



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DEL ÁREA
ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS
Y HUMANIDADES DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO. LIMA, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

MARTINEZ ENRIQUEZ, ELIZABETH

ASESORA:

Mgtr. CHERO BALLÓN, ELIZABETH SONIA.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Jurado 01 :

Firma

Jurado 02 :

Firma

Jurado 03 :

Firma

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a Dios, a mis padres y hermanos que con su constante apoyo me han dado fuerzas y motivos para seguir estudiando dando lo mejor de mí. Les agradezco infinitamente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Instituto de Ciencias y Humanidades que me han permitido elaborar y realizar esta importante investigación así también, a todos mis docentes, compañeros estudiantes, de labores y de la iglesia que me han orientado y apoyado en mi proceso de formación profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD

Yo, Elizabeth Martinez Enriquez, identificada con DNI N° 44279695, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada. Por lo cual, acepto lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 01 de septiembre, 2016.

Elizabeth Martinez Enriquez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DEL ÁREA ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE CIENCIA Y HUMANIDADES DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO. LIMA, 2016”. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación.

Elizabeth Martinez Enriquez

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema:	18
1.4. Formulación del problema:	27
1.5. Justificación.....	28
1.6. Objetivos.....	29
1.7. Hipótesis:	30
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación:.....	34
2.2 Variables, operacionalización:	35
2.3. Población y muestra:.....	29
2.4. Criterios de selección:	30
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	30
2.6. Validación y confiabilidad del instrumento:	31
2.7. Métodos de análisis de datos.	33
2.8. Aspectos Éticos	34
III. RESULTADOS.....	36
3.1 Prueba de normalidad.....	37
3.2 Contrastación de Hipótesis:.....	38
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS	39
VIII. ANEXOS	39

RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como objetivo general establecer 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, en la ciudad de Lima, durante el año 2016. Los participantes de esta investigación fueron 125 trabajadores. Se empleó un diseño no experimental, con corte transversal y de tipo descriptivo comparativo. Se aplicó el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989) adaptado en Lima por Cubas (2003). Encontrando que si existen diferencias estadísticamente significativas en el puntaje global de bienestar psicológico entre trabajadores del área académica y administrativa ($p=0.012$). Además a nivel descriptivo se aprecia que las medias de los académicos son mayores (384.34) en relación a los administrativos (369.73). Lo que permite afirmar que efectivamente hay diferencias entre ambos grupos. Asimismo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión relaciones con otros ($p=0.002$) en favor de los sujetos del área académica (67.15) en comparación a los del área administrativa (61.56). Además, se determinó que hay diferencias estadísticamente significativas en la dimensión autoaceptación ($p=0.03$), donde nuevamente los integrantes del área académica mostraron un mayor promedio (66.20) en contraste a los integrantes del área administrativa (61.47). No obstante, no se hallaron diferencias en las dimensiones de autonomía, manejo del ambiente, crecimiento personal y sentido de vida. De esta manera, se sugiere que la ocupación de los trabajadores plantea diferencias en el nivel de bienestar psicológico que experimentan los colaboradores de la organización.

Palabras claves: bienestar psicológico, académico y administrativo

ABSTRACT

The following research was to establish the general objective differences in psychological well-being of workers of academic and administrative area of the Institute of Sciences and Humanities of San Juan de Lurigancho, in Lima, during 2016. Participants of this research were 125 workers. a non-experimental design was used, with comparative cross-sectional and descriptive. Questionnaire Carol Ryff Psychological Welfare (1989) adapted in Lima by Cubas (2003) it was applied. Finding that if there are statistically significant differences in the overall score of psychological well-being among workers of academic and administrative area ($p = 0.012$). In addition to descriptive level it can be seen that the average age of academic (384.34) relating to administrative (369.73). What it can be said that there are indeed differences between both groups. In addition, statistically significant differences were found in the dimension relationships with others ($p = 0.002$) in favor of subjects in the academic area (67.15) compared to the administrative area (61.56). In addition, it was determined that there are statistically significant differences in self-acceptance dimension ($p = 0.03$), where again the members of the academic area showed a higher average (66.20) in contrast to members of the administrative area (61.47). However, no differences in the dimensions of autonomy, environmental management, personal growth and sense of life were found. Thus, it is suggested that the occupation of workers arising from differences in the level of psychological well-being experienced by employees of the organization.

Keywords: psychological, academic and administrative welfare.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

En esta época de la globalización el ser un ente productivo es esencial, por ello cada vez la tecnología y la industria generan nuevos y sofisticados equipos de producción en masa. Sin embargo a pesar de todo esto no podemos dejar de prescindir de los humanos, las personas que hacen posibles que toda empresa sea diferente a las demás. Los llamados antiguamente recursos humanos, que en la actualidad tienen una denominación más acorde a su aporte a las empresas “los colaboradores”. Estos mismos que pueden aportar o restar a la visión organizacional. ¿De qué depende entonces que aporten o resten? este cuestionamiento tiene muchas respuestas, una de las más importantes está relacionado con la psicología de cada individuo, es decir, si la persona considera que su desarrollo laboral promueve en él un bienestar psicológico es probable que sea más productivo.

Es así que a nivel mundial diferentes países han considerado la repercusión de no ser percibidos por sus colaboradores como una institución de este tipo, tal es el caso de Chile donde se considera “uno de los países con mayores jornadas laborales en el mundo...con una cultura centrada en el trabajo y eso provoca problemas de convivencia.” (Araya, 2015, p. 9). Dando a conocer que ciertas consideraciones laborales afectan las condiciones de bienestar del colaborador o trabajador incluso al punto de ausentarse en el trabajo.

De igual manera lo menciona el Ministerio del trabajo, empleo y seguridad Social de Argentina (2015) que “explora las razones que originan la inasistencia de los trabajadores. Según la información recogida, se observa que del total de asalariados que no concurrió a sus empleos durante el 2° semestre/15, un 48% se explica por problemas de salud, un 18% faltó sin avisar, y un 10% se ausentó por problemas personales”. Así también en EEUU alrededor del 4% de los trabajadores de planta, falta a su trabajo uno o más días por semana, por enfermedad o traumatismo. Con respecto a problemas de salud se considera los aspectos psicológicos puesto que según la redefinición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1956) es el “estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad” (Citado

por Asociación española de normalización y certificación (AENOR), 2014, p.11) reconociendo que la afección del bienestar psicológico afecta aspectos laborales.

Así también al evaluar el caso “por categoría de ocupación... indica que la mayoría de trabajadores independientes, a pesar de no trabajar las 40 horas semanales o de percibir un salario inferior al básico, se encuentran conformes con su situación en el empleo, o encuentran en este tipo de empleo otras ventajas de índole no pecuniaria –flexibilidad horaria, por ejemplo”. Esto permite reconocer que existen aspectos del bienestar psicológico que permiten que un trabajador a pesar de las condiciones laborales que tenga pueda sentir que crece o avanza tomando en cuenta otras condiciones que son valoradas (p. 4).

Pero que sucede con la percepción de los trabajadores en el Perú, según Greate Place to Work (2012-2016) que evalúa las empresas y sus cultura organizacional menciona que “una de las instituciones peruanas que fue galardonado con sus premios fue la empresa Natura”, la cual tiene como lema “Un reflejo más del bien estar bien como valor sólido y establecido” denotando que una de las características esenciales de estas empresas es lograr un nivel alto de bienestar en sus colaboradores. Sin embargo en esta evaluación participaron diferentes países pero el Perú solo participa con dos en el ranking. Eso permite conocer que no se trabajando el aspecto del bienestar del trabajador adecuadamente siendo esto de gran consideración puesto que existen escasas investigaciones del bienestar psicológico relacionado con el puesto laboral o función que cumple en la organización a pesar de haberse demostrado la importancia de estos estudios en los medios laborales e incluso de realización personales.

De igual manera en San Juan de Lurigancho, que “es el distrito más poblado del País, el mismo que si lo comparamos con la población del Departamento de Lima...representa el 10.64% de la población total de esta, y si lo comparamos con la población que hay en nuestro país este representa el 3.28% de la población total del país”. (Burgos, 2011, p.20).

En este distrito “viven personas de todas partes del Perú, constituyendo pueblos enteros de determinadas regiones, quienes migraron en busca de mejores oportunidades y mejores condiciones de vida”. (Burgos, 2011, p.21). Estas

mejores condiciones de vida incluye poder trabajar con bienestar en términos generales pero se ha detectado considerables dificultades de salud mental en los centros laborales lamentablemente no existe estudios de instituciones estadísticas o del ministerio de trabajo sobre estos indicadores por ello los estudiantes de pre grado han realizado varias investigaciones que tienen relación con la salud mental en el centro laboral, tales como síndrome de burnout, estrés y clima laboral, etc. a pesar de ello existen pocas investigaciones del bienestar psicológico relacionadas con el puesto laboral o las funciones en el centro de trabajo, lo que permitiría describir con mayor detalle la realidad de la salud mental en los centros laborales y así poder encontrar causas a abordar y soluciones más acorde al contexto.

1.2 Trabajos Previos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren que los antecedentes sirven para obtener información relevante y selectiva de las investigaciones; es por ello que de la bibliografía revisada, se desprenden los siguientes estudios Internacionales:

A nivel Internacional

Martin y Quevedo (2015) Analizaron las diferentes variables en relación al bienestar psicológico subjetivo, exploran las relaciones del bienestar psicológico y el material con las dimensiones de la personalidad y algunas variables sociodemográficas como sexo y edad. Su estudio fue descriptivo comparativo, la muestra fue de 199 estudiantes universitarios analizando la muestra con los siguientes instrumentos: Modelo de los Cinco Grandes en Español, la Escala de Autoestima de Rosenberg y adultos y la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez Cánovas). Obteniendo como resultado que en el bienestar psicológico se encontró diferencias significativas puesto que los estudiantes de enfermería puntuaron más altas en cuanto al bienestar subjetivo ($M=81,60$) frente a ($M=79.69$) de los estudiantes de psicología, ocurre lo mismo en cuanto al bienestar material. En cambio, en cuanto a la autoestima, observamos puntuaciones superiores en los estudiantes de psicología ($M=15$) frente a una ($M=14,82$) obtenida por los estudiantes de enfermería.

Asimismo con respecto al bienestar psicológico relacionado con el sexo, no han evidenciado diferencias significativas lo que indica que los hombres aparentan una sensación de bienestar subjetivo ligeramente más alta que las mujeres. Sin embargo entorno al bienestar material, ocurre lo contrario, las mujeres experimentan una sensación de bienestar material superior a los hombres, pero sin diferencias significativas.

Gaxiola - Villa (2014) realiza un estudio con el objetivo de describir la relación entre el bienestar psicológico y el desgaste profesional en el ama de casa docente universitaria. La metodología usada fue un estudio transversal con 120 amas de casa docentes universitarias; previo consentimiento informado, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y escala de Ryff, el análisis estadístico de los datos fue realizado en el SPSS versión 20. Los resultados que se encontraron indican una correlación significativa ($p \leq .01$) entre el bienestar psicológico y el desgaste profesional, y asociaciones significativas ($p \leq .05$ y $p \leq .01$) entre las variables del estudio y los datos sociodemográficos, por consiguiente se afirmó que el bienestar psicológico influye en la presencia de desgaste profesional en las amas de casa docentes, así también se afirma que en esta población existe más agotamiento debido al rol de mujer trabajadora y ama de casa que cumple.

Acuña y Bruschi (2014) desarrolla una investigación para optar título profesional de licenciatura en psicología. Su objetivo fue demostrar que a mayores niveles de burnout, se observará un nivel inferior de bienestar psicológico, esta investigación fue descriptiva correlacional no experimental. Uso dos pruebas adaptadas en España escala de bienestar de Ryff y el Maslach Burnout Inventory. Donde se obtuvo como resultado que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral) o que indica puntaje alto en la variable de auto aceptación de Bienestar Psicológico, y de nivel bajo de cansancio emocional, en pos de un alto nivel de logro personal (de Síndrome de Burnout). Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones.

Ureña, Barrantes y Solís (2013) realizaron un estudio donde buscó describir y determinar las relaciones entre bienestar psicológico y percepción de la salud en funcionarios académicos y administrativos de la Universidad Nacional. Contando

con 655 participantes. La recolección de datos se realizaron con la escala a bienestar psicológico, cuestionario de autopercepción de la salud y la escala de la espiritualidad en el trabajo donde se encontraron valores más bajos se registraron en las dimensiones de relaciones interpersonales (3,78 +- 0,87), autonomía (3,91 +-0.83) y dominio del entorno (4,63 +- 0,75). Asimismo, se registraron correlaciones significativas entre las dimensiones del bienestar psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad. En conclusión determinaron que promover una universidad saludable se debe reconocer y abordar el bienestar subjetivos de sus trabajadores de acuerdo a sus áreas.

Medina y Rodríguez (2011) desarrollaron la tesis de grado para optar título profesional de licenciatura en Psicología. El objetivo fue evidenciar las diferencias existentes entre el bienestar de los trabajadores contratados de manera indefinida y los de manera temporal en una empresa Colombiana. Este estudio fue de diseño no experimental de corte transversal y comparativo. La población de estudio pertenece a la procesadora de Arroz Montecarlo con 61 trabajadores, 42 con contrato indefinido y 19 con contrato temporal. El cuestionario utilizado fue la escala de bienestar psicológico (EBP), creada por Sánchez Cánovas (1998) de 65 ítems Obteniendo como resultado que existe una diferencia significativa por tipo de contratación. Es así como en los resultados obtenidos de la escala de bienestar subjetivo se obtuvo un mayor bienestar en los trabajadores con contrato temporal, por encima de los trabajadores con contrato indefinido.

Zubieta y Delfino (2010), publicaron en una revista psicológica su investigación que tuvo como objetivo explorar los niveles de bienestar de estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires. Su muestra fue no probabilística intencional de 124 estudiantes realizando un estudio descriptivo empírico, no experimental transversal. Se obtuvo como resultado que los evaluados presentan niveles apropiados de satisfacción vital y bienestar psicológico aunque un cambio se produce en la percepción del bienestar social. Se detecta un importante déficit en la percepción de progreso y cambio social, en la creencia de que la sociedad controla su destino, en su capacidad para producir bienestar.

A nivel Nacional

De las investigaciones y bibliografías revisadas a nivel nacional, se tomaron los siguientes estudios:

Lizárraga (2014) tesis para optar el título profesional de licenciatura en psicología. Realizó un estudio comparativo del bienestar psicológico en internos varones y mujeres del penal modelo Ancón II, su objetivo fue identificar las diferencias existentes en el bienestar psicológico en la población agrupada por sexo. Su población de estudio fueron internos del penal modelo Ancón II, no se utilizó muestra porque se tuvo acceso a toda la población. Aplicó un diseño de investigación no experimental, comparativo-descriptiva. Usando la escala de bienestar de Ryff. Posterior a la aplicación los resultados obtenidos indicaron que existen diferencias significativas del bienestar psicológico en internos varones y mujeres.

Benites, Carrión, Céspedes, Guzmán, Marguina y Ramos (2012). En su tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología. Desarrollaron la investigación de “bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de psicología de la universidad Federico Villareal el diseño de investigación”. Su objetivo fue determinar los niveles del bienestar psicológico y asertividad en estudiantes universitarios. Su estudio realizó un diseño descriptivo correlacional y transversal. La población contaba con 1150 estudiantes universitarios por ello realizó una muestra de 288 participantes sus edades oscilan entre 18 y 25 años de edad. Se empleó la escala de bienestar psicológica de Ryff y la escala de auto informe de conducta asertiva. ADCA de Manuel García Perez y Angela Mezas. Obteniendo como resultado una correlación positiva baja y directa y altamente significativa, es decir, cuanto mayor sea el nivel de bienestar psicológico mayor será el nivel de asertividad en los estudiantes.

Meza (2011), tesis para optar el título profesional de licenciatura en psicología. A través de su investigación “Bienestar psicológico y los componentes del modelo de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de Lima metropolitana”. Tuvo como objetivo describir la relación entre ambas variables. El

diseño de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional se evaluó una muestra de 116 estudiantes universitarios de lima metropolitana, las escalas usadas fueron Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la escala del modelo de inversión desarrollada por Rusbult. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre casi todas las áreas del bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción y compromiso de la escala de modelo de inversión también en las comparaciones según sexo se encontraron diferencias significativas a favor de las mujeres en las dimensiones de Satisfacción y Compromiso.

Guimet (2011) La presente investigación tiene como objetivo principal realizar una comparación en el bienestar psicológico y sus respectivas dimensiones entre un grupo de mujeres privadas de su libertad que realiza ejercicio físico y un grupo que no lo hace. Para esto se administró la Escala de Bienestar Psicológico adaptada por Cubas (2003) a 112 internas que realizan ejercicio físico y a 45 internas que no se ejercitan. La edad promedio del primer grupo es de 38.02 y del segundo de 37.80. Los resultados mostraron que existen diferencias significativas tanto en la escala general de bienestar psicológico como en sus respectivas dimensiones, a excepción de autonomía. Asimismo, en el grupo de internas que realiza ejercicio físico se ha podido observar que el bienestar psicológico se relaciona positivamente con algunas variables de importancia, como los días a la semana en los que se ejercitan, la edad, el tiempo de reclusión y de sentencia. Finalmente, se constataron diferencias significativas en los niveles de bienestar psicológico con respecto al grado de instrucción.

Salas (2010) Realizó la tesis para obtener el grado de magister en psicología, El título del estudio es bienestar psicológico y el síndrome de burnout en los docentes de la unidad de gestión educativa local n° 7 (San Borja). La investigación describir la correlación entre las variables, pero no es experimental. La muestra total fue de 179 docentes 124 mujeres y 55 hombres, sus edades oscilaron entre 23-67 se evaluó con la escala de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas y el inventario Burnout de Maslach. Los resultados arrojaron que se encontró correlación negativas estadísticamente significativas entre ambas

variables. Por otra parte en relación al bienestar psicológico de los docentes se concluyó que las categorías presentan proporciones diferenciadas, pudiéndose notar que en el bienestar psicológico predomina el nivel medio, sin embargo el burnout prevalecen niveles bajos.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Para un mayor conocimiento y ampliar los marcos referenciales existentes, según Hernández *et al.* (2014), este apartado “sustenta teóricamente el estudio” por ello que, a continuación se desarrolla información pertinente del comportamiento organizacional propio de la línea de investigación y posteriormente las teorías o modelos de la variable del bienestar psicológico (p. 52).

Comportamiento organizacional:

Robbins (1999), menciona “el comportamiento organizacional es un campo de estudio (...) estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones individuos, grupos y el efecto de la estructura en el comportamiento a fin de hacer que las organizaciones trabajen más eficientemente” (pg. 9).

El Comportamiento organizacional (en adelante simplemente CO) estudia temas centrales organizacionales, el siguiente cuadro dará una mejor perspectiva de los temas que aborda en CO en las organizaciones:

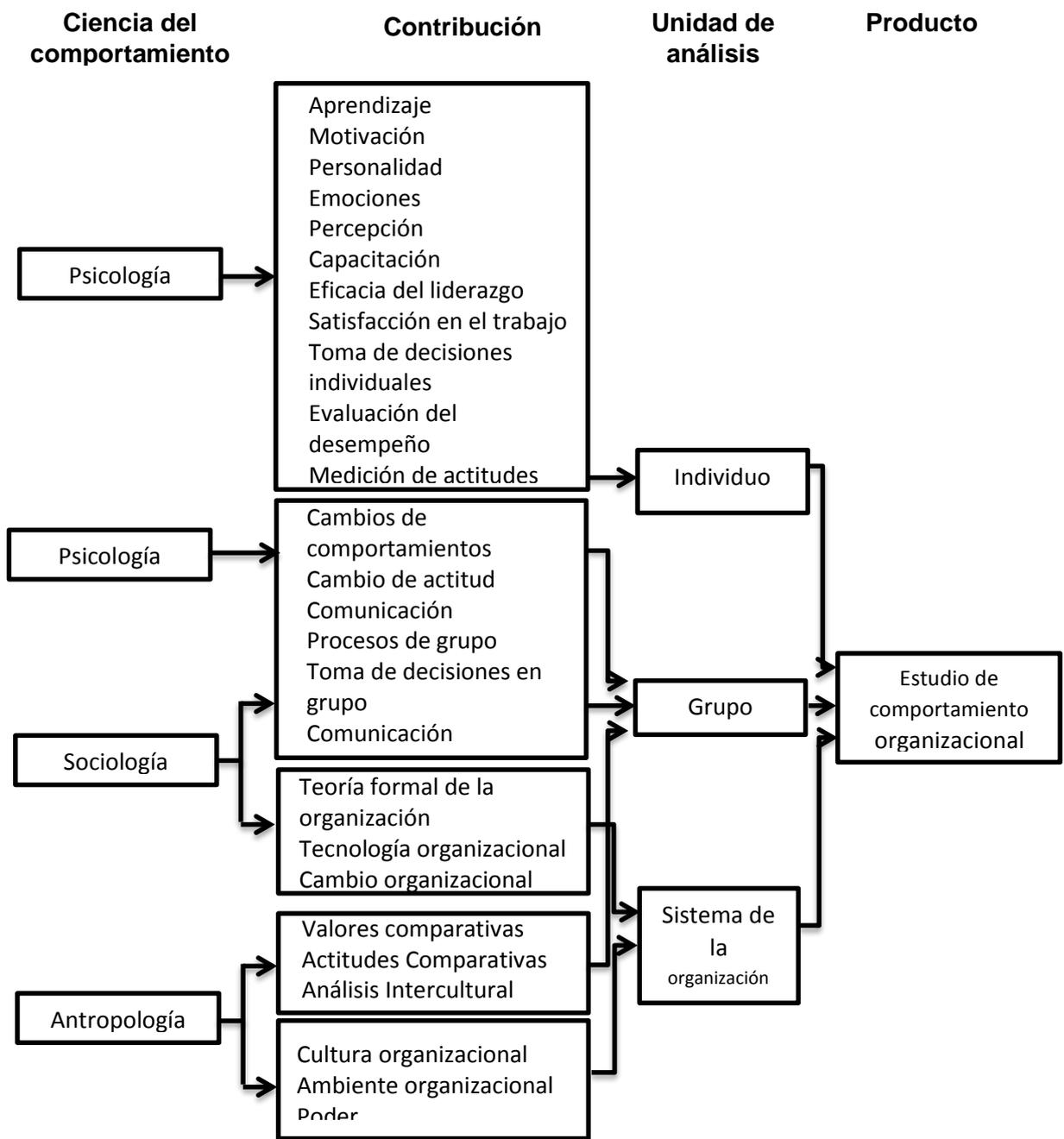


Figura 02. Niveles de análisis del comportamiento
Fuente: Obtenido de Robins, 2009.

Sistema de organización:

Cultura organizacional:

Según Robbins (1999), lo define como la “percepción común mantenida por los miembros de la organización, sistema de significados compartidos”. (p. 162). De igual manera enfatiza la diferencia en el concepto con el de la satisfacción laboral ya que la cultura es un término descriptivo mientras que la satisfacción es un concepto de evaluación.

Individual:

Bienestar psicológico: Se le atañe la satisfacción laboral que siente la persona con su modo de vida y con el medio que lo rodea. (Benites et al, 2012).

Satisfacción laboral (Satisfacción en el trabajo).-

Se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias. (Robbins, 1999, pág162).

Algunos autores manifiestan que algunos factores importantes contribuyen en la satisfacción en el trabajo tal es el caso de condiciones estructurales favorables, buenas relaciones, buena personalidad, compatibilidad con el trabajo, etc.

Salud mental en el trabajo:

Existe una estrecha y reciproca relación entre la salud mental y la función laboral. Si hay un ambiente saludable en el trabajo entonces habrá efectos positivos en la salud física y emocional de la persona, provocando una sensación de bienestar que se proyectará en su comportamiento, en sus relaciones con los demás, y en las actitudes hacia la actividad que debe realizar.

Según B. Franklin y Krieger (2011) el binomio salud mental – trabajo implica:

- Ajuste del individuo a las condiciones laborales
- Salud física y emocional; bienestar individual y grupal
- Importancia y reconocimiento social
- Eficiencia, buen rendimiento, productividad

Para concluir surgen diversas consecuencias si las organizaciones no se preocupan por la salud mental de sus empleados esta situación puede desencadenar enfermedades psicológicas y/o físicas. Aspectos de salud incluye la salud psicológica.

Definiciones de bienestar psicológico:

La OMS en 1958 definía la salud como “un estado que permite el desarrollo óptimo físico, intelectual y afectivo del individuo en la medida que no perturbe el desarrollo de sus semejantes”. A raíz de todo esto aparece el término “salud mental positiva”. (Citado por Puentes, 2011, p.4). De esta definición se desprende la psicología positiva que tiene como objeto de estudio la salud mental positiva. (Puentes, 2011, p.8)

Seligman (2002) implementa este estudio con la corriente humanista en “las investigaciones sobre la psicología positiva agrega que las guías internas como el significado, la autenticidad y la pasión por aprender añaden reservas de fortalezas personales, en lugar de la lucha por alcanzar las prioridades culturales, es lo que nos hace felices”. (Citado por Reeve, 2010, p.17).

De estas concepciones de la psicología social se desprende el bienestar psicológico, sin embargo no debemos olvidar lo que mencionó Schumotte y Ryff (1997) “el bienestar psicológico es un constructo mucho más amplio que la simple estabilidad de los afectos positivos a lo largo del tiempo, denominado por la sabiduría popular como felicidad”. (Citado por Castro, 2009)

Asimismo Keyes y Waterman incluyen en sus modelos de bienestar psicológico la novedad de la inclusión del bienestar social dentro de la salud mental positiva. “Estos autores hacen hincapié en que vivimos en una sociedad, y en que es precisamente esta quien aporta o quita los nutrientes básicos que afectan al bienestar del ser humano”. (Puentes, 2011).

Principales estudios respecto al bienestar psicológico:

El concepto bienestar psicológico se enmarca dentro de la psicología Social Positiva. (Veliz, 2012).

Existen dos enfoques fundamentales para explicar el bienestar psicológico. Una de ellas es definida como bienestar subjetivo, cercana a conceptos de larga tradición en la Psicología como el de satisfacción con la vida y que hace referencia a la experiencia subjetiva de felicidad, fruto de un balance global entre las situaciones de placer y displacer. Como indican Diener y Lucas (1999), se incluyen aquí los juicios cognitivos sobre satisfacción con la vida y las evaluaciones afectivas tanto positivas como negativas. La segunda línea de trabajo define al bienestar psicológico como la forma que actúan en el proceso y consecución de aquellos valores que nos hacen sentir vivos y auténticos, que nos hacen crecer como personas, y no tanto en las actividades que nos dan placer o nos alejan del dolor (Bilbao, 2008, Citado por Veliz, 2012, p.19)

Modelos de bienestar psicológico:

Modelo de Jahoda:

Primera investigación del bienestar psicológico en 1958.

Este modelo le da énfasis al concepto de la salud mental de la organización mundial de la salud definiéndola como “un estado que permite el desarrollo óptimo físico, intelectual y afectivo del individuo en la medida que no perturbe el desarrollo de sus semejantes” (Organización mundial de la salud, 1958. Citado por Goñi & Infante (2010, P.11).

Puente (2012), menciona que para beneficiarse de una salud mental positiva el individuo debe manejar una serie de variables que forman parte de seis componentes:

- Actitud hacia uno mismo.
- Percepción de la realidad.
- Autonomía.
- Control del ambiente.
- Integración y/o crecimiento.
- Desarrollo y actualización personal.

Modelo de Carol Ryff:

Este modelo se desarrolló en la década de los noventa.

El concepto centrando su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo (Ryff 2002 en Díaz, Rodríguez- Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, y Gallardo, 2006. p. 1. citado por Dávila, Orostica y Leal, 2011)

La autora intentaba evaluar la salud mental positiva a través de un cuestionario en el cual determino seis componentes Ryff (1995):

- **La auto-aceptación:**

Se relaciona con el hecho que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo.

- **Relaciones positivas:**

Se requiere mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar y una afectividad madura es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental.

- **Dominio del entorno:**

Habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para si mismos. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea.

- **Autonomía:**

Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento.

- **Propósito en la vida:**

Se requiere que la persona tenga metas claras y sea capaz de definir sus objetivos vitales. Un alto puntaje en esta sub-escala indicaría que se tiene claridad respecto a lo que se quiere en la vida.

- **Crecimiento personal:**

Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona.

Teoría de autodeterminación de Deci y Ryan.

Tiene principios humanistas y con base motivacional. Busca responder a dos preguntas centrales para determinar sus componentes.

¿Cuáles son las necesidades psicológicas del ser humano?

- Autonomía.
- Vinculación.
- Competencia.

El efecto de estas dimensiones produce autoestima positiva y gran satisfacción.

¿Cómo organizar nuestra vida para sentirnos satisfechos?

- Metas / Necesidades básica
- Nuestros intereses idiosincrásicos/ el yo verdadero

Estos elementos están altamente relacionados.

Modelo de Martin Seligman (Citado por Puentes,2011):

Determinó tres niveles:

- Vida placentera: Fomentar emociones positivas hacia el presente, pasado y futuro.
- Vida buena: Desarrollarse y sacar aspectos positivos de ti mismo en el quehacer diario.
- Vida significativa: Proyectos que van más allá de uno mismo y piensan en otros.

Castro (2009) propuso la siguiente distribución de las teorías de bienestar:

Modelos universalistas (Diener, 1984. Citado por Castro, 2009).

Referido a que la satisfacción se alcanza con el logro de objetivos o al cubrir necesidades básicas; conceptos que han trabajado Maslow o Murray; considerando que esta satisfacción esta moderada por el aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales.

En este modelo también incluye a Ryff (1989), quien critica la unidimensionalidad del constructo bienestar psicológico señalando según su

estudio su multidimensionalidad. Ofrece una interesante perspectiva uniendo las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital considerando que el bienestar tiene variaciones importantes según la edad, el sexo y la cultura. Así también amplía el concepto con los afectos o la personalidad. (Schumutte y Ryff, 1997. citado por castro, 2009).

La autora plantea 6 dimensiones bien diferenciadas:

- Apreciación positiva de sí misma.
- Capacidad para manejar de forma efectiva el medio el medio y la propia vida.
- Alta calidad de los vínculos personales.
- Creencia de que la vida tiene propósito y significado.
- El sentimiento de que se va creciendo y desarrollando a los largo de la vida.
- Sentido de autodeterminación.

Modelos situacionales (Botton up) vs. Modelos personológicos (Top Down):

Bottom up:

Refiere que la suma de momentos felices da como resultado la satisfacción de las personas. Diener, Sandvik y Pavot, 1991. Citado por castro, 2009). La satisfacción es un efecto del bienestar percibido en cada una de las áreas vitales de la persona.

Top Down:

Es fundamentado con la teoría de la personalidad. Una investigación que aportó de manera significativa a esta postura fue de Costa y McCrae, 1984; Hotard et al. , 1989. Citado por castro,(2009). Donde demostraron a través de estudios que los rasgos de personalidad que correlacionan más con la satisfacción son neuroticismo (N) asignado a aquellos que experimentan más afectos negativos mostrando disposición a sufrir y extraversión (E) asignado a aquellos que experimentan más afectos positivos mostrando disposición a reducir las experiencias de afecto negativas. Considerando en conclusión que el balance cognitivo adecuado que realiza la persona entre el afecto positivo y el afecto negativo le brinda la satisfacción con la vida. Los autores afirman que las

personas a lo largo de la vida tienden a experimentar la misma satisfacción ya que los rasgos de personalidad son los principales predictores del bienestar subjetivo, es decir, son muy estables.

Teorías de adaptación:

Determina que ante un impacto altamente estresante las personas simplemente se adaptan y vuelven a su nivel de bienestar previo – set point. (Brikman Coates y Janoff-Bulman, 1978. Citado por Castro, 2009.

Las múltiples evidencias empíricas y de investigaciones incluso recientes explican que el bienestar no está determinado por condiciones externas dando un considerable soporte a la teoría.

Asimismo esta teoría se basa en un modelo automático de las habituaciones en el cual los sistemas reacción a la desviación del nivel de adaptación actual. Estos procesos automáticos son adaptativos porque permiten que el impacto del evento simplemente se diluya.

Teorías de las discrepancias de Michalos. Citado por Castro (2009)

La autopercepción del bienestar es multideterminado, es decir, no tiene causa única. Por ello desarrollo su teoría considerando algunas dimensiones y conceptos de otras investigaciones. Esta teoría agrupa la satisfacción en 5 tipos.

Teoría del objetivo – logro, Teoría del ideal – realidad, Teoría de la mayor comparación previa, Teoría de la comparación social y Teoría de la congruencia (medio – sujeto).

Lyubomirsky y Ross (1997) en sus investigaciones encontraron que las personas más felices tienden a usar comparaciones “hacia abajo” (compararse con alguien que se encuentra en peor situación), mientras que las personas infelices utilizan comparaciones en las dos direcciones. (Citado por castro, 2009, Pág. 52)

Según B. Franklin y Krieger (2011), todo lo que existe en el mundo pertenece a un sistema, cada sistema tiene que contar en su entorno con otros sistemas por ende cualquier cambio en un sistema implica una modificación en el entorno de otros. Esto nos permite decir que las organizaciones empresariales también son un sistema que están relacionados con otros sistemas por ende las acciones internas o externas deben ser estudiadas cuando estamos investigando cualquier variable organizacional tal es el caso de la relación o influencia del bienestar psicológico del personal y la organización.

1.4. Formulación del problema:

Problema General:

¿Qué diferencias existen en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 01:

¿Qué diferencias existen en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 02:

¿Qué diferencias existen en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 03:

¿Qué diferencias existen en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 04:

¿Qué diferencias existen en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 05:

¿Qué diferencias existen en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

Problema específico 06:

¿Qué diferencias existen en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?

1.5. Justificación.

Esta investigación es pertinente porque aborda temas laborales y psicológicos en este contexto globalizado donde las personas son tomadas como herramienta y no como personal realmente. El fin de este estudio es preservar el lado humano de las empresas.

De igual manera su valor teórico, por ello se describe de manera detallada y minuciosa las teorías y su forma de medición, dando la oportunidad de trabajar el tema de bienestar psicológico en diferentes estudios comparativos y correlacionales.

Asimismo la implicancia práctica que se desarrollara posterior a la investigación es notoria porque permitirá desarrollar nuevos proyectos y estrategias que aborden el tema y permiten en diversas magnitudes afrontar y crear herramientas que disminuyan las problemáticas relacionadas.

Esta investigación también será de utilidad metodológica puesto que se realiza la investigación en una institución laboral ya que mayormente la

poblaciones de estudios es solo académicas como estudiantes o docentes, dando una nueva perspectiva sostenida en la metodología científica.

Para concluir es interesante ponerle un especial interés a este punto puesto que el campos de aplicación e impacto que causará la tesis e investigación en el campo social es sustancial ya que al describir el bienestar psicológico diferenciando área académica y administrativa se confrontan con la realidad algunos supuestos y mitos creados en torno al puesto y exigencia en las funciones laborales. (Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, 2015; Dirección de estudios laborales y económicos, 2015)

1.6. Objetivos

En esta investigación se han planteado los siguientes objetivos:

General:

Analizar las diferencias que existen en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Específicos:

Objetivo Especifico 01:

Determinar las diferencias que existen en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo Especifico 02:

Describir las diferencias que existen en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo Especifico 03:

Establecer las diferencias que existen en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencia y humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo Especifico 04:

Definir las diferencias que existen en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencia y humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo Especifico 05:

Identificar las diferencias que existen en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Objetivo Especifico 06:

Describir las diferencias que existen en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

1.7. Hipótesis:**General:**

H1: Existe diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Específicos:

Hipótesis específico 01:

H1: Existe diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específico 02:

H1: Existe diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específico 03:

H1: Existe diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específico 04:

H1: Existe diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específico 05:

H1: Existe diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Hipótesis específico 06:

H1: Existe diferencias significativas en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en la auto aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

II. MÉTODO

La metodología en este estudio es de tipo observacional puesto que se recolecta datos sin manipular las variables de estudio, se observa la conducta de los trabajadores, al momento de desarrollar el instrumento.

2.1. Diseño de investigación:

Sánchez y Reyes explican que “el diseño sirve como instrumento de dirección para el investigador” (1996, p. 57). Asimismo de forma más específica Hernández et al. (2014) mencionan que “el diseño de investigación, tiene como propósito responder preguntas de investigación, cumplir objetivos de estudio y someter hipótesis a prueba” p.120.

Por ello para poder desarrollar la investigación se usará el diseño descriptivo puesto que “está orientado al conocimiento de la realidad tal como se presenta en un situación espacio - temporal dado” (Sánchez y Reyes, 1996, p.14). También será comparativa por que pretende recolectar información relevante y analizar paralelamente una variable.

El esquema es el que se presenta a continuación:

$$\begin{array}{ccc} m1 & & O1 \\ & \neq & \\ m2 & & O2 \end{array}$$

Figura 03. Fórmula de comparación de grupos.

Fuente: Elaboración propia , 2010.

Dónde:

m1: Muestra de trabajadores del área académica.

O1: Bienestar psicológico de trabajadores del área académica.

m2: Muestra de trabajadores del área administrativa

O2: Bienestar psicológico de trabajadores del área administrativa.

Asimismo será transversal debido que “se recolectaran datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández et. al, 2010, p.151) y al no manipular variables se desarrollará una investigación no experimental.

2.2 Variables, operacionalización:

Variable:

Bienestar psicológico: La variable es de naturaleza cualitativa. Posteriormente los estudios de este denominado constructo disgrego diferentes dimensiones dos teorías de los más conocidos son de Sánchez Cánovas con cuatro dimensiones: bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar con la pareja y bienestar laboral. Y la teoría que será base del estudio es la de Carol Ryff que disgrega seis dimensiones: Autonomía, crecimiento personal, manejo del ambiente, relaciones con otros, Sentido de Vida y auto aceptación. El cuestionario que se elaboró fue de 84 ítems, 14 por cada dimensión.

Operacionalización de variable:

Tabla N° 01: Operacionalización del bienestar psicológico.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Al definirlo “enfoca su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo”. (Ryff 2002 en Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, y Gallardo, 2006. p. 1. citado por Dával, Orostica y Leal, 2011)	La escala de bienestar psicológica de Ryff brinda los niveles de bienestar psicológico del individuo dando como posibles resultados estos tres niveles.	Autonomía	Implica la independencia y la libre determinación. Es la capacidad de resistir a las presiones sociales y actuar en función de las normas personales.	Escala ordinal. Cuenta con 84 ítems de respuestas múltiples expresadas de la siguiente manera: 1=Totalmente en desacuerdo. 2= Desacuerdo 3=Ligeramente en desacuerdo. 4=Ligeramente de acuerdo. 5= De acuerdo. 6=Totalmente de acuerdo.
			Manejo del ambiente	Implica tener un sentido de competencia y dominio frente al medio ambiente. Tener el control de un conjunto de actividades externas, hacer uso efectivo de las oportunidades, elegir o crear contextos adecuados a las necesidades y valores personales.	
			Crecimiento personal	Muestra una persona que tiene una sensación de continuo desarrollo. Observa y percibe su crecimiento y expansión, está abierta a nuevas experiencias y puede darse cuenta de su propio potencial.	
			Relaciones con otros	Indica a una persona que siente satisfacción frente a estar con otros . Establece relaciones cálidas y de confianza con los demás. Está preocupado por el bienestar del otro, tiene capacidad empática y establece relaciones humanas positivas.	
			Sentido de vida	Implica una persona que tiene metas y un sentido e dirección en sus objetivos. Existe coherencia en su vida presente y pasada. Tiene creencias que dan propósito a la vida.	
			Auto aceptación	Implica poseer una actitud positiva hacia sí mismo. Reconocer y aceptar los múltiples aspectos de uno mismo con cualidades buenas y malas. Es realizar la integración de los elementos propios del pasado.	

2.3. Población y muestra:

Población:

La población está referida al “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández et. al, 2014, p.174).

La institución reúne en total 125 trabajadores denominándose a la misma como la población en estudio. Esta investigación está dirigida a toda todos los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, siendo esta población accesible a evaluación se trabajará con todos el personal, por lo tanto la evaluación será censal.

La distribución de la población es la siguiente:

Tabla 1.

Participantes de investigación según ocupación actual

Ocupación actual	Frecuencia	Porcentaje
Académico	80	64.0
Administrativo	45	36.0
Total	125	100.0

Fuente: elaboración propia.

Muestra:

Hernández *et al.* (2014) describe a la muestra como un subgrupo de la población. Asimismo, la presente investigación será censal por ello no se trabajó con muestra.

Muestreo:

Para Hernández *et al.* (2014) el muestreo como la manera probabilística a juicio del investigador. En la presente investigación se hará uso de la evaluación censal, pues está constituida por toda la población del Instituto de Ciencias y Humanidades.

Unidad de Análisis:

La unidad de Análisis del estudio a desarrollar serán los trabajadores del instituto de ciencias y humanidades del Distrito de San Juan de Lurigancho.

2.4. Criterios de selección:

Criterios de Inclusión:

- Edad: 18 a 65 años.
- Tiempo laborando: De 3 meses a más.
- Que presenten disposición para resolver los cuestionarios.
- Que cumpla mínimo 8 horas de trabajo.

Criterios de Exclusión:

- Menor de 18 años o mayor de 65 años.
- El tiempo laborando sea menor a 3 meses.
- Que presenten disposición para resolver los cuestionarios.
- Que cumpla menos de 8 horas de trabajo.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la presente investigación se tendrá en cuenta dos instrumentos de recolección de datos. Primero la ficha de datos que se encuentra en anexo y la escala de bienestar psicológico de Ryff.

Por ello se detalla la descripción de la escala que se aplicará a los sujetos:

Escala de bienestar psicológico (EBP):

Ficha técnica:

Nombre original	: escala de bienestar psicológico EBP
Autor	: Carol Ryff (1989)
Adaptación	: Cubas (2003)
Procedencia	: Lima – Perú
Administración	: individual o colectiva. Tipo cuadernillo.
Duración	: aproximadamente de 20 y 25 minutos.
Aplicación	: adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años.
Tipificación	: diversas muestras de varones y mujeres clasificadas por intervalos de edad.
Puntuación	: calificación manual
Significación	: estructura factorial 6 dimensiones.
Usos	: Educación, clínico, medico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales y consejeros.
Materiales	: Cuadernillo

Características generales:

El instrumento fue diseñado por Carol Ryff en Wisconsin, Estados Unidos en 1989. La escala se distribuye en 6 dimensiones y utiliza la escala de Likert de sus partes de van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente de acuerdo. Esto permite el cálculo de las puntuaciones para cada dimensión.

2.6. Validación y confiabilidad del instrumento:

El bienestar psicológico fue analizado utilizando la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. La escala está compuesta por seis dimensiones: auto

aceptación, relaciones con otros, autonomía, manejo del ambiente, sentido de vida y crecimiento personal. Esta escala cuenta con 84 ítems, siendo 14 ítems por cada dimensión.

Confiabilidad:

Originalmente Carol Ryff (1989) autora de esta escala realizó un análisis de confiabilidad con veinte ítems por sub escala o dimensión resultado un alfa de cronbach entre .86 y .93 Sin embargo posterior a ello se realizaron escalas con 14 y 3 ítems por sub escala, con resultados similares al original. En el caso de 14 ítems el alfa de cronbach alcanzado por sub escala fueron desde .82 hasta .90.

La adaptación de este cuestionario a la población peruana fue realizada por Cubas (2003) con estudiantes de una universidad privada entre los 18 y 31 años de edad de la escuela de humanidades e ingeniería, que cursaba el quinto semestre o niveles superiores. Dicha investigación se basa la versión de 84 ítems, con la cual se realizó una traducción y una validez semántica. Posteriormente fue utilizada por Chávez (2008) en una investigación en practicantes de yoga (n=62). En el análisis de confiabilidad, utilizó correlación ítem – test corregida obteniendo en la escala total un Alfa de Cronbach de 0.96 y análisis similar, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.95 a nivel de la escala y en las sub escalas uno mayor a 0.74.

En esta investigación los resultados del análisis estadístico con respecto a la confiabilidad fue el siguiente:

Tabla N°2:

Alfa de Cronbach del Bienestar psicológico de Ryff.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	84

Fuente: elaboración propia

El resultado obtenido es un alfa de Cronbach de 0.882 que confirma la confiabilidad del cuestionario en términos del constructo en general. Sin embargo se realizó también el alfa de cronbach por cada dimensión obtenido como resultado la siguiente tabla:

Tabla 03:

Alfa de Cronbach de las dimensiones del Bienestar psicológico de Ryff.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Bienestar Psicológico	.882	84
Autonomía	.553	10
Manejo del ambiente	.722	12
Crecimiento Personal	.666	10
Relaciones con otros	.804	14
Sentido de vida	.693	11
Auto aceptación	.743	13

Fuente: elaboración propia

Se observa que fue necesario reducir algunos ítems para lograr una adecuada confiabilidad.

Validez:

En torno a la validez se procesa con la estadística el KMO que confirma la validez del instrumento.

Tabla N° 4:

Prueba de KMO

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.563
	Aprox. Chi-cuadrado	6209.901
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	3486
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado sig. (0.000) por ende todo lo mencionado confirma que el instrumento es válido y confiable.

2.7. Métodos de análisis de datos.

En la presente investigación, en la primera fase se le brindo al sujeto de estudio la carta de consentimiento informado posteriormente se brindó una ficha de datos donde colocaron información o datos sociodemográficos y para finalizar se aplicó

un cuestionario determinado en la escala de bienestar psicológico de Ryff. Habiendo obtenido la información correspondiente para el análisis de datos, la tabulación y la distribución de frecuencias, se utilizó el paquete estadístico SPSS v. 22; que según Hernández *et al.* (2014) es un instrumento sencillo de usar en donde, se abrió la matriz de datos y se seleccionó las opciones más apropiadas para el análisis que se requiere.

Por lo que, se empleó los estadísticos descriptivos; siendo la primera, la prueba de Kolmogórov - Smirnov (también prueba K-S) de muestras independientes puesto que la población es mayor a 40.

Con ello se verificó la distribución normal y no normal de los datos, así como se determinó que tratamiento estadístico se usará para la prueba de hipótesis.

De acuerdo a lo observado en los resultados de la prueba se determinó una distribución normal en la variable Bienestar psicológico y sus dimensiones autonomía, Crecimiento personal, relaciones con otros, sentido de vida y auto aceptación por ello para la prueba de hipótesis se usó el estadístico paramétrico t de Student.

A diferencia de manejo del ambiente que su distribución es no normal por lo cual para la prueba de hipótesis se usará U de Mann Whitney.

Posterior a este proceso se analizaron los resultados para evaluar las hipótesis planteadas.

2.8. Aspectos Éticos

Para el presente estudio, se solicitó a los directivos el ingreso a la Institución Educativa: Instituto de ciencias y humanidades para realizar la evaluación pertinente; a su vez, en el presente estudio se respetaron los principios de dignidad y respeto a la persona mediante un documento de autorización (Consentimiento informado). Asimismo, antes de la aplicación de los instrumentos

a utilizar, se les presentó un plan de trabajo solicitado por la institución donde se detalla el proceso a seguir en el estudio.

De igual manera en el proceso de evaluación se les informó a los sujetos de estudio que el cuestionario y cualquier otro dato serían anónimos; así como los datos obtenidos; pues, serán confidenciales. Es imprescindible la firma de los colaboradores al terminar de leer el documento, para así constatar su consentimiento para la participación del estudio.

Se garantizó a la institución, la privacidad de los datos expuestos; así como, el compromiso, de brindar los resultados pertinentes a la institución.

III. RESULTADOS

Para lograr realizar la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS 22, y se realizó el análisis de hipótesis de comparación de grupos independientes.

3.1 Prueba de normalidad

Tabla N° 05:

Pruebas de Normalidad para la variable de estudio y sus dimensiones.

Ocupación actual		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Total Bienestar Psicológico	Académico	.051	80	,200*
	Administrativo	.097	45	,200*
Autonomía	Académico	.086	80	,200*
	Administrativo	.084	45	,200*
Manejo del ambiente	Académico	.108	80	.022
	Administrativo	.095	45	,200*
Crecimiento Personal	Académico	.095	80	.071
	Administrativo	.094	45	,200*
Relaciones con otros	Académico	.083	80	,200*
	Administrativo	.111	45	,200*
Sentido de vida	Académico	.092	80	.092
	Administrativo	.102	45	,200*
Autoaceptación	Académico	.078	80	,200*
	Administrativo	.079	45	,200*

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 4. Se observa que al realizar el análisis del Bienestar Psicológico con respecto a la ocupación actual de los trabajadores se encontraron valores p (sig.) mayores a 0.05 en Bienestar psicológico lo que indica una distribución normal. Asimismo las dimensiones autonomía, crecimiento personal, relaciones con otros, sentido de vida y auto aceptación tiene un puntaje mayor a 0.05 lo que confirma que los datos se ajustan a la distribución normal por ello para a la variable general

así como las dimensiones mencionadas se les aplicó las pruebas estadísticas paramétricas “T de student” a fin de analizar las diferencias que existen entre los grupos de estudio. Sin embargo la dimensión manejo del ambiente muestra un puntaje menor 0.05 dando como referencia que su distribución es no normal por ello la prueba estadística que se uso fue U de Mann – Whitney.

3.2 Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis General:

H1: Existe diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 06:

Comparación de medias para la variable Bienestar Psicológico en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)
Total Bienestar Psicológico	No se asumen varianzas iguales			2.556	83.473	.012

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 07:

Puntaje promedio de la variable Bienestar Psicológico en trabajadores por áreas.

Descriptivos				
Ocupación actual			Estadístico	Error estándar
Total Bienestar Psicológico	Académico	Media	384.34	3.194
	Administrativo	Media	369.73	4.738

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 06 el análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05 (0.012); lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 07 se aprecia que a nivel descriptivo los medias son diferentes, confirmando que efectivamente hay diferencias significativas en el bienestar psicológico según ocupación actual.

Hipótesis específico 01:

H1: Existe diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

TABLA N° 08:

Comparación de medias para la dimensión Autonomía en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Autonomía	Se asumen varianzas iguales	4.294	.040	.872	123	.385

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 09: *Puntaje promedio de la variable Bienestar Psicológico en trabajadores del área académica y administrativa*

Ocupación actual		Estadístico	Error estándar
Autonomía	Académico Media	56.28	.504
	Administrativo Media	55.42	.948

Fuente: elaboración propia

En la tabla 08. El análisis muestra que se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.385); lo cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que no existen diferencias estadísticamente significativas en la autonomía en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 09 se aprecia que a nivel descriptivo las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas en autonomía según ocupación actual.

Hipótesis específico 02:

H1: Existe diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 10:

Comparación de medias para la dimensión Manejo del Ambiente en trabajadores del área académica y administrativa

	Manejo del ambiente
U de Mann-Whitney	1643.500
W de Wilcoxon	2678.500
Z	-.806
Sig. asintótica (bilateral)	.420

a. Variable de agrupación: Ocupación actual

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 11:

Puntaje promedio de dimensión manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa

Ocupación actual		Estadístico	Error estándar
Manejo del ambiente	Académico	Mediana	62.50
	Administrativo	Mediana	62.00

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 10. El análisis muestra que se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.420); lo cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que no existen diferencias estadísticamente significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 11 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas en el manejo del ambiente según ocupación actual.

Hipótesis específico 03:

H1: Existe diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencia y humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencia y humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 12.

Comparación de medias para la dimensión Crecimiento Personal en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)
Crecimiento Personal	No se asumen varianzas iguales			.385	100.983	.701

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 13.

Puntaje promedio de dimensión Crecimiento Personal en trabajadores del área académica y administrativa

Ocupación actual			Estadístico	Error estándar
Crecimiento Personal	Académico	Media	66.89	.706
	Administrativo	Media	66.47	.833

Fuente: elaboración propia

En la tabla 12. El análisis muestra que se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.701); lo cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que no existen diferencias estadísticamente significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 13 se aprecia que a nivel descriptivo las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas en el crecimiento personal según ocupación actual.

Hipótesis específico 04:

H1: Existe diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 14:

Comparación de medias para la dimensión Relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)
Relaciones con otros	No se asumen varianzas iguales			3.261	78.057	.002

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 15.

Puntaje promedio de dimensión Relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa

Ocupación actual			Estadístico	Error estándar
Relaciones con otros	Académico	Media	67.15	.905
	Administrativo	Media	61.56	1.457

Fuente: elaboración propia

En la tabla 14. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05 (0.002); lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 15 se aprecia que a nivel descriptivo las medias son diferentes, confirmando que efectivamente existe diferencias en las relaciones con otros según ocupación actual.

Hipótesis específico 05:

H1: Existe diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 16:

Comparación de medias para el Sentido de Vida con otros en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Sentido De Vida	No se asumen varianzas iguales			1.842	95.962	.069

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 17.

Puntaje promedio de dimensión Sentido de Vida en trabajadores del área académica y administrativa

Ocupación actual		Estadístico		Error estándar
Sentido de vida	Académico	Media	65.74	.707
	Administrativo	Media	63.64	.889

Fuente: elaboración propia

En la tabla 16. El análisis muestra que se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.069); lo cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que no existen diferencias estadísticamente significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 17 se aprecia que a nivel descriptivo las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas en el sentido de vida según ocupación actual.

Hipótesis específico 06:

H1: Existe diferencias significativas en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencia y humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

H0: No existen diferencias significativas en la auto aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de san Juan de Lurigancho. Lima, 2016.

Tabla N° 18.

Comparación de medias para la dimensión de Autoaceptación en trabajadores del área académica y administrativa

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Auto aceptación	No se asumen varianzas iguales			3.127	75.549	.003

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 19.

Puntaje promedio de dimensión Auto aceptación en trabajadores del área académica y administrativa

Ocupación actual			Estadístico	Error estándar
Autoaceptación	Académico	Media	66.20	.775
	Administrativo	Media	61.47	1.300

Fuente: elaboración propia

En la tabla 18. El análisis muestra que se encontró un valor p menor a 0.05 (0.003); lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, se afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en la autoaceptación en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima. 2016. Además, en la tabla 19 se aprecia que a nivel descriptivo los promedios son diferentes, confirmando que efectivamente existe diferencias significativas en el auto aceptación según ocupación actual.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer las diferencias que existen en el bienestar psicológico de los trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades, además a través de la investigación se analizaron las dimensiones que compone este constructo tales como: autonomía, manejo del ambiente, crecimiento personal, relaciones con otros, sentido de vida y auto aceptación. Para ello a continuación se discutirá los hallazgos obtenidos, haciendo un análisis de las informaciones de otras investigaciones así como de las teorías planteadas sobre el bienestar psicológico y sus dimensiones.

Al análisis los resultados de la hipótesis general se encontró un valor p menor a 0.05 (0.012); por lo tanto, se afirma que existen diferencias en el bienestar psicológico de acuerdo a la ocupación actual. Además a nivel descriptivo las medias son diferentes, confirmando que efectivamente que hay diferencias. De acuerdo a ello el concepto de bienestar psicológico a centrando su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo (Ryff 2002. citado por Dávila, Orostica y Leal, 2011). por ello la persona que cumple una función administrativa ha logrado en muchas de los casos desarrollar su profesión cualquiera que sea, adicionando la gestión de recursos en términos de jefatura ya sea de material, personal, etc. obteniendo así mayor crecimiento personal y desarrollado sus capacidades y por ende un funcionamiento positivo en su vida a diferencia de los académicos que cumplen funciones propias de la actividad docente o auxiliares que solo son la parte operativa de la gestión institucional.

Se halló una investigaciones que confirma resultados indicado que según tipo de funcionario los académicos comparados con los administrativos mostraron encontrarle más significado al trabajo. Esto podría asociarse a mayor motivación y nivel de disfrute en él” (Ureña et. al., 2013, p 166), de igual manera Paramo (2002) refiere que “las exigencias laborales en los procesos de algunos puestos de trabajo, es un problema central que puede manifestarse no en una enfermedad sino en conjuntos patológicos muy variados que tienen origen común” (p. 15)

dado lugar a reconocer que la ocupación que se desarrolla si influye significativamente en el bienestar de las personas.

Asimismo el análisis de la hipótesis específica N° 1 indica que su valor p es mayor a 0.05 (0.385); lo cual indica que no existen diferencias en la autonomía. Además, se aprecia que a nivel descriptivo las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas en autonomía según ocupación actual. Debido que la autonomía evalúa la capacidad de la persona para sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento. Siendo así cada persona de manera individual maneja su propia autonomía por ello no depende del área al que pertenezca sino más bien a como manejan su propia individualidad.

De igual manera el análisis de la hipótesis específica N° 2 muestra que se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.420); afirmando así que no existen diferencias significativas en el manejo del ambiente. Además a nivel descriptivo los promedios son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias en el manejo del ambiente según ocupación actual. Al referirnos al manejo del ambiente entendemos que se refiere a las habilidades personales para elegir o crear entornos favorables para sí mismos. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. Los resultados confirman que el manejo del ambiente no depende de la función que cumple sino de cómo maneja su entorno y como lo percibe cada individuo.

También al analizar la hipótesis específica N° 3 se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.701); lo cual indicó no existen diferencias en el crecimiento personal en trabajadores del área académico y administrativo. Además las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas. En este punto los resultados permiten afirmar el concepto conocido del crecimiento personal que menciona la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. Lo cual

indica que el puesto o función que cumplen no determina su crecimiento personal general, aunque si puede determinar su crecimiento laboral. A pesar de ello Paramo (2002) menciona que “para alcanzar mejores niveles de bienestar, individuos y colectivos deben ser capaces de identificar y realizar aspiraciones” (p. 16), es decir, que la persona debe tener aspiraciones mantener un crecimiento personal global para tener un completo bienestar.

Sin embargo con respecto al análisis de la hipótesis N° 4 se encontró un valor p menor a 0.05 (0.002); lo cual indica que existen diferencias en las relaciones con otros en trabajadores del área académico y administrativo. Además las medias son diferentes, confirmando que efectivamente existe diferencias en las relaciones con otros. Debido a ello se puede inferir que el bienestar psicológico del individuo está relacionado con las relaciones sociales que entabla en su contexto, puesto que esto refiere a mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. Confirmando así que la capacidad para amar y una afectividad madura es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental. Asimismo Paramo (2002) menciona que “entre la persona y su ambiente de trabajo físico y social hay una interacción reciproca permanente, el medio de trabajo puede influenciar positivamente o negativamente en la salud de un funcionario y su grado de bienestar físico y mental” (p. 17), afirmando así que las relaciones sociales determinan en gran medida el bienestar psicológico alcanzado.

En cuanto al análisis de la hipótesis específica N° 5 se encontró un valor p mayor a 0.05 (0.069); lo que afirma que no existen diferencias en el sentido de vida. Asimismo se aprecia que a nivel descriptivo las medias son similares, confirmando que efectivamente no hay diferencias significativas según ocupación actual. Puesto que la definición de sentido de vida refiere a la capacidad de la persona para establecer metas claras y ser capaz de definir sus objetivos vitales demostrando así que no depende de la función laboral que ejerce sino de su determinación personal. A pesar que los administrativos tienen más responsabilidad y mayor capacidad de toma de decisiones dando un supuesto mayor sentido de vida por su cargo nos menciona Gaxiola – Villa (2014) que “es

probable que los docentes se estén empeñando por desarrollar sus potenciales, por seguir creciendo como persona y llegar al máximo sus capacidades, marcándose metas y definiendo una serie de objetivos que le den sentido a su vida” (p85), es decir, no tendrán cargos importantes pero siguen desarrollando a través de otros medios que le dan sentido a su vida.

Por último en el análisis de la hipótesis específica N° 6 se encontró un valor p menor a 0.05 (0.003); lo cual afirma que existen diferencias en la auto aceptación. Además los promedios son diferentes, confirmando que efectivamente existen diferencias significativas en el auto aceptación según ocupación actual. La definición conceptual de la auto aceptación refiere a las personas que se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. A pesar de ello los resultados indican que la función o puesto que ocupan si influye en su auto aceptación incrementado o disminuyendo significativamente el bienestar psicológico de la persona.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas de este estudio son las siguientes:

En relación, al objetivo general, se encontró que existen diferencias en el bienestar psicológico en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades ($p < 0.012$ a 0.05). Lo cual quiere decir que hay diferencias en el bienestar psicológico según ocupación actual por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo

.

Con respecto al objetivo específico N° 1, se obtuvo que no existe diferencias en la autonomía en trabajadores del área académico y administrativo del Instituto de Ciencias y Humanidades ($p > 0.385$ a 0.05); lo cual indica que no existen diferencias en la autonomía en según ocupación por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

De igual manera el objetivo específico N° 2 determino en sus resultados que no existen diferencias en el manejo del ambiente en trabajadores ($p > 0.420$ a 0.05). Confirmando que efectivamente no hay diferencias en el manejo del ambiente según ocupación actual de tal manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

También el objetivo específico N° 3 obtuvo como resultado que no existen diferencias en el crecimiento personal en trabajadores ($p > 0.701$ a 0.05) por ende efectivamente no hay diferencias significativas en el crecimiento personal según ocupación actual por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

.

Pero en el caso del objetivo N° 4 se identifica que existen diferencias en las relaciones con otros en trabajadores del área académico y administrativo ($p < 0.002$ a 0.05) confirmando que efectivamente existen diferencias en las relaciones con otros según ocupación actual lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

En cuanto al objetivo N° 5 los resultados refieren que no existen diferencias en el sentido de vida en trabajadores ($p 0.069 > a 0.05$) debido a este resultado se afirma que no hay diferencias en el sentido de vida según ocupación actual de esta manera se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

Para finalizar el objetivo N° 6 muestra que existen diferencias en la auto aceptación ($p 0.003 < 0.05$) este resultado ratifica que existen diferencias en el auto aceptación según ocupación actual rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

En función de los resultados y conclusiones obtenidas se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere realizar mayores estudios sobre esta variable y de sus dimensiones en las organizaciones en poblaciones más amplias en el sector de San Juan de Lurigancho para detectar la realidad de este constructo en el distrito más poblado del Perú y de Latinoamérica.
2. De igual manera tanto los datos obtenidos así como otros estudios de esta variable permitirán tener una base referencial para contrastarlo con otras realidades de tal manera que pueda sugerirse realizar programas más acorde a las organizacionales que fortalezca y mejor la calidad de vida de las personas.
3. Según los resultados los puntos abordar por las áreas interesadas en el bienestar psicológico de los colaboradores son las relaciones con otros y la auto aceptación por lo tanto es sugerible tratar temas de este índole en las formaciones o capacitaciones de sus trabajadores.
4. Es importante así mismo que se elaboren proyectos o planes a futuro para mantener las dimensiones de bienestar psicológico ya desarrollada. Para que aquellos que se incorporan a las actividades puedan favorecerse en esta cultura y clima organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Acuña, S., & Bruschi, M. (2014). Relación entre Síndrome de Burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento. Argentina.
- Benites, D., Carrión, M., Cespedes, D., Gúzman, R., Marquina, L., & Ramos, Z. (2012). *Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de psicología de la universidad nacional Federico Villareal*. Lima.
- Burgos Horna, C. (2011). *Plan de gobierno de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho*. Lima.
- Castro, A. (2009). El bienestar Psicológico: Cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado*, 43-72.
- Cornejo Chávez, R., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 5.5, <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661066>.
- Dávila, J. (2011). *Taller de bienestar psicológico para profesores*. Tarapacá-Iquique.
- Dirección de estudios laborales y económicos. (2015). *Indicadores laborales Marzo 2015*. Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Doménech, F. (2011). EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PROFESORADO: VARIABLES IMPLICADAS. *Anuario de Agrupación Borriánica de Cultura*, 40.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Las organizaciones en su relación social*. México: Primer edición.
- Gaxiola-Villa, E. (2014). *Bienestar psicológico y desgaste profesional (dp) en amas de casa docentes universitarias*. México.
- Goñi, E., & Infante, G. (2010). Actividad física - deportiva, autoconcepto y satisfacción con la vida. *Eduction and psychology*, <http://www.formacionasunivep.com/ejep/index.php/journal/article/viewArticle/52>.
- Guimet, C. M. (2011). *Bienestar psicológico en un grupo de mujeres privadas de su libertad que realizan ejercicio físico*. Lima.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptsta, M. (2014). En *Metodología de la investigación*. México: Interamericana editores S.A.
- Lizarraga, O. (2014). *estudio comparativo del bienestar psicológico en internos varones y mujeres del penal modelo Áncon II*. Lima.
- Martín, M. C., & Quevedo, A. M. (2015). *La persona feliz: Personalidad, bienestar psicológico subjetivo y variables predictoras*. Madrid-España: Tesis para optar grado en psicología.
- Medina, Y., & Rodríguez, P. (08 de 2011). *Estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana*. Obtenido de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/8036/1/tesis142.pdf>
- Meza, S. (2011). *Bienestar psicológico y niveles de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de lima metropolitana*. Lima, Lima, Perú.

- Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social. (2015). *Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de principales centros urbanos.EIL*. Buenos Aires- Argentina: Dirección general de información y estudios laborales.
- Paramo, H. D. (2002). *La salud organizacional, el tema de investigación en administración*. Colombia: Expresión FADECO.
- Puentes, A. (2011). *Psicología contemporánea básica y aplicada*. Madrid: Piramide.
- Radio Programas del Perú. (11 de 08 de 2015). *Vida y estilos*. Obtenido de <http://rpp.pe/vida-y-estilo/salud/cinco-habitos-para-mejorar-tu-bienestar-psicologico-noticia-825602>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. Mexico: Interamericana editores S.A.
- Robbins, s. (1999). *Comportamiento organizacional*. España: Marisa de Anta.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL n° 7*. Lima, Lima, Perú.
- Ureña, B. P., Barrantes, B. K., & Solis, B. L. (2013). *Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional*. Tesis para optar título de Licenciatura. recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1941/194129374008.pdf>.
- Veliz, A. (2012). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos*. Chile.
- Zubieta, E., & Delfino, G. (2010). *Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES SEGÚN VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Qué diferencias existen en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>General:</p> <p>Analizar las diferencias que existen en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>General:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en el bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Variable 01:</p> <p>Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía 2. Manejo del ambiente 3. Crecimiento Personal 4. Relaciones con otros 5. Sentido de Vida 6. Auto aceptación <p>Indicadores :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implica la independencia y la libre determinación. Es la capacidad de resistir a las presiones sociales y actuar en función de las normas personales. 2. Implica tener un sentido de competencia y dominio frente al medio ambiente. Tener el control de un conjunto de actividades externas, hacer uso efectivo de las oportunidades, elegir o crear contextos adecuados a las necesidades y valores personales. 3. Muestra una persona que tiene una sensación de continuo desarrollo. Observa y percibe su crecimiento y expansión, está abierta a nuevas experiencias y puede darse cuenta de su propio potencial. 4. Indica a una persona que siente satisfacción frente a estar con otros. Establece relaciones cálidas y de confianza con los demás. 	<p>Diseño investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva Comparativo • Transversal. • No experimental <p>Población:</p> <p>125 trabajadores del Instituto de Ciencias y Humanidades</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff</p> <p>Técnica de análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se usará el software para el análisis de datos SPSS. • Se empleará estadísticos descriptivos, para analizar parámetros. • Para evaluar hipótesis en la prueba paramétrica de
<p>Específicos:</p> <p>Problema Específico 1.</p> <p>¿Qué diferencias existen en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Específicos:</p> <p>Objetivo Específico 01:</p> <p>Determinar las diferencias que existen en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Específicos:</p> <p>Hipótesis específico 01:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en la autonomía en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>		
<p>Problema específico 2.</p> <p>¿Qué diferencias existen en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 2.</p> <p>Describir las diferencias que existen en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 02:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en el manejo del ambiente en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>		
<p>Problema Específico 3.</p> <p>¿Qué diferencias existen en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 3</p> <p>Establecer las diferencias que existen en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 03:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en el crecimiento personal en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>		

<p>Problema Específico 4.</p> <p>¿Qué diferencias existen en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 4.</p> <p>Definir las diferencias que existen en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 04:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en las relaciones con otros en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Está preocupado por el bienestar del otro, tiene capacidad empática y establece relaciones humanas positivas.</p> <p>5. Implica una persona que tiene metas y un sentido e dirección en sus objetivos. Existe coherencia en su vida presente y pasada. Tiene creencias que dan propósito a la vida.</p>
<p>Problema Específico 5.</p> <p>¿Qué diferencias existen en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 5.</p> <p>Identificar las diferencias que existen en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 05:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en el sentido de vida en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>6. Implica poseer una actitud positiva hacia sí mismo. Reconocer y aceptar los múltiples aspectos de uno mismo con cualidades buenas y malas. Es realizar la integración de los elementos propios del pasado.</p>
<p>Problema Específico 6.</p> <p>¿Qué diferencias existen en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 6.</p> <p>Describir las diferencias que existen en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis específico 06:</p> <p>H1: Existe diferencias significativas en la auto-aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p> <p>H0: No existen diferencias significativas en la auto aceptación en trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencia y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima, 2016.</p>	<p>distribución normal estadística paramétrica T de Student. la T de Student.</p>

ANEXO 02:
**ANÁLISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO
 DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (CAROLL RYFF)**

Tabla N°20: *Consistencia interna con Alfa de Crombach.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	84

Fuente: elaboración propia.

Tabla N°21: *Consistencia interna en estadístico dos mitades.*

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.801
		N de elementos	42 ^a
	Parte 2	Valor	.791
		N de elementos	42 ^b
		N total de elementos	84
		Correlación entre formularios	.729
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.843
	Longitud desigual		.843
Coeficiente de dos mitades de Guttman			.843

a. Los elementos son: I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22, I23, I24, I25, I26, I27, I28, I29, I30, I31, I32, I33, I34, I35, I36, I37, I38, I39, I40, I41, I42.

b. Los elementos son: I43, I44, I45, I46, I47, I48, I49, I50, I51, I52, I53, I54, I55, I56, I57, I58, I59, I60, I61, I62, I63, I64, I65, I66, I67, I68, I69, I70, I71, I72, I73, I74, I75, I76, I77, I78, I79, I80, I81, I82, I83, I84.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar, al analizar la consistencia interna, tanto a través del índice Alfa de Cronbach (0.918), como por medio del coeficiente de Spearman-Brown (0.916), se verifica que el instrumento es confiable.

ANEXO 03:

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla N° 22. *Distribución de la población según ocupación actual.*

Ocupación actual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Académico	80	64.0	64.0	64.0
Administrativo	45	36.0	36.0	100.0
Total	125	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Tabla N° 23. *Distribución de la población según sexo.*

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Ocupación actual	Académico	46	34	80
	Administrativo	28	17	45
Total		74	51	125

Fuente: elaboración propia.

Tabla N° 24. *Distribución de la población según Lugar de nacimiento.*

		Lugar de nacimiento							Total
		Lima	Huánuco	Ica	Junín	Pasco	Ancash	Cajamarca	
Ocupación actual	Académico	57	7	2	11	1	1	1	80
	Administrativo	35	3	1	3	1	1	1	45
Total		92	10	3	14	2	2	2	125

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 04:



Dir. Burgos Oscar

Instituto de Ciencias y Humanidades

Me es grato saludarle, en esta oportunidad me dirijo a su persona para manifestarle mi interés de realizar un estudio de bienestar psicológico en el centro laboral que Ud. preside. Con fines netamente académicos le presento el plan de operativo de este estudio que cuenta con puntos detallados sobre la temática y procedimientos a seguir para el desarrollo de mi investigación. El tema central es el Bienestar Psicológico y las variables sociodemográficas siendo de vital importancia para una institución tan grande y reconocida en nuestro medio.

Esperando con todo interés una pronta respuesta, me despido agradeciéndole su atención.

Atentamente,

Elizabeth Martinez Enriquez

Estudiante de Psicología

San Juan de Lurigancho 27 de noviembre del 2015.

ADUNI CESAR VALLEJO
DIRECCIÓN GENERAL
Sede San Juan

ANEXO 06:

Consentimiento Informado

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de este estudio con una clara explicación de la naturaleza del mismo.

El proceso será conducido por Elizabeth Martinez Enriquez el objetivo es conocer algunas características personales que se relacionan con el bienestar.

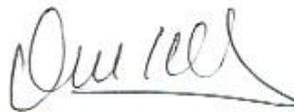
Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una ficha de datos generales y un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación es voluntaria y la información que se recoja será confidencial.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. De igual manera, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya se le agradece su participación.

MOQUILLAS CUBAS MARIA

Nombre del Participante
(En letras de imprenta)



Firma del Participante

Fecha

ANEXO 07:

Ficha de datos

Edad: _____

Actualmente se encuentra:

Lugar de Nacimiento:

- Trabajando
- Trabajando y estudiando

Sexo:

Tiempo laborando:

- Hombre
- Mujer

Estado Civil :

Ocupación actual:

- Soltero
- Divorciado
- Casado
- Viudo
- Conviviente

- Empleado de servicios administrativos
- Empleado de oficina
- Empleado de limpieza
- Auxiliares
- Profesores
- Otros (especificar)

Nivel educativo alcanzado:

Condición laboral:

- Sin nivel
- Primaria completa
- Secundaria completa
- Superior no universitaria
- Superior universitaria incompleta.
- Superior universitaria

- Contrato tiempo completo
- Contrato parcial
- Contrato Indefinido
- Contrato por locación de servicio
- Contrato por campaña

ANEXO 08:

Questionario

Para cada pregunta, por favor encierra en un círculo la opción que mejor describa tu parecer:

- 1: Totalmente en Desacuerdo
- 2: Desacuerdo
- 3: Ligeramente en Desacuerdo
- 4: Ligeramente de Acuerdo
- 5: De Acuerdo
- 6: Totalmente de Acuerdo

1. La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.	1	2	3	4	5	6
2. A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.	1	2	3	4	5	6
3. En general, siento que estoy a cargo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
4. No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.	1	2	3	4	5	6
5. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
6. Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6
7. Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.	1	2	3	4	5	6
8. No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
9. Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.	1	2	3	4	5	6
10. En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continuo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
11. Vivo la vida día a día y en realidad no pienso sobre el futuro.	1	2	3	4	5	6
12. En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
13. Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
14. En mis decisiones no influyen lo que los demás están haciendo.	1	2	3	4	5	6
15. No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.	1	2	3	4	5	6
16. Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.	1	2	3	4	5	6
17. Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.	1	2	3	4	5	6
18. Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.	1	2	3	4	5	6
19. Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.	1	2	3	4	5	6
20. Me preocupa lo que los otros piensen de mí.	1	2	3	4	5	6
21. Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5	6
22. No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas mi vida está bien así.	1	2	3	4	5	6
23. Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.	1	2	3	4	5	6
24. Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.	1	2	3	4	5	6
25. Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos.	1	2	3	4	5	6

51. Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.	1	2	3	4	5	6
52. Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo.	1	2	3	4	5	6
53. Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.	1	2	3	4	5	6
54. Envidio a muchas personas por la vida que llevan.	1	2	3	4	5	6
55. No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.	1	2	3	4	5	6
56. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales.	1	2	3	4	5	6
57. Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.	1	2	3	4	5	6
58. No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.	1	2	3	4	5	6
59. Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.	1	2	3	4	5	6
60. La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.	1	2	3	4	5	6
61. Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.	1	2	3	4	5	6
62. Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
63. Me frustró cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.	1	2	3	4	5	6
64. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
65. A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.	1	2	3	4	5	6
66. Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a como he vivido mi vida.	1	2	3	4	5	6
67. Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
68. No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera.	1	2	3	4	5	6
69. Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.	1	2	3	4	5	6
70. Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.	1	2	3	4	5	6
71. Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.	1	2	3	4	5	6
72. El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.	1	2	3	4	5	6
73. Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.	1	2	3	4	5	6
74. Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	3	4	5	6
75. Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.	1	2	3	4	5	6

26. Sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.	1	2	3	4	5	6
27. Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
28. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo.	1	2	3	4	5	6
29. Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes.	1	2	3	4	5	6
30. Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
31. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5	6
32. Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.	1	2	3	4	5	6
33. Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.	1	2	3	4	5	6
34. Cuando reflexiono, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.	1	2	3	4	5	6
35. No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.	1	2	3	4	5	6
36. He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente todo ello ha contribuido al mejor resultado.	1	2	3	4	5	6
37. Siento que recibo mucho de mis amistades.	1	2	3	4	5	6
38. Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.	1	2	3	4	5	6
39. Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.	1	2	3	4	5	6
40. Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.	1	2	3	4	5	6
41. Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.	1	2	3	4	5	6
42. Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.	1	2	3	4	5	6
43. Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
44. Es más importante para mí "encajar" en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.	1	2	3	4	5	6
45. Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6
46. Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.	1	2	3	4	5	6
47. Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.	1	2	3	4	5	6
48. En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
49. Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.	1	2	3	4	5	6
50. Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6

76. Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida	1	2	3	4	5	6
77. Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida.	1	2	3	4	5	6
78. Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quien soy.	1	2	3	4	5	6
79. Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas.	1	2	3	4	5	6
80. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.	1	2	3	4	5	6
81. He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.	1	2	3	4	5	6
82. El dicho: "No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo", es cierto.	1	2	3	4	5	6
83. Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho.	1	2	3	4	5	6
84. Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde.	1	2	3	4	5	6