable nivel de educación con satisfacción laboral



Nota. 111 trabajadores con satisfacción laboral baja, 22 con satisfacción laboral media y 8 con satisfacción laboral alta.

Tabla 36

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Nivel de educación – Satisfacción laboral

Chi-cuadrado	Interpretación
0,000	El resultado obtenido al ser menor que el umbral 0,05 indica que sí existe correlación entre las dos variables.
V de Cramer	Interpretación
0,503	El resultado obtenido, al situarse en el rango $>0,25$, indica una correlación muy fuerte. En consecuencia, se puede concluir que el nivel de educación tiene influencia directa con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre género y estilos de vida de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 53 trabajadores con nivel de educación primaria, 54 trabajadores con educación secundaria, y 4 trabajadores con educación de tercer nivel presentan un estilo de vida bajo; 6 trabajadores con nivel de educación primaria, 10 trabajadores con nivel de educación secundaria, 5 trabajadores con educación de tercer nivel y 1 trabajadores con educación de cuarto nivel presentan un estilo de vida medio, mientras 6 trabajadores con educación de tercer nivel y 2 trabajadores con educación de cuarto nivel presentan un estilo de vida alto, se debe implementar atención inmediata a los trabajadores.

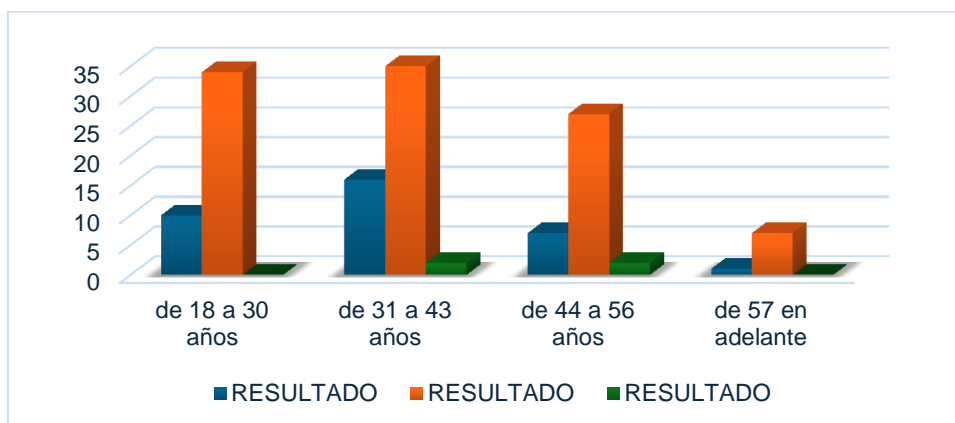
Según (Castillo & Villalpando, 2019), el modelo educativo basado en competencias enfrentó el reto de garantizar que dichas competencias fueran fundamentales para las relaciones sociales y laborales de los estudiantes, facilitando su estabilidad en el empleo, previniendo despidos, malos tratos y bajos salarios. Este modelo tenía como objetivo añadir valor tanto a los estudiantes como a sus empleadores, mostrando que el mercado laboral demanda no solo habilidades cognitivas, sino también competencias sociales, cívicas y ciudadanas, que son clave para el desempeño en el mundo laboral.

4.2.6 Resultados de la correlación de las variables sociodemográficas con el test fantástico

4.2.6.1 Resultado test fantástico – edad

Figura 26

Correlación del resultado con la edad



Nota. 34 trabajadores están en la zona de peligro, 103 se encuentran en algo bajo y 4 con un resultado adecuado.

Tabla 37

Interpretación del Chi-cuadrado Resultado test fantástico - Edad

Chi-cuadrado	Interpretación
0,556	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre la edad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 10 trabajadores: de 18 a 30 años, 16 trabajadores: de 31 a 43 años, 7 trabajadores: 44 a 56 años, 1 trabajador: de 57 en adelante se encuentran en la zona de peligro; 34 trabajadores de 18 a 30 años, 35 trabajadores de 31 a 43 años, 27 trabajadores 44 a 56 años, 7 trabajadores de 57 en adelante se encuentran en algo bajo; 2 trabajadores de 31 a 43 años, 2 trabajadores 44 a

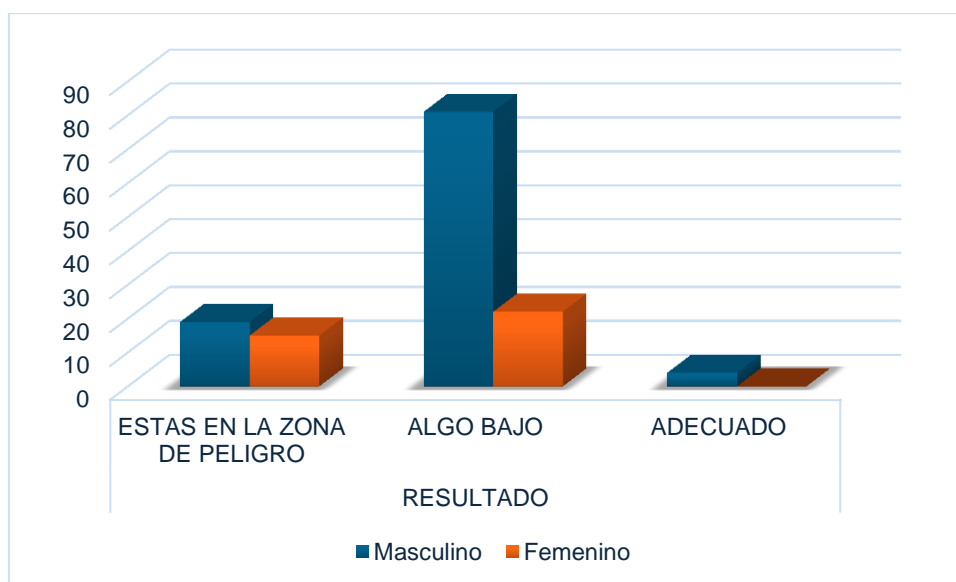
56 años se encuentran en adecuado, se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

Para (Barriga, 2020), el análisis de los hábitos y estilos de vida saludables constituye un área de interés científico, particularmente relevante durante la etapa de la preadolescencia y la adolescencia temprana. Según la clasificación de la OPS-OMS, la preadolescencia se define en los siguientes rangos de edad: de 9 a 12 años para las niñas y de 10 a 13 años para los niños. En cuanto a la adolescencia temprana, abarca a las niñas de 12 a 14 años y a los niños de 13 a 15 años.

4.2.6.2 Resultado test fantástico – género

Figura 27

Correlación del resultado con el género



Nota. 34 trabajadores están en la zona de peligro, 103 se encuentran en algo bajo y 4 con un resultado adecuado.

Tabla 38

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Resultado test fantástico - Género

Chi-cuadrado	Interpretación
--------------	----------------

0,016	El resultado obtenido al ser menor que el umbral 0,05 indica que sí existe correlación entre las dos variables.
V de Cramer	Interpretación
0,243	El resultado obtenido, al situarse en el rango de 0,25 a 0,15, indica una correlación fuerte. En consecuencia, el género tiene dominio directo con la escala de valoración del test.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

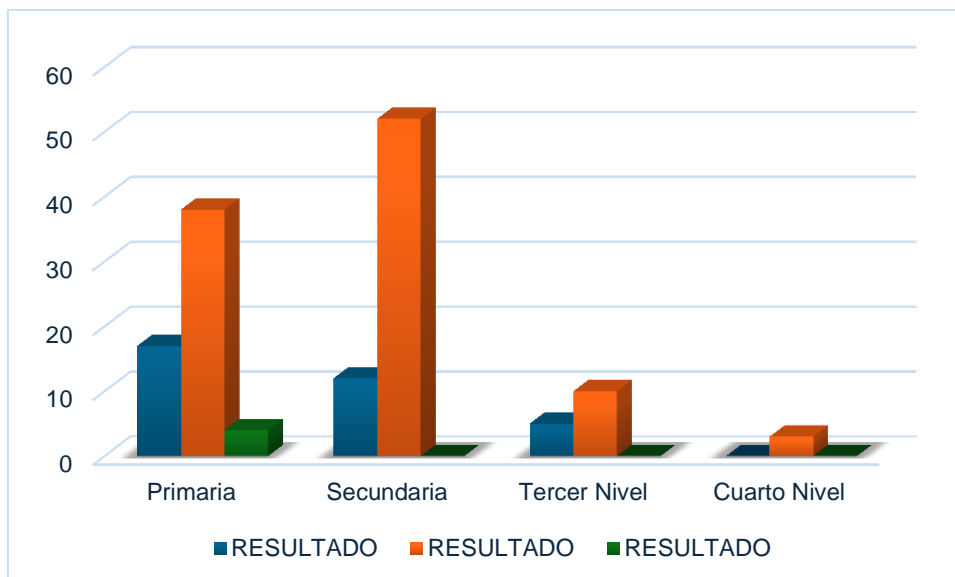
Los resultados de la correlación entre la edad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 19 hombres y 15 mujeres se encuentran en la zona de peligro; 81 hombres y 22 mujeres se encuentran en algo bajo; 4 hombres y 0 mujeres se encuentran en adecuado, se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

Según (Barriga, 2020), los hallazgos de su estudio coinciden con los de una investigación realizada en Venezuela, en la cual se encontró que el 70% de los escolares prefería actividades sedentarias; el 43% había consumido alcohol, con una edad de inicio entre los 9 y 10 años, predominando el consumo en mujeres; el 10% informó haber fumado, y el 9,9% había experimentado con drogas. Estos estilos de vida incrementan el riesgo de desarrollar enfermedades como diabetes, obesidad y trastornos cardiovasculares. De manera similar, estudios previos han confirmado que los estilos de vida observados constituyen factores de riesgo que afectan la salud y el bienestar.

4.2.6.3 Resultado test fantástico – nivel de educación

Figura 28

Correlación del resultado con el nivel de educación



Nota. 34 trabajadores están en la zona de peligro, 103 se encuentran en algo bajo y 4 con un resultado adecuado.

Tabla 39

Interpretación del Chi-cuadrado Resultado test fantástico nivel de educación

Chi-cuadrado	Interpretación
0,138	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables.

Nota. Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los resultados de la correlación entre la edad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Salinerito son los siguientes: 17 trabajadores de primaria, 12 de secundaria y 5 de tercer nivel se encuentran en la zona de peligro; 38 trabajadores de primaria, 52 de secundaria, 10 de tercer nivel y 3 de cuarto nivel se encuentran en algo bajo; 4 trabajadores de primaria se encuentran en adecuado, se debe implementar medidas preventivas inmediatas.

Para (Aponte, 2023), el Test fantástico es una herramienta diseñada para evaluar el estilo de vida en adultos. Un pequeño porcentaje, del 3,7%, reportó haber presenciado el consumo de drogas por parte de personas cercanas, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de educación y prevención en la comunidad. Cabe destacar que

la personalidad no es una característica inmutable, sino que puede evolucionar a lo largo del tiempo, influenciada por factores como la educación, el entorno, las experiencias vitales y el bienestar mental.

4.2.7 Cuadro resumen

Tabla 40

Cuadro de resumen de las variables y correlaciones

Variables	Rangos				
Sociodemográficas					
Edad	De 18 a 30 años	De 31 a 43 años	De 44 a 56 años	De 57 en adelante	Total
	44	53	36	8	141
Género	Masculino		Femenino		Total
	104		37		141
Nivel de Educación	Primaria	Secundaria	Tercer nivel	Cuarto nivel	Total
	59	64	15	3	141
Denominación Test Fantástico (Estilos de vida)			Alto	Medio	Bajo
Familia y Amigos			25	52	64
Actividad Física			18	33	90
Nutrición			46	91	4
Tabaco			72	28	41
Alcohol			68	58	15
Sueño/ Estrés			39	72	30
Tipos de personalidad			25	47	69
Introspección			14	111	16

Conducción/Trabajo	5	47	89
Otras drogas	5	113	23
Resultados Test Fantástico	0	135	6
Denominación Test NTP 394 (Satisfacción laboral)	Alto	Medio	Bajo
Tarea	13	40	88
Relaciones Sociales	17	45	79
Beneficios y/o remuneraciones	12	19	110
Resultado Test NTP 394	8	22	111

Correlaciones Rangos

Edad-Estilos de vida	De 18 a 30 años			De 31 a 43 años			De 44 a 56 años			De 57 en adelante		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	0	43	1	0	51	2	0	33	3	0	8	0

Edad-Satisfacción laboral	De 18 a 30 años			De 31 a 43 años			De 44 a 56 años			De 57 en adelante		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	2	7	35	4	10	39	2	5	29	0	0	8

Género-Estilos de vida	Masculino			Femenino		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	0	102	2	0	33	4

Género- Satisfacción laboral	Masculino						Femenino					
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	5	13	86	3	9	25						
Nivel de educación- Estilos de vida	Primaria			Secundaria			Tercer Nivel			Cuarto Nivel		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	0	55	4	0	62	2	0	15	0	0	3	0
Nivel de educación- Satisfacción laboral	Primaria			Secundaria			Tercer Nivel			Cuarto Nivel		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
	0	6	53	0	10	54	6	5	4	2	1	0

Nota. Interpretación de los resultados obtenidos en un cuadro de resumen. Elaboración propia

4.2.8 Comprobación de hipótesis

Tabla 41

Tabla cruzada estilos de vida y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Estilos de vida	Bajo	5	1	0	6
	Medio	106	21	8	135
Total		111	22	8	141

Nota. Resultados de la correlación entre estilos de vida y satisfacción. Elaboración propia

Tabla 42

Comprobación de hipótesis por los estadísticos Chi-cuadrado

Estadístico	Sig. Bilateral
Chi-cuadrado	0,828

Nota. Resultados de los estadísticos V de Cramer y Chi-cuadrado. Elaboración propia

Tras la aplicación de los estadísticos V de Cramer y Chi-cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0,828, valor superior al umbral de 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) Los estilos de vida no influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Salinerito; y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) Los estilos de vida si influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Salinerito.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En esta investigación se realizó una prueba piloto utilizando el software SPSS para evaluar la fiabilidad (mediante el Alfa de Cronbach) y la confiabilidad (mediante el índice KMO) de los test Fantástico y NTP 394. Los resultados del test Fantástico arrojaron un KMO de 0.754, lo que indica una consistencia interna aceptable, y un Alfa de Cronbach fue de 0.728, situándose en un rango aceptable. Esto permite concluir que el test es confiable y fiable. En cuanto al test NTP 394, se obtuvo un KMO de 0.976, lo que refleja una consistencia interna excelente, y un Alfa de Cronbach de 0.987, ubicándose en un rango excelente, lo que determina que el test es tanto confiable como fiable y puede ser aplicable para este entorno laboral.

Los resultados de la evaluación de los trabajadores, mediante el test Fantástico y el test NTP 394, arrojaron los siguientes porcentajes: en cuanto a los estilos de vida, el 4,3% de los empleados se encuentran en un nivel bajo y el 95,7% en un nivel medio, sin que ningún trabajador presente un estilo de vida alto, lo que se atribuye a diversos factores. En relación con la satisfacción laboral, se observó que el 78,7% de los empleados tienen un nivel bajo, el 15,6% un nivel medio, y solo el 5,7% se encuentra en un nivel alto. Estos resultados permiten concluir que la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con su trabajo, debido a su salario y la falta de crecimiento profesional dentro de la empresa.

Para verificar la hipótesis, se emplearon dos pruebas estadísticas: el V de Cramer y el Chi-cuadrado. En ambas pruebas se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0.828, superior al umbral de 0.05. Como resultado, se aceptó la hipótesis nula (H_0), lo

que sugiere que existe evidencia suficiente para afirmar que los estilos de vida no tienen un impacto en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa.

Se elaboró un manual de mitigación basado en acciones de psicología positiva para prevenir estilos de vida poco saludables e insatisfacción laboral. Entre las estrategias propuestas se incluyeron pausas activas y prácticas de mindfulness, además de iniciativas para fomentar la convivencia entre los empleados. Se concluyó que la capacitación y la difusión de estas medidas son fundamentales para abordar los problemas identificados en esta investigación.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere eliminar ciertas preguntas del test Fantástico (P1, P2, P3, P4, P5, P13, P14, P15, P22) con el fin de incrementar el valor del Alfa de Cronbach y mejorar su fiabilidad. Este ajuste podría dar lugar a un nuevo caso de estudio, aportando así un avance científico.

Además de realizar evaluaciones periódicas a los trabajadores, se recomienda implementar acciones correctivas de manera continua para abordar y reducir la insatisfacción laboral. Estas acciones deben incluir la identificación temprana de factores que afecten el bienestar de los empleados, el ajuste de políticas organizacionales, el fomento de un ambiente de trabajo positivo y el desarrollo de programas de formación orientados al crecimiento personal y profesional. Todo esto contribuirá a mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el rendimiento general de la empresa.

Se recomienda a los estudiantes de pregrado y posgrado que, a partir de este proyecto de investigación, otorguen mayor importancia a los estudios sobre estilos de vida y satisfacción laboral en las empresas del país. Este enfoque puede contribuir a una comprensión más profunda de los factores que influyen en el bienestar de los

empleados, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la productividad y clima organizacional.

CAPÍTULO VI.

6. PROPUESTA

Tras los resultados obtenidos es necesario destacar las acciones de psicología positiva en los trabajadores de la empresa Salinerito, que influye en los estilos de vida y satisfacción laboral.

Según (Domínguez y Ibarra, 2017), sugiere como idea principal adoptar una nueva perspectiva en la psicología, que no se limite únicamente a reparar los aspectos negativos en la vida de las personas, sino que también se enfoque en desarrollar cualidades positivas. Este nuevo enfoque busca comprender las emociones positivas, fortalecer las virtudes, promover el potencial humano y fomentar la búsqueda de la excelencia.

La psicología científica se caracteriza por la regulación de la atención de manera adaptativa hacia un objetivo, así como por los procesos de regulación emocional que son fundamentales para modular el comportamiento con el fin de alcanzar metas específicas. En esencia, se trata de cómo dirigimos nuestros pensamientos, acciones y emociones para lograr nuestros propósitos. Además, abarca habilidades como la capacidad de posponer la gratificación, regular las emociones y controlar impulsos o conductas (Cebolla y Alvear, 2020).

Para reducir los niveles de insatisfacción laboral y de estilo de vida poco saludable entre los trabajadores, se plantea el manual de acciones de psicología positiva, que tiene la siguiente estructura:

6.1 Tema

Manual de mitigación mediante acciones de psicología positiva

6.2 Objetivos

6.2.1 *Objetivo General*

Desarrollar un manual de mitigación mediante acciones de psicología positiva para prevenir los niveles incorrectos de estilos de vida e insatisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Salinerito.

6.2.2 *Objetivos Específicos*

- Recopilar datos sobre los determinantes que contribuyen a la adopción de un estilo de vida inadecuado y a la insatisfacción laboral.
- Esquematizar un conjunto de acciones preventivas concretas orientadas a disminuir el incorrecto estilo de vida y la insatisfacción laboral.
- Formular estrategias destinadas a ser aplicadas en el entorno laboral, con el propósito de optimizar el bienestar integral de todos los colaboradores.

6.3 Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones que los individuos tienen sobre una empresa y su entorno, independientemente de cómo lo perciban los demás. Incluye la manera en que el personal percibe su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales en todos los niveles jerárquicos de la empresa, y la comunicación, tanto formal como informal, entre otros aspectos (Guerrero et al., 2024).

6.4 El estudio del bienestar

Un área de gran relevancia e impacto social es el estudio de las bases del bienestar psicológico, o, en otras palabras, los orígenes de lo que comúnmente llamamos felicidad. Este tema es importante, en primer lugar, porque tiene una gran

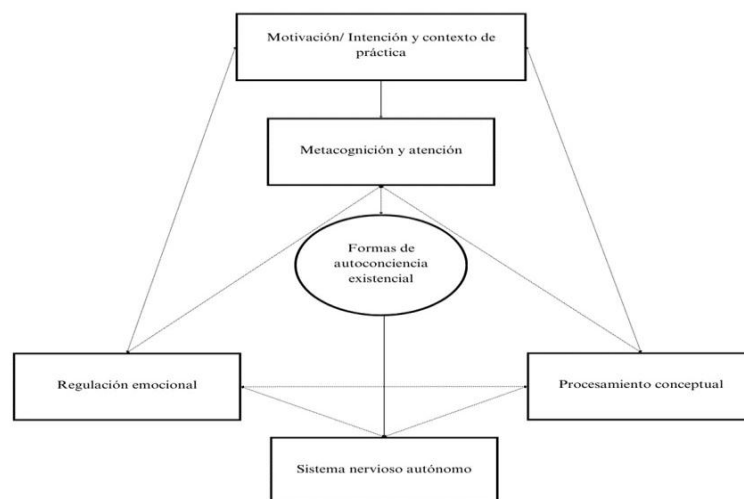
relevancia para las personas. La felicidad es uno de los principales objetivos en la vida de la mayoría, lo que ya lo convierte en un tema de gran interés para la investigación. Además, el estudio del bienestar es crucial debido a las consecuencias que tiene para el bienestar psicológico; no se trata solo de una cuestión de placer o tranquilidad para el individuo, sino que también tiene implicaciones significativas para su salud mental y física, así como para su entorno social y comunitario (Hervás, 2009).

6.5 Sistemas claves para las prácticas de psicología positiva

Los tres fundamentos esenciales del estudio de la Psicología Positiva incluyen: las emociones positivas, las características positivas (tales como virtudes, fortalezas individuales y habilidades) y las instituciones que promueven el desarrollo de estas emociones y características. En años recientes, diversos autores han incorporado un cuarto componente, las relaciones positivas. Por lo tanto, es crucial reconocer las notables oportunidades que ofrece la Psicología Positiva para transformar la práctica educativa basándose en sólidos principios científicos (Palomera, 2017).

Figura 29

Prácticas contemplativas



Nota. Se describe las formas de autoconciencia existencial. Adaptado de (Cebolla y Alvear, 2020).

6.6 Factores de la psicología positiva

Varios investigadores sostienen que uno de los desafíos futuros para la psicología será enfocar un mayor esfuerzo intelectual en el análisis de los aspectos positivos de la experiencia humana. Este enfoque debe centrarse en comprender y potenciar los factores que facilitan el florecimiento de individuos, comunidades y sociedades, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías derivadas de condiciones adversas (Contreras y Esguerra, 2006).

Las intervenciones de psicología positiva cubiertas en este manual incluyen las siguientes:

Figura 30

Factores de psicología positiva 1-8



Nota. Se describe los factores. Adaptado de (Sánchez et al., 2008).

Figura 31

Factores de psicología positiva 9 -16



Nota. Se describe los factores. Adaptado de (Sánchez et al., 2008).

Figura 32

Factores de psicología positiva 17-21



Nota. Se describe los factores. Adaptado de (Sánchez et al., 2008).

Tabla 43*Factores de psicología positiva*

Factor	Descripción
Sentido de humor	La alegría y la risa son componentes esenciales de tu vida diaria; te apoyan en momentos difíciles o complicados y te ayudan a reducir la tensión.
Gratitud	Percibes que la vida te ofrece alegrías tanto en los pequeños como en los grandes detalles, y te sientes agradecido por ello.
Manejo emocional	Tienes a tu disposición herramientas y técnicas para aprovechar tus emociones, ya sean positivas o negativas. Esto no significa que no las experimentes, sino que, al sentirlas, las entiendes y las conviertes en información valiosa. Esta transformación te permite utilizar cualquier emoción de manera constructiva y te ayuda a mejorar en diferentes aspectos.
Universalismo	Le das valor a preservar el planeta, resguardarlo de daños ambientales y ser considerado con los seres vivos que lo comparten.
Organización	Es una habilidad valiosa para anticipar lo que podría suceder y estar preparado/a para diversas eventualidades.
Armonía	Tienes un equilibrio emocional notable; rara vez te alteras y sueles mantener la calma y la serenidad.
Curiosidad	Te atrae la novedad y encuentras placer en descubrir lo desconocido. Prefieres alternar entre proyectos o tareas para mantener tu motivación. Es probable que disfrutes de cambiar tus lecturas, viajar a nuevos destinos, y probar comidas variadas. En resumen, te encanta el cambio
Aceptación	Cuando has intentado algo varias veces sin éxito, eres capaz de discernir cuándo es más adecuado aceptar la situación en lugar de seguir insistiendo. Esto no significa resignación, sino tener la sabiduría para establecer límites a

	la perseverancia.
Calidad	Buscas y valoras el trabajo bien hecho, y te dedicas con esmero para lograr un buen resultado
Equidad	Valoras que todas las partes reciban un trato igualitario y te sientes satisfecho cuando has sido justo.
Persistencia	Da lo mejor de ti para alcanzar tus metas, manteniendo la constancia a pesar de los obstáculos, y siendo capaz de adaptarte y reconocer cuándo es necesario aceptar que la perseverancia tiene sus límites
Compromiso	Cumples con tus promesas, valoras los compromisos que has asumido y te esfuerzas al máximo para cumplirlos.
Honestidad	Te comunicas de manera clara, directa y sincera, manteniendo al mismo tiempo un sentido de tacto.
Innovación	Eres hábil en la innovación y en explorar nuevas formas de hacer las cosas, ya sea en ideas o en objetos. Mantienes la mente abierta a cualquier posibilidad, ya que entiendes que, aunque algunas ideas puedan parecer extrañas al principio, pueden terminar siendo exitosas.
Crecimiento	Te gusta enfrentarte a retos que representen un desafío personal o profesional y que te brinden una sensación de superación y crecimiento.
Cooperación	Habitualmente colaboras y trabajas en estrecha cooperación, sintiendo que los miembros de tus proyectos o equipos aportan esfuerzos conjuntos para alcanzar un objetivo común.
Directividad	Sueles tomar el control de las situaciones y guiar a otras personas para alcanzar un objetivo.
Análisis	Te das tiempo para reflexionar y evaluar la situación y las distintas opciones antes de tomar una decisión o actuar. No te agrada decidir sin haber pensado, ya que prefieres tener tiempo para meditar tu respuesta.
Legado	Tu motivación principal es contribuir positivamente al mundo, ya sea ayudando a personas o participando en

	proyectos de mayor envergadura. Involucrarte en iniciativas que tengan un impacto significativo te permite sentir un propósito en lo que haces.
Positividad	Después de considerar tanto los aspectos positivos como los negativos, tiendes a enfocarte más en lo bueno y a ver el vaso medio lleno.
Vitalidad	Sientes una gran cantidad de energía, motivación y concentración para llevar a cabo lo que te propones. Necesitas mantenerte activo/a para liberar la energía que sientes, ya que se acumula si no encuentras una forma de canalizarla

Nota. Interpretación de los factores de psicología positiva. Elaboración propia

6.7 Acciones preventivas de los factores de psicología positiva

Los psicólogos positivos están enfocando cada vez más su atención en el ámbito práctico, incluyendo intervenciones terapéuticas diseñadas específicamente para mejorar la calidad de vida de las personas. La psicología positiva resulta útil en la promoción, prevención e intervención al abordar al individuo considerando tanto sus fortalezas como sus dificultades. Esto facilita el uso de las cualidades personales, sociales y culturales identificadas como una forma eficaz de superar obstáculos (Nansook et al., 2013).

Tabla 44

Acciones preventivas

Factor	Objetivo	Acción
Sentido del humor	Transformar nuestro estado emocional hacia uno más positivo y alegre.	Selecciona una película que sea alegre y entretenida o que tenga escenas que resalten el lado humorístico de las situaciones. Si es posible, te sugerimos verla en compañía y luego discutir las

		escenas, intentando vincularlas con experiencias de tu propia vida. Esto te permitirá tomar distancia y reducir la intensidad de cualquier emoción negativa que esa situación pueda haber generado.
Gratitud	Fortalecer la gratitud cuando se encuentra en equilibrio en la persona.	Encuentra un momento fijo del día para reflexionar sobre algo que aprecias de la persona a quien deseas expresar gratitud. Puede ser un gesto, una palabra, un acto, o un detalle especial que hayas notado. Si algo te viene a la mente en un momento inesperado, anótalo para no olvidarlo. Luego, elige cómo comunicarlo, usando tu creatividad, y hazle saber cuánto valoras lo que ha hecho o dicho, y lo agradecido que estás por ello.
Manejo emocional	Aliviar nuestra tristeza cuando nos sentimos desanimados sin una razón aparente o cuando la tristeza sea leve.	Identifica las canciones que te entristecen y analiza cuáles generan una mayor intensidad emocional en ti. Mantén estas canciones localizadas y de fácil acceso para que, cuando experimentes sentimientos de tristeza, melancolía o nostalgia, puedas liberar esas emociones de manera rápida e intensa. Esto te ayudará a recuperar tu equilibrio y retomar tus actividades lo antes

		posible.
Universalismo	Considerar la importancia de proteger el medio ambiente, cuidar de la Tierra y ser respetuosos con todos los seres vivos, reconociendo que somos parte de un espacio compartido que debemos preservar y respetar.	Sugerir al grupo que cada miembro identifique, de manera individual, su ser vivo favorito. Esto puede referirse a un animal específico, como un tiburón blanco, o de manera más general, a un entorno natural como una montaña, un bosque, un lago, una playa o un parque natural como Sierra Nevada. Por un día, cada uno actuará como representante único de su “especie” en un Consejo.
Organización	Controlar el uso recreativo de las redes sociales, el correo electrónico, y otros similares, para que no afecten el desarrollo de las actividades diarias.	Asignar períodos específicos cada día (por ejemplo, media hora por la mañana y media hora por la tarde) para revisar redes sociales, WhatsApp, y otros similares por razones no laborales, con el fin de evitar distracciones constantes durante las tareas diarias y mantener la concentración.
Armonía	Promover una actitud más reflexiva frente a los problemas, manteniendo una distancia emocional, especialmente en situaciones en las que no podemos hacer nada de inmediato.	Este es un ejercicio de visualización. Implica cerrar los ojos e imaginarse como un árbol. Se puede iniciar el ejercicio recorriendo el cuerpo, asociando los pies con las raíces, las piernas con el tronco, el torso con el tronco principal, los brazos con las ramas, y los dedos de las manos y la cabeza con las hojas y

		brotos pequeños.
Curiosidad	Aprovechar la curiosidad como una fuente de disfrute al organizar actividades que permitan conocer nuevas culturas.	Planificar una comida mensual con amigos o familiares en la que cada ocasión esté dedicada a un país o cultura diferente. La persona deberá investigar sobre la gastronomía, costumbres, vestimentas, idiomas y demás aspectos de esa cultura, y organizar una velada que refleje dicha temática.
Aceptación	Practicar estrategias de aceptación de manera distinta a la forma en que lo hacemos habitualmente.	La persona escribe en post-its verdes las situaciones que ha aceptado, anotando debajo de cada una al menos dos estrategias que le han ayudado a lograrlo. Cuanto más detallada sea la descripción de las estrategias, mejor. En los post-its amarillos, escribe las situaciones que le resultan difíciles de aceptar y que le causan malestar, y los coloca en una mesa de manera que pueda verlos todos juntos.
Calidad	Desarrollar nuestra capacidad para prestar atención a los detalles.	Se sugiere un ejercicio que permita a la persona concentrar todos sus sentidos en una tarea específica: preparar una delicatessen. Esto puede implicar cocinar un plato especial y elaborado, crear un documento que demande gran precisión, o realizar una pintura con un

		enfoque en el realismo o la calidad, además de la expresión artística.
Equidad	Fomentar la equidad desde un enfoque inusual, defendiendo un tema con el que no se está de acuerdo.	Selecciona un tema que comúnmente cause controversia entre tus amigos, familia o pareja. Durante un día, cambiarás de rol y actuarás como “abogado de oficio” de la posición opuesta a la que sueles defender. Investiga y encuentra argumentos a favor de esa postura, y si es necesario, anótalos.
Persistencia	Reconocer los logros alcanzados no solo al final de un proyecto, sino también a lo largo del proceso.	En una cartulina, dibuja un camino que conduzca a una meta, representando el proyecto en el que estás trabajando. A medida que analices y reflexiones sobre el proyecto, identifica los aprendizajes obtenidos, oportunidades, contactos y nuevos caminos descubiertos. Coloca estos elementos a lo largo del camino, usando símbolos para representarlos.
Compromiso	Crear energía e ilusión a través de la asunción de compromisos, y reconocer el bienestar que estos generan.	Las personas con esta fortaleza experimentan alta motivación y entusiasmo (estado de flow) al trabajar en sus compromisos. Durante el proceso, deben tomarse un minuto para reflexionar sobre el bienestar que sienten al cumplir con estos

		compromisos y registrar sus pensamientos, emociones y acciones en un cuaderno de notas.
Honestidad	Discutir sobre la honestidad, incluyendo su impacto en los demás, así como los beneficios y limitaciones de ser honesto.	Seleccionar a una persona del entorno conocida por su honestidad y mantener una conversación reflexiva sobre la honestidad. Hablar sobre el acto de ser honesto, su impacto en los demás y cualquier reflexión adicional que pueda surgir durante la conversación.
Innovación	Balancear la aplicación de la innovación al adaptar nuevas ideas a costumbres u objetos tradicionales.	Cada semana, selecciona un objeto o una idea y dale un uso totalmente nuevo. Deberás idear y aplicar nuevos usos para el objeto elegido a lo largo de esa semana. Por ejemplo, usar un envase de leche como maceta o una jarra de cristal como lámpara.
Crecimiento	Desarrollar un proceso de crecimiento al enfrentar retos que surgen de manera inesperada.	Seleccionar un objetivo desafiante que requiera superación personal y crecimiento. Analizar los pasos necesarios para alcanzarlo y organizarlos en un esquema o ruta a seguir. Establecer fechas límite para completar cada uno de estos pasos.
Cooperación	Promover la participación y colaboración de todos los miembros de la familia a través de la reflexión y la	Redactar una declaración conjunta entre los miembros de la familia que refleje sus valores, gustos, deseos e ilusiones. Los padres

	experiencia compartida.	deberán proponer un modelo básico que luego cada miembro trabajará individualmente antes de colaborar en la versión final.
Directividad	Hacer una reflexión consciente sobre nuestra inclinación hacia la directividad.	Analizar dos situaciones retrospectivamente: una en la que nosotros hayamos tomado el control y otra en la que lo haya asumido otra persona.
Análisis	Examinar nuestros pensamientos negativos más frecuentes e intensos, así como las emociones desagradables asociadas.	Durante una semana, cada día registraremos en un cuadro la siguiente información en su sección correspondiente, cada vez que identifiques un pensamiento negativo intenso o una emoción desagradable significativa.
Legado	Apreciar el valor de detenerse para transmitir y compartir.	Reconocer la importancia de transmitir y compartir valores con la familia, amigos y otras personas que los necesiten, incluso si diariamente mostramos cariño y delicadeza en nuestras interacciones.
Positividad	Aplicar una fortaleza en equilibrio, como la positividad, para ayudar a que otras personas también	Durante una semana, presta atención a los momentos potenciales de positividad en tu rutina diaria. Actúa como un

	la experimenten.	"observador de la positividad" y busca fomentar esta actitud en situaciones cotidianas con los demás.
Vitalidad	Enfocarse en la calidad de las actividades que generan ilusión y vitalidad.	La idea principal es centrarse en la calidad de las actividades en lugar de la cantidad, para valorar más cada una de ellas. También es importante tomarse el tiempo necesario para apreciar cada actividad que se realice.

Nota. Acciones preventivas de los factores de psicología positiva. Adaptado de (Sánchez et al., 2008).

6.8 Estrategias de psicología positiva

En la actualidad, la psicología organizacional no es simplemente una estrategia, sino una necesidad crucial que las empresas deben aplicar de manera adecuada. Su implementación ayuda a resolver numerosos problemas que surgen a lo largo del camino, desde el inicio del negocio, como la inversión, la selección del personal adecuado, y la aceptación de clientes. Esto contribuye a una buena productividad y permite a la empresa mantenerse en el mercado y alcanzar sus objetivos (Galarza et al., 2021).

6.8.1 Pausas activas

Una pausa activa o gimnasia laboral tiene el propósito de aliviar la tensión muscular, mejorar la movilidad de las articulaciones, corregir malas posturas, reducir las cargas osteomusculares causadas por mantener posiciones prolongadas, y mitigar la falta de concentración y el mal humor. También permite interrumpir temporalmente actividades que impliquen movimientos repetitivos. La falta de actividad física aumenta considerablemente el riesgo de enfermedades no transmisibles, siendo el sedentarismo

laboral una causa importante, ya que se refiere a la falta de ejercicio regular debido a las tareas relacionadas con el trabajo. Por esta razón, las pausas activas se han convertido en una herramienta fundamental para la seguridad y salud en el trabajo (Niño et al., 2020).

Tabla 45

Descripción de las pausas activas

Extremidad	Descripción
Cuello	La nuca, que comúnmente se refiere al cuello, es una zona donde la tensión muscular se siente con mayor intensidad, y si la persona está estresada, esta rigidez puede resultar dolorosa. Realizar ejercicios específicos para el cuello ofrece varios beneficios, tales como reducir el dolor de espalda, aumentar la flexibilidad, relajar los músculos, disminuir la tensión, y fortalecer la parte posterior del cuello. Esto contribuye a una mejor interacción entre el cuerpo y el trabajador.
Manos	Algunos de los beneficios de realizar ejercicios para las manos incluyen: fortalecer tanto las manos como las muñecas, aumentar la fuerza de las manos, mejorar la destreza, relajar los músculos, reducir el riesgo de enfermedades, reforzar los tendones y fortalecer los dedos.
Brazos	Los movimientos destinados a relajar los brazos

deben realizarse de manera pausada para alcanzar el objetivo de la actividad sin causar daño o tensión innecesaria. Por ejemplo, es importante tener en cuenta lo siguiente: fortalecer la muñeca, los antebrazos, los codos y los hombros, relajar los músculos, reducir la tensión y estirar los músculos.

Nota. Pausas activas. Adaptado de (Niño et al., 2020).

6.8.2 Mindfulness

La práctica de mindfulness es una técnica integrada que proporciona una comprensión de las raíces de la angustia emocional y ofrece un camino para liberarse de los patrones que agravan el sufrimiento en las dificultades y el dolor ya presentes. Nos ayuda a reconocer y abordar las vulnerabilidades y desafíos universales que son parte intrínseca de la experiencia humana (Rodríguez J. , 2019).

Tabla 46

Elementos del mindfulness

Elemento	Descripción
El desarrollo de la conciencia	A través de prácticas formales, como la meditación sentada, el escáner corporal y la meditación en movimiento, así como prácticas informales, como la atención plena durante actividades cotidianas como ducharse, lavarse los dientes, lavar los platos, comer o caminar.
Un marco actitudinal	En el que se promueven la amabilidad, la curiosidad y la

concreto	apertura para estar plenamente presente durante la experiencia.
----------	---

La comprensión de la vulnerabilidad humana	Esto nos lleva a entender que el sufrimiento es una parte intrínseca de nuestra experiencia, pero que hay métodos disponibles que nos ayudan a identificar y dejar atrás los patrones habituales que perpetúan y agravan dicho sufrimiento.
--	---

Nota. Elementos para la práctica del Mindfulness. Adaptado de (Rodríguez J. , 2019).

BIBLIOGRAFÍA

- Alberti, L. (2005). Estilos saludables de vida y su relevancia en la salud del individuo. *Hum Med*, 5(2), 1-16. <https://doi.org/1727-8120>
- Alcañiz, M. (2008). Cambios demográficos en la sociedad global. *Papeles de población*, 14(57), 1-29. <https://doi.org/2448-7147>
- Aponte, S. (2023). *FANTÁSTICO adaptado para la identificación de aspectos que inciden como factores de riesgo frente a los Estilos de vida de niños y niñas de 11 años de edad en la Biblioteca Comunitaria Il Nido del Gufo, en Bogotá*. Repositorio Universidad Santo Tomás: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/51248/2023sugeyaponte.pdf?sequence=1>
- Arce, L., & Rojas, K. (2020). Factores que influyen en el estilo de vida de los funcionarios de una universidad estatal de Costa Rica: nivel educativo, estado civil y número de niños. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 1-8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/urj.v12i2.3151>
- Baltar, F., & Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3926/ic.294>
- Barriga, T. (2020). Instrumento "Fantástico" para medir el estilo de vida saludable de adolescentes de la comuna de Bulnes. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/2452-4638>
- Cajina, L. (2020). Importancia de la educación para la salud en currículo educativo. *Revista electrónica de conocimientos , saberes y prácticas*, 3(1), 179. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9799>
- Canova, C., Quintana, M., y Álvarez, L. (2018). Estilos de vida y su implicación en la salud de los estudiantes universitarios de las ciencias de la salud: Una revisión sistemática. *Revista científica UCES*, 23(2), 105-106. <https://doi.org/2591-5266>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER*, 8(1), 5-14. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Carrillo, C., Ríos, M., Fernández, M., Celdrán, F., Vivo, M. d., & Martínez, M. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de

- emergencias de la Región de Murcia. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 1(40), 1-10. <https://doi.org/ISSN 1695-6141>
- Cascales, M. (2022). Effects of emotional labour on exhaustion and job satisfaction of workers in Spain. *SCOPUS*, 107(1), 5 - 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.5565/rev/papers.2965>
- Castillo, J., & Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena*, 14(1), 47. <https://doi.org/1870-557X>
- Cebolla, A., & Alvear, D. (2020). *Fundamentos para un entrenamiento en bienestar basado en prácticas contemplativas*. Kairo's. <https://doi.org/978-84-9988-712-8>
- Cesar, C., Solano, M., María, M., y Gómez, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(6), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Cockerham, W. C. (2005). *Health Lifestyle Theory and the Convergence of Agency and Structure*. *Journal of Health and Social Behavior*.
- Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las*. <https://www.casadellibro.com/libro-pruebas-y-evaluacion-psicologicas-introduccion-a-las-pruebas-y-a-la-medicion-4-ed/9789701029367/752076>
- Colombo, D. (2022). *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2020). https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319. <https://doi.org/1794-9998>
- Deloitte. (2023). Gen Z and Millennial Survey : <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf>
- Domínguez, R., y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y palabra*, 21(96), 660-679. <https://doi.org/1605-4806>

- Elizondo, J., Guillen, F., y Inés, A. (2005). Prevalencia de actividad física y su relación con variables sociodemográficas y estilos de vida en la población de 18 a 65 años de Pamplona. *Rev Esp Salud Pública*, 79(5), 565. [https://doi.org/79: 559-567](https://doi.org/79:559-567)
- Escobedo, J. (2007). El dato en la investigación demográfica: una visión epistemológica. *Papeles de población*, 13(54), 1-13. <https://doi.org/2448-7147>
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 14(65), 1-11. <https://doi.org/1990-8644>
- Fernández, J., Pérez, J., y Peralta, M. (2017). Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 40(3), 1-11. <https://doi.org/doi.org/10.23938/ASSN.0114>
- Galarza, F., Gutiérrez, E., & Santistevan, K. (2021). Productividad de las MIPYMES. La psicología organizacional como estrategia de potenciación en la ciudad de Jipijapa. *Revista Publicando*, 8(32), 61-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2269>
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Guerrero, K., Bustos, J., & Barrientos, C. (2024). Desempeño laboral en trabajadores mexicanos, implicación del capital psicológico y el clima organizacional. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 14(27), 36-45. <https://doi.org/2395-8480>
- Guerrero, L., & Aníbal, L. (2010). Estilo de vida y salud. *Educere*, 14(48), 13-19. <https://doi.org/1316-4910>
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación científica*.
- Hernando, Á., Oliva, A., y Pertegal, M. (2013). Diferencias de género en los estilos de vida de los adolescentes. *Elsevier*, 15(23), 21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/in2013a3>
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(66), 23-41. <https://doi.org/0213-8646>
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (2013). *He Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

- Hurtado, A. (2013). *Alimentación y nutrición*.
<https://www.uv.es/hort/alimentacion/alimentacion.html>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2004). <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Jácome, S., Villaquirán, A., & Meza, M. (2019). Estilo de vida y nivel de actividad física en estudiantes de residencia médica. *CES Med*, 33(2), 1-10.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21615/>
- León, J., & López, B. (2013). La importancia de las variables demográficas y profesionales en la participación de los investigadores en actividades de propiedad intelectual. *Revista Venezolana de información, tecnología y conocimiento*, 10(3), 11-28. <https://doi.org/1690-7515>
- Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2013). *Sampling of Populations: Methods and Applications*. New York: Wiley.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18.
<https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mendoza, G. (2019). Calidad de vida y Satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *GESTAR*, 2(3), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v2i3.0006>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100), 1-11. <https://doi.org/ATI120618V12>
- Nansook, P., Peterson, C., & Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
- Niño, Jairo, y Solano, M. (2020). *Importancia de las pausas activas: Una revisión bibliográfica*. Uniminuto:
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11692/5/TE.RLA_Ni% c3% b1 oJairo-SolanoMaricela_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11692/5/TE.RLA_Ni%c3%b1oJairo-SolanoMaricela_2020.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2024). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Palomera, R. (2017). PSICOLOGÍA POSITIVA EN LA ESCUELA: UN CAMBIO CON RAÍCES PROFUNDAS. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 66-71.
<https://doi.org/0214 - 7823>

- Palomino, J. (2014). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud en la consulta externa de los servicios de mayor demanda del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2014: <https://core.ac.uk/download/pdf/323341435.pdf>
- Parra, R., Arce, M., & Guerrero, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Pizarro, K., & Martínez, O. (2020). *Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas*. *Journal of Science and Research*, 5(CININGEC): <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1046>
- Rodríguez, J. (2019). Cuadernillo de Introducción al Mindfulness MINDFULNESS. *Researchgate*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24206.82246>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Redalyc*, 57(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rojas, M., Moreno, L., y Mendez, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(40), 214. <https://doi.org/0124-5821>
- Salas, J. (2015). Estilos de vida saludables: un derecho fundamental en la vida del ser humano. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 26(2), 39-40. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/rldh.26-2.2>
- Sánchez, M., Espinosa, R., Muñoz, C., Adánez, L., Sevilla, E., García, I., . . . Jiménez, S. (2008). *Manual de ejercicios de psicología positiva aplicada*. Huna Soluciones Gráficas, S.L. <https://doi.org/978-84-87556-68-5>
- Scott, J. W. (1986). *The American Historical Review*, . Gender: A Useful Category of Historical Analysis.
- Seguros, S. (2021). Sircon Seguros: <https://sirconseguros.com/que-son-los-estilos-de-vida-y-trabajo-saludables/#:~:text=Son%20las%20condiciones%2C%20h%C3%A1bitos%20y,realice%20en>
- Statistics., U. I. (2012). *International Standard Classification of Education (ISCED) 2011*. UNESCO.
- Suárez, M. (2022). *La educación determina tener un buen empleo y un mejor salario*. *Revista Gestión digital*: <https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-educacion-determina-tener-un-buen-empleo-y-un-mejor-salario/>

- Urdaneta, G. M., & Fernández, A. V. (2005). *Demografía: conceptos y métodos para el estudio de la población*. Editorial Universidad de La Sabana. .
- Vanderbilt University. (2024). IRIS Center: <https://iris.peabody.vanderbilt.edu/module/env-spanish/cresource/q1/p03/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20entorno%20social%20se,los%20miembros%20de%20la%20familia>.
- Veramendi, N. (2020). Estilos de vida y calidad de vida en estudiantes universitarios en tiempo de Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 247. <https://doi.org/2218-3620>
- Vilca, A. (2017). *Estilos de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Cayetano Heredia*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3070>
- Villar, M., Ballina, Y., Gutierrez, C., & Angulo, Y. (2015). *Análisis de la confiabilidad del test Fantástico para medir Estilos de vida saludables en trabajadores evaluados por el Programa “Reforma de Vida” del Seguro Social de Salud (Essalud)*. <https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/3983>
- Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Teloá.
- Yolany, E., Pinel, S., Contreras, F., Rivas, D., Ardon, E., Nazar, S., y Silva, K. (2016). *Guía de estilos de vida saludables*. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/04/1427525/guia_estilos_de_vida_saludable_en_el_amb-18534.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Carta de aceptación por parte de la empresa Salinerito.

CORPORACIÓN GRUPPO SALINAS

Telefax: (+593) 03-2210-005
e-mail: grupposalinas@salinerito.com
Via El Calvario s/n y Samilagua
Salinas - Guaranda
Ecuador

Oficio No. 014-CG-GS-2024



Salinas, 09 de mayo de 2024

PhD.
Edmundo Cabezas
Docente Tutor
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
En su despacho. -

De mis consideraciones

Ante todo, llegarle con un cordial y atento saludo a nombre de la Corporación Gruppo Salinas. Señor Docente Tutor dando respuesta a su oficio con fecha de hoy s/n, en donde me solicita la aceptación / autorización para que los estudiantes: Cynthia Magali Estrada Hernández y Juan Diego Lema Rodríguez, puedan realizar el trabajo de investigación en las empresas del SALINERITO en la parroquia Salinas de Guaranda.

Siendo uno de los objetivos de la Corporación Gruppo Salinas – SALINERITO de firmar acuerdos de apoyo y cooperación con la academia para proyectos de investigación y vinculación, me permito informarle que su solicitud ha sido aceptada.

Para continuar con la formalidad del proceso se dará a conocer más adelante los requisitos y condiciones con los que deben de cumplir los señores estudiantes.

Sin más de mi parte me suscribo.

Cordialmente,

Don Hugo Trajombo
COORDINADOR GENERAL
CORPORACION GRUPPO SALINAS



www.salinerito.com



CENTRO de EXPORTACIONES
Telefax: (+593) 03-221-0185
e-mail: exportaciones@salinerito.com

Unidades Comerciales:

CONA
Comercialización Nacional
Telefax: (+593) 03-2210-006
e-mail: comercialización@salinerito.com



Anexo 2: Aplicación de la encuesta



Anexo 3: Tabulación en el software SPSS

data programada tesis_cambio.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	EDAD	GÉNERO	NIVELDEEDUCACIÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	de 18 a 30 años	Masculino	Tercer Nivel	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
2	de 31 a 43 años	Femenino	Tercer Nivel	Siempre	Siempre	A veces	Casi Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
3	de 18 a 30 años	Masculino	Cuarto Nivel	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
4	de 31 a 43 años	Masculino	Primaria	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
5	de 18 a 30 años	Masculino	Tercer Nivel	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
6	de 18 a 30 años	Femenino	Secundaria	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
7	de 31 a 43 años	Femenino	Tercer Nivel	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
8	de 31 a 43 años	Masculino	Tercer Nivel	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca
9	de 18 a 30 años	Masculino	Tercer Nivel	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
10	de 44 a 56 años	Masculino	Secundaria	A veces	Casi Nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces
11	de 18 a 30 años	Femenino	Tercer Nivel	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
12	de 18 a 30 años	Femenino	Tercer Nivel	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca
13	de 31 a 43 años	Masculino	Tercer Nivel	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces
14	de 44 a 56 años	Masculino	Secundaria	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces
15	de 31 a 43 años	Masculino	Primaria	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
16	de 18 a 30 años	Masculino	Secundaria	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	Siempre	Siempre	A veces
17	de 31 a 43 años	Femenino	Primaria	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
18	de 31 a 43 años	Masculino	Primaria	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca
19	de 44 a 56 años	Masculino	Tercer Nivel	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
20	de 31 a 43 años	Femenino	Tercer Nivel	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
21	de 44 a 56 años	Masculino	Secundaria	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
22	de 18 a 30 años	Masculino	Secundaria	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca
23	de 18 a 30 años	Femenino	Secundaria	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
24	de 31 a 43 años	Masculino	Tercer Nivel	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca
25	de 18 a 30 años	Femenino	Secundaria	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca
26	de 31 a 43 años	Femenino	Secundaria	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces

Vista de datos Vista de variables

data programada tesis_cambio.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
2	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca
3	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces
4	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca
5	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Siempre	A veces	Casi Nunca	A veces
6	Siempre	A veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
7	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca
8	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces
9	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca
10	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
11	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces
12	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
13	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
15	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
16	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces
17	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
18	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces
19	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi Nunca
20	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
21	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre
22	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces
23	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces
25	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces
26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre

Vista de datos Vista de variables

data programada tesis_cambio.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	P22	P23	P24	P25	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
1	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Moderamente sat...	Muy Satisfecho
2	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
3	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...
4	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Muy Insatisfecho	Moderamente Ins...	Insatisfecho	Insatisfecho
5	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Muy Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho
6	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho
7	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...
8	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...
9	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Insatisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente Ins...	Ni satisfecho ni i...
10	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...
11	A veces	A veces	Casi Nunca	Siempre	Moderamente Ins...	Insatisfecho	Ni satisfecho ni i...	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Moderamente sat...	Moderamente Ins...	Moderamente sat...
12	A veces	A veces	A veces	A veces	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...
13	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...
14	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...
15	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho
16	A veces	A veces	A veces	A veces	Insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderamente Ins...
17	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho
18	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...
19	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho
20	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Muy Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho
21	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...
22	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...
23	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...
24	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
25	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...
26	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Moderamente Ins...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...
27	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho

Vista de datos Vista de variables

data programada tesis_cambio.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	FAMILIA	ACTIVIDAD	NUTRICION	TABACO	ALCOHOL	SUEÑO
1	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Alt
2	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Alt
3	Moderamente Ins...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Alto	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Alt
4	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Medio	Baj
5	Muy Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho	Alto	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Medi
6	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Muy Satisfecho	Medio	Bajo	Alto	Alto	Alto	Baj
7	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	Medi
8	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Muy Satisfecho	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	Alt
9	Ni satisfecho ni i...	Moderamente Ins...	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Alto	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Medi
10	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medio	Alt
11	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente Ins...	Medio	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medi
12	Moderamente Ins...	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medi
13	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Alt
14	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medi
15	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Bajo	Medio	Alto	Alto	Bajo	Medi
16	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni i...	Ni satisfecho ni i...	Alto	Alto	Medio	Alto	Bajo	Alt
17	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alt
18	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Medi
19	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Medio	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alt
20	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Alto	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Alt
21	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Medio	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medi
22	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Satisfecho	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	Alt
23	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alt
24	Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Moderamente sat...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio	Alt
25	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Satisfecho	Medio	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alt
26	Moderamente sat...	Satisfecho	Ni satisfecho ni i...	Moderamente sat...	Satisfecho	Moderamente sat...	Ni satisfecho ni i...	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Alt
27	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Moderamente Ins...	Moderamente Ins...	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Baj

Vista de datos Vista de variables

data programada tesis_cambio.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	SUEÑO	PERSONALIDAD	INTROSPECCION	CONDUCCION	DROGAS	FANTASTICO	VALORACION	TAREA	SOCIAL	BENEFICIOS	NTP314	var	var
1	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Estas en la zona...	Alto	Alto	Alto	Alto		
2	Alto	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Alto	Alto		
3	Alto	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Algo bajo	Medio	Alto	Medio	Medio		
4	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Estas en la zona...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
5	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Alto	Alto		
6	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Alto	Medio	Alto	Medio		
7	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Estas en la zona...	Medio	Alto	Medio	Medio		
8	Alto	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Alto	Medio		
9	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo		
10	Alto	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Medio		
11	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo		
12	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Medio		
13	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Medio	Medio		
14	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Medio		
15	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Alto	Medio	Medio		
16	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		
17	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Estas en la zona...	Alto	Alto	Alto	Medio		
18	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Medio		
19	Alto	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Alto	Alto		
20	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Estas en la zona...	Alto	Alto	Alto	Alto		
21	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Alto	Medio	Medio		
22	Alto	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Medio	Medio		
23	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Medio	Medio		
24	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Alto	Alto	Alto	Alto		
25	Alto	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Alto	Medio	Medio		
26	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Algo bajo	Medio	Medio	Alto	Medio		
27	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Estas en la zona...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo		

Vista de datos Vista de variables

Anexo 4: Entrega de la propuesta del Manual de psicología positiva en la empresa “El Salinerito”

