

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos
humanos del distrito de San Isidro

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Guiliana Georgina Zegarra Barrios

Lima-Perú

2018

DEDICATORIA

A mi padre, por su amor, disciplina, por enseñarme que las dificultades son oportunidades para crecer.

A mi hijo Ethan, por su paciencia y comprensión en esta etapa de nuestra vida.

A mis profesores y compañeros de clases, gracias a ustedes me sentí muy animada y perseverante.

A todos aquellos que tuvieron trabas en el camino, solo les puedo decir que nunca es tarde para empezar, solo hay que dar el primer paso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los participantes en esta investigación, sin su ayuda no habría podido alcanzar este logro.

A mis compañeros y profesores, que con su paciencia y guía me ayudaron a alcanzar esta meta.

A mi familia, que siempre tuvo palabras y gestos de apoyo que valoro mucho.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi investigación titulada "BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SAN ISIDRO-2018", bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Guiliana Georgina Zegarra Barrios

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.1.1 Internacional.....	16
1.1.2 Nacional	19
1.1.3 Local.....	21
1.2 Formulación del Problema	22
1.2.1 Problema Principal	22
1.2.2 Problemas Secundarios	22
1.3 Objetivos	23
1.3.1 Objetivo General	23
1.3.2 Objetivos Específicos.....	23
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	24
CAPITULO II.....	27
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	27

2.1.	Antecedentes.....	27
2.1.1	Internacionales	27
2.1.2	Nacionales	30
2.2	Bases Teóricas.....	32
2.2.1	Bienestar Psicológico	32
2.2.2	Reseña histórica.....	33
2.2.3	Importancia.....	35
2.2.4	Teorías del Bienestar Psicológico	36
2.2.5	Componentes del Bienestar Psicológico	41
2.3	Definición Conceptual.....	41
2.3.1	Bienestar Psicológico	42
2.3.2	Auto aceptación.....	42
2.3.3	Autonomía.....	42
2.3.4	Crecimiento personal.....	42
2.3.5	Propósito en la vida.....	43
2.3.6	Relaciones positivas con otros	43
2.3.7	Dominio del entorno.....	43
3.1	Tipo y diseño de investigación.....	44
3.1.1	Tipo de investigación	44
3.1.2	Diseño de la investigación.....	44
3.2	Población y Muestra.....	45
3.2.1	Población.....	45
3.2.2	Muestra.....	45
3.3	Técnicas e instrumentos de evaluación	47
3.3.1	Ficha técnica.....	47

3.3.2	Descripción del instrumento.....	48
3.3.3	Adaptación	50
3.3.4	Validez	50
3.3.5	Confiabilidad.....	51
3.3.6	Baremación.....	51
CAPITULO IV		53
PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE RESULTADOS		53
4.1	Procesamiento de los resultados.....	53
4.2	Presentación de Resultados	54
4.3	Análisis y Discusión de los resultados	69
4.4	Conclusiones	73
4.5	Recomendaciones.....	74
CAPÍTULO V.....		75
PLAN DE INTERVENCION.....		75
5.1	Denominación del programa	75
5.1.1	Objetivo General	75
5.1.2	Objetivo Especifico	75
5.2	Justificación del problema.....	75
5.3	Establecimiento de objetivos.....	77
5.4	Sector al que se dirige	87
5.5	Establecimiento de conductas problema / meta:	87
5.6	Metodología de la intervención.....	88
5.7	Instrumentos /Material a utilizar	89
5.8	Cronograma	91
Referencias		92

Anexos	98
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	99
Anexo 2. Carta de presentación de la universidad.....	100
Anexo 3. Escala de bienestar psicológico de Carol Riff	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Identificación de las variables</i>	46
Tabla 2. <i>Niveles de bienestar psicológico</i>	49
Tabla 3. <i>Baremos generales de la Escala de Bienestar Psicológico y sub-escalas</i>	52
Tabla 4. <i>Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Bienestar Psicológico.</i>	54
Tabla 5. <i>Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al bienestar psicológico.</i>	54
Tabla 6. <i>Nivel de Bienestar Psicológico</i>	57
Tabla 7. <i>Nivel de Auto aceptación</i>	58
Tabla 8. <i>Nivel de relaciones positivas</i>	60
Tabla 9. <i>Niveles de autonomía</i>	62
Tabla 10. <i>Nivel de Dominio del Entorno</i>	64
Tabla 11. <i>Niveles de propósito de vida</i>	66
Tabla 12. <i>Nivel de Crecimiento Personal</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Resultados del nivel de Bienestar Psicológico	57
<i>Figura 2.</i> Resultados del nivel de la dimensión de Auto aceptación	58
<i>Figura 3.</i> Resultados del nivel de la dimensión Relaciones Positivas	60
<i>Figura 4.</i> Resultados del nivel de la dimensión Autonomía	62
<i>Figura 5.</i> Resultados del nivel de Dominio del Entorno.....	64
<i>Figura 6.</i> Resultados del nivel Propósito en la Vida.....	66
<i>Figura 7.</i> Resultados del nivel Crecimiento Personal	68

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos humanos del distrito de San Isidro -2018. La investigación que se realizó es de tipo descriptivo no experimental, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores entre hombres y mujeres. Los resultados se obtuvieron a través de la encuesta, utilizando la "Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff", prueba que mide el nivel de bienestar psicológico, así como los niveles de sus respectivas seis dimensiones, previamente se estableció la validez y confiabilidad del instrumento, cuya adaptación se realizó con una muestra de personas que laboran en una empresa limeña. Se obtuvo un resultado dividido, un 30% de la muestra alcanzó un nivel "normal" de bienestar psicológico, mientras que otro 30% obtuvo un nivel "bajo", las dimensiones en donde se obtuvieron los niveles más deficientes fueron autonomía (60%), relaciones positivas con los demás (60%), dominio del entorno (37,5%) y crecimiento personal (80%).

***Palabras clave:** Bienestar psicológico, factores estresantes, insatisfacción laboral, bajo desempeño, clima laboral, auto aceptación, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas, propósito de vida.*

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the level of psychological well-being in workers of a human resources consultant in the district of San Isidro -2018. The research that was carried out is of a non-experimental type, the sample consisted of 40 workers between men and women. The results were obtained through the survey, using the "Scale of psychological well-being of Carol Ryff", a test that measures the level of psychological well-being, as well as the levels of their respective six dimensions, previously established the validity and reliability of the instrument, whose adaptation was made with a sample of people who work in a Lima company. A divided result was obtained, 30% of the sample reached a "normal" level of psychological well-being, while another 30% obtained a "lower" level, the dimensions where the poorest levels were obtained were autonomy (60%), positive relationships with others (60%), control of the environment (37.5%) and personal growth (80%).

Key- words: *Psychological well-being, stressors, job dissatisfaction, poor performance, work environment, self-acceptance, autonomy, control of the environment, personal growth, positive relationships, life purpose.*

INTRODUCCIÓN

El trabajador es considerado como aquella persona que realiza un trabajo, de forma voluntaria y es remunerado por ello, sin embargo, cada día cobra más fuerza el concepto de activo muy valorado, ya que muchas empresas han reconfirmado el valor de un trabajador. En un mundo globalizado, competitivo y lleno de factores estresantes, es común encontrar insatisfacción laboral, bajo desempeño o un pésimo clima laboral, dejando de lado un factor importantísimo en la vida de las personas como es el bienestar psicológico.

Cada día es más común encontrar empresas que toman en cuenta y valoran el factor humano traducido en satisfacción laboral, se preocupan por la rotación, sus beneficios, bonos por productividad y que trabajen en un ambiente grato que incremente la productividad, se ha convertido en una de las principales preocupaciones en las áreas de recursos humanos, sin embargo, a veces nos enfrentamos a situaciones o factores estresantes que influyen en el trabajador y pueden afectar su integridad laboral como personal. Los factores de medición y rendimiento van a favor de las empresas, pero pocos son los que investigan y preocupan acerca del bienestar psicológico de sus trabajadores, anualmente se realizan encuestas acerca de su situación en la empresa mas no se profundiza en las dimensiones importantes en la valía de un ser humano como son la autonomía o el propósito de vida. Es por ello que se debe tener como meta institucional la satisfacción del trabajador para que su competitividad crezca, así como la empresa que se dedica a tomar como protagonista a su activo más valioso.

El presente trabajo de investigación titulado "BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE UNA CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO-2018" es de tipo descriptivo no experimental, teniendo como sujeto de

estudio a los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos, teniendo como elementos fundamentales las seis dimensiones del bienestar psicológico.

El presente trabajo se realizó con la finalidad de incrementar el nivel de bienestar de los trabajadores de la consultora de recursos humanos del Distrito de San Isidro, la estructura es por capítulos. En el capítulo I se describe la problemática de como la ausencia de bienestar psicológico afecta a los trabajadores y/o las instituciones a nivel internacional, nacional, local, así como también a la institución en la que se realiza la investigación.

En el capítulo II se expone el marco teórico, los antecedentes internacionales, nacionales y las bases teóricas de la investigación.

En el capítulo III detalla la metodología de la investigación, la variable y la operacionalización, el tipo, el diseño, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de medición.

En el capítulo IV se expone la técnica de procesamiento de resultado, así como la tabla de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo V se presenta el programa de intervención psicológica cuyo propósito es restaurar y desarrollar el bienestar psicológico en los trabajadores de la institución evaluada.

Se intenta que la presente investigación sirva de referencia y ayuda para mejorar los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores y de esta manera contribuir con la satisfacción personal de cada participante.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Desde que se descubrieron los principales métodos para combatir enfermedades, hemos relacionado salud con la ausencia de enfermedades o bienestar con una vida holgada, sin preocupaciones, hoy por hoy nos enfocamos y le damos más valor a la prevención, la promoción y las campañas para anticiparnos y/o dar solución a las situaciones débiles, tanto en lo físico como lo psicológico. En una sociedad que dignifica y necesita el trabajo para poder subsistir, es de vital importancia que las personas económicamente activas, gocen de un trabajo remunerado, así como de la necesidad de hallarse plenamente saludables, física y psicológicamente.

El bienestar psicológico tiene un amplio concepto ya que abarca muchas dimensiones, dirigidas al equilibrio del ser humano y su buen funcionamiento en el desarrollo de la vida, esta condición muchas veces se ve mermada por los acontecimientos diarios y el ritmo de vida en el que vivimos, entre ellos, el trabajo puede convertirse en aquel factor desencadenante de desequilibrios, y a pesar de que todos deseamos lograr ese status no todos sabemos cómo alcanzarlo. En las grandes transnacionales, así como en medianas y pequeñas empresas mundiales, se está implementando el factor humano como una de sus principales potencias e inversiones, ya que a través del bienestar psicológico y general del trabajador se refleja la productividad, motivación, menor rotación y satisfacción laboral en las empresas. Todo esto ha generado que las respectivas áreas de recursos humanos y/o de bienestar, implementen planes y utilicen buena parte de los recursos para el beneficio del trabajador.

En un informe realizado por el diario Gestión (2018) se expone que el mercado laboral peruano presenta una baja productividad debido al subempleo y a la informalidad, si analizamos el origen del problema, podríamos adelantar diciendo que la baja productividad tiene mucha connotación psicológica, ya que un trabajador que esté motivado y con un propósito de logro marcado será un colaborador productivo, ante la ausencia de bienestar psicológico es que obtenemos esos resultados poco alentadores.

En su investigación titulada "Riesgos psicosociales", tuvieron como fin poder exponer la interacción del medio ambiente de trabajo, las condiciones laborales, su cultura y las relaciones entre los trabajadores, demostrando que si interactúan negativamente pueden desencadenar perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento, y cambios bioquímicos que son precedentes de enfermedades mentales y físicas. (Raffo Lecca, Raez Guevara y Cachay Boza, 2013)

Por lo descrito previamente y conociendo su importancia en las organizaciones, es de carácter necesario el poder realizar la evaluación e investigación, de esta manera se podrá implementar el plan de intervención e incrementar los niveles de bienestar psicológico en los participantes.

1.1.1 Internacional

Uno de los descontentos más graves en cuanto a la relación bienestar psicológico-trabajador, es la falta de empleo y oportunidades, el tiempo se prolonga y debilita psicológicamente a la persona por no poder generar ingresos y tener calidad de vida.

De acuerdo con un informe que presentó la OIT (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-tendencias 2018) la tasa de desempleo mundial se mantuvo estable después de una caída en el 2016, es por esta razón que el desempleo este año debería estar al mismo nivel que en el 2017, con cifras de 5,6 por ciento y 192 millones de desempleados aproximadamente, aun con una cifra estable y a pesar de los esfuerzos, la economía mundial aún no crea empleos suficientes, se destaca como dato que la participación femenina aún muy por debajo de los hombres , además que aceptan empleos de menor calidad y con sueldos más bajos.

En el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff, cuyas dimensiones son seis, encontramos la autonomía y las relaciones positivas como factores importantísimos en el desarrollo de la persona que conllevan al estudio y evaluación de estas, profundizando en las áreas emocionales, el afecto positivo y negativo, el crecimiento personal y la satisfacción que son el resultado del equilibrio. Rosa-Rodríguez, Negrón, Maldonado, Quiñones y Toledo (2015). Es por esta razón que el Guttmacher Institute a través de un estudio demostró que las mujeres al hacer prevalecer su autonomía y entablar relaciones positivas tuvieron mayor y mejor participación en el mercado laboral, así como estabilidad económica, contribuyendo con más ingresos y a la disminución de desigualdad salarial por género, UNFPA (2013).

Es más frecuente encontrar centros de labores donde tienen más claro y presente el concepto de bienestar para el trabajador, éste engloba el bienestar psicológico y físico, no solo por las leyes y decretos, sino también por el conocimiento de las obligaciones hacia los trabajadores y la contratación de personal más culturizado. Es por ello que el Comité Mixto de Salud en el Trabajo, decretó en 1995 lo siguiente: “Promover y

mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.” (OIT/OMS, 2009).

Asimismo, la OMS (2017) informa que los trastornos de ansiedad y depresión, que cada día va en aumento, tanto por el desempleo, así como el estrés laboral que genera el tener un empleo, tienen repercusiones en el ámbito laboral a nivel mundial ya que se estima que las pérdidas de productividad han sido de aproximadamente U\$1billion, suma considerable teniendo en cuenta que no todas las empresas son evaluadas y que muchas personas trabajan bajo regímenes informales, es por ello que en el 2013, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó un plan de acción que comprende el periodo 2013-2020, en donde la OMS se compromete a emplear estrategias para mejorar la salud mental a nivel mundial.

La OIT a través del paquete de formación SOLVE, indica que el estrés laboral, así como la violencia psicológica, entre otras, son generadores de problemas en el trabajador, además se pone en evidencia una disminución en las funciones y poca productividad en la empresa, lo que a la vez genera absentismo laboral en los países desarrollados y de igual manera a los que están en vías de desarrollo.

1.1.2 Nacional

Es importante mencionar a la psicología organizacional en el Perú, ya que no solamente es la rama de la psicología materia de esta investigación, sino porque también el lugar de investigación, una consultora de recursos humanos tiene mucha relación con ella porque trabaja con el factor humano y la gestión de personal.

León (2013) realiza una investigación acerca de la psicología organizacional en el Perú, diferenciando seis tipos de actividades (selección de personal, funciones de recursos humanos, cultura y clima organizacional, desarrollo organizacional, consejería y coaching y reingeniería de tareas), entre ellas mención aparte será la selección de personal, que es la posición para cubrir vacantes de trabajo tanto estatales como particulares, donde además se hace uso de material psicológico para las evaluaciones y que también brindan diagnósticos de habilidades, competencias y personal de los candidatos, al ser una de las principales actividades de la consultora objeto de investigación.

La ley de Seguridad y Salud en el trabajo 29783 (2011), en el Principio IX: Principio de Protección, dice: Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente. El trabajo debe desarrollarse en un ambiente seguro donde las condiciones de trabajo se acoplen con el bienestar de los trabajadores.

Según (MINSA, 2015) en una publicación realizada en su portal web, informa acerca de la salud mental y que es concebida como el bienestar que se desarrolla en

todos los aspectos de la vida, en el ámbito laboral, social, educativo, el ocio y la interacción personal, si todo se realiza en un ambiente positivo se vinculara con el bienestar emocional, la satisfacción por la vida, el autocontrol , las relaciones sociales y la dignidad de la persona; teniendo en consideración todo lo mencionado, es como se entiende que la salud mental es un factor indispensable para la plena satisfacción de vida y la participación en todos los ámbitos.

Asimismo, enfatiza que el Ministerio de Salud ha realizado grandes avances en torno a la salud mental en el Perú con la Ley General de Salud que asegura los derechos de las personas con problemas de Salud Mental, como también que todas las personas tienen derecho a recibir atención a través del Estado sin discriminación, por ello se han implementado programas y servicios de atención en salud mental en todo el país, con servicios de calidad y en donde también están incluidos la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación. Dadas las condiciones y el impacto de los trastornos mentales en el Perú, la Dirección de Salud Mental, a lo largo del año 2015, inauguró 22 centros de salud mental comunitario en ciudades como Moquegua, Huancavelica, Arequipa, La Libertad, Lambayeque, Lima y Callao; estos centros cuentan con el personal capacitado y necesario como psiquiatras, psicólogos, terapeutas que abordan integralmente, dándole al paciente la oportunidad de poder reintegrarse a la sociedad.

Urge más investigación acerca de los riesgos psicosociales ya que tenemos identificados los factores de riesgo, pero aun carecemos de medidas que aseguren la estabilidad y el bienestar psicológico del trabajador peruano, así como el compromiso de los empleadores por brindar mejores condiciones de trabajo para el buen desarrollo del trabajador.

1.1.3 Local

Según (Le Bienvenu, 2015) en un artículo del diario Gestión, una mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo, ya que si bien es cierto el factor económico y los beneficios son primordiales, la calidad de vida va cobrando relevancia ya que es una tendencia mundial que las nuevas generaciones de trabajadores toman más en cuenta la calidad de vida y la buena relación con la empresa.

En un informe realizado por el diario Correo (2018) se muestra los resultados del ranking anual que hace la prestigiosa consultora Mercer acerca de la calidad de vida y sitúa al Perú en el puesto 124 entre 231 ciudades, ocupando el mismo puesto que el año anterior y mostrándola como una de las ciudades con más baja calidad de vida en Sudamérica, según el análisis esta situación se debe a factores como la desaceleración del crecimiento del país, la crisis política que atravesamos y la parálisis de los megaproyectos que se debieron ejecutar el año que pasó. Mercer brinda estos datos a las grandes multinacionales y a otras organizaciones para que sirva de guía y sustento para las mejorías en lo que respecta a su personal de trabajo, de este modo también puede ofrecer mejor calidad de vida a sus, cada vez más exigentes, colaboradores.

La consultora de recursos humanos, donde se realizará la investigación, está ubicada en el distrito de San Isidro, se dedica a dar asesoramiento a empresas, intermediación laboral, así como dotación y selección de personal.

El estudio de Bienestar Psicológico se llevará a cabo con el personal conformado por 40 personas y con distintos cargos en la empresa.

De acuerdo con el rubro de trabajo, es bastante común encontrar carga laboral, estrés y cansancio que podrían afectar su estado anímico, desempeño y productividad.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal

- ¿Cuál es el nivel de Bienestar Psicológico en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?

1.2.2 Problemas Secundarios

- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión auto aceptación en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión dominio del Entorno en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión relaciones Positivas con los Demás en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión autonomía en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?

- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión crecimiento Personal en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico en la dimensión propósito de Vida en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Determinar el nivel de Bienestar Psicológico en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos del Distrito de San Isidro.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión autoaceptación en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.
- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión dominio del entorno en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.
- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión relaciones positivas con los demás en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.
- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión autonomía en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.

- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión crecimiento personal en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.
- Determinar el nivel de bienestar psicológico en la dimensión propósito de vida en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Según la PNUD (2011) en Humanum, Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano, genera la interrogante ¿Para qué medir el bienestar subjetivo y psicológico?

La respuesta está basada en investigaciones realizadas a lo largo de muchos años en donde se demuestra un aumento de investigación sobre el bienestar psicológico y el beneficio material, que, sin embargo, se ha demostrado que no están vinculados como se suponía, esto ha motivado a que crezca la razón de investigar acerca del bienestar no material. Los responsables de formular políticas en las grandes potencias del mundo han expresado el deseo de medir la Satisfacción con la Vida como un factor del bienestar y resaltando la felicidad como un indicador muy atractivo para promover mejoras en sus respectivos países y sociedades. Si bien es cierto el Bienestar psicológico, la felicidad y la satisfacción con la vida son conceptos distintos, lo que se busca con la investigación es demostrar que están asociados positivamente, de otro lado tenemos investigaciones que exponen que la satisfacción y la felicidad están negativamente relacionadas con el desempleo y la inflación.

En una publicación del Consejo General de Psicología de España, a través de la revista online Infocop (2017) se identifica al trabajo como el ambiente en el que pasamos

aproximadamente un tercio de nuestra vida y que a la vez es uno de los lugares que nos puede generar desgastes que pueden afectar nuestra salud física y mental. Esta situación no solo afecta el entorno laboral sino también todos los aspectos de la vida, si bien es cierto el trabajo nos genera satisfacción y superación personal, la cara opuesta como el desempleo, carga negativamente esta situación afectando directamente a la salud y bienestar del trabajador, convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial, los cuales son considerados como problemas de salud laboral, cuya ausencia de prevención impactara negativamente, traduciéndose en pérdidas económicas y de factor humano que son poco convenientes para el trabajador así como para la empresa.

Con todas las investigaciones y el valor que se obtiene de ellas, es que las organizaciones mundiales exhortan a las empresas de forma imperativa, así como también los responsables de brindar salud mental, la creación de ambientes psicológicamente saludables que promuevan el bienestar integral, tanto de las personas inmersas en el campo laboral, asimismo para los pacientes que requieran de atención sanitaria, la implementación de estas medidas aportaría muchos beneficios a nivel mundial, todas estas evidencias nos motivan a ejecutar investigaciones que nos den luz acerca de los cambios y la influencia de estos factores de bienestar psicológico en la vida de las personas.

El motivo de esta investigación es poder conocer el nivel de bienestar psicológico en una consultora de recursos humanos, que como bien lo señala, se dedica a tratar todos los días con el capital humano, y es donde muchas veces se pueden generar conflictos, cargas, tensión, estrés laboral, ya que el ser humano no solo es complejo sino que vive en sociedad y que mejor que poder ejercer la profesión en un ambiente idóneo, que se ajuste a la misión y visión que

tienen los que se dedican a trabajar con personas, colocando y valorando al ser humano como el principal bien activo de todas las organizaciones.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

López Maldonado, (2013) publicó la investigación "Factores de Bienestar Psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades", cuyo objetivo fue establecer el bienestar psicológico de los trabajadores de una institución gubernamental en Guatemala al existir cambios de autoridades. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo transaccional, la muestra estuvo conformada por 12 personas, con un rango de edades entre 24 y 63 años que laboran bajo el renglón 029 y tienen entre 10 meses a 33 años laborando en dicha institución. El instrumento utilizado fue el cuestionario, "Escala de Bienestar Psicológico de Ryff" y la técnica la encuesta. Una de las conclusiones más importantes fue "comprobar que el promedio del nivel de Bienestar psicológico es alto, que los sujetos evaluados se sienten satisfechos con su vida, tienen un balance entre sus expectativas y logros; con la valoración personal de vivir o haber vivido bien."

Ureña Bonilla P.; Barrantes Brais K. y Solís Bastos L. (2014) realizaron una investigación que se tituló "Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional" cuya intención de la investigación fue definir la relación entre el bienestar psicológico, la espiritualidad en el trabajo y la percepción de la salud en

trabajadores de la Universidad Nacional, este registro se realizó en el país de Costa Rica. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, la muestra estuvo conformada por 655 personas, entre hombres y mujeres, el método usado fue la encuesta de las tres variables mencionadas, el resultado evidenció que se encontraron valores altos en las dimensiones del bienestar psicológico como el propósito de vida y auto aceptación, y valores bajos en las dimensiones de relaciones interpersonales, autonomía y dominio del entorno. De la misma forma, se encontró correlación entre las variables de bienestar psicológico, percepción de la salud y espiritualidad, demostrando así que el bienestar psicológico en los trabajadores y trabajadoras de la universidad influirá para obtener un ambiente laboral sano.

Ponce Moreno G. y Porras López M. (2015) en su investigación "Bienestar Psicológico y Disposición a fluir en funcionarios administrativos, de algunas organizaciones de Viña del Mar" buscaron determinar el Bienestar psicológico y la Disposición a fluir en el trabajo para después hacer una comparación entre hombres y mujeres. La investigación fue de diseño no experimental, transaccional, correlacional, la muestra estuvo conformada por 200 trabajadores de áreas administrativas de algunas organizaciones de Viña del Mar, Chile. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la tercera versión de la Escala de disposición a fluir en el trabajo. Los resultados indicaron que el Bienestar y la Disposición a Fluir puntúan en niveles medios, en las mujeres prevalece la Autonomía y en los hombres las Relaciones Positivas.

Moreta Herrera R.; Gaibor Gonzales I. y Barrera L. (2017) realizaron la investigación titulada "El Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la Vida como

predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos” cuyo propósito fue determinar el papel predictor del Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la vida, en el bienestar social en un grupo de estudiantes universitarios. La investigación fue de diseño descriptivo, correlacional y predictivo, la muestra estuvo conformada por 449 estudiantes de psicología, entre hombres y mujeres de dos universidades del Ecuador. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Satisfacción con la vida de Diener, Emmons, Larsen & Griffin. Los resultados mostraron que el Bienestar psicológico es un predictor del bienestar social y por consecuencia crea un efecto en su dinámica.

Govillard, L.; Ruiz de Huidobro, G.; Jáuregui, P.; Gorbeña, S. y Iraurgi, I. (2017) en su investigación titulada “ Satisfacción laboral, bienestar psicológico y salud en trabajadores/as universitarios/as” cuyo objetivo buscó demostrar la mediación del bienestar psicológico en la relación entre la satisfacción laboral y salud de un grupo de trabajadores universitarios en la ciudad de Alicante, España. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, la muestra estuvo conformada por 207 personas entre hombres y mujeres. El instrumento utilizado fue el cuestionario, una encuesta en donde se usaron las variables de satisfacción laboral global, bienestar psicológico, “Escala de Ryff” y salud percibida. El resultado de la investigación fue que se pudo probar el efecto mediador del bienestar psicológico y de un indicador global, lo que se traduce en que, si se promueve el bienestar psicológico, influirá positivamente en los niveles de satisfacción laboral y salud percibida, reflejándose en desarrollo y crecimiento para los trabajadores.

2.1.2 Nacionales

Velásquez Neyra (2014) en su investigación que se tituló “ Síndrome de Burnout y Bienestar psicológico en enfermeras de la Microred de salud de San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo” tuvo como objetivo conocer la relación entre el síndrome de Burnout y el Bienestar psicológico en enfermeras. La investigación fue de tipo no experimental, cuantitativo, correlacional, la muestra estuvo conformada por 120 enfermeras cuyas edades fluctuaron entre 24 a 55 años que trabajan en distintos Centros de Salud de la Microred de San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo, en la ciudad de Lima. Los instrumentos que se utilizaron fueron las encuestas: el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, así como la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. El resultado demostró que no existe diferencia significativa del síndrome de burnout en relación con el género y la condición laboral, pero si existe diferencias según la edad; en cuanto a la variable Bienestar psicológico tampoco se encontraron diferencias en función al género, la edad ni la condición labor. Si se encontró relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico.

Monzón Janampa (2016) en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, realizó la tesis titulada “Bienestar Psicológico en docentes de instituciones públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016”. Este estudio tiene como objetivo determinar el nivel de Bienestar Psicológico en docentes de instituciones públicas y privadas. Para ello se trabajó con un diseño descriptivo, comparativo, no experimental, y de corte trasversal, con una población de 140 docentes: 70 docentes de instituciones educativas nacionales y 70 docentes de instituciones educativas privadas. El instrumento que se utilizó fue la escala de bienestar psicológico de Ryff, los resultados evidenciaron

que no existen diferencias en el bienestar psicológico entre los docentes de las instituciones educativas nacionales y de las instituciones educativas privadas.

Martínez Enríquez (2016) realizó la tesis titulada "Bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016" cuyo objetivo fue decretar las diferencias que existen en el bienestar psicológico de trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño fue no experimental, con corte transversal y de tipo descriptivo comparativo, la muestra estuvo formada por 125 trabajadores de ambas áreas, el instrumento que se usó fue la Escala de Bienestar psicológico de Ryff. Se obtuvo como resultado que, si existen diferencias significativas en el puntaje de bienestar psicológico entre trabajadores del área académica y la administrativa, asimismo, las medias de los académicos son mayores en relación con los administrativos.

Huaman Sialer (2017) realizó la tesis titulada "Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este" el objetivo fue analizar la relación entre el bienestar psicológico y la actividad física entre docentes de una universidad privada de Lima Este. El diseño fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 160 docentes. El instrumento que se utilizó fue la Encuesta de Actividad Física (E-A-F-17) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. El resultado que se obtuvo, determina que no existe asociación significativa entre el bienestar psicológico y la actividad física, sin embargo, se halló significancia entre la dimensión dominio del entorno y la actividad física intensa.

Melgarejo Ugaz (2017) realizó la investigación titulada "Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra" cuyo objetivo fue demostrar la relación entre los modos de afrontamiento y el bienestar psicológico en un grupo de trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra, en la ciudad de Lima. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de la municipalidad. Los instrumentos que se utilizaron fueron, el cuestionario de modo de afrontamiento al estrés (COPE) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. El resultado que se obtuvo fue que existe una relación positiva alta entre el afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico en los trabajadores de la municipalidad.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Bienestar Psicológico

Para Marsollier (2011), la ciencia de la psicología se divide en dos grandes perspectivas, la primera es la que aborda un problema específico, como el estrés o las enfermedades psicosomáticas, la segunda parte de la psicología positiva y se concentra en la búsqueda constante del bienestar del ser humano, hablamos del bienestar psicológico.

Según Oblitas (2008), Seligman, de la Universidad de Pennsylvania, a finales de los años 1990, fue quien impulsó y creó la psicología Positiva para poder investigar los aspectos óptimos y saludables de la persona, centrando la atención en las actividades positivas, siendo la felicidad el resultado de las emociones positivas,

Según Zaccagnini (2010) el bienestar psicológico ayuda a aquellas variables psicológicas que fomentan la autorrealización del ser humano, tratando de demostrar las afirmaciones positivas que se desarrollan, separándose de las corrientes o modas como la "autoayuda", dando mayor importancia a la psicología positiva que a la tradicional psicopatología.

Para Romero Carrasco (2007) el bienestar psicológico enfoca la mirada en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, siendo considerados como las principales variables del ejercicio positivo.

La OMS (2013) define a la salud mental como un estado de bienestar positivo en donde el ser humano es capaz de vivir con pleno conocimiento de sus capacidades, habilidades, de poder afrontar los problemas, de convivir y trabajar de manera productiva y que además es capaz de aportar a su entorno.

Romero Carrasco (citando a Diener, Suh, Lucas y Smith, 2007) califica al bienestar psicológico como una amplia clasificación de fenómenos que van desde el plano y respuestas emocionales del ser humano, la plenitud con el entorno, el juicio que la satisfacción otorga y que uno establece con la vida, estableciendo una interrelación en el equilibrio del ser ya que están presentes los afectos y el pleno desarrollo a lo largo de la vida.

2.2.2 Reseña histórica

El ser humano siempre ha cuestionado su estatus o condición en la vida, desde ese punto surgen preguntas como ¿Por qué algunas personas son más felices que otras?

¿Cuál es la clave del éxito?, ¿Qué se necesita para ser feliz?, ¿Cómo puedo tener una mejor calidad de vida?, resulta importante poder demostrar y responder todas interrogantes, es así como la psicología da inicio a esta temática aplicando los principios del método científico.

Según Hervás (2009) la misma rama de la psicología tiene un precedente inmenso en cuanto a la psicología positiva o del bienestar, se trata de del movimiento humanista, representado por dos grandes: Abraham Maslow y Carl Rogers, estas dos personas resaltaron y dieron una visión positiva del ser humano frente a dos corrientes que venían solo tratando la patología y la visión negativa del ser: el conductismo y el psicoanálisis. Aunque el movimiento Humanista empezó siendo un movimiento académico, terminó convirtiéndose en una corriente clínica e inclusive, llegando a relacionarse con el esoterismo lo que provocó que dejara de ser un movimiento psicológico propiamente dicho. De haber seguido la línea investigativa y aplicada, pudo haber sido el origen de lo que hoy conocemos como la psicología positiva.

Para Zapata (2013) el concepto de Bienestar psicológico tiene sus inicios en los Estados Unidos, se desarrolla con las sociedades en expansión y el interés que surge por vivenciar la calidad de vida ante las interrogativas continuas. Asimismo, afirma que no hay un acuerdo en la comunidad científica acerca de una definición precisa sobre el bienestar psicológico, ya que podría relacionarse con los métodos que se utilizan para la medición, a tantas definiciones, tantas pruebas que la pueden definir, por ser de naturaleza compleja casi todos coinciden en un punto, lo subjetivo, un estado o sentimiento positivo.

Para Hervás (2009) el rápido incremento se debe a la imperiosa necesidad de la psicología por mejorar y ampliar los conocimientos, debido al requerimiento social e investigativo acerca del bienestar y su contribución en los diferentes campos sociales, la tarea de la psicología se ocupó de tratar el mal y la cura, mas no profundizaba en los aspectos funcionales positivos de la persona.

Según Tarragona (2016) el bienestar psicológico ha entrado en una transformación acelerada que favorece a la investigación y al ejercicio de la psicología, ya que las investigaciones van en aumento y ya no solo se considera a la psicopatología como el punto fuerte, sino al bienestar del ser humano que ha estado presente desde los albores del pensamiento filosófico, llegando ahora a ser un logro importante por el incremento del entusiasmo por profundizar en el tema.

2.2.3 Importancia

Romero Carrasco (2007) considera que uno de los principales retos de la psicología en el siglo XXI es amplificar, la investigación, el campo de estudio y acción que permita profundizar en el funcionamiento de la prevención y promoción de la salud para poder potenciar los recursos y darle una mejor calidad de vida a la población sana, ya que se ha caído en el error de solo tratar la psicopatología. Asimismo, añade que el bienestar psicológico se propuesto centrar en el desarrollo del talento, las capacidades y el crecimiento de la persona ya que todo eso engloba el bienestar positivo.

Tarragona (2016) afirma que el bienestar psicológico, la felicidad, al ser un fin, es importante estudiarlo e incentivarlo porque enriquece la vida del ser humano, es valioso de por sí y los resultados empíricos han afirmado que sus consecuencias son

positivas en todos los ámbitos. Asimismo, menciona que Diener comparte los beneficios que da la felicidad, entre ellos está la salud física y mental, el tiempo y calidad de vida, las relaciones sociales mejoran, tienen parejas más estables, dan y reciben apoyo, se presenta mejoría académica y laboral.

2.2.4 Teorías del Bienestar Psicológico

2.2.4.1 Eudaimónica aristotélica

Margot (2007) refiere que para Aristóteles la felicidad es la más alta satisfacción, el hombre que ha llegado a alcanzar el óptimo desarrollo de sí mismo, sintiéndose identificado con su propio ser y con el entorno cósmico, todo ello a través de la virtud que es la excelencia en el hacer, el ser halla la más genuina satisfacción en las prácticas de las virtudes intelectuales, la felicidad se define como el fin supremo y el motivo de la vida del ser humano, no es gratuito, sino que es el resultado de una vida que se desarrolla bajo el régimen de la moral. la felicidad no es un modo de ser, sino que es algo deseable y no por necesidad de otra cosa porque la felicidad no necesita de nada, basta por sí misma, y toda aquella actividad que se elige por sí misma no busca ni necesita mayor satisfacción que el hacer mismo, la vida plena y satisfactoria tiene como medio a la virtud y se desenvuelve en el esfuerzo mas no en la diversión.

2.2.4.2. El Bienestar para María Jahoda

Desde la perspectiva de Marie Jahoda la salud se considera como una propiedad estable y permanente en el ser humano, que a la vez se ve influenciada en la cultura del entorno y que varía con el tiempo, lugar y las probabilidades culturales.

Según Jahoda, la salud mental positiva se manifiesta en múltiples principios y plantea seis factores que se interrelacionan:

- 1. Actitudes hacia uno mismo.** Este factor se refiere a la auto aceptación, auto confianza y auto dependencia, consiste en aceptar las virtudes y defectos y de esa manera llevar una buena relación con uno mismo.
- 2. Crecimiento y actualización.** Llamada también autorrealización o crecimiento personal y tiene referencia con el desarrollo de la persona por propia decisión, mientras que la auto actualización tiene relación con la motivación en la vida.
- 3. Integración.** Es la correspondencia entre todos los procesos y características de las personas, representa el equilibrio de la mente, la filosofía de la vida y el afrontamiento del estrés.
- 4. Autonomía.** Es el vínculo de la persona en su entorno y el nivel de independencia o dependencia dentro del medio en el que se desarrolla. Un nivel estable nos permite tomar decisiones y el libre albedrío de decidir qué hacer sin presiones externas.

5. **Percepción de la realidad.** Es el beneficio que da el poder percibir la realidad como es, sin caer en lo subjetivo que a veces puede tornarse, lo certero es ser objetivo e interactuar de forma coherente con el medio ambiente.
6. **Dominio del entorno.** Es la competencia que se requiere para relacionarse en un medio ambiente real, está relacionado con dos temas importantes: el éxito y la adaptación.

2.2.4.3. El Bienestar para Deci y Ryan

Sotelo (2011), Deci y Ryan en 1985, propusieron un constructo acerca de la autodeterminación (SDT) siendo este la principal herramienta para la motivación de la persona, alcanzando niveles altos en la reflexión y el compromiso de darle sentido al funcionamiento óptimo de los seres humanos, haciendo hincapié en que, para lograr el deseado bienestar psicológico, se debe desarrollar tres necesidades básicas y universales:

- Competencia: la necesidad del ser humano para desarrollar habilidades.
- Autonomía: la capacidad de poder tomar sus propias decisiones.
- Correspondencia: se refiere a la necesidad de interrelacionarnos con asertividad y empatía.

Al respecto Pérez y Amador (2005) citados por Sotelo (2011) afirman que la posibilidad de alcanzar esta meta, se va a ver influenciada por el contexto social

en la que la persona convive, de esta manera la auto motivación generará el equilibrio psicológico.

2.2.4.4 El Bienestar para Carol Ryff

Tarragona (2016) han pasado casi tres décadas desde que Carol Ryff hiciera en 1989 un estudio acerca del bienestar psicológico, centrándose en el desarrollo humano y la percepción positiva, con un fuerte sustento teórico y con comprobación empírica, dentro de este estudio dividió el bienestar psicológico en seis dimensiones que son:

- Auto aceptación, es la evaluación de uno mismo, aceptando el pasado y el presente
- Autonomía, es la capacidad de poder tomar nuestras propias decisiones con libertad, responsabilidad y control.
- Dominio del entorno, es la forma de manejar o adecuar el ambiente para nuestro adecuado desarrollo.
- Relaciones positivas con los demás, es el poder interactuar de manera positiva con otros individuos.
- Propósito de vida, son las metas y compromisos que nos trazamos lo largo de la vida.
- Crecimiento personal, es el sentido de desarrollarse positivamente como persona.

2.2.4.5 Modelo PERMA de Martin Seligman

Martin Seligman, es considerado como uno de los pioneros de la Psicología positiva, promovió una manera de investigar y crear un modelo de estudio que diera cara al futuro, para Seligman existen cinco componentes de la felicidad.

El termino PERMA es un acrónimo, cuyas letras iniciales en inglés forman los componentes del bienestar:

- P (positive emotions) las emociones positivas del pasado, presente y futuro.
- E (engagement) se trata del compromiso y el poner en práctica las fortalezas y habilidades que se tienen para enfrentar retos.
- R (relationships) relaciones positivas, son los vínculos positivos o las relaciones interpersonales de calidad.
- M (meaning) es el sentido de la vida, que está relacionado con el bienestar psicológico.
- A (achievement) es el sentido del logro, las metas que se fijan y se logran se convierten en satisfacción.

Tarragona (2016) indica que Seligman, en el modelo PERMA, incluye la importancia de la fuerza del carácter y que a su vez impregna a todas las áreas del bienestar, ya que influye sobre nuestras emociones y experiencias y éstas sobre nuestro propósito de vida y alcanzar nuestras metas.

2.2.5 Componentes del Bienestar Psicológico

- Según Vielma (2010) los componentes del bienestar psicológico son los siguientes:
- El eje afectivo- emocional, es la continuidad y grado de intensidad del afecto positivo (felicidad y placer) y la carencia de sentimientos negativos (depresión y ansiedad) ligados a motivaciones no conscientes.
- El eje cognitivo- valorativo, es el grado de satisfacción que se manifiesta durante un periodo de tiempo casi permanente, que afecta a la persona y a sus metas de manera consciente.
- El eje social, vincular o contextual de la personalidad, se refiere a las características de la personalidad, la manera de interactuar y el medio ambiente en el que vive.

2.3 Definición Conceptual

Para Ryff y Keyes (Romero Carrasco, 2007) "una caracterización más ajustada del bienestar psicológico es definirlo como el esfuerzo por perfeccionarse y la realización del propio potencial" Así es como el bienestar psicológico está en relación con el propósito del ser humano en la vida, el valor que le da cada uno con los desafíos y problemas que uno afronta, como la capacidad de superarlos, el logro de las metas trazadas, el esfuerzo por conseguir aquello que se considera necesario, el desarrollo personal así como la escala de valores en la que se fundamenta para vivir.

2.3.1 Bienestar Psicológico

Según Romero Carrasco (2007) el bienestar psicológico es un concepto multidimensional cuyas dimensiones engloban tanto el aspecto personal, interno, así como su interrelación con el medio externo, lo social, la valoración y significado que le da a su existencia, además de la realidad en la que vive.

2.3.2 Auto aceptación

Para Rodríguez y Quiñones (2012) la primera dimensión es la autoaceptación o aceptación personal y consta en la aceptación del pasado como un hecho que sucedió y que pertenece al presente ya que se convierte en experiencia y en donde es necesario que la persona acepte sus emociones y vivencias.

2.3.3 Autonomía

La segunda dimensión del bienestar psicológico es la autonomía, según Rodríguez y Quiñones (2012) es la capacidad para poder soportar las presiones sociales, a través de pensamientos o comportamientos guiados por una escala de valores, es el modo de establecer el propio yo y no el de los demás, por medio de la autonomía se puede regular el comportamiento y la independencia.

2.3.4 Crecimiento personal

Como tercera dimensión está el crecimiento personal, bajo la perspectiva de Rodríguez y Quiñones (2012) es la constante búsqueda de talentos, capacidades y oportunidades que tiene el ser humano para realizarse y alcanzar el nivel máximo de su potencial y al mismo tiempo continúe buscando el crecimiento permanente,

acomodándose al medio mediante la flexibilidad y de esta manera pueda estar abierto a nuevas experiencias.

2.3.5 Propósito en la vida

La cuarta dimensión es el propósito de vida y está basado según Rodríguez y Quiñones (2012) en los deseos y expectativas que tiene la persona para lograr sus metas y ambiciones positivas que a la vez implican un proceso de desarrollo y cambio constante en beneficio de la persona para lograr el propósito o meta trazada.

2.3.6 Relaciones positivas con otros

En la quinta dimensión se ubica las relaciones positivas con otros, según Rodríguez y Quiñones (2012) es la facultad para iniciar, profundizar y establecer relaciones íntimas con otros, la capacidad para interrelacionarse con otras personas entablando relaciones positivas desarrollando así el sentido de empatía y los afectos.

2.3.7 Dominio del entorno

La sexta y última dimensión es el dominio del entorno, para Rodríguez y Quiñones (2012) se trata del -talento del ser humano para crear y fomentar ambientes propicios para satisfacer el deseo y las necesidades que uno tiene, teniendo el control del medio y dominando el contexto que está alrededor.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que va a determinar y recolectar datos sobre las distintas dimensiones del fenómeno que se está investigando.

Según Hernández Sampieri (1997) es cómo se manifiesta determinado proceso, también miden de manera independiente los conceptos o variables a utilizar, tratando de medir con la mayor precisión posible, también afirma que la investigación descriptiva puede ser predictiva.

Para Jiménez (1998) la investigación descriptiva se establece sobre una base más estable que la investigación exploratoria, se aplica cuando el nivel de claridad ha llegado a un avance importante pero que aún es necesaria más información para poder hallar las relaciones causales. Asimismo, menciona que el problema es muchas veces de naturaleza sencilla, que la respuesta se halla a través de las causas, pero eso solo se puede conocer a partir de la descripción bien detallada del problema.

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se realiza sin manipular de forma premeditada ninguna variable. Para Hernández Sampieri (2014) lo que se hace en este tipo de investigación, es observar manifestaciones tal como se dan en su contexto natural para luego ser analizado, de esta manera el investigador es quien

deliberadamente acondiciona una situación en la que se muestran distintos casos y personas para que reciban un estímulo que conlleve a evaluar las consecuencias de la aplicación. En otras palabras, el diseño experimental se usa cuando el investigador trata de establecer el posible efecto de una causa que es manipulada.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población de estudio se estima en por 60 trabajadores de ambos sexos, 25 hombres y 35 mujeres, los cuales son trabajadores de una consultora de Recursos Humanos del Distrito de San Isidro.

3.2.2 Muestra

El tipo de muestreo es probabilístico, está representada por 40 trabajadores de ambos sexos, de la consultora de Recursos Humanos de San Isidro.

3.3 Identificación de la Variable y su identificación

La variable que estudiar es Bienestar Psicológico el cual tiene como objetivo determinar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de Recursos humanos en el distrito de San Isidro.

Tabla 1.

Identificación de las variables

Variable	Dimensiones	Nº de ítems	Indicadores	Niveles
Bienestar Psicológico (Ryff y Keyes, 1995) Relaciona el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internos y externas del área físico y social.	Autoaceptación	7	<ul style="list-style-type: none"> – Capaz de resistir presiones sociales – Es independiente y tiene determinación. – Regula su conducta desde dentro. – Se autoevalúa con sus propios criterios. 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Relaciones positivas	6	<ul style="list-style-type: none"> – Relaciones estrechas y cálidas con otros – Le preocupa el bienestar de los demás – Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Autonomía	4	<ul style="list-style-type: none"> – Capaz de resistir presiones sociales – Es independiente y tiene determinación. – Regula su conducta desde dentro. – Se autoevalúa con sus propios criterios 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Dominio del entorno	6	<ul style="list-style-type: none"> – Sensación de control y competencia. – Control de actividades. – Sacar provecho de oportunidades. – Capaz de crearse o elegir contextos 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Propósito de vida	8	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivos en la vida. – Sensación de llevar un rumbo – Sensación de que el pasado y el presente tiene sentido 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Crecimiento personal	4	<ul style="list-style-type: none"> – Sensación de desarrollo continuo – Se ve así mismo en progreso – Abierto a nuevas experiencias – Capaz de apreciar 	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo

3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica de recolección de datos será a través del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff que evalúa el nivel de Bienestar Psicológico y que puede evaluarse a nivel individual o grupal. El tiempo promedio del llenado del cuestionario es de 15 a 20 minutos. La escala de Bienestar Psicológico está formada por 35 ítems agrupados en 6 dimensiones: Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal.

3.4.1 Ficha técnica

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Ficha técnica

- *Nombre de la prueba:* Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
- *Autores:* Carol Ryff.
- *Año:* 1995
- *Adaptación y validación:* Madelinne Pérez Basilio. (2017)
- *Procedencia:* Estados Unidos
- *Objetivo:* Determinar el nivel de bienestar psicológico mediante una escala.
- *Aplicación:* Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.
- *Tipo de aplicación:* Individual y colectivo

- *Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente*
- *Total, de ítems: 35*

3.4.2 Descripción del instrumento

La Escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff en el año 1995, y ha sido adaptado para Perú el año 2017 por Madelinne Pérez Basilio.

La escala evidencia juicios de evaluación de una salud mental estable, opuestamente a la continua evaluación de la patología. Esta escala mide seis dimensiones positivas del bienestar psicológico, que fueron elegidos como las características principales que pueden hablar acerca de un ser humano con buena salud mental y en óptimo desarrollo, por este motivo, esta prueba puede realizarse en todos los campos de la psicología: clínica, organizacional, educativa y también para la investigación.

Está formada por 35 ítems, a su vez, dividido en 6 dimensiones y con formato de escala de Likert:

- Dimensión I: Auto aceptación Presenta 7 ítems.
- Dimensión II: Relaciones Positivas Presenta 6 ítems.
- Dimensión III: Autonomía Presenta 4 ítems.
- Dimensión IV: Dominio del Entorno Presenta 6 ítems.
- Dimensión V: Propósito en la vida Presenta 8 ítems.

- Dimensión VI: Crecimiento personal Presenta 4 ítems.

Administración del instrumento.

El instrumento puede ser aplicado a nivel individual y grupal. La evaluación dura máximo 20 minutos. La aplicación es dirigida a adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

El evaluado cuenta con las instrucciones necesarias para responder de manera acertada cada enunciado. Se presentan enunciados sobre el modo de comportarse, sentir y actuar. No existe respuesta correcta o incorrecta. El evaluado puede elegir entre 6 alternativas de solución para cada ítem estipuladas sea “Totalmente desacuerdo”, “Poco de acuerdo”, “Moderadamente de acuerdo”, “Muy de acuerdo”, “Bastante de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

Calificación

Tabla 2.

Niveles de bienestar psicológico

	Puntaje total	Percentil	Nivel
Alto	205-233	78-99	5
Normal alto	181-204	51-70	4
Normal	172-180	50	3
Normal bajo	164-171	30-49	2
Bajo	0-163	0-29	1

Una vez que el evaluado haya terminado de realizar la prueba, se confirma que todos los enunciados hayan sido contestados, para poder continuar con la calificación. Las respuestas

se califican según las seis alternativas asignadas a todos los ítems correspondientes a cada dimensión.

Para la corrección Invertir el ítem: 17 siguiendo esta pauta: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1)

Interpretación

Al obtener el puntaje respectivo por dimensión, se ubica cada uno de ellos en la categoría pertinente según el baremo adaptado.

3.4.3 Adaptación

La adaptación de la prueba fue realizada por Madelinne Pérez Basilio el año 2017, el principal objetivo fue adaptar la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas y el estudio de la validez del constructo, validez factorial, consistencia interna y poder establecer baremos. Se utilizó la versión que fue adaptada por Díaz et al, (2006) ya que los ítems fueron traducidos al español y esta versión evidencia adecuadas propiedades psicométricas.

3.4.4 Validez

Se obtuvo la validez por medio del criterio de cinco jueces mediante el método de análisis el Validez de Aiken, se determinó que los ítems cumplen con los criterios de contenido, concluyendo que ningún ítem sería eliminado.

Para la validez del constructo, se estableció la correlación ítem- escala, siendo la mayor correlación de .710, se evidencio cuatro ítems con baja correlaciones, por lo cual se sugirió que

sean eliminadas. Sin embargo, se concluyen que los ítems son adecuados y significativos para la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

3.4.5 Confiabilidad

La confiabilidad de la escala se obtuvo por medio del cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach por consistencia interna en la que se obtuvo el resultado de los coeficientes .907 indicando un nivel alto de consistencia.

3.4.6 Baremación

El instrumento utilizado para la investigación contiene un baremo realizado con una muestra de trabajadores.

Tabla 3.

Baremos generales de la Escala de Bienestar Psicológico y sub-escalas

Pc	Aceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Crecimiento personal	Total	Pc
99	35-36	41-42	30	42	48	30	217-233	99
90	31-34	37-40	26-27	38-41	46-47	29	205-216	90
80	30	34-36	24-25	36-40	43-45	28	197-204	80
70	29	32-33	23	35	41-42	27	189-196	70
60	28	31	22	34	39-40	25-26	181-188	60
50	25-27	30	21	32-33	35-38	24	172-180	50
40	24	28-29	19-20	30-31	34	23	164-171	40
30	23	26-27	18	29	31-33	22	155-163	30
20	20-22	24-25	16-17	24-28	30	21	133-154	20
10	14-19	17-23	11-15	17-23	13-29	13-20	82 - 132	10
1	0-13	0-16	0-10	0-16	0-12	0-12	0 - 81	1
<i>N</i>	390	390	390	390	390	390	390	<i>N</i>
<i>Media</i>	25,65	29,36	20,71	31,80	36,12	23,82	169,72	<i>M</i>
<i>Moda</i>	28	28	21	32 ^a	38	25	164	<i>Mo</i>
<i>DE</i>	4,778	5,559	4,368	5,982	7,559	4,337	28,700	<i>DE</i>
<i>Mínimo</i>	11	12	9	12	8	9	64	<i>Mín.</i>
<i>Máximo</i>	36	42	30	42	48	30	233	<i>Máx.</i>

CAPITULO IV

PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de los resultados

Después de realizar la evaluación al personal de la consultora de recursos humanos con la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, se reunió toda la información, posteriormente se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS versión 22, Excel 2013.Ink.).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes) de los datos del instrumento de investigación.
- Se emplearon las siguientes técnicas estadísticas: valor máximo y valor mínimo.
- Media aritmética.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2 Presentación de Resultados

Tabla 4.

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Bienestar Psicológico.

Estadísticos totales	Puntaje Total	
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		166,90
Mínimo		55
Máximo		197

El estudio realizado a 40 personas, sobre el bienestar psicológico dio como interpretación los siguientes datos:

Una media de 166,90 se categoriza como "Normal".

Un valor mínimo de 55 que se categoriza como "Bajo".

Un valor máximo de 197 que se categoriza como "Alto".

Tabla 5.

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al bienestar psicológico

Estadísticos	Autoa- ceptación	Relaciones positivas	Auto- nomía	Dominio del entorno	Propósito de vida	Crecimiento personal
N	Válido	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media	33,68	26,28	18,98	29,63	38,60	19,75
Mínimo	10	12	6	10	13	4
Máximo	40	33	24	36	46	24

En las dimensiones que abarca el bienestar psicológico podemos observar los siguientes resultados:

En la dimensión de la Auto aceptación se puede observar:

- Una media de 33,68 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 10 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 40 vendría a categorizar como "Alto".

En la dimensión de las Relaciones Positivas se puede observar:

- Una media de 26,28 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 12 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 33 vendría a categorizar como "Alto".

En la dimensión de la Autonomía se puede observar:

- Una media de 19,98 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 6 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 24 vendría a categorizar como "Alto".

En la dimensión del Dominio del Entorno se puede observar:

- Una media de 29,63 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 10 que se categoriza como "Bajo".

- Un máximo de 36 vendría a categorizar como "Alto".

En la dimensión del Propósito de Vida se puede observar:

- Una media de 38,60 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 13 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 46 vendría a categorizar como "Alto".

En la dimensión del Crecimiento Personal se puede observar:

- Una media de 19,75 que vendría a categorizar como "Normal".
- Un mínimo de 4 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 24 vendría a categorizar como "Alto".

En relación a los resultados que se mencionaron, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el alto índice, que refiere a las categorías de bienestar psicológico y sus respectivas dimensiones.

Tabla 6.

Nivel de Bienestar Psicológico

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Normal Alto	Total
Frecuencia	12	8	12	8	40
Porcentaje	30,0	20,0	30,0	20,0	100,0

Comentario:

El nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “Normal” y “Bajo”, obteniendo los siguientes resultados:

El 30%, se considera categoría “Normal” y “Bajo”

El 20% se considera categoría “Normal Alto” y “Normal Bajo”

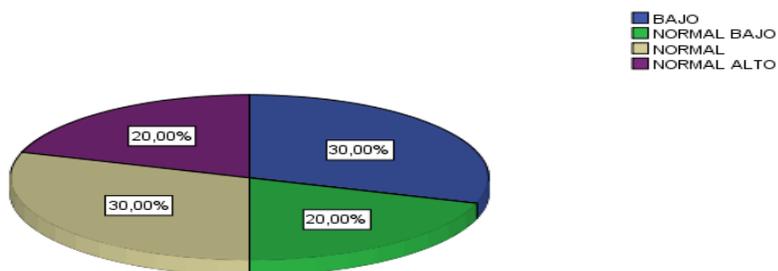


Figura 1. Resultados del nivel de Bienestar Psicológico

Comentario:

El nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “Normal” y “Bajo”, obteniendo los siguientes resultados:

El 30%, se considera categoría “Normal” y “Bajo”

El 20% se considera categoría “Normal Alto” y “Normal Bajo”

Tabla 7.

Nivel de Auto aceptación

	Bajo	Normal	Normal Alto	Alto	Total
Frecuencia	2	1	3	34	40
Porcentaje	5,0	2,5	7,5	85,0	100,0

Comentario:

El nivel de Auto aceptación en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “alto” obteniendo los siguientes resultados:

El 85%, se considera categoría “Alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal Alto”

El 5% se considera categoría “Bajo”

El 2,5% se considera categoría “Normal”

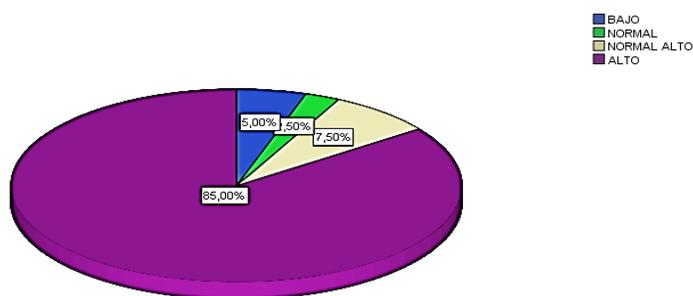


Figura 2. Resultados del nivel de la dimensión de Auto aceptación

Comentario:

El nivel de Auto aceptación en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “alto” obteniendo los siguientes resultados:

El 85%, se considera categoría “Alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal Alto”

El 5% se considera categoría “Bajo”

El 2,5% se considera categoría “Normal”

Tabla 8.

Nivel de relaciones positivas

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Normal Alto	Total
Frecuencia	24	9	3	4	40
Porcentaje	60,0	22,5	7,5	10,0	100,0

El nivel de Relaciones Positivas en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 60%, se considera categoría “Bajo”

El 22,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal”

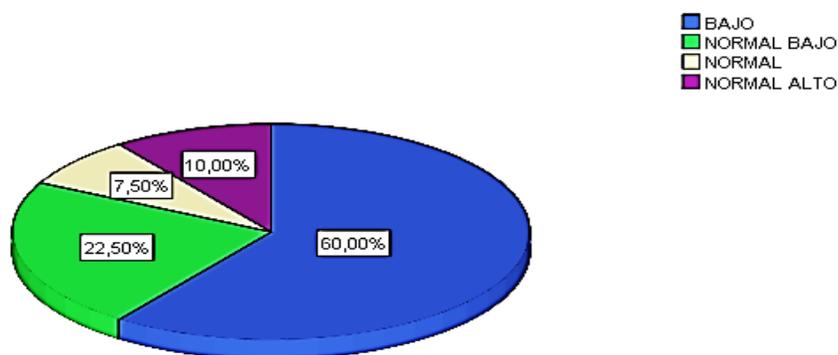


Figura 3. Resultados del nivel de la dimensión Relaciones Positivas

El nivel de Relaciones Positivas en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 60%, se considera categoría “Bajo”

El 22,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal”

Tabla 9.

Niveles de autonomía

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Normal Alto	Alto	Total
Frecuencia	15	10	8	4	3	40
Porcentaje	37,5	25,0	20,0	10,0	7,5	100,0

El nivel de Autonomía en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 60%, se considera categoría “Bajo”

El 22,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal”



Figura 4. Resultados del nivel de la dimensión Autonomía

El nivel de Autonomía en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 60%, se considera categoría “Bajo”

El 22,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal alto”

El 7,5% se considera categoría “Normal”

Tabla 10.

Nivel de Dominio del Entorno

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Normal Alto	Alto	Total
Frecuencia	15	13	5	6	1	40
Porcentaje	37,5	32,5	12,5	15,0	2,5	100,0

El nivel de dominio del entorno en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 37,5%, se considera categoría “Bajo”

El 32,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 15% se considera categoría “Normal alto”

El 12,5% se considera categoría “Normal”

El 2,5% se considera “alto”

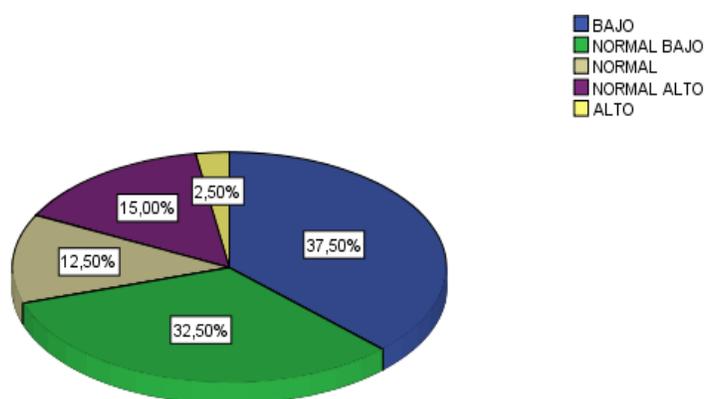


Figura 5. Resultados del nivel de Dominio del Entorno

El nivel de dominio del entorno en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 37,5%, se considera categoría “Bajo”

El 32,5% se considera categoría “Normal Bajo”

El 15% se considera categoría “Normal alto”

El 12,5% se considera categoría “Normal”

El 2,5% se considera “alto”

Tabla 11.

Niveles de propósito de vida

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Alto	Total
Frecuencia	8	1	8	10	13
Porcentaje	20,0	2,5	20,0	25,0	32,5

El nivel de propósito en la vida en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “alto” obteniendo los siguientes resultados:

El 32,5%, se considera categoría “alto”

El 25% se considera categoría “Normal alto”

El 20% se considera categoría “Normal”

El 20% se considera “Bajo”

El 2,5% se considera “Normal bajo”

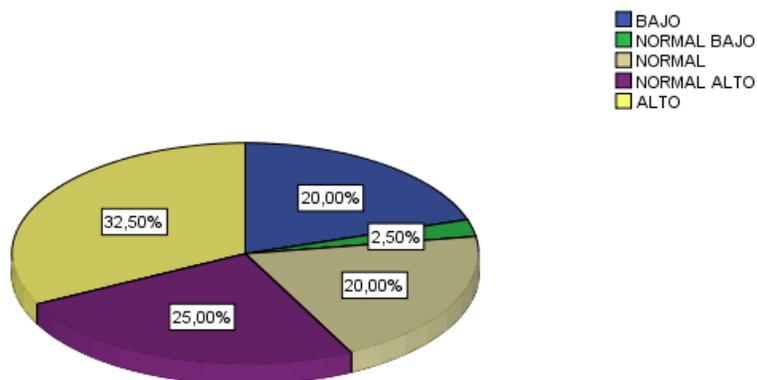


Figura 6. Resultados del nivel Propósito en la Vida

El nivel de propósito en la vida en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “alto” obteniendo los siguientes resultados:

El 32,5%, se considera categoría “alto”

El 25% se considera categoría “Normal alto”

El 20% se considera categoría “Normal”

El 20% se considera “Bajo”

El 2,5% se considera “Normal bajo”

Tabla 12.

Nivel de Crecimiento Personal

	Bajo	Normal Bajo	Normal	Total
Frecuencia	32	4	4	40
Porcentaje	80,0	10,0	10,0	100,0

El nivel de crecimiento personal en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 80%, se considera categoría “Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal bajo”

El 10% se considera categoría “Normal”

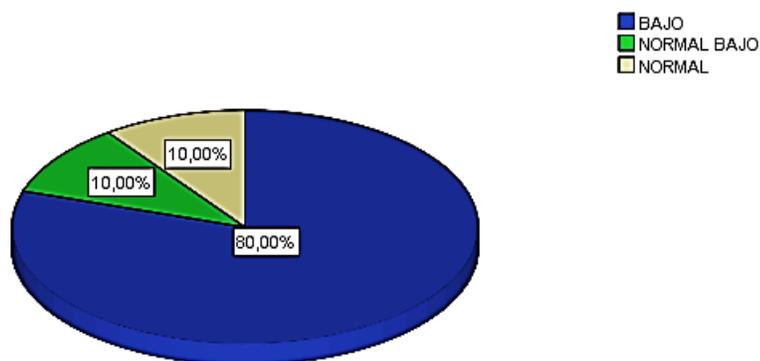


Figura 7. Resultados del nivel Crecimiento Personal

El nivel de crecimiento personal en los trabajadores de la consultora de recursos humanos de Distrito de San Isidro se considera “bajo” obteniendo los siguientes resultados:

El 80%, se considera categoría “Bajo”

El 10% se considera categoría “Normal bajo”

El 10% se considera categoría “Normal”

4.3 Análisis y Discusión de los resultados

En esta investigación se dio a conocer el nivel de bienestar psicológico en 40 trabajadores de una consultora de Recursos Humanos del Distrito de San Isidro, por ello a través de los resultados presentados anteriormente, a través del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff, se procedió a profundizar en las dimensiones del bienestar psicológico.

A partir de ello, tenemos los resultados que se obtuvieron respecto a las dimensiones del bienestar psicológico, poniendo en relación al objetivo general de la investigación, en el cual se indicó que un 30% de trabajadores se encuentran en un nivel “normal”, es decir, una percepción satisfactoria de bienestar psicológico en su centro de trabajo, y un 30% se encuentran en un nivel “bajo” que se interpreta de forma desfavorable, ya que es un grupo similar que presenta una baja percepción de bienestar psicológico en su centro de trabajo, ésta se relacionaría con problemas de salud mental, relaciones negativas con el entorno ,bajo auto concepto, ausencia de crecimiento personal y escaso propósito de vida.

Similares resultados se obtuvieron en Chile por Ponce Moreno (2015) en su investigación “Bienestar Psicológico y disposición a fluir en funcionarios administrativos de algunas organizaciones en Viña del Mar” lo cual expuso que el bienestar psicológico puntúa en niveles medios por lo que significa que existe un adecuado nivel de satisfacción vital y un equilibrio afectivo en dicha organización.

Resultados parecidos alcanzó Luzmila Pillco Quispe (2017) en su investigación "Burnout y Bienestar Psicológico en enfermería intensiva de un Hospital de Lima Metropolitana" dando como resultado un nivel "Bajo" de Bienestar Psicológico con un porcentaje de 92.7% demostrando que la gran mayoría del personal no tiene una adecuada satisfacción vital ni equilibrio afectivo.

Comentario: En esta primera parte podemos observar que los resultados están divididos, por un lado tenemos como resultado favorable un 30% de los trabajadores ubicados en el nivel "Normal" demostrando ser personas con bienestar psicológico sano, con un adecuado equilibrio afectivo y satisfacción vital, sintiéndose comprometidos con la organización, con motivaciones, perspectivas y pensamientos favorables, esto será propicio para aumentar la productividad de la consultora de Recursos Humanos, con mayor razón al tratarse de áreas comerciales generando un buen clima organizacional. Por otro lado, tenemos a un 30% de trabajadores ubicados en el nivel "Bajo" lo cual demuestra que otro tanto, de igual porcentaje, se encuentra laborando sin un propósito claro, con baja autoestima y poca determinación, cayendo en un cuadro crítico si es que no se toman medidas para generar un cambio que se pueda percibir y reflejar en la mejoría, no solo personal sino también en el ámbito laboral.

Con respecto a las dimensiones del Bienestar psicológico, tenemos en primer lugar la auto aceptación. Se obtuvo un 85% de trabajadores con un nivel "Alto" de auto aceptación, lo que indica que se sienten bien consigo mismas y tienen una alta autoestima a pesar de sus limitaciones, así como un 2,5% de trabajadores con un nivel "Bajo".

Similar resultado obtuvo Koraima Monzón Janampa (2017) en Lima, con su investigación "Bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas y

privadas del distrito de San Juan de Lurigancho" encontrándose todos en un nivel "Alto" de auto aceptación, confirmando lo que afirma Ryff (1989) es indispensable que la persona se sienta bien y tenga actitudes positivas.

En la dimensión de relaciones positivas, se concluye que un 60% de trabajadores alcanzó un nivel bajo, en esta condición se observa que los trabajadores no tienen una adecuada empatía, tampoco generan una comunicación asertiva y su relación con sus pares es deficiente.

Un resultado similar obtuvo Cynthia Melgarejo Ugaz (2018) en su investigación "Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra,2017" en donde observa que las relaciones sociales improductivas se relacionan con un bajo bienestar psicológico, el género es indistinto.

En la dimensión Autonomía se observa que un 60% de los trabajadores obtuvo un nivel bajo, en donde hay déficit en la toma de decisiones, así como poca tolerancia a la presión social, por otro lado, solo un 7.5% de la muestra obtuvo un nivel normal en esta dimensión.

Resultados similares obtuvo Adriana López Maldonado (2013), en su investigación "Factores de bienestar psicológico en los empleados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades" en donde su muestra obtuvo un resultado bajo en la dimensión de autonomía, concluyendo que son personas que no poseen criterio propio y constantemente están dependientes de la aprobación de los demás.

En la dimensión dominio del entorno se observa que un 37,5% de los trabajadores de la consultora de recursos humanos obtuvo un nivel bajo, en donde no acondicionan el medio a su

favor para poder desarrollarse en cualquier ámbito, no consiguen llevar a la libertad de su comportamiento en determinado medio.

Resultado similar Adriana López Maldonado (2013) menciona que la ausencia de dirección da resultados improductivos, nada creativos y con una poca emocionalidad.

En la dimensión del propósito de vida, se obtuvo que un 32.5% de trabajadores alcanzó un nivel alto de propósito de vida, lo que indica que tienen metas establecidas y con propósitos a mediano y largo plazo, así como también un 2.5% alcanzó un nivel normal bajo.

Similar resultado obtuvo Avit Huaman Sialer (2017) en su investigación "Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este" encontrando a un 58.3% de la muestra en un nivel alto en la dimensión propósito de vida.

En la dimensión de crecimiento personal, el 80% de los trabajadores obtuvo un nivel bajo, concluyendo déficit en el alcance de objetivos y metas que impiden el desarrollo de la persona en todos los ámbitos de la vida.

En los resultados de Adriana López Maldonado (2013), en su investigación "Factores de bienestar psicológico en los empleados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades" el resultado más bajo fue el de crecimiento personal, lo que nos indica que, en ambos resultados, la muestra evaluada no posee herramientas de crecimiento ni habilidades para enfrentar los problemas ni trazarse metas.

4.4 Conclusiones

1. De acuerdo a los objetivos planteados, en referencia al objetivo general, se obtuvo que un 30% de los trabajadores de la consultora de recursos humanos obtuvo un nivel de bienestar psicológico "bajo", mientras que otro similar 30% alcanzó el nivel "normal".
2. Los trabajadores de la consultora de recursos humanos alcanzan un nivel alto de Auto aceptación (85%), es decir que la mayoría de personas se ubica con una alta puntuación, indicando una elevada actitud hacia uno mismo.
3. Los trabajadores de la consultora de recursos alcanzaron un nivel bajo en relaciones positivas (60%), eso quiere decir que a la mayoría de trabajadores no le preocupa el bienestar de los demás y que sus relaciones no son cordiales.
4. Los trabajadores de la consultora de recursos humanos obtuvieron un nivel bajo de autonomía (60%), lo que indica que no son independientes ni capaces de resistir las presiones sociales.
5. Los trabajadores de la consultora de recursos humanos obtuvieron un nivel bajo en el dominio del entorno (37.5%), son trabajadores que presentan ausencia de control del medio, así como sensación de indefensión.
6. Los trabajadores de la consultora de recursos humanos lograron un nivel alto de propósito en la vida (32.5%), eso que decir que tienen propósitos y metas, así como la sensación de encaminar su vida.

7. Los trabajadores de la consultora de recursos humanos lograron un nivel bajo de crecimiento profesional (80%), eso quiere decir que hay ausencia de sensación de desarrollo y no son capaces de apreciar mejoras personales.
8. En base a los resultados, se concluye que solo en los niveles de auto aceptación y propósito en la vida se obtuvieron puntajes altos de bienestar, mientras que, en las otras cuatro dimensiones del bienestar psicológico, las puntuaciones fueron bajas.

4.5 Recomendaciones

1. Es necesario realizar un plan de intervención que abarque el conocimiento del bienestar psicológico y sus dimensiones, a fin de elevar los niveles en los que se encuentran deficiencias.
2. Se sugiere a las autoridades de la consultora de recursos humanos que puedan brindar charlas y orientación al trabajador para impulsar el empoderamiento, orientado al bienestar psicológico, para poder mejorar la productividad de la organización.
3. Se recomienda continuar con la investigación, ampliar la muestra y que se pueda realizar dos veces al año, con la finalidad de comprobar si los niveles positivos del bienestar psicológico alcanzaron niveles más altos.
4. Se requiere desarrollar pruebas psicológicas adaptadas a la realidad del Perú para, de esta manera poder entender mejor nuestra situación laboral y sociodemográfica.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTERVENCION

5.1 Denominación del programa

Taller: Bienestar psicológico en el campo laboral.

5.1.1 Objetivo General

Incrementar el bienestar psicológico en los trabajadores.

5.1.2 Objetivo Especifico

- Motivar las relaciones positivas en los trabajadores.
- Reforzar la autonomía en los trabajadores.
- Impulsar el adecuado dominio del entorno en los trabajadores.
- Fomentar el crecimiento personal en los trabajadores.

5.2 Justificación del problema

La propuesta del taller tiene como principal reto el cumplir con las recomendaciones planteadas para establecer y elevar los niveles de bienestar psicológico de los trabajadores, así como también el contribuir en el área organizacional para corregir los niveles bajos de autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno y el crecimiento personal. Carol Ryff en 1989 planteó el desarrollo integral positivo del ser humano a través de un modelo multidimensional bajo el concepto de bienestar psicológico, en la que el ser humano desarrolla capacidades y el crecimiento personal, se da énfasis en la probabilidad de un funcionamiento

positivo, el nivel y desarrollo paralelo, de esta manera el ser humano puede darse cuenta cuando desarrollado tiene ciertas dimensiones, así como también puede ir desarrollando aquellas en las que encuentra deficiencias que afectan su desempeño laboral. (Rodríguez y Quiñones, 2012)

La sensación de no aprendizaje, no poder demostrar competencias, la ausencia de mejora, el no transferir logros pasados al presente produce que el crecimiento personal y laboral se estanque, quedando imposibilitados de ser considerados para ascender, provocando absentismo laboral y rotación constante. Según Rosa- Rodríguez, et al. (2015) el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal están considerados como los principales elementos del bienestar psicológico, relacionado a la funcionalidad positiva. En un ambiente laboral es primordial el crecimiento personal del trabajador ya que dependerá de ello para mantener su estabilidad.

Al encontrar déficit de empatía y afecto en ambiente laboral, el grupo humano ve afectado sus relaciones estrechas con los demás, no hay preocupación por el bienestar de los demás, predomina el individualismo y la empresa no ve reflejado el crecimiento, para obtener una mejoría se requiere un grupo humano que haya alcanzado un nivel óptimo de relaciones positivas para colaborar con el crecimiento grupal. Para Bordignon (2005) Erikson afirma que el pleno desarrollo de la persona se da en el estadio: intimidad versus aislamiento, en la cual el ser humano puede desenvolverse en un ambiente de integración con otras personas para afiliarse socialmente y desarrollar la ética que acompaña a los lazos significativos y compromisos sociales, debe haber un equilibrio para fortalecer el ejercicio profesional adecuado.

Los bajos niveles de asertividad, indecisión, la actitud sumisa y complaciente en el trabajo es síntoma de baja autonomía, esta actitud se ve mermada en las etapas de presión laboral

y las evaluaciones que pueden realizarse periódicamente, según Veliz (2012) el ser humano necesita de manera concreta satisfacer y maximizar la relación positiva con su entorno, una vez obtenida esta visión podrá conducirse hacia una alta autoestima, auto aceptación reforzando además el propósito y sentido de vida, traduciéndose en relaciones positivas con los demás y finalmente obteniendo el valioso sentido de la autonomía y fuerza personal que se alcanza a través del desarrollo de la vida.

Cuando el trabajador experimenta sensaciones de descontrol se aleja de la competitividad, baja su productividad, se frustra, aleja y desaprovecha las oportunidades que se pueden presentar, se observa ausencia de rumbo y sin determinación. Según García -Alandete (2013) con la edad se produce el incremento del nivel de autonomía, dominio del entorno, auto aceptación y las relaciones positivas, poniendo en manifiesto la importancia del desarrollo emocional y físico para un adecuado desenvolvimiento de la persona a lo largo de la vida en todos los aspectos.

Para concluir, a través del taller de bienestar psicológico, los trabajadores podrán obtener herramientas positivas que contribuirán al desarrollo y mejora del equilibrio emocional lo cual se verá reflejado en el desarrollo y clima laboral.

5.3 Establecimiento de objetivos

SESIÓN 1: "CONOCIENDO EL BIENESTAR PSICOLÓGICO"

Objetivo: Desarrollar el bienestar psicológico en los trabajadores.

Actividades:

-Presentación de la facilitadora y discurso de bienvenida al taller.

- Dinámica "Autorretrato": Lograr que cada uno pueda realizar un autorretrato y fortalecer la autoestima. Entregar a cada participante hojas en blanco, lápices y borradores y que se dibujen a sí mismos. Reunir todos los retratos y colgarlos en el salón les hará ilusión; luego se juega a tratar de adivinar de quién es cada autorretrato.

- Exposición ¿Qué es el bienestar psicológico? Lograr que cada participante conozca la teoría acerca del bienestar psicológico y el rol que cumple en el ámbito laboral y de las dimensiones en que está compuesta, explicando acerca de la importancia de cada uno y la relación que tiene en el ambiente de trabajo, así como también el desarrollo de forma personal. ¿Qué ventajas tiene? Al conocer el equilibrio que brinda el bienestar psicológico, el personal podrá desenvolverse de mejor forma, tanto en el ambiente laboral como en el personal.

-Cierre "Lluvia de ideas" Los trabajadores expresan lo realizado y sentido en el desarrollo de la charla taller y de qué manera puede influir en su trabajo.

-Evaluación mediante cuestionario de preguntas

Recursos:

- Humanos: Facilitadora, asistente.
- Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.
- Tecnológicos: televisor, proyector,
- Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas

Tiempo: 45 minutos

SESIÓN 2: ME QUIERO PARA QUE ME QUIERAS

Objetivos: Mejorar y desarrollar la comunicación e interacción entre los miembros del grupo.

Actividades:

Presentación de la facilitadora para la charla del tema "auto aceptación".

Dinámica: "El vacío cargado" el moderador escogerá a cinco personas forman un círculo, en el centro se coloca una silla, luego elegirá dos espectadores que no se incorporan al círculo, sino que permanecen fuera observando y anotando lo que sucede. Se menciona que cada uno de los miembros del grupo contará una vivencia positiva; se lanza la pelota al aire, al que le cae le toca sentarse en el centro del círculo y contará sus vivencias, luego esta lanza la pelota a uno de los miembros del grupo que no ha participado, cuando todos han narrado sus experiencias, se pide que se repita la operación, pero con una vivencia negativa. A través de ello la psicóloga dirige el análisis hacia la semejanza y diferencias estimulando la actualización de estas vivencias en los miembros del grupo. Utilidad: Se resalta el elemento auto valorativo, por ejemplo, cuando la persona dice (Tengo que seleccionar un acontecimiento negativo y tengo varios, y cuando tengo que seleccionar el positivo no tengo muchos), sirve de meditación sobre cómo ha transcurrido su vida y le lleva a regular la conducta. Le permite a la psicóloga conocer experiencias positivas y negativas que ellos valoran como muy importantes, que en algunas ocasiones de otras formas no saldrían a brillar, posibilitan mejorar las relaciones y la comunicación. Al permitir comunicar las vivencias y las experiencias se da una mejor identificación grupal lo que permite un mayor conocimiento.

Evaluación mediante cuestionario de preguntas.

Recursos

- Humanos: Facilitadora, asistente.
- Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.
- Tecnológicos: televisor, proyector,
- Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 min

SESION 3: "APRENDIENDO A SER LIBRE"

Objetivo: Estrategias para afrontar la presión social

Actividades:

Inicio con dinámica "el globo", cada participante tendrá que inflar un globo mientras va pensando todo aquello que lo estresa hasta llegar al punto de explotar, se intentará reflexionar acerca de los límites del estrés en el trabajo.

Exposición " Autonomía" lograr que los participantes conozcan esta dimensión del bienestar psicológico y poder enseñar acerca de la presión social y el control de impulsos para poder resistir la presión social y tomar sus propias decisiones.

-Se facilitarán técnicas de afronte al estrés, así como controlar la respiración.

Mediante lluvia de ideas se preguntará a los participantes acerca del estrés y como afecta a nivel físico y psicológico y de esta forma poder identificar las causas.

Evaluación mediante encuesta.

Recursos

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 minutos

SESIÓN 4: MI ESPACIO, MI LUGAR

Objetivos: Estrategias para desenvolverse en el entorno laboral

Actividades

Presentación del tema a cargo de la facilitadora.

Dinámica con lego, "Mundo ideal" la moderadora formará ocho grupos de cinco integrantes, a los cuales les brindará una cubeta de legos, y se les indicará que construyan un ambiente en el cual se sientan seguros laborando o que les facilite afrontar las circunstancias estresantes de su vida cotidiana.

Se les colocará música relajante de fondo para que dejen liberar sus ideas y sentirse cómodos.

La moderadora pasará a explicar las ventajas de generar un ambiente agradable dentro del ambiente laboral y seguro, de esta manera propiciará el crecimiento personal.

Cada grupo escogerá a un representante el cuál expondrá sobre el ambiente que han realizado, al finalizar las exposiciones todos podar visualizar los trabajos de sus compañeros.

Para finalizar se realizará una lluvia de ideas para mejorar su ambiente laboral.

Evaluación mediante cuestionario de preguntas.

Recursos:

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas

Tiempo: 45 minutos

SESIÓN 5: ¿EN QUIÉN ME CONVERTIRÉ?

Objetivos: Motivar el crecimiento personal.

Actividades

Presentación del tema "crecimiento personal"

Dinámica "Mis propósitos" El moderador brindará a cada participante un palote, tijera, goma, plumones, revistas, periódicos, y se les indicará que a través de recortes de imágenes formen o proyecten en lo que desean convertirse o tener, y lo van a ir armando y pegando en el papelote que se les indico.

La moderadora explicará que es un propósito de vida, y que características o herramientas se necesitan para lograrlo, al finalizar su explicación formulará las siguientes preguntas: ¿Cómo lo lograré? ¿Podré lograrlo? ¿Qué me falta para convertirme en lo que veo? lo plasmarán en una hoja y lo guardará en un sobre que se les entregará

Cada persona pegará su papelote en la pared para que todos puedan visualizar el trabajo de sus otros compañeros

Cierre "lluvia de ideas"

Evaluación mediante cuestionario de preguntas.

Recursos usados:

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 minutos

SESIÓN 6: APRENDO A SER ASERTIVO

Objetivos: Reforzar la importancia de la comunicación asertiva

Actividades:

Presentación del tema a exponer "Asertividad"

Dinámica "El paraguas de la asertividad" se invitará a 6 participantes a que dramatizen distintas situaciones, primero saldrá un grupo de 3, luego pasará el siguiente grupo de 3 participantes, los integrantes que no realizan el drama contarán con una cartilla, para evaluar cuán asertivo fue cada participante, se reflexionará a través de diálogos como ser más asertivo. –

Mediante el ejercicio de ponerse un participante frente a otro con los ojos cerrados y con música, se expresarán afecto mutuo, con finalidad de curar el niño interior.

Lluvia de ideas acerca de lo desarrollado.

Evaluación mediante cuestionario de preguntas.

Recursos usados:

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 minutos

SESIÓN 7: "CONOCIENDO MIS EMOCIONES"

Objetivos: Identificar las emociones propias y las de los demás para una mejor interrelación

Actividades

Presentación del tema a tratar "Las emociones"

Socio- drama: participante emitirá diferentes conversaciones con los siguientes estilos: gritando, hablando pausada y hablando con tono bajo. Asimismo, comentara como se sintió cuando su compañero empezó hablar con otro tono. Se harán en dos turnos. - Dinámica "Se murió Chicho" Los participantes forman un círculo y se les indica que tienen que tiene que emitir el siguiente mensaje "Se murió Chicho" a su compañero de la derecha con las siguientes emociones y exagerando 1. Llorando 2. Riendo 3. Molesto. El compañero que recibe el mensaje debe replicarlo con su compañero de la derecha y así sucesivamente para ello se le entregara una carta a cada uno con la emoción a replicar. - Se hablará de los componentes de la inteligencia emocional, se realizará una retroalimentación con el fin de que quede claro el concepto y sus componentes. - Para el cierre se realizará la dinámica del afecto, que consiste en acercarse a la otra persona para expresarle lo importante que es para cada uno de los integrantes del grupo y luego darle gracias por existir. Donde se busca expresar lo mejor de las emociones y comprender que se puede hacer

Evaluación mediante cuestionario de preguntas

Recursos usados:

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 minutos

SESION 8: RETROALIMENTACION

Objetivos Comprobar a través de una evaluación lo reforzado en las sesiones.

Actividades

Presentación de la facilitadora.

Retroalimentación de los temas desarrollados a través de las sesiones del taller.

Evaluación final "escala de bienestar psicológico de Ryff"

Recursos usados:

Humanos: Facilitadora, asistente.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tecnológicos: televisor, proyector,

Infraestructura: Salón de exposiciones, sillas, mesas.

Tiempo: 45 minutos

5.4 Sector al que se dirige

El programa de intervención está dirigido a los trabajadores de una consultora de recursos humanos del Distrito de San Isidro, que fueron evaluados a través de la "Escala de bienestar psicológico de Ryff", en donde los resultados fueron de tendencia "baja".

Este grupo está conformado por 40 personas que laboran, bajo carga y estrés laboral en un predio de San Isidro.

5.5 Establecimiento de conductas problema / meta:

- La falta de colaboración e integración en el equipo de trabajo, dificultad en las relaciones interpersonales, no permiten que el clima laboral sea óptimo. Los bajos niveles integración social, baja auto aceptación, autoeficacia, propicia la falta productividad y absentismo laboral. (Veliz, 2012)
- Ausencia de involucramiento laboral para llegar a los objetivos de la empresa afectan directamente la productividad. Los cambios en el entorno que se dan influenciados por situaciones negativas afectan directamente en el bienestar psicológico. (Palomar, 2016).

- El déficit de asertividad y empatía dificulta el clima laboral, los trabajadores que presentan bajos niveles de equilibrio emocional, son más propensas a los factores estresantes del día a día, eventos como la perdida de trabajo o el ingreso a uno nuevo suponen un efecto negativo y se vuelven más susceptibles. (Palomar, 2016)

Conductas meta:

- Potenciar el nivel de bienestar psicológico lograría a nivel grupal un crecimiento económico y productivo, la formación cultural centrada en el bienestar del individuo. (Veliz, 2012)
- Incrementar la autonomía para poder tomar sus propias decisiones con respecto a su futuro y metas, así como también una mayor preocupación por el desarrollo colectivo igualitario en armonía con el entorno. (Veliz, 2012)
- Mejorar las relaciones interpersonales, la empatía y la autoestima para que laboral y académicamente tengan mejor desempeño.
- Aumentar la productividad a través de la participación en grupos exitosos y productivos generando más dinero a las empresas (Tarragona, 2016).
- Fomentar la orientación al logro, las relaciones positivas y el entorno favorable, por lo cual la satisfacción en la vida también se logra a través de factores ambientales y subjetivos. (Palomar, 2016)

5.6 Metodología de la intervención

El taller consiste en un conjunto de acciones, planificadas, basados en las necesidades y orientada a metas a través de un sustento teórico. En las organizaciones se realizan procesos

dinámicos e interactivos para sensibilizar al trabajador a través de la participación (Cárdenas, 2011)

5.7 Instrumentos /Material a utilizar

Se usarán los siguientes elementos:

Recursos Humanos: Psicóloga, asistente.

Recursos Materiales:

- Un paquete de hojas bond
- Una caja de lápices
- Una caja de lapiceros
- 10 tajadores
- 10 borradores
- 4 estuches de plumones
- 70 papelógrafos
- 2 paquetes de stickers
- 4 rollos de cinta adhesiva
- 10 pliegos de cartulina

Recursos tecnológicos:

- Un equipo de sonido
- Un reproductor
- Un televisor
- 4 usb

Infraestructura:

- Salón de exposiciones.
- Mesas
- Sillas
- Estantes

5.8 Cronograma

Se realizarán 8 sesiones de una hora de duración distribuidas de la siguiente manera:

SESIONES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO	
	1era sem.	2da sem.	3era sem.	4ta sem.	1era sem.	2da sem.	3era sem.	4ta sem.	1era sem.	2da sem.
SESIÓN 1: "CONOCIENDO EL BIENESTAR PSICOLÓGICO"	x									
SESIÓN 2: ME QUIERO PARA QUE ME QUIERAS		x								
SESION 3: "APRENDIENDO A SER LIBRE"			x							
SESIÓN 4: MI ESPACIO, MI LUGAR				x						
SESIÓN 5: ¿EN QUIÉN ME CONVERTIRÉ?					x					
SESIÓN 6: APRENDO A SER ASERTIVO						x				
SESIÓN 7: "CONOCIENDO MIS EMOCIONES"							x			
SESION 8: RETROALIMENTACION								x		

Referencias

- Bordignon, N. (2006). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de investigación*, 2(2), 50-63. Recuperado de http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/384/1/p50-63_ARTICULO%20ERICK%20ERICKSON.pdf
- Castro, C. (2014). En busca de la igualdad y el reconocimiento. La experiencia histórica de la educación intercultural en el Caribe colombiano. *Memorias*, 23. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/memorias/article/viewArticle/6590/6370>
- Congreso de la República. (27 de octubre de 2016). Lee de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario El Peruano*. Recuperado de http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Diario Gestión. (16 de setiembre de 2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-100127>
- García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y Sociedad*, 4(1), 48-58. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v4n1/4n1a04.pdf>
- Gaxiola, J., & Palomar, J. (2016). *El bienestar psicológico*. México: Qartuppi. Recuperado de <http://qartuppi.com/2016/BIENESTAR.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). Planteamiento del problema: objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio. En R. Hernández, C. Fernández,

& P. Baptista, *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. Recuperado de <http://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>

Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23-41. Recuperado de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/125858127210.pdf

Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este, 2016 (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Peruana Unión. Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/405/Avit_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Infocop. (27 de setiembre de 2017). *El papel del bienestar en el ámbito laboral: fundamentos y aportaciones desde la Psicología*. Recuperado de Infocop.es: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7038

Jiménez, R. (1998). *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Lecca, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 70-79. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6420/5642>

López, A. (2013). *Factores de bienestar psicológicos en los empleos contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades (Tesis de licenciatura)*. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>

Margot, J. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica*(25), 55-79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2090/209014642004.pdf>

- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v10n1/art11.pdf>
- Martínez, E. (2016). *Bienestar psicológico en el área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4674/Martinez_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Melgarejo, C. (2018). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente Piedra 2017 (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14401/Melgarejo_UCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monzón, K. (2016). *Bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4683/Monzon_JKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, M., & Porras, M. (2015). Bienestar psicológico y Disposición a fluir en funcionarios administrativos, de algunas organizaciones de Viña del Mar. *Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar*, 5(9), 13-19. Recuperado de <http://sitios.uvm.cl/revistapsicologia/revista/09.02.bienestar.pdf>
- Oblitas, L. (2008). Psicología de la Salud: Una ciencia de bienestar y la felicidad. *Revista de Psicología UNIFE*, 16(1), 9-38. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>

- OIT. (2009). *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf
- OIT. (22 de enero de 2018). *OIT: El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados en 2018*. Recuperado de ilo.org: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- OIT. (2018). *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*. Recuperado de ilo.org: <http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm>
- OMS. (diciembre de 2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de Who.int: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- OMS. (octubre de 2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de Who.int: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Parodi, C. (16 de marzo de 2018). La Realidad del Empleo en el Perú. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html?ref=gesr>
- Pillco, L. (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017 (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8699/Pillco_QLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, Y., & Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Bienestar psicológico*, 5(1), 7-17. Recuperado de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>

- Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A., & Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 31-43. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Romá, R., Arroyo, H., & Aguiló, A. (2017). *Promoción de la Salud y Universidad. Construyendo Entornos Sociales y Educativos Saludables. Actas del Congreso Iberoamericano de Universidades Promotoras de la Salud*. Alicante: Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/67037/1/Actas-CIUPS2017_52.pdf
- Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Sotelo, M. (2011). Factores de la Teoría Motivacional de Autodeterminación de Decy y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz*, 2(4), 197-219. Recuperado de http://repec.ver.ucc.mx/documents/num_4_feb_2011_001.pdf
- UNFPA. (21 de marzo de 2013). *Un nuevo estudio demuestra que la planificación familiar aporta beneficios al bienestar de las mujeres, las familias y las economías*. Recuperado de Unfpa.org: <https://www.unfpa.org/es/news/un-nuevo-estudio-demuestra-que-la-planificaci%C3%B3n-familiar-aporta-beneficios-al-bienestar-de-las>
- Ureña, P., Barrantes, K., & Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica EDUCARE*, 18(1), 155-175. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v18n1/a07v18n1.pdf>
- Velásquez, A. (2014). *Síndrome de Burnut y binestar psicológico en enfermeras de la microred de salud de San Juan de Miraflores (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/106/1/VELASQUEZ%20NEYRA.pdf>

Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 11(2), 143-163. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>

Velma, J., & Alonso, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Artículos arbitrados*, 14(49), 255-275. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/356/35617102003/>

Vielma, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>

Zaccagnini, J. (2010). Amistad y bienestar psicológico: el papel de los "amigos c". 5(1), 63-72. Recuperado de [http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/Zaccagnini,_J.L._\(2010\)_Amistad_y_Bienestar_Psicologico._V.5\(1\)_63-72.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/Zaccagnini,_J.L._(2010)_Amistad_y_Bienestar_Psicologico._V.5(1)_63-72.pdf)

Zapata, A., Bastida, N., Quiroga, A., Charra, S., & Leiva, J. (2013). Evaluación del bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en padres o niños adolescentes con retraso mental leve. *Pciencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 5(1), 15-23. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/3331/333127392003.pdf

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influyen los Cuál es el nivel de Bienestar Psicológico en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar el nivel de Bienestar Psicológico en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos del Distrito de San Isidro</p>	<p>Variable</p> <p>Bienestar Psicológico</p> <p>Dimensiones</p> <p>Autoaceptación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capaz de resistir presiones sociales - Es independiente y tiene determinación. Regula su conducta desde dentro. Se autoevalúa con sus propios criterios 	<p>Método y diseño</p> <p>Método. - Descriptivo</p>	<p>Técnica</p> <p>La Encuesta</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de Auto aceptación en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Dominio del Entorno en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Relaciones Positivas con los Demás en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Autonomía en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Crecimiento Personal en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Propósito de Vida en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de la Autoaceptación en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p> <p>Determinar el nivel del Dominio del Entorno en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p> <p>Determinar el nivel de las Relaciones Positivas con los Demás en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p> <p>Determinar el nivel de Autonomía en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p> <p>Determinar el nivel de Crecimiento Personal en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p> <p>Determinar el nivel de Propósito de Vida en los trabajadores de una consultora de Recursos Humanos en el Distrito de San Isidro.</p>	<p>Relaciones positivas</p> <p>Autonomía</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Propósito de vida</p> <p>Crecimiento personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones estrechas y cálidas con otros - Le preocupa el bienestar de los demás - Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad - Capaz de resistir presiones sociales - Es independiente y tiene determinación. Regula su conducta desde dentro. Se autoevalúa con sus propios criterios - Sensación de control y competencia. Control de actividades. Sacar provecho de oportunidades. Capaz de crearse o elegir contextos - Objetivos en la vida. - Sensación de llevar un rumbo - Sensación de que el pasado y el presente tiene sentido - Sensación de desarrollo continuo - Se ve así mismo en progreso - Abierto a nuevas experiencias - Capaz de apreciar 	<p>Diseño. - Descriptivo, no experimental</p> <p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Tipo. - Cuantitativa</p> <p>Nivel. - Aplicativo</p>	<p>Instrumento</p> <p>Escala de bienestar psicológico de Carol Riff</p>

Anexo 2. Carta de presentación de la universidad

**Universidad**
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 27 de setiembre del 2018

Carta N° 2324-2018-DFPTS

Señor
CLAUDIO CARRANZA CAJARDO
GERENTE GENERAL
ROM OUTSOURCING S.A.C.
Presente.

Después de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Guiliana Georgina ZECARRA BARRIOI**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 04-1556678 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suscripción Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,


**Dr. RICARDO GÓMEZ SALME**
Licenciado en Psicología
Código de Registro Profesional 11000 5417


Claudio Carranza Cajarido
Gerente General
ROM Outsourcing S.A.C.


04/04
Tel: 963032

Av. Póli Thouars 245 - Lima
Teléfonos: 433 1030 / 433 2700 / 4330 3331
E-mail: info@inca.edu.pe

Anexo 3. Escala de bienestar psicológico de Carol Riff

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27. Mis amigos pueden confiar en mí						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34. Es importante tener amigos						
35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

Trabajo de suficiencia profesional



FERNANDO RAMOS <framos3473@gmail.com>

Vie 30/11/2018, 09:27

Usted ▾



TESIS FINAL Giuliana Zeg...

705 KB



[Descargar](#) [Guardar en OneDrive](#)

Buenos días

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 15%

Date: lunes, diciembre 03, 2018

Statistics: 2332 words Plagiarized / 15338 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL Trabajo de Suficiencia Profesional Bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos humanos del distrito de San Isidro Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología Presentado por: Autora: Bachiller Guiliana Georgina Zegarra Barrios Lima-Perú 2018 DEDICATORIA A mi padre, por su amor, disciplina, por enseñarme que las dificultades son oportunidades para crecer, porque, aunque ya no está a mi lado, me sigue guiando por el camino del crecimiento, el aprendizaje continuo y a cómo afrontar la vida sin rendirse.

A mi hijo Ethan, por su paciencia y comprensión en esta etapa de nuestra vida, la satisfacción de haber realizado lo soñado es muy grande. A mis profesores y compañeros de clases, gracias a ustedes me sentí muy animada y perseverante después de no haberme sentado en una carpeta por más de 15 años. A todos aquellos que tuvieron trabas en el camino, solo les puedo decir que nunca es tarde para empezar, solo hay que dar el primer paso.

AGRADECIMIENTO Agradezco a todos los participantes en esta investigación, sin su ayuda no habría podido alcanzar este logro. A mis compañeros y profesores, que con su paciencia y guía me ayudaron a alcanzar esta meta. A mi familia, que siempre tuvo palabras y gestos de apoyo que valoro mucho.

Presentación Señores miembros del Jurado: En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega,