

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**"BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, 2016."**

TESIS DE GRADO

PAOLA MARIA HERNANDEZ GUERRA
CARNET 11588-12

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

**"BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, 2016."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
PAOLA MARIA HERNANDEZ GUERRA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA CLÍNICA EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA ROCIO ESCOBAR CHEW DE GORDILLO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. MARA VERONICA PEREIRA ZUÑIGA DE LEAL

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. AYLEEN SUZZETTE HERNÁNDEZ BARRERA

Guatemala, 28 de mayo del 2018

Señores
Departamento de Psicología Clínica
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Campus Central, Ciudad de Guatemala

Estimados señores:

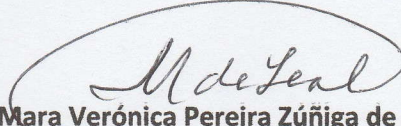
Por este medio tengo el agrado de dar mi Visto Bueno y aprobación al trabajo de graduación "BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, 2016" de la carrera de Psicología Clínica de la estudiante **Paola María Hernández Guerra, carné No. 1158812**. Atentamente solicito la revisión y defensa correspondiente del trabajo de tesis.

Me es grato expresar el gran gusto que he tenido al asesorar a Paola María, así como mi reconocimiento al excelente trabajo de investigación que ha desarrollado y a su gran responsabilidad y apego a las normas de la American Psychology Association –APA–, así como a las normas de bioética.

Estoy segura plenamente que Paola María tendrá mucho éxito en su profesión como Licda. en Psicología Clínica.

Agradezco de antemano la atención que se sirvan brindar a la presente.

Atentamente,


Mara Verónica Pereira Zúñiga de Leal
Dra. en Psicología Clínica y Salud Mental
Código de catedrática: 1005



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante PAOLA MARIA HERNANDEZ GUERRA, Carnet 11588-12 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051969-2018 de fecha 29 de junio de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, 2016."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA CLÍNICA en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 21 días del mes de septiembre del año 2018.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

**LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

AGRADECIMIENTOS

A mi facultad, por su apoyo constante y profesional en el desarrollo de mi carrera.

A mis padres, por su cariño y paciencia.

A mis abuelos, por sus consejos y atenciones.

A mi tía, por su apoyo y acompañamiento constante.

A mi hermano y hermana, por su amistad incondicional.

A mis catedráticos, asesora y revisora, por su paciencia y esmero.

A mis amigos y familia, que colaboraron en mi superación y me acompañaron a lo largo de mi carrera.

ÍNDICE

RESUMEN	4
I INTRODUCCIÓN	5
1.1 Definición de Bienestar Psicológico	16
1.2 Dimensiones de Bienestar Psicológico	17
1.3 Indicadores de Bienestar Psicológico	18
1.1.1 Bienestar Psicológico Subjetivo	18
1.1.2 Bienestar Material	19
1.1.3 Bienestar Laboral	21
1.1.3.1 Rendimiento y calidad de vida laboral	22
1.1.3.2 Burnout	23
1.1.4 Bienestar de Pareja	24
1.1.5 Bienestar psicológico y salud mental	25
1.1.5.1 Inteligencia emocional	28
1.1.5.2 Autoestima	29
1.1.5.3 Asertividad	30
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	32
2.1 Objetivos	33
2.1.1 Objetivo general	33
2.1.2 Objetivos específicos	33
2.2 Variables o elementos de estudio	33
2.3 Definición de variables	33
2.3.1 Definición conceptual	33
2.3.2 Definición operacional	33
2.4 Alcances y límites	34
2.5 Aporte	35

III MÉTODO	36
3.1. Sujetos	36
3.2. Instrumentos	37
3.3. Procedimiento	37
3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	38
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
VI CONCLUSIONES	54
VII RECOMENDACIONES	60
VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

Tabla 1.	Distribución por edad, sexo, y desviación típica.	39
Tabla 2.	Nivel académico, media y desviación típica por edades.	40
Tabla 3.	Tipificación por sexo y nivel académico.	40
Tabla 4.	Distribución según sexo y estado civil.	41
Tabla 5.	Estado civil y distribución por edades.	41
Tabla 6.	Distribución por oficina, sexo y factores sociodemográficos.	42
Tabla 7.	Distribución por oficinas, estado civil y departamentos.	43
Tabla 8.	Resultados del Bienestar Psicológico total: Media, moda y mediana.	44
Tabla 9.	Rangos y porcentajes totales.	45
Tabla 10.	Media de valores totales de EPS y subescalas.	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfica 1.	Bienestar psicológico total	46
Gráfica 2.	Bienestar psicológico y otros valores.	46
Gráfica 3.	Bienestar psicológico subjetivo.	47
Gráfica 4.	Bienestar material.	48
Gráfica 5.	Bienestar laboral.	48
Gráfica 6.	Relaciones de pareja.	49
Gráfica 7.	Escala ponderada.	50
Gráfica 8.	Bienestar psicológico de participantes casados o unidos.	51
Gráfica 9.	Escala ponderada de participantes casados o unidos.	52

RESUMEN

El estudio bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa textil en el departamento de Guatemala, 2016, se suma a otros estudios realizados con colaboradores de empresas o miembros de organizaciones cuyo objetivo fue evaluar el bienestar psicológico general, subjetivo, material, laboral y de pareja que corresponden a las subescalas de la prueba de Sánchez-Cánovas (1998). El diseño fue cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo, y se utilizó una muestra no probabilística, integrada por los colaboradores de una empresa textil. Se tomaron en cuenta dos oficinas, una de la Ciudad de Guatemala y otra en el Municipio de Amatitlán, con un total de 34 personas de las cuales 12 trabajaban en la Ciudad de Guatemala y 22 en Amatitlán. En la Ciudad de Guatemala participaron dos hombres y diez mujeres entre las edades de 20 y 57 años. En Amatitlán participaron 15 hombres y 7 mujeres con edades comprendidas entre 18 y 47 años, donde seis mujeres y tres hombres laboraban en el departamento de logística. Se investigó el bienestar psicológico general, que se divide en 4 subescalas, y se agrega el bienestar psicológico general como la suma total de todas las subescalas y que forman parte de los objetivos de investigación. Dentro de las conclusiones generales, el 58% de los participantes demostró bienestar psicológico general o total por encima de la media y resultados similares en las subescalas, a excepción del bienestar material donde el 57% de la población ponderó debajo de la media. Aunado a datos socio-demográficos, se concluyó que el bienestar psicológico general fue más alto en mujeres que en hombres de Amatitlán mientras que las personas casadas (mayoría hombres entre 26 y 44 años, que viven con más de 3 personas) indicaron mayor bienestar laboral. Dentro de las recomendaciones cabe mencionar la búsqueda de recursos para el bienestar como atención psicológica y herramientas para crecimiento personal.

I INTRODUCCIÓN

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2016) realizó un Informe Nacional de Desarrollo Humano 2015/2016 en la población guatemalteca, integrada por una Encuesta de Desarrollo Humano en 2015, aquí se expone que en general el concepto de bienestar para la población estudiada estaba relacionada a aspectos materiales o físicos como salud (física), empleo, vivienda, educación, alimentación y seguridad. Dichos elementos son indicadores las prioridades de la sociedad guatemalteca, principalmente su preocupación por cubrir las necesidades básicas y el poco interés o falta de conocimiento en aspectos como salud mental o bienestar psicológico, lo cual, también es un precedente para la realización de investigaciones con el fin de apoyar a los guatemaltecos en el bienestar holístico incluyendo el psicológico.

Dardón (2016), publicó en Prensa Libre, diario de mayor lectura en la ciudad de Guatemala, que debido al vencimiento de la Ley de Fomento de la Actividad Exportadora y de Maquila (Decreto 29-89), que otorgaba beneficios fiscales por 10 años a empresas del sector textil, algunas empresas coreanas trasladaron sus operaciones a otros países sumado a que debido al incremento del salario mínimo, en ese momento se encontraban activas sólo 152 maquilas de 350 de las que se tenía registro inicialmente; de acuerdo entrevistas con Alejandro Ceballos, vicepresidente de la Comisión de Vestuario y Textiles (Vestex) y el empresario Carlos David. La inestabilidad económica en el sector textil durante 2016 pudo provocar inestabilidad en el bienestar de la población guatemalteca, especialmente al considerar que el cierre de empresas implica reducción de empleo y por consiguiente mayor cantidad de familias sin ingresos fijos para poder tener bienestar general, aunado a la inestabilidad política del momento.

Es a partir de los sucesos económicos y políticos que afectaron a la población guatemalteca en 2016, la falta de información estadística sobre atención psicológica y bienestar psicológico en Guatemala, así como información detallada del bienestar de los trabajadores en industrias destacadas en Guatemala como la textil, nace la necesidad de estudios que contemplen el bienestar psicológico en trabajadores de dicha industria para incrementar los conocimientos en el área de salud mental, programas de fortalecimiento del bienestar y como precursor para otros estudios a mayor escala.

En Guatemala se han realizado estudios relacionados con bienestar psicológico, tales como: García (2017), *Bienestar psicológico del recurso humano del área del maltrato en la procuraduría de los derechos humanos*; González (2016), *Bienestar psicológico de madres solteras del área rural y urbana en una empresa de cosméticos que reclutan personal para ventas por catálogo*; Martínez (2014), *Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada*; entre otros. Los estudios mencionados se realizaron con grupos menores a 50 participantes, utilizando instrumentos de Bienestar Psicológico de Carol Ryff y Sánchez-Cánovas en diferentes ediciones, las cuales fueron soporte para la presente investigación.

A continuación, se presentan estudios recientes relacionados al bienestar psicológico iniciando por las investigaciones nacionales, en las que se ha buscado cómo y en qué afecta dentro del ámbito laboral, tomando en cuenta términos como estrés, ansiedad o sobrecarga (burnout) que se han vuelto cada vez más comunes para los colaboradores y la población en general.

García (2017) realizó el estudio *El bienestar psicológico del recurso humano del área del maltrato de la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH)*, donde se buscó establecer el nivel de bienestar con escalas de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida. Se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff en su versión adaptada al español, la cual se divide en seis escalas, y se enfocó en un diseño cuantitativo transversal sobre bienestar psicológico en cuatro hombres y 21 mujeres entre 20 y 60 años, que se encontraban trabajando o realizando prácticas. El 71% de la muestra obtuvo resultados arriba del promedio de bienestar y un nivel alto en cada una de las escalas (arriba del 60%), siendo más alto en dominio del entorno y autoaceptación, mientras que los resultados más bajos se encontraron en las áreas de relaciones positivas y autonomía. Se concluyó que la muestra en general manifiesta bienestar psicológico y se recomienda llevar a cabo capacitaciones y facilitar un taller para fortalecer las áreas con menor puntaje.

Granados (2017), llevó a cabo el estudio descriptivo *Bienestar Psicológico del Personal de la Unidad de Recolección de Evidencias del Ministerio Público*, con una muestra de 60 trabajadores de género masculino y femenino, de 24 a 60 años que residían en el departamento de Guatemala, con el objetivo de conocer el bienestar subjetivo, material, laboral y de pareja de los colaboradores y posteriormente elaborar una propuesta de actividades para el cuidado del bienestar psicológico del personal, concluyendo que el 75% de la población puntuó rangos promedio y alto, en el nivel de bienestar psicológico general. De acuerdo a los resultados, Granados recomienda promover actividades de convivencia, la implementación de actividades y talleres para desarrollar estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral, y que los colaboradores busquen constante crecimiento personal para contribuir a su bienestar.

En el 2016, González realizó un estudio descriptivo con 12 madres solteras del área rural y urbana de Guatemala, que laboraban en una empresa de cosméticos, siendo las encargadas de reclutar personal para ventas por catálogo; con el fin de determinar el bienestar subjetivo, material y laboral utilizando la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de José Sánchez-Cánovas (2013), y establecer si existe diferencia estadísticamente significativa entre los sujetos del área urbana y rural. El 58% del total de la muestra obtuvo un nivel alto de bienestar general, el 33% obtuvo promedio alto de bienestar material y el 75% un promedio alto en el bienestar laboral. González concluyó que la mayoría de participantes se encontraron satisfechas con su vida personal y no se evidenció diferencia significativa entre la muestra urbana y rural, sin embargo, en el bienestar material, la mayoría se encontró insatisfecha debido a que el trabajo actual les brindó el sustento básico económico para ellas y sus hijos, mientras que el bienestar laboral refleja la importancia que tiene el trabajo en sus vidas y deseo de superación personal. Por consiguiente, se recomendó realizar programas de incentivos monetarios e implementar un sistema de compensación salarial tomando modelos de otras empresas para determinar el impacto en la productividad.

Villagrán (2014), estudió la relación entre bienestar psicológico y asertividad en una muestra de 80 adolescentes estudiantes del Instituto Tecnológico Privado de Occidente de la ciudad de Quetzaltenango, con el objetivo de desarrollar bienestar psicológico y asertividad a través de terapia grupal y orientación psicológica, empoderamiento y comunicación. El 60% de la muestra obtuvo bienestar psicológico alto, y el 40% de la muestra en asertividad, por lo que se consideró que tanto los factores internos (motivación) como los factores externos, influyen en el bienestar, y que el ponderar niveles altos de bienestar psicológico en la escala de bienestar subjetivo (sólo se evaluó esta escala de la prueba EBP por la edad) no implica que desarrolle asertividad como tal. Dentro de las conclusiones Villagrán indicó que no existe una relación directa como tal entre asertividad y bienestar psicológico, ya que el bienestar psicológico se relacionó más a la percepción de los participantes, pero si puede afectar o influir en los resultados. Así mismo, recomienda fomentar el bienestar psicológico y asertividad por medio de foros, promover la salud mental por medio de talleres o capacitaciones y practicar técnicas de asertividad.

Martínez (2014), realizó otro estudio sobre el bienestar psicológico en guardias de seguridad de un ingenio azucarero en Guatemala ubicado en Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla, utilizando una muestra con un promedio de 25 años de edad. Dentro del perfil de los participantes se tomaron en cuenta competencias genéricas (autocontrol, desarrollo de interrelaciones, autoconfianza, iniciativa, impacto e influencia) y específicas (detectar fuentes potenciales de inseguridad, controlar situaciones de riesgo, vigilar accesos, realizar registros, etc.). Los principales objetivos de la investigación fueron relacionar el bienestar psicológico con la antigüedad, estado civil y los resultados en las subescalas de los elementos en la empresa. La investigación de tipo correlacional determinó que el 40% de la muestra puntuó un nivel medio alto de bienestar psicológico, mientras que un 22% y 19% en nivel alto y medio respectivamente, el resto corresponde a un nivel bajo; por lo que el 62% está en un nivel medio alto y alto. Se concluyó que el personal casado o unido suele ser más estable laboralmente que aquellos que aún están solteros, comprobando también que el bienestar laboral y el bienestar en la pareja están fuertemente relacionados. El autor recomendó a la empresa impartir talleres de crecimiento personal y la implementación de actividades que incluyeran a las familias de los trabajadores, lo cual ayuda a afianzar el vínculo familiar y hace que el colaborador sea más estable.

Ruiz (2013), llevó a cabo una investigación donde buscó relacionar el bienestar psicológico y las características de ludopatía, juego patológico o adicción a los juegos de azar, en jóvenes adultos entre 20 y 30 años de sexo masculino, tomando en cuenta que el esparcimiento o actividades recreativas influyen en todos los ámbitos como el bienestar psicológico, ya que cuando una actividad es excesiva puede ser dañina para el individuo. En el estudio participaron ocho sujetos de los cuales tres tenían pareja (noviazgo o unido), uno era divorciado y cuatro se encontraban solteros, indicando que el inicio a la ludopatía se dio antes de cumplir la mayoría de edad. Se determinó que dentro de las áreas que evalúa la prueba de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas de 1998, la subescala de relaciones de pareja fue la más afectada dando como resultado una valoración promedio de muy bajo, así mismo, se evidenció que los principales indicadores de la ludopatía fueron la preocupación excesiva por el juego y perder o poner en riesgo relaciones significativas, así como inestabilidad económica, por ello se obtuvieron porcentajes bajos de bienestar psicológico general en la mayoría de los casos. Tomando en cuenta lo anterior, es recomendable que las personas que sufren de adicción a los juegos de azar, busquen apoyo tanto de centros para tratamiento de adicciones como de seres queridos, y poner en práctica un control de tiempo en el juego y de los gastos, por medio de un presupuesto donde se dé prioridad a las necesidades básicas.

López (2013), midió el bienestar psicológico de 12 colaboradores (nueve mujeres y tres hombres) en una institución gubernamental en Guatemala, con edades entre 24 y 63 años, contratados bajo en el renglón presupuestario 029 (contrato temporal) que habían sufrido cambio de autoridades. El objetivo principal fue determinar el bienestar psicológico de los colaboradores y si existe alguna relación según edad, sexo y tiempo de labores. La prueba aplicada fue la versión adaptada por Dierendonck en el 2004 y traducida al español en el 2006 por Díaz, et al., según la versión original de Ryff. Se comprobó que los sujetos evaluados alcanzaron un criterio cualitativo alto o un promedio alto, lo que indicó que se encontraban satisfechos con su vida y que las circunstancias pueden afectar el desempeño laboral, pero la percepción ante los eventos o el entorno hace una diferencia significativa en los resultados. Después de comparar el bienestar psicológico con sexo, edad y años laborados, se pudo comprobar que no existió relación estadísticamente significativa entre variables. Dentro de las recomendaciones se puede considerar la creación de espacios de convivencia y capacitación.

En otro estudio realizado en Panajachel, Guatemala, se observó la influencia de las terapias alternativas en el bienestar psicológico, tomando en cuenta terapias como aromaterapia, musicoterapia, reflexología y reiki. Vásquez (2013), utilizó una muestra de nueve mujeres entre 19 y 39 años que habían sido víctimas de alguna forma de violencia y que recibían apoyo de la organización no gubernamental –ONG– “COISOLA” (Colectivo de Investigaciones Sociales y Laborales), por medio de un grupo de autoayuda. El estudio experimental demostró que las terapias alternativas influyen en forma positiva al bienestar psicológico, ya que estimulan los sentidos y permiten percibir un estado de bienestar general, tanto de manera consciente como inconsciente. Dentro de los resultados de la prueba de bienestar psicológico utilizada, se halló una diferencia significativa respecto a las relaciones de pareja, siendo más favorables en el post-test que en el pre-test, ya que las participantes se encontraban en un proceso legal. Por lo tanto, se recomienda el uso de terapias alternativas para una recuperación más efectiva en víctimas de violencia.

Noriega (2012) realizó un estudio sobre *Bienestar Psicológico de Personas que Laboran en Capillas Funerarias*, utilizando la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en una muestra de 30 trabajadores de una capilla funeraria en la Ciudad de Guatemala. En el presente estudio las mujeres demostraron mejor nivel de bienestar psicológico que los hombres, lo que se debió a factores internos, tales como la concepción de las situaciones, ya que las mujeres pudieron apreciar con mayor positivismo su condición económica y posición social; y factores externos o ambientales como el entorno social y laboral, que influyen en el bienestar psicológico de un trabajador y a su vez dependen de otros factores como la predisposición y juicio propio, derivado de características sociodemográficas como género, edad y cultura. Así mismo, dentro de este estudio se encontró que quienes poseían mayor bienestar laboral eran las mujeres del departamento de asesoras de familia, ya que tenían contacto directo con el cliente, lo que determinó que el contacto interpersonal influyó directamente en el bienestar. Los trabajadores obtuvieron resultados altos y por encima del promedio en bienestar general, lo cual se atribuye a la percepción en cuanto a la satisfacción de sus necesidades generales. En consecuencia, es recomendable que la empresa continúe apoyando al personal con capacitaciones, prestar atención a señales de nivel bajo de bienestar y contar con atención psicológica a disposición de los empleados.

Morales (2011), llevó a cabo un estudio con 95 participantes en la ciudad de Guatemala (23 mujeres y 72 hombres) sobre el *Bienestar Psicológico en Mujeres y Hombres Profesionales Solteros entre 30 y 40 años*, donde analizó y comparó los resultados según las variables de edad, nivel socioeconómico, nivel académico y estado civil. Estableció que los participantes poseían un nivel adecuado de satisfacción personal, de acuerdo a su edad y el momento en que se encontraban o la etapa que atravesaban, ya que se sentían satisfechos con su estilo de vida y situación actual. Aunque se determinó niveles más altos de satisfacción laboral en hombres que en mujeres, ésta evidencia que tanto los factores de vida, como la situación económica, posición y entorno social en la que una persona se encuentra, influyeron directamente en su percepción de bienestar psicológico y laboral. También, se pudo evidenciar que el bienestar subjetivo tiene una relación significativa con el bienestar material y bienestar laboral, porque a mayor percepción de los participantes respecto a su propia felicidad, presentan mayor satisfacción dentro de su ambiente laboral, al igual que los bienes materiales que les genera. Sin embargo, el bienestar material y laboral no indicaron correlación estadísticamente significativa, pero sí se halló correlación entre bienestar laboral y relaciones de pareja. Con la información anterior, se recomienda realizar otros estudios comparativos y evaluar otros aspectos como diferentes grupos generacionales para dar mayor respaldo a la investigación.

La información anterior da a conocer cómo es que el bienestar psicológico ha cobrado mayor importancia de forma gradual en la sociedad, conforme se relaciona con la salud mental como parte de una “perspectiva positiva de la psicología”, y así como se han hecho investigaciones en Guatemala, también las han hecho en otros países en búsqueda de buena salud, tanto física como psicológica, para fijar estándares y formas de tratamiento de las respuestas inadecuadas a la ansiedad, estrés, etc. Es por ello que se ha puesto en debate el bienestar psicológico y el constructo de enfermedad, ya que se presentan como contrarias; Oramas, Santana y Vergara (2007, p. 1) consideran que ambos constructos son parte del sujeto, interactuando de forma dinámica entre sí y las experiencias generadas por el contacto con el entorno, lo que se corrobora con otras investigaciones que afirman que un rol fundamental en el bienestar es la percepción del individuo.

A continuación, se brindan estudios internacionales especialmente enfocados a América Latina, considerando las características de la muestra:

En España, García-Naveira, García-Mas, Ruiz-Barquín y Cantón (2017) crearon un *“Programa de intervención basada en el coaching en jóvenes deportistas de alto rendimiento, y su relación con la percepción de bienestar y salud psicológica”*, teniendo como propósito el dar a conocer la efectividad del programa respecto al bienestar psicológico y la percepción de los participantes en su salud general y emocional. La muestra se integró por 79 jóvenes de alto rendimiento (35 mujeres y 44 hombres), con edades entre 14 y 17 años, de diferentes modalidades atléticas y que entrenaban cuatro días a la semana en sesiones de una hora. Dicha muestra se dividió en un grupo control y un grupo experimental, ambos integrados de forma voluntaria. Se utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Díaz et al, 2006; los resultados indicaron, que la percepción de bienestar en la muestra experimental mejoró tras la intervención en coaching, contrario al grupo control. Cabe destacar que toda la muestra se halló dentro del rango de mala salud percibida, mientras que los valores fueron positivos en las dimensiones del bienestar psicológico. El bienestar y salud psicológica pueden estar acompañados de diversas estrategias como el coaching, que es un acompañamiento altamente recomendado, ya que al ser no directivo busca el autodescubrimiento inducido a través del diálogo socrático.

En las áreas de la emergencia de Hualpén, Libertad de Talcahuano, sector Tucapel Bajo de Concepción y Boca Sur de San Pedro de la Paz, de Chile; García, Castillo, García y Smith-Castro (2017) realizaron un estudio de tipo correlacional entre bienestar psicológico, identidad colectiva y discriminación en habitantes de barrios estigmatizados en la región anteriormente indicada. Los datos se obtuvieron por medio de la realización de encuestas a 160 personas adultas, con edades entre 18 y 87 años (50% hombres y 50% mujeres), que habían vivido por lo menos desde hace un año en barrios estigmatizados por su alto índice de delincuencia. Se utilizó la escala de experiencias de discriminación de Smith-Castro de 2010, escala de identidad de Arancibia y Moraga de 2015, Mental Health Continuum-Short Form de Aragonés, Olivos y Lima de 2011, y un cuestionario socio-demográfico con información personal. Los resultados dieron a conocer la correlación negativa con experiencias de discriminación y bienestar psicológico, mientras que hubo correlación positiva con identidad colectiva y bienestar psicológico. De acuerdo a los autores, los resultados de bienestar psicológico son inferiores en comparación con otras poblaciones, debido a la pobreza y discriminación.

Por lo anterior, los autores concluyeron y recomendaron fortalecer el sentido de pertenencia y el orgullo como valores ya que éstas pueden ser herramientas para promover la salud mental y formas de vida saludables que aporten una mejor calidad de vida.

La revista I+D de Colombia publicó el *Estudio comparativo de bienestar subjetivo, psicológico y social entre cuidadores primarios de niños de infancia temprana en situación de riesgo social*, con una muestra de 80 cuidadores entre 17 y 65 años, quienes fueron divididos en dos grupos: uno que realizaba prácticas de cuidado adecuadas y otro inadecuadas, siendo un 45% del primer grupo. Se utilizó la Escala de Bienestar Subjetivo de Diener de 1994, con diseño descriptivo-comparativo entre el bienestar subjetivo, psicológico y social, tomando como referencia el instrumento de prácticas de cuidado. Al comparar los resultados se comprobó una diferencia positiva en los cuidadores con buenas prácticas de cuidado, lo que evidencia la importancia de que los cuidadores posean características intrapersonales para llevar a cabo su labor, lo cual se recomienda a las instituciones encargadas (Ibañez y Maradiaga, 2017).

En México se han realizado varias investigaciones en estudiantes universitarios y el bienestar psicológico, y uno de ellos es la tesis de Valenzuela (2015,) que realizó con 1,060 estudiantes midiendo principalmente dos puntos: crecimiento personal y autoaceptación, ya que considera que la transición a la vida adulta de los estudiantes universitarios puede afectar su desempeño en todas las áreas a medir. La mayoría de los estudiantes poseían una mejor percepción del crecimiento personal, que implica el desarrollo educativo, comparado con la autoaceptación. Es decir, que los participantes buscaban un futuro mejor para sí mismos, pero no reconocían o aceptaban características propias, como aspectos positivos y negativos. Por otra parte, el autor hace la aclaración que la evaluación utilizada en la investigación tiene ciertas características específicas que pueden llegar a limitar los resultados, como el hecho que sólo cuenta con dos elementos generales: crecimiento personal y autoaceptación.

En México, Vera, Figueroa, Tánori y Rodríguez (2014), llevaron a cabo una investigación que evaluó el bienestar subjetivo en estudiantes de una universidad privada, con una muestra de 371 alumnos realizando una comparación entre los constructos “satisfacción con la vida” o percepción de la felicidad y “afectos positivos” o emociones. Estos constructos se evaluaron a partir de

Encuesta Internacional para Alumnos Universitarios de acuerdo a la publicación de Diener en 2001 traducida al español, donde expone elementos de la satisfacción global, la personalidad y cultura. Se concluyó que “aquellos que obtuvieron la menor puntuación, mencionan como relevante el haber pensado en sus objetivos personales, mientras que el más satisfecho menciona el haber pensado en la familia como lo más significativo” (p. 253). Así mismo, la investigación demuestra que la mayoría de los evaluados se encontró satisfecho con su vida y tenían metas a seguir, cuya satisfacción provino de percepción de felicidad, siendo la familia la principal fuente de motivación.

En Puerto Rico, Rodríguez y Quiñonez (2012) realizaron un análisis sobre, *El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios*, que buscó analizar la evaluación de Bienestar Psicológico propuesto por Ryff en 1989, y cómo éste pudo apoyar a los alumnos de la Universidad de Puerto Rico que se encontraban llevando un proceso psicológico. Los autores concluyeron que dicha prueba evalúa a los individuos de forma global, tomando en cuenta las fortalezas de los estudiantes, por lo tanto, recomiendan el uso de la prueba ya que puede ser de ayuda para profesionales en la salud mental y como herramienta en la evaluación de sus pacientes.

Existen diversos factores que pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, como el desgaste laboral y clima organizacional. En 2012, González y Pino realizaron una investigación de bienestar psicológico en funcionarios de la Municipalidad de Hualañé, Chile, donde se encuestaron a 39 empleados utilizando el Cuestionario de Clima Organizacional Koys y Decottis, y el Cuestionario de Salud General de Goldberg. Se compararon las variables de clima organizacional y salud general, aunque no se demostró semejanza significativa entre ambas. Sin embargo, los resultados de las pruebas en general fueron altos, comprobando que existió relación positiva entre clima organizacional y bienestar psicológico. Dentro del bienestar psicológico general influyen varios factores, aunque el común denominador y el elemento principal que determina si se posee bienestar psicológico y salud mental en general es la “percepción”, porque da a conocer las particularidades del individuo, y cómo éste se relaciona consigo mismo y con su entorno.

En 2011, Aparicio y Marsollier publicaron un artículo en la Revista de Orientación Educativa, el cual buscó evaluar el bienestar psicológico y desgaste profesional según las expectativas que individuos trabajadores del Gobierno de Mendoza, Argentina, quienes al mismo tiempo se encontraban estudiando. Se realizó un análisis de *Factores educacionales y psicosociales que inciden en el desempeño laboral de universitarios insertos en el sector público*, concluyendo que puede existir conflicto al incurrir pocas oportunidades de crecimiento personal, porque usualmente el estudiante busca la superación personal y laboral, y al no ver una mejoría en su situación o cuando no existe la posibilidad de una mejora en aspectos laborales, puede sufrir desgaste laboral en mayor proporción que los sujetos que no se encuentran estudiando. Es recomendable evaluar el perfil de los candidatos previo a su contratación y posterior a ello dar seguimiento a sus expectativas y metas.

En el mismo año, Aparicio y Marsollier continuaron indagando en el tema en Argentina y publicaron en la revista Psicoperspectivas una evaluación de bienestar psicológico en el contexto laboral relacionado al afrontamiento en situaciones conflictivas, reafirmando que según la Teoría de la Expectativa-Valencia de Feather y Davenport de 1982, “los sujetos que tienen más altas aspiraciones, son aquellos más proclives a caer en la enfermedad cuando no alcanzan lo deseado y/o acorde a la formación recibida” (p. 210). Para fines de esta investigación se aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis, donde se estableció que el desgaste laboral tiene relación con la sobre adaptación cuando los sujetos no cuentan con suficientes herramientas de afrontamiento, por lo que hacen énfasis en la prevención para evitar el desgaste laboral.

Las investigaciones previamente citadas permiten comprender el bienestar psicológico desde varias perspectivas, considerando factores como género, edad, entorno y desarrollo laboral, entre otros. También es importante tomar en cuenta las diferentes pruebas o escalas que evalúan el bienestar psicológico y las herramientas que pueden acompañarlas para optimizar la evaluación y procesamiento de datos.

Así mismo, el presente estudio de bienestar psicológico tiene como fin plantear otra perspectiva dentro de la psicología y el área laboral, por lo que a continuación se define el bienestar psicológico como término general y por subescalas, e indicando su relación con la salud mental, así como con temas relacionados al ámbito laboral.

1.1. Definición de Bienestar Psicológico

El Diccionario de la Real Academia Española –DRAE– define la palabra bienestar como el “estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”; se refiere a la satisfacción de una persona en todas las áreas, tanto física, mental así como emocional.

García-Viniegras (2005) define el bienestar psicológico como una “dimensión subjetiva de la calidad de vida”, pues está íntimamente relacionada con las condiciones, estilo y modo de vida, que dependen de la percepción como el “elemento vivencial” que determina el estado de los individuos según sus particularidades, y está atado a la subjetividad. A esto agrega que:

“Se trata, en esencia, de la dimensión subjetiva de la calidad de vida, es decir, de una vivencia subjetiva relativamente estable, que se produce en relación con un juicio de satisfacción con la vida (balance entre expectativas y logros) en las áreas de mayor significación para cada individuo en particular, todo lo cual está mediado por la personalidad y por las condiciones socio-histórico y culturales en que se desenvuelve el individuo” (p. 1).

Dentro de los primeros conceptos relacionados al bienestar psicológico se encuentra la salud mental positiva, la cual intentó definir Carol Ryff en 1989 como consecuencia de varios elementos para un funcionamiento humano óptimo, estableciéndolos en seis dimensiones: control ambiental, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía, autoaceptación y relaciones positivas con otros (Vásquez y Hervás, 2008).

El concepto de bienestar psicológico se deriva del bienestar subjetivo que fue identificado dentro de la literatura como Hedónica, donde se busca la felicidad de la persona, y Eudemónica que incluye el desarrollo personal y profesional por satisfacción propia (Valenzuela, 2015). Dicho autor refiere que estos términos son representativos de la psicología positiva, y que la experiencia de bienestar trae múltiples beneficios desde el funcionamiento efectivo de múltiples sistemas orgánicos, sino que también a la mejora de aspectos relacionales. Es decir, que además de los factores biológicos, que son propios de los seres humanos y que muchas veces afectan en el desempeño físico y psicológico de las personas, también es necesario tomar en cuenta la percepción ante determinado evento, ya que las reacciones y los malestares son singulares.

1.2. Dimensiones de Bienestar Psicológico

De acuerdo al Boletín de Psicología No. 116 de la Universidad de Valencia en 1994, Denier indica que, aunque el término de bienestar como tal, no se encuentra definido de forma explícita dentro de literatura y seguidamente está ligado a instrumentos para su medición, se puede caracterizar a partir de la subjetividad, la dimensión global del sujeto y la apreciación positiva sobre todos los factores en los que se encuentra el sujeto (Zubieta, Fernández y Sosa, 2012).

Sánchez-Canovas (1998) establece que para la elaboración de la prueba de Bienestar Psicológico diferenció cuatro subescalas: bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones de pareja, además de una escala total en los casos que se apliquen las cuatro subescalas y una escala ponderada a partir de los ítems con mayor valor discriminativo.

En 2011 la Revista CES Psicología publicó un artículo de investigación sobre la validación de la escala de bienestar psicológico realizada en una muestra multiocupacional venezolana, partiendo de tres muestras: una para la igualdad entre la estructura factorial y la estructura teórica, y otras dos muestras para estudios de validez convergente y divergente. Los resultados demostraron que existe una alta correspondencia con la estructura factorial propuesta por Sánchez-Canovas (Millán y D'Aubeterre, 2011).

Según Ryff (como se citó en Vásquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009) el término Bienestar Psicológico hace referencia a la percepción situacional del individuo.

En 1995, Ryff propuso un modelo multidimensional de evaluación dentro de los aspectos de autoaceptación, relaciones positivas con los otros, control ambiental, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal. La evaluación de bienestar psicológico elaborada por Ryff, es parte de los modelos psicológicos del bienestar de la psicología positiva, la cual surge de la salud mental, y cuyo fin es buscar el bienestar humano, independientemente de las condiciones ligadas al bienestar físico, psicológico y social (Vásquez y Hervás, 2008, pp. 10-12).

1.3. Indicadores de Bienestar Psicológico

1.3.1. Bienestar Psicológico Subjetivo.

La Universidad de Los Andes en la Revista Venezolana de Educación –EDUCERE-, Vielma y Leonor (2010), hacen referencia al concepto bienestar psicológico Subjetivo –BPS– propuesto por Díaz en 2006, que proviene de dos tendencias, una hedónica o bienestar subjetivo que integran componentes como satisfacción vital y afectividad positiva en el presente; mientras que el bienestar psicológico parte de la tendencia eudamónica que posee componentes de crecimiento personal, desarrollo de potencial humano y sentido de vida presente y futuro. Es allí donde destacan convergencias de distintas concepciones del bienestar como:

- La personalidad es subjetiva.
- El bienestar psicológico subjetivo es único y personal para cada individuo y puede ser percibido únicamente por sí mismo. Lo determinan múltiples factores biológicos, psicológicos, sociales, históricos y culturales.
- “Es una categoría descriptiva y un constructo psicológico de gran complejidad”.
- Es determinante en la calidad de relaciones interpersonales e intrapersonales y puede variar de una sociedad a otra.
- El BPS trasciende en la satisfacción de necesidades tanto fisiológicas como sociales, y en las reacciones inmediatas que se manifiestan en la vida diaria.

- Puede ser aprendido de acuerdo a la disposición y motivación intrínseca, independientemente de factores contextuales favorables.

A partir de los componentes del BPS, es importante dar a conocer algunos modelos explicativos tanto del bienestar psicológico como del bienestar subjetivo, donde se encuentra: el modelo multidimensional constituido por seis dimensiones interrelacionadas (auto-aceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal), el modelo de arriba abajo que se refiere a la predisposición de las personas a actitudes positivas en diversos contextos; el modelo de abajo arriba que sugiere el origen del bienestar partiendo de momentos satisfactorios o placenteros; y el modelo de autoconcordancia que esclarece que las necesidades humanas son individuales.

Según Ellis (2000) el resultado del sufrimiento humano son reacciones exageradas e innecesarias que dan lugar a los trastornos psicológicos o de tipo emocional. Es por ello que en su libro *Usted puede ser feliz* utiliza la terapia racional emotiva conductual para tratar esta problemática basada en identificar pensamientos, sentimientos y acciones o actitudes, y así modificarlos para mejores resultados. Por lo tanto, cuando un ser humano encuentra malestar en su subjetividad, según Ellis, parte de aspectos cognitivos y afectivos, que se traducen en acciones.

1.3.2. Bienestar Material.

En 2016 la PNUD presentó el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2015/2016, resumen ejecutivo en Guatemala, titulado Más allá del Conflicto, Luchas por el Bienestar, el cual da a conocer resultados de la Encuesta de Desarrollo Humano 2015, donde la mayor parte población guatemalteca encuestada (de 18 años cumplidos o más), indicó que dentro de los bienes materiales necesarios para el bienestar o para tener una “buena vida” se encontraban aspectos como: la salud, el empleo, el salario digno, la vivienda, el acceso a educación, la alimentación y la seguridad. Tomando en cuenta éstos puntos, el 50% de los encuestados afirmó que durante los últimos 12 meses se preocupó por la falta o escasez de alimentos en su hogar, y el 44% comentó que considera que su situación no mejorará en 10 años, lo cual reflejó “precariedad económica” y desaliento en la población.

Por otra parte, el 64% opinó que sus padres habían vivido en un “ambiente más sano y adecuado”, y que se puede deber a la contaminación, así como la falta de administración y mantenimiento de los recursos naturales. Dicho informe revela que en los últimos años hubo un incremento en las acciones colectivas que lucharon por falta de servicios básicos, descontento con autoridades gubernamentales, conflictos territoriales y falta de atención a proyectos de cuidado ambiental, haciendo énfasis en un alto índice de corrupción que perjudica las necesidades de la población guatemalteca, aunado a constructos o creencias relacionadas con la armonía con los elementos naturales o el medio ambiente donde muchas veces intervienen organismos internacionales, donde sus acciones pueden llegar a ser limitadas de acuerdo a la legislación guatemalteca o procesos legales desactualizados o viciados. Es por ello que, aunque el país cuenta con recursos como el agua, el 36% de la población rural no tenía acceso a este líquido vital para el 2014, mientras que el 78% del total de la población si la tenía.

En 2003, Casas menciona el bienestar material como un componente que junto con el entorno psicosocial forman el concepto de “calidad de vida”, que también integran indicadores objetivos y subjetivos. En el V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales –IVMH-, se presentó una propuesta para medir en forma dinámica la vulnerabilidad de las familias en cuanto a sus condiciones de vida y niveles de bienestar, marcando cuatro tipologías o estratos de hogares: medio alto, medio, vulnerable y crítico. El estrato medio alto se refiere a hogares que gozan de empleos altamente calificados o en posiciones directivas, el estrato medio son hogares con empleos semi o no calificados, el estrato vulnerable donde inciden varios factores agravantes y el estrato crítico que incluye diversas formas de ingreso como programas sociales.

Todos los estratos se miden según características y factores agravantes como vivienda, territorio, saneamiento, hacinamiento, inclusión educativa y composición del grupo familiar, así como la participación sociolaboral del grupo conviviente que se vincula con estrategias de ciclo económico y estructura del hogar (Molina, Dávolos y Viu, 2016).

1.3.3. Bienestar Laboral.

Dentro de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo en Madrid, Otero y Gálvez (2014), recuperaron el término de salud mental citado anteriormente por la OMS, el cual hace referencia a la capacidad que posee un individuo en estado de bienestar para trabajar de forma productiva y que ello pueda ser una contribución a su comunidad, es a ello a lo que refiere el bienestar laboral, como los medios internos y externos para llevar a cabo una labor fructífera.

Gómez-Ortiz y Moreno (2010), en su investigación sobre factores psicosociales en el trabajo realizado en Bogotá, hacen mención de la declaración del comité mixto de la OIT -Organización Internacional del Trabajo- y la OMS, llevado a cabo en 1984 donde se establece que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las conductas de su organización, por una parte; por la otra las capacidades del empleado, sus capacidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo” (p. 395), lo que da lugar a un análisis íntegro no sólo del empleado sino de todo lo que conlleva a un buen desempeño laboral que implica los factores internos y externos del individuo, dentro y fuera del trabajo. En la muestra estudiada se encontraron indicadores negativos de salud relacionados a condiciones psicosociales laborales adversas, lo que remarca que también al encontrarse un ambiente laboral con dificultades considerables la persona no puede gozar de una salud física o mental adecuada, según sea el caso. Esto indica que, si una persona no se encuentra bien emocionalmente o se encuentra incómoda en su trabajo, no rendirá de la misma manera que una persona que se encuentra satisfecha con su trabajo y que posee buena salud mental.

Sánchez-Cánovas (1998) hace referencia a un estudio realizado por Rice en 1987, donde indica que se observó la importancia de la satisfacción laboral como componente de la satisfacción general, que al no ser cumplida pasa a ser de las principales fuentes de estrés, que puede ser producto del ambiente laboral o exigencias excesivas incluyendo salario inadecuado. La salud mental y el bienestar psicológico laboral están fuertemente ligados a varios términos que se dan dentro del contexto laboral y consienten los términos como rendimiento laboral, calidad de vida laboral, burnout e inteligencia emocional, los cuales se detallan en los siguientes incisos.

Peace Brigades International (PBI) indica que en boletín No. 17 de Marzo 2008, que para ese año el 12% de la población guatemalteca trabajaba formalmente en la industria de la maquila, ya que la Gremial de Exportadores de Guatemala (GENPRONT) impulsó la ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquilas (Decreto 29-89), con el apoyo financiero técnico y político de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), ello permitió que las empresas del rubro textil contaran con una exoneración impuestos por 10 años. Sin embargo, el 75% de la mano de obra eran mujeres con edades entre 22 y 41 años, sin acceso a la educación y procedentes de áreas rurales, y bajo los beneficios de las empresas textiles, se reportaron varias denuncias por violaciones de derechos laborales, que iban desde jornadas laborales de 10 a 12 horas, hasta malos tratos y acoso sexual, por lo que, a pesar de diversas fuentes de ingreso económico formal para los guatemaltecos, a la fecha aún se deja de lado aspectos que conllevan el bienestar laboral que influyen en el desempeño del colaborador en Guatemala.

1.3.3.1. Rendimiento y calidad de vida laboral.

Alonso-Fernández (2010) en su libro *¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad*, considera que la vivencia de autorealización es más apreciado por el mismo trabajador que el displacer provocado por el trabajo, es decir, que al momento de visualizar sus metas a las que llegará (de cierta manera) con el apoyo del trabajo, puede dejar de lado algunas problemáticas o bien prestarles menos atención pero no por esto dejará de tomarle interés, si no que buscará soluciones o bien se centrará en lo que le compete. Esto hace referencia a que el ser humano trabaja bajo motivaciones o metas, a veces son implícitas, pero de igual manera existe éste factor que impulsa su desempeño o rendimiento laboral.

Jaén (2010), considera dos perspectivas respecto al término “rendimiento laboral”, donde existe un estímulo o motivación en base a resultados que determina el rendimiento laboral, mientras que la otra perspectiva lo ve como resultado de las conductas en el entorno laboral que tienen como resultado un buen rendimiento laboral; a lo que concluyó que puede ocurrir de ambas maneras lo cual está íntimamente enlazado con la aceptación social, autoestima y seguridad. Es decir, que la motivación puede ser tanto una fuente como el resultado en el trabajo llevado a cabo, pero esto depende de la persona (personalidad, historia, etc.) y la forma como se realiza.

Por otra parte, Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar (2011), sacan a la luz el tema de “calidad de vida laboral”, como la satisfacción de las necesidades del individuo según las condiciones de vida, libertad de expresión, salud (física y mental), etc., y la establece como un fenómeno sociológico y psicológico, confirmando que existe correlación entre los resultados empresariales (ganancias o pérdidas) y la calidad de vida laboral del empleado, sin embargo, aclara que éste es un factor objetivo por lo que no se puede decir que dentro de ciertas condiciones se le pueda considerar la calidad de vida laboral como buena o mala, ya que dependen de la percepción del individuo.

En la publicación del 2012 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se comentó que pronto la depresión será la principal causa de descenso o ausencia de colaboradores en Europa, y que las enfermedades mentales tienen consecuencias perjudiciales para las organizaciones como disminución de los niveles de rendimiento. La investigación demuestra que, el bienestar del colaborador afecta directa o indirectamente en el desempeño laboral, y por lo tanto en los resultados de productividad y desarrollo para la empresa u organización.

Dentro de los riesgos psicosociales existe una interacción de los ámbitos psicológico y social, que se ve afectado por la sobrecarga de tareas, mal manejo del estrés, manejo inadecuado de ansiedad, descalificación continua del trabajo, falta de un clima laboral que favorezca el compañerismo y trabajo en equipo (Riesgos psicosociales, p. 51).

1.3.3.2. Burnout.

El ambiente laboral influye fuertemente en el desempeño, pero a ello también se debe añadir los horarios laborales, que al ser extensos pueden provocar altos niveles de ansiedad o burnout, lo que imposibilita un desempeño adecuado. Penagos (2014) indica en su estudio comparativo en colaboradores operativos de turnos diurno y nocturno de una empresa serigráfica, que sí existe una relación significativa entre el horario de trabajo y el desempeño, ya que los que se encontraban en horario nocturno presentaban mayor ansiedad o burnout que quienes se encontraban en horario diurno, aunque también es aplicable a largas jornadas de trabajo.

Por lo tanto, existen múltiples factores que pueden provocar estrés o ansiedad, lo cual afecta la salud mental o bienestar psicológico de los trabajadores y por ende su desenvolvimiento en general, y el desempeño laboral como en las relaciones sociales; lo cual también conlleva a la evaluación de relaciones saludables (en todos los ámbitos) ya sea en el trabajo, el hogar o en pareja, etc., donde ha cobrado importancia la asertividad para una buena comunicación y convivencia.

1.3.4. Bienestar de Pareja.

Mora, Gómez y Rivera (2013), indicaron que la relación de pareja como lazo afectivo es de suma importancia para el ser humano, porque permite una vinculación profunda con fines de desarrollo (procreación) que puede ser separada en etapas: sin hijos y con hijos, y satisfacer necesidades como seguridad, confianza, pertenencia, intimidad y sexualidad; como indicadores del bienestar de pareja, cuyo concepto se extiende en la integración de dichos términos.

Mora, Gómez y Rivera (2013) realizaron un estudio sobre la satisfacción marital y los recursos psicológicos con y sin hijos pequeños, en pro del bienestar familiar. Participaron 144 personas, 50% hombres y 50% mujeres, 36 parejas con hijos y 36 parejas sin hijos pequeños, residentes de la ciudad de Morelia, Michoacán, donde se determinó que las parejas sin hijos perciben mejor satisfacción marital que las parejas con hijos, aunque todas las parejas presentaron un puntaje alto en funcionamiento familiar, se concluyó que los recursos psicológicos no varían significativamente entre parejas con hijos y sin hijos pequeños.

García, Fuentes y Sánchez (2016), investigaron sobre el amor, satisfacción en la pareja y resolución de conflictos en adultos jóvenes (97 mujeres y 63 hombres, con edades entre 23 y 40 años y una relación mayor a un año) con el fin de mostrar los predictores de satisfacción en una pareja. La mayoría de parejas valoraron de forma satisfactoria aspectos como intimidad, siendo el único predictor positivo de satisfacción, seguido del estilo de negociación; mientras que la retirada y las actitudes lúdicas como método de enfrentar conflictos fueron tomados como predictores negativos. Los factores determinantes para el bienestar de pareja en las diferentes etapas en las que se puedan encontrar, inciden en los recursos internos como los más importantes para poder afrontar diferentes situaciones y llevar una buena convivencia.

1.4. Bienestar psicológico y salud mental

Díaz, Blanco, Horcajo y Valle (2007), indican que la salud mental “es un estado emocional positivo, y un modo de pensar compasivo sobre nosotros mismos y los demás, poseer expectativas de un futuro positivo y, en general, un modo adaptativo de interpretar la realidad”, lo cual también incluye las herramientas para afrontar las dificultades, lo cual puede ser más importante que el concepto en sí (Vásquez y Hervás, 2008)

En Guatemala se llevó a cabo un estudio epidemiológico de trastornos mentales en el área metropolitana(2011) donde se dio a conocer que hay mayor prevalencia de trastornos de ansiedad en especial fobias específicas, seguido por trastorno explosivo intermitente que es parte de los trastornos de control de impulsos, según el manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DSM); en general los resultados de este estudio fueron similares comparando diferentes aspectos como el estado civil de la muestra, sin embargo, existe mayor índice de abuso de alcohol en personas casadas. Los trastornos son más prevalentes a lo largo de la vida en los hombres y en las mujeres más crónicos y persistentes a 12 meses, pero al comparar a todos los sujetos del área urbana y rural, existe mayor índice de enfermedades mentales en el área urbana especialmente de las zonas y municipios más violentos. Es importante anotar que la mayoría de los sujetos indicó que al momento de tener malestar prefiere asistir a cualquier servicio, ya sea del sector de salud o no, considerando que 6 de cada 20 personas evaluadas de 45 a 59 años han sufrido uno o dos trastornos mentales a lo largo de su vida, mientras que existe más prevalencia de trastornos mentales en los últimos 12 meses en personas de 18 a 29 años (Pereira et al., 2011).

En bienestar psicológico, se han llevado a cabo estudios con poblaciones reducidas, a diferencia del campo de la salud mental cuyos estudios se han realizado, a nivel nacional y regional, tales como: Cobar et al. realizado en el 2009 a nivel nacional, y en 2011 se llevó a cabo el Estudio Epidemiológico de Trastornos mentales en Guatemala, región metropolitana –ETMEGUA- (Pereira et al., 2012), elaborado por 23 investigadores del programa de Postgrado del Centro de Dinámica Humana de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, donde participaron 1,220 personas de ambos sexos, no institucionalizadas, con rangos de edad entre 18 y 65 años.

Se halló que los trastornos de ansiedad, los trastornos del estado de ánimo y el abuso de sustancias, son los principales trastornos sufridos alguna vez en la vida por ciudadanos metropolitanos, siendo de mayor prevalencia en jóvenes entre 18 y 29 años.

La promoción y prevención de la salud mental en Guatemala, se lleva a cabo particularmente por iniciativas civiles, ya que actualmente no existe ninguna legislación específica en cuanto a la prevención. En 2008 el Ministerio de Salud y Asistencia Social presentó la Política Nacional de Salud Mental 2007-2015, con el apoyo de la Organización Panamericana de la Salud –OPS-, entre otras instituciones nacionales e internacionales, quienes establecieron como ejes transversales el enfoque de género, la multi-interculturalidad y la participación social (Moino, 2010).

Dentro del *Programa Nacional de Salud Mental, Política de Salud Mental 2007-2015*, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social indicó que “es necesario incorporar la salud mental a las acciones de salud general del país (p. 13). Además, la atención primaria de salud puede desarrollar la salud mental como estrategia dentro de la red de servicios de salud (2008).

El bienestar psicológico es un indicador positivo de la salud mental, y a su vez participa en el desarrollo de la higiene mental (ver anexo). Para poder implementar estos términos a plenitud en la muestra guatemalteca, hacen falta estudios complementarios y planes de acción específicos; por lo que la presente investigación tiene como fin aportar datos estadísticos que ayuden tanto a la organización como a sus colaboradores, y a cualquier investigador que esté interesado en el tema, enfocado especialmente en el ámbito laboral. De acuerdo al Informe sobre la salud mental en el mundo 2001, *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas* de la Organización Mundial de la Salud –OMS-, demostró con varios estudios en países desarrollados, así como en vías de desarrollo, que más del 25% de la muestra padece o ha padecido uno o más trastornos mentales o del comportamiento, determinando que los trastornos mentales son universales.

Boada-Grau y Ficapal-Cusí (2012), recuperan un fragmento de la OMS que consideró seis categorías para la salud, que son responsables de una proporción sustancial de los casos de muerte y discapacidad en todo el mundo, dentro de las cuales se encuentran los riesgos profesionales y otros riesgos para la salud, como el abuso y la violencia dentro y fuera del ambiente laboral. Los autores resaltan la importancia de la salud mental en tres dimensiones: física, psicológica y social.

El concepto de salud mental se ha relacionado directamente con las enfermedades mentales, si bien es cierto tienen relación, no se dedica únicamente a identificar y combatir enfermedades mentales, sino también debe estar unido a la promoción de la salud.

En el 2011, la OPS y la Organización de las Naciones Unidas -ONU- presentaron el *Informe sobre Sistemas de Salud Mental en Guatemala*, destacando lo siguiente en cuanto al financiamiento:

“Menos del 1% de los egresos en atención de salud a nivel gubernamental, por parte del Ministerio de Salud, están dirigidos a la salud mental, lo cual corresponde al mismo porcentaje reportado en el informe anterior. De todos los gastos invertidos en salud mental, el 94% está dirigido a hospitales psiquiátricos” (p. 1).

Donde únicamente el 6% del presupuesto restante invertido para salud mental se utiliza para prevención, promoción y rehabilitación, y al ser tan escasa la inversión en salud mental general se debe considerar que también existe poca accesibilidad a dichos servicios en Guatemala. Además, el personal en hospitales psiquiátricos, hospitales generales y establecimientos residenciales comunitarios, recibe poca capacitación respecto a los derechos humanos de los pacientes y el trato a los mismos, por lo que es mucho menos factible que se realicen estudios o prácticas relacionadas dentro del rubro empresarial o laboral como prevención o promoción.

1.4.1. Inteligencia emocional.

De acuerdo a Andrés-Pueyo (1997), los seres humanos muestran una gran diversidad de capacidades, aptitudes y habilidades en su comportamiento que evidencian el efecto de la inteligencia, por lo tanto, cada individuo muestra distintas capacidades intelectuales o “facetas de la inteligencia”.

Sin embargo, Goleman (2008), propone otro tipo de inteligencia que es la inteligencia emocional definiéndola como una capacidad que permite comprender las propias emociones y las de los demás, de manera que se tenga la capacidad de manejar las situaciones sociales. Así mismo menciona cinco competencias principales definidas inicialmente por Salovey:

- Conciencia de sí mismo, como la capacidad de que se tiene un sentimiento en determinado lugar y momento, tomando decisiones de acuerdo a nuestras capacidades y confianza en uno mismo.
- Autoregulación es manejar las propias emociones de manera que faciliten la tarea que se lleven a cabo.
- Motivación es utilizar determinadas preferencias propias que ayuden a alcanzar uno o varios objetivos, lo que también ayudará a tener iniciativa, eficacia y perseverancia.
- Empatía es darse cuenta de lo que sienten otras personas y ponerse en su lugar.
- Habilidades sociales, es saber manejar bien las emociones en las relaciones interpretando adecuadamente las situaciones y redes sociales. Esto incluye las habilidades de persuadir, dirigir, negociar, resolver problemas, así como trabajar en equipo.

Todo lo expuesto es necesario para que el ser humano pueda adquirir un estado de bienestar adecuado, el cual proviene de la salud mental como la madre del bienestar general. Así como se mencionó anteriormente, uno de los elementos más importantes para el bienestar psicológico es la percepción que se tiene frente a los eventos, aunque dentro del desenvolvimiento también se debe tomar en cuenta el ambiente o entorno como el laboral.

1.4.2. Autoestima.

Existen diversas definiciones de la palabra autoestima, derivada de “auto-” que según el diccionario de la academia española (2014) significa propio o por uno mismo, mientras que “estima” la define como la consideración y aprecio que se hace de alguien o algo por su calidad y circunstancias.

Branden (2011), en *El Poder de la Autoestima* expresa que la autoestima es una experiencia y también una necesidad humana que tiene un valor de supervivencia para aceptar los retos que se le presentan en la vida, agregando confianza en la propia capacidad de afrontar dichos retos y el conocimiento de derechos como cubrir las propias necesidades, asentirse digno de sí mismo, merecer el bienestar propio y gozar los frutos del esfuerzo.

Por su parte Roca (2014), resalta el término autoestima sana como “aquella que favorece el bienestar y el buen funcionamiento psicológico” (pág. 135), con ello también cita a Roca (2010) donde expone que mantener una autoestima sana implica conocerse a sí mismo, aceptarse incondicionalmente, ser respetado por sí mismo, ser considerado de forma positiva consigo mismo, aceptar los cambios y aprender de los errores o dificultades, así como, relacionarse con otros eficazmente; todo ello está intrínsecamente relacionado a la búsqueda del bienestar y felicidad personal, atendiendo y cuidando las necesidades básicas tanto físicas como psicológicas. De esta manera establecer la autoestima sana como una actitud deseable hacia uno mismo, exponiendo que en la actualidad el término autoestima se conceptualiza como una actitud hacia sí mismo en tres dimensiones: cognitivo (pensamientos y creencias), emocional y conductual, las cuales se relacionan en conjunto como una triada. En la dimensión cognitiva incluye componentes como autoconciencia, autoconcepto, congruencia y autoaceptación, mientras que la dimensión emocional resalta que un mayor nivel de autoestima es favorecido con emociones positivas como el optimismo y la alegría, pero también, repara que el equilibrio emocional es una característica de la autoestima sana que se relaciona a actitudes afines como el amor hacia sí mismo, la autocompasión y la inteligencia emocional intrapersonal.

La dimensión conductual se asocia a conductas que favorecen la supervivencia y el bienestar psicológico que incluyen metas personales, valores, y los aspectos individuales y sociales, destacando que dichas conductas sean congruentes la autodeterminación y autenticidad propias de cada individuo.

1.4.3. Asertividad.

Robledo (1995) indica que el origen de la palabra asertividad proviene del latín *asserere* o *assertum* que significa afirmar o defender, es decir, la afirmación de la personalidad que va relacionado palabras autoestima, confianza y comunicación segura (como se cita en Rodríguez y Serralde, 1991).

El concepto de asertividad es entonces la unión de factores intrínsecos que dan lugar a afirmar o defender el punto de vista propio, siendo consciente tanto de las capacidades y derechos de uno mismo como del entorno donde se encuentra (Gaeta y Galvanovskis, 2009).

Roca (2014), afirma que la asertividad es una parte esencial de las habilidades sociales definiéndola como “una actitud de autoafirmación y defensa de los derechos personales”, aclarando que la palabra actitud puede definirse como una predisposición a actuar de acuerdo a creencias con contenido emocional. La asertividad incluye aspectos particulares y personales como sentimientos, preferencias, necesidades y opiniones que son expresados de forma adecuada y al mismo tiempo respetan los de los demás, y es a partir de estos aspectos que resume diez características de las personas asertivas, las cuales se enlistan a continuación:

- Se conoce a sí mismo ya que es consciente de sus sentimientos y deseos en general.
- Se acepta incondicionalmente conservando el respeto y la dignidad hacia sí mismo sin importar las circunstancias.
- Se mantiene fiel a sí mismo siendo responsable de su vida y sus emociones.
- Manera de forma adecuada sus sentimientos y de los demás siendo también comprensivo.

- No exige las cosas que quiere ya que puede solicitarlas sin conflicto consigo mismo o los demás.
- Da una imagen auténtica y congruente de sí mismo.
- Se respeta y valora a sí mismo como a los demás, por lo que es capaz de defender sus derechos respetando los de los demás.
- Se comunica de forma abierta, directa, franca y adecuada con personas de todos los niveles.
- Escoge a sus amigos y elige a las personas que le rodean de forma amable pero simple, según su criterio para el propio bienestar.
- Expresa sus opiniones, deseos y sentimientos adecuadamente.

Las características de una persona asertiva son indicadores para adoptar habilidades o actitudes habituales de forma regular y no como algo total o exacto, ya que depende de otros factores como el entorno o la situación en la que se encuentre. Roca (2014) incluye conductas no asertivas como la inhibición y la agresividad, definiendo la inhibición como un comportamiento caracterizado como una persona complaciente con los demás, siendo sumiso, pasivo o retraído, sin considerar de forma suficiente los propios deseos, sentimientos, derechos, opiniones o intereses; por lo tanto sus pensamientos, sentimientos y acciones suelen ser contraproducentes, ya que deja de ser fiel a sí mismo para intentar adaptarse a lo que creen que desean los demás. Por el contrario, la agresividad es lo opuesto a la inhibición mostrando faltas de respeto en todos los aspectos con los demás que puede incluir ofensas, conflictos provocados y ataques. Las personas agresivas pueden mostrarse seguras de sí mismas, pero se expresan de forma hostil o amenazadora, transformando cualquier conflicto o desacuerdo en combate justificándose a sí mismos y no siempre son responsables de las consecuencias, aunque sean negativas.

El bienestar psicológico ha sido estudiado desde diversas perspectivas basado en teorías de Higiene y Salud Mental, sin embargo, tanto a nivel nacional como a nivel Latinoamérica, aún faltan estudios para la promoción del bienestar psicológico, e iniciativas de ley y programas especializados como parte de los sistemas de salud y asistencia social, que permitan el conocimiento y desarrollo de la población en el bienestar general.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Asociación Guatemalteca de Exportadores –AGEXPORT- (2013), indicó la publicación *El crecimiento de la industria textil en Guatemala*, que la industria textil en Guatemala ha tenido un crecimiento considerable en los últimos años, siendo una de las principales fuentes de ingresos de exportación, ya que fue la que generó más divisas para el país en 2011. Actualmente ofrece alrededor de 100,000 plazas a guatemaltecos con ingresos fijos y estables, desplazando así a la industria del café y el azúcar como productos tradicionalmente exportados por Guatemala a otros países como Estados Unidos y Asia.

Así mismo, la Asociación de la Industria de Vestuario y Textiles -VESTEX- (2015), afirma en su página oficial de internet que el sector textil en Guatemala “representa una de las principales fuentes de empleo formal de inversión extranjera directa”. Sin embargo, esta industria es constantemente cambiante debido al movimiento de las exportaciones y producción de textiles como en maquilas, donde la mayoría de la muestra trabajadora son mujeres. La revisión bibliográfica permitió determinar que en Guatemala se han realizado estudios sobre bienestar psicológico de los trabajadores dentro de una empresa textil. Tomando en cuenta que existen factores que pueden llegar a afectar el bienestar psicológico de los colaboradores, sean internos o externos, y que ello puede incidir también en el desempeño y clima laboral, se consideró que esto puede tener como resultado pérdidas físicas y económicas tanto para las personas como para la empresa.

Con base en el análisis de los estudios revisados y la teoría consultada respecto al bienestar psicológico, así como la falta de información en relación al tema investigado, surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué nivel de bienestar psicológico poseen los trabajadores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala?

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo general

Determinar el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala.

2.1.2. Objetivos específicos

2.1.2.1. Determinar el nivel de bienestar psicológico subjetivo.

2.1.2.2. Determinar el nivel de bienestar material.

2.1.2.3. Determinar el nivel de bienestar laboral.

2.1.2.4. Determinar el nivel de relaciones con la pareja.

2.2. Variables

2.3.1. Bienestar psicológico (subjetivo, material, laboral y de pareja)

2.3. Definición de variables

2.3.1. Definición conceptual.

Sánchez-Cánovas (1998) refiere que el bienestar psicológico subjetivo se ha distinguido por otros autores entre “la satisfacción de vida y el afecto positivo y negativo, como componentes del bienestar psicológico” y que esto incluye la percepción del individuo a evaluar en cuanto a la felicidad o bienestar (pp. 7-8).

2.3.2. Definición operacional.

De acuerdo al Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2009), el bienestar psicológico es la “efectividad en el funcionamiento psico-social del individuo e incluye estados emocionales positivos en una dimensión alta y baja (felicidad vs. tristeza o depresión)” (p. 237).

El bienestar material hace referencia a la percepción subjetiva de un individuo respecto a sus ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes. Argyle toma en cuenta el que el bienestar o satisfacción laboral está relacionada con la felicidad matrimonial y concluye que “la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción”, lo cual también está ligado a la percepción (Sánchez-Cánovas, 1998).

El bienestar laboral, es un indicador del disfrute del trabajo, aunque existan inconvenientes como diferencia de salario significativo, falta de igualdad de oportunidades e insatisfacción por no laborar en el trabajo deseado, lo que se toma en cuenta en su evaluación y como un conjunto de factores que influyen en la satisfacción (Sánchez-Cánovas, 1998).

En lo que respecta a las relaciones de pareja se consideraron varios aspectos como “las relaciones satisfactorias entre miembros de una pareja”, agregando que el concepto de “ajuste conyugal” ha sido clave para la evaluación de relaciones y que Locke-Wallace (1959), define como la “acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta”.

Es a partir de esta serie de conceptos que Sánchez-Cánovas (1998), establece estas variables como componentes del bienestar psicológico.

Alcances, límites y limitaciones

El diseño de la investigación fue de carácter cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo que evaluó el bienestar psicológico de la totalidad de los colaboradores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala, ubicados en dos oficinas: el primer grupo laboraba en una oficina en la Ciudad de Guatemala y el otro grupo laboraba en una bodega en el municipio de Amatitlán; en octubre del 2016.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que los resultados obtenidos son válidos única y exclusivamente para la muestra investigada y no se pueden extrapolar por el tipo de muestreo, y no se encontraron limitaciones considerables que afectaran los resultados del estudio.

En la investigación se respetaron los principios bioéticos de autonomía, justicia, independencia y no-maleficencia expuestos en la Declaración de Helsinki en 1960. Se siguieron los procedimientos correspondientes tales como: autorización de encargados, explicación del proyecto a participantes, firma de consentimiento informado, así como recopilación y análisis de datos confidencial.

Aportes

Los resultados de la investigación son de mucho valor para los participantes para su autoconocimiento como individuos y como colaboradores como elemento de crecimiento personal y profesional. Asimismo, son una fuente de apoyo para la industria textil, los colaboradores en general, las diferentes empresas de Guatemala, tanto para las de la ciudad como para las de los departamentos por su contenido bifurcado en los ámbitos de la salud mental y el desempeño laboral. Dichos resultados también son de importancia para los miembros de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, estudiantes y colaboradores, dentro de la psicología en general e interesados en el tema, la sociedad guatemalteca y finalmente es una contribución para la investigación en general por su contenido científico en el área de la psicología que puede aplicarse a directivos y colaboradores en general para impulsar el bienestar.

Se determinó el nivel de bienestar psicológico general de los colaboradores de una empresa textil, que se desglosa en las subescalas de bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja, y a partir de los resultados, se elaboró un manual para implementar un programa de desarrollo de bienestar psicológico de los colaboradores participantes y de los que se integren a la Empresa en el futuro.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

La muestra de tipo no probabilística, estuvo integrada por los colaboradores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala que posee una oficina una en la Ciudad de Guatemala y otra en el Municipio de Amatitlán. La muestra contó con la participación de 34 personas, de un total de 68 personas convocadas a participar, de los cuales 12 trabajaban en la Ciudad de Guatemala y 22 en Amatitlán. Dentro de las oficinas centrales en la Ciudad de Guatemala participaron dos hombres y diez mujeres entre las edades de 20 a 57 años, con estudios desde nivel primaria hasta universitarios, de clase socio-económica media baja, media alta y alta, siendo la mayoría procedente del Municipio de Guatemala. En cuanto a la bodega ubicada en el Municipio de Amatitlán, participaron 15 hombres y 7 mujeres todos comprendidos entre las edades de 18 y 47 años; en el cuál seis mujeres y tres hombres trabajaban en oficinas, y una mujer y 12 hombres en bodega.

3.2. Instrumentos

Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico -EBP- de Sánchez-Cánovas (Universidad de Valencia) la cual fue elaborada en 1998 en Madrid, para una muestra comprendida entre 17 y 90 años. La primera vez que se mencionó el bienestar psicológico en una escala fue en 1989 con Carol Ryff y fue traducida por Díaz, et al. en 2006. Sánchez Cánovaz lo llevó a cabo en idioma español, por lo que seguidamente fue dirigido a una población de habla hispana. El instrumento es un compendio de 16 instrumentos relacionados al bienestar psicológico, que incluyen el Inventario de Felicidad de Oxford y que se desarrolló con el apoyo de varias instituciones como el Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, el Instituto Valenciá d'Estudis en Salut Pública (IVESP), España, y el Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social, Ministerio de Sanidad y Consumo, España. El equipo de investigación que elaboró la prueba EBP integró 6 pruebas estandarizadas y procesó 10 cuestionarios, entre los que se encuentran: el de bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y sexualidad y relaciones con la pareja. A su vez entre estos integran las subescalas de la prueba (ver ficha técnica de la prueba en anexos).

El EBP consta de un total de 65 ítems divididos en 4 subescalas que son:

SUBESCALAS	ESCALA (Muestra general)	PUNTEO
1. Bienestar psicológico subjetivo	De 30 a 150 puntos	De 1 a 99 centiles
2. Bienestar material	De 10 a 50 puntos	De 1 a 99 centiles
3. Bienestar laboral	De 10 a 50 puntos	De 1 a 99 centiles
4. Relaciones con la pareja	De 20 a 75 puntos	De 1 a 99 centiles

Cada subescala posee una valoración de muestra general (escala) y otras por edades de intervalos de 17 a 25 años, de 26 a 44 años, de 45 a 64 años y de 65 a 90 años, todos clasificados también por sexo (hombres o mujeres).

Debido a que como una excepción la subescala de relaciones con la pareja no muestra las escalas y punteos (centiles) de las edades comprendidas entre 17 y 25 años; se procedió a realizar promedio ponderado para obtener el resultado general de todos los participantes y para su calificación se tomó en cuenta los baremos de la muestra general.

3.3. Procedimiento

- Se solicitó autorización de los gerentes de la empresa textil seleccionada, dándoles a conocer los beneficios de la evaluación de bienestar psicológico.
- Se consultó a los colaboradores si deseaban participar en la investigación.
- Se adquirió el instrumento en el Centro de Investigación Estadística (CIE) de la Universidad del Valle de Guatemala.
- Se solicitó a los participantes la información socio-demográfica (ver anexo) y se solicitó el consentimiento informado.
- Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico en grupos no mayores a 5 personas, en la oficina central y sucursal de la empresa.
- Se procesaron los resultados utilizando los baremos del bienestar psicológico total y en cada subescala. Y para las pruebas de los participantes que no cubrían todos los criterios de

los baremos (edad o estado civil) se utilizó promedio ponderado y los centiles de la muestra general.

- Se procedió a la elaboración del informe final.

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2008), indican que la investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva ya que indaga en las incidencias y valores de las variables que se miden en el mismo momento. De acuerdo a; el enfoque cuantitativo como tal se caracteriza por la recolección de datos con base en la medición numérica con el fin de hacer un análisis estadístico y establecer patrones de comportamiento.

La metodología estadística que se utilizó fue descriptiva con medidas de tendencia central, tales como media, moda y mediana, para luego desglosar y comparar la información por subescalas, así como por edad, sexo, estado civil, nivel académico, ubicación de oficina, departamentos y personas con las que vive (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

La Escala de Bienestar Psicológico se calificó de acuerdo al manual correspondiente, para luego tabular los datos en una hoja de Excel de acuerdo a la ficha de información general y analizar los datos estadísticos. Para el procesamiento de los datos en la subescala de relaciones de pareja, se realizó un promedio ponderado en los rangos de 17 a 25 años ya que no existen datos centiles de estas edades, y para la calificación se utilizaron los baremos de los resultados generales de la subescala.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue dar a conocer el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa textil con oficinas en la ciudad capital y en Amatitlán, por lo que, a continuación, se presentan los resultados de la información socio-demográfica de los participantes. Seguidamente se muestran los resultados del bienestar psicológico general y se concluye con los resultados de las subescalas aplicadas por características sociodemográficas de la muestra tales como sexo, edad, estado civil, cantidad de hijos, cantidad de personas con las que vive, nivel académico (último grado cursado), departamento de oficina al que pertenecía y oficina en la que laboraba (Amatitlán o Guatemala). Tomando en consideración los resultados obtenidos del total de centiles de la escala, se clasificaron en los siguientes rangos con intervalos de 20 puntos entre sí, y aunque la prueba no lo indica, otros estudios como el de Gonzáles (2016) lo hicieron de esta manera para establecer una clasificación exacta de los resultados:

Rango	Puntuación
<i>Bajo</i>	0-20
<i>Medio Bajo</i>	21-40
<i>Medio</i>	41-60
<i>Medio Alto</i>	61-80
<i>Alto</i>	81-100

Tabla 1. Distribución por edad, sexo y desviación típica

SEXO	17-25 años		26-44 años		45-64 años		TOTAL	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<i>Hombres</i>	8	53%	9	47%	0	0%	17	100%
<i>Mujeres</i>	8	42%	7	47%	2	11%	17	100%
<i>Total</i>	16	47%	16	47%	2	6%	34	100%
<i>Media hombres</i>	23.36		36.26		0		30.19	
<i>Desviación típica</i>	0.91		2.37		0		5.54	
<i>Media mujeres</i>	21.46		31.23		48.65		28.68	
<i>Desviación típica</i>	0.77		2.16		0.25		7.04	
<i>Media total</i>	22.41		34.06		48.65		29.44	
<i>Desviación típica</i>	1.44		3.63		0.25		9.56	

Fuente: Base de datos *Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.*

En la Tabla 1 se observa: la distribución de la muestra por rangos de edad (de 17 a 25 años, de 26 a 44 y de 45 a 64) y sexo, la media y desviación típica de hombres y mujeres, así como del total de la muestra. La muestra estuvo conformada por 34 participantes, 17 hombres y 17 mujeres, todos con edades de 17 a 64 años cumplidos. Las personas con mayor edad fueron de sexo femenino entre 45 y 64 años. La muestra estuvo conformada en su mayoría por adultos jóvenes, 47% entre 17 y 25 años, y 47% personas entre 26 y 44 años. La desviación típica general de edades para los hombres fue de 5.54, para las mujeres de 7.04, y 9.56 en general.

Tabla 2. Nivel académico, media y desviación típica por edades.

Nivel Académico	17-25 años		26-44 años		45-64 años		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Primaria	5	31%	6	38%	1	50%	12	35%
Básicos	2	13%	1	6%	0	0%	3	9%
Diversificado	7	44%	7	44%	1	50%	15	44%
Universitario	2	13%	2	13%	0	0%	4	12%
Total	16	47%	16	47%	2	6%	34	100%
Media de Edad	22.41		34.06		48.65		29.44	
Desviación típica	1.44		3.63		0.25		9.71	

Fuente: Base de datos *Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.*

En la tabla 2, se presenta el nivel académico, media y desviación típica por edades. La media general de edad fue 29.44 y la desviación estándar total fue 9.71. Respecto al nivel académico, el 44% de la muestra poseía estudios de diversificado, lo que conforma la mayoría de los participantes, seguido del 35% de la muestra con estudios de primaria. La muestra contó con casi la mitad de la muestra con edades entre 17 y 25 años, y la otra mitad entre 26 y 44 años, con 44% cada uno, y tan sólo el 6% tenía entre 45 y 64 años cumplidos. La desviación típica con más alto puntaje fue de 3.63 en los rangos de 26 a 44 años.

Tabla 3. Tipificación por sexo y nivel académico.

Nivel Académico	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Primaria	11	65%	1	6%	12	35%
Básicos	3	18%	0	0%	3	9%
Diversificado	2	12%	13	76%	15	44%
Universitario	1	6%	3	18%	4	12%
Total	17	50%	17	50%	34	100%

Fuente: Base de datos *Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.*

La tabla 3 muestra los resultados de la distribución de la muestra por sexo y nivel académico indicaron que, los porcentajes más altos por género fueron el 65% de los hombres con escolaridad primaria, mientras que el 76% de las mujeres con escolaridad de diversificado, seguido por un 18% universitario en mujeres y 18% de estudios de básico en hombres; luego el 12% de diversificado en hombres, el 6% de universitario en hombres, y 6% de primaria en mujeres.

Tabla 4. Distribución según sexo y estado civil.

Estado civil	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<i>Soltero</i>	3	18%	10	59%	12	35%
<i>Unido</i>	3	18%	1	6%	3	9%
<i>Casado</i>	11	65%	5	29%	15	44%
<i>Divorciado</i>	0	0%	1	6%	4	12%
Total	17	100%	17	100%	34	100%

Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En la tabla 4, se muestra la distribución de la muestra según sexo y estado civil, que evidencia que la mayor parte de la muestra masculina se encuentra casado, mientras que la mayoría de mujeres de la muestra son solteras. Por otra parte, sólo una mujer indicó estar divorciada y otra unida, mientras que ningún hombre se encontraba divorciado, pero la cantidad de hombres solteros y unidos es la misma.

Tabla 5. Estado civil y distribución por edades.

Estado civil	17-25 años		26-44 años		45-64 años		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<i>Soltero</i>	7	44%	6	38%	0	0%	13	38%
<i>Unido</i>	3	19%	0	0%	1	50%	4	12%
<i>Casado</i>	6	38%	10	63%	0	0%	16	47%
<i>Divorciado</i>	0	0%	0	0%	1	50%	1	3%
Total	16	47%	16	47%	2	6%	34	100%

Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

Según los resultados de la tabla 5, la mayoría de personas solteras se encontraban en las edades entre 17 y 25 años con el 44%; mientras que las personas entre 26 y 44 años estaban en su mayoría casadas y no hay registro de personas unidas de estas edades dentro de la muestra. Por otra parte, existió un porcentaje considerable del 38% de personas solteras de 26 a 44 años.

La única persona que indicó estar divorciada tenía entre 45 y 64 años, y sólo existió otro participante en ese rango de edad, el cual se encontraba en unión de hecho con su pareja. Del total de la muestra el 47% estaba casado y el 38% estaba soltero, seguido por el 12% de personas divorciadas y 3% de personas unidas.

Tabla No. 6. Distribución por oficina, sexo y factores sociodemográficos.

Oficina	Sexo	Cantidad	Media de edad	Cantidad de personas con las que vive					Cantidad de hijos				
				Ninguna	1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 o más	Ninguno	1 a 3	4 a 6	7 a 9	10 o más
Amatitlán	Femenino	7	51.94	1	4	1	1		4	3			
	Masculino	15	40.02		5	7	2	1	2	10	3		
Guatemala	Femenino	10	36.00	1	4	5			6	3		1	
	Masculino	2	34.40		1		1			1		1	
Total				2	14	13	4	1	12	17	3	2	0
%				6%	41%	38%	12%	3%	35%	50%	9%	6%	0

Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En la tabla 6 se dan a conocer datos de la muestra respecto a su estado civil (“S” es igual a soltero, “U” a unión de hecho, “C” a casado y “D” a divorciado), el departamento al que pertenecían, cantidad de personas con las que convivían (en rangos de 1 a 3 personas, de 4 a 6, de 7 a 9, de 10 a más o ninguna) y el número de hijos que tenían (en rangos de 1 a 3 hijos, de 4 a 6, de 7 a 9, de 10 a más o ninguna). Todas estas características fueron relacionadas con la oficina en la que laboraban (zona 9 o Amatitlán), sexo, cantidad y media de edad. En la tabla se observa que la mayor parte de la muestra en Amatitlán predominó el sexo masculino, mientras que en zona 9 predominó el sexo femenino. Asimismo, se observa que la media de edad era mayor en Amatitlán que en la zona 9.

Como se observa, la mayoría de participantes vivía con 1 a 6 personas; el 41% vivía con 1 a 3 personas y el 38% con 4 a 6 personas. Sin embargo, únicamente dos mujeres de la muestra vivían solas, una trabajaba en Amatitlán y otra en Guatemala. Los hombres vivían con más personas que las mujeres (de 4 a 6). El 50% de participantes tenían de 1 a 3 hijos; esta característica fue más frecuente en los hombres que en las mujeres y más frecuente en los participantes de Amatitlán. El 35% de los participantes no tenía hijos, de las cuales 10 personas eran de sexo femenino.

Tabla 7. Distribución por oficinas, estado civil y departamentos.

Oficina	Sexo	Cantidad	Media de edad	Estado civil				Departamento						
				S	U	C	D	Import.	Bodega	Compras	RRHH	Contabilidad	Reclamos	Informática
Amatitlán	F	7	51.94	4	1	2	0	6	1					
	M	15	40.02	3	2	10	0	3	12					
Guatemala	F	10	36	6	0	3	1	1		1	2	6		
	M	2	34.4	0	1	1	0						1	1
Total				13	4	16	1	10	13	1	2	6	1	1
Porcentaje				38%	12%	47%	3%	29%	38%	3%	6%	18%	3	3

Fuente: Base de datos *Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.*

En la tabla 7 se observa el estado civil de los participantes: soltero (S), unido (U), casado (C) o divorciado (D). La mayor cantidad de solteros fue de sexo femenino (10 personas) que laboraban en la oficina de zona 9; mientras que la mayor cantidad de personas casadas fue de sexo masculino (10 personas) de la oficina de Amatitlán, aunque la muestra masculina en zona 9 fue menor (dos personas). La mayoría de los participantes laboraban en los departamentos de importación (10 personas) y bodega (13 personas) en el caso de Amatitlán, y en Guatemala en las áreas de contabilidad (seis personas) y recursos humanos (dos personas). La mayoría de hombres perteneció al departamento de bodega (13 Personas) y la mayoría de mujeres a importaciones o contabilidad (seis personas), en Amatitlán y zona 9 respectivamente.

Tabla 8. Resultados del Bienestar Psicológico total: Media, moda y mediana.

PARTICIPANTES	TOTAL	RANGO
No. 1	40	Medio Bajo
No. 2	95	Alto
No. 3	55	Medio
No. 4	70	Medio Alto
No. 5	1	Bajo
No. 6	90	Alto
No. 7	95	Alto
No. 8	5	Bajo
No. 9	50	Medio
No. 10	30	Medio Bajo
No. 11	90	Alto
No. 12	75	Medio Alto
No. 13	60	Medio
No. 14	40	Medio Bajo
No. 15	90	Alto
No. 16	60	Medio
No. 17	65	Medio Alto
No. 18	90	Alto
No. 19	50	Medio
No. 20	80	Medio Alto
No. 21	60	Medio
No. 22	75	Medio Alto
No. 23	75	Medio Alto
No. 24	20	Bajo
No. 25	55	Medio
No. 26	90	Alto
No. 27	35	Medio Bajo
No. 28	45	Medio
No. 29	99	Alto
No. 30	45	Medio
No. 31	45	Medio
No. 32	90	Alto
No. 33	70	Medio Alto
No. 34	50	Medio
MEDIA	61.32	Medio Alto
MODA	90	Alto
MEDIANA	60	Medio

Fuente: Base de datos *Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.*

La tabla 8 registra el puntaje total obtenido en la Escala de Bienestar Psicológico de los participantes enumerados de 1 a 34, con una media de 61.32 centiles, que se clasifica dentro del rango medio alto; así mismo, se obtuvo una moda de 90 centiles clasificada como alta y una mediana de 60 centiles considerada en el rango medio.

En la tabla 9 se presenta el porcentaje de la muestra que obtuvo cada uno de los rangos de la Escala de Bienestar Psicológico. Así mismo, se observa el resultado de acuerdo a los centiles del total de la prueba.

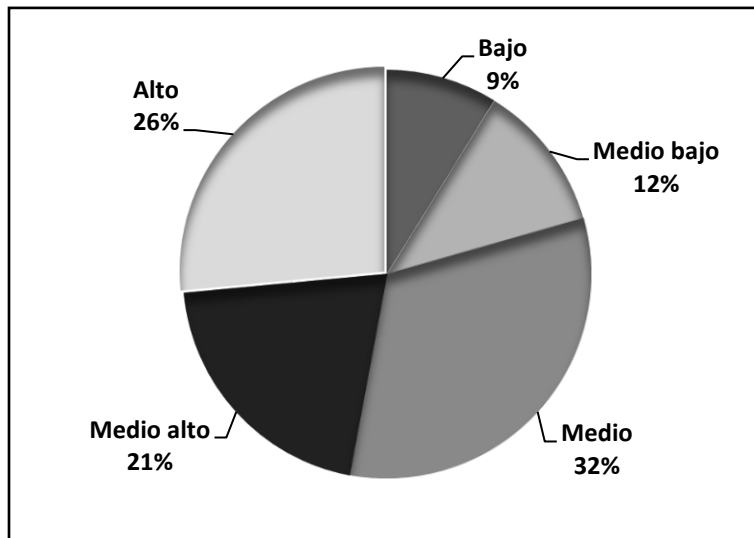
Tabla 9. Rangos y porcentajes totales.

RANGO	TOTAL DE SUJETOS	PORCENTAJE
Bajo	3	9%
Medio bajo	4	12%
Medio	11	32%
Medio alto	7	21%
Alto	9	26%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En la gráfica 1 se presentan los resultados del *bienestar psicológico total*. Tal como se observa, el 32% de la muestra se halló en un rango medio, seguido por el 26% en el rango alto y el rango medio alto con el 21%. Únicamente el 12% mostró un nivel medio bajo y el 9% nivel bajo.

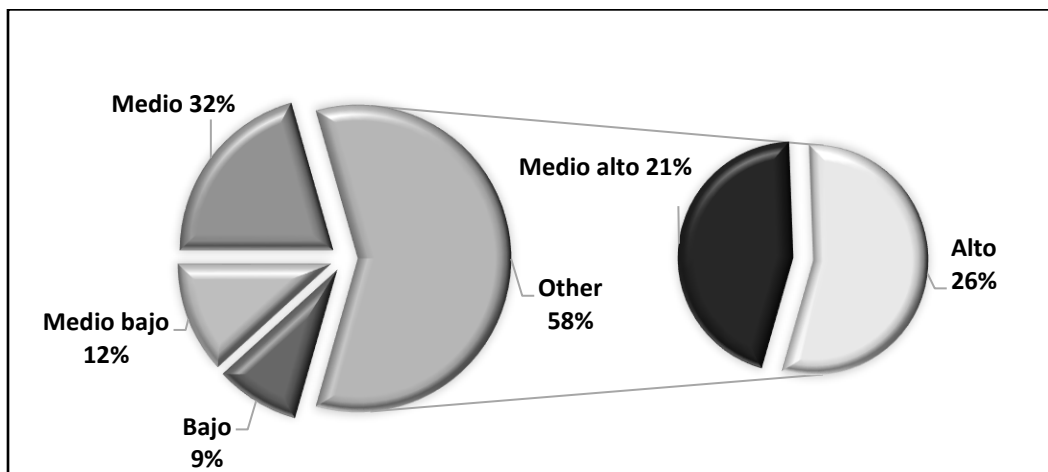
Gráfica 1. Bienestar psicológico total.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

De acuerdo a los resultados del *bienestar psicológico total*, se puede observar que los rangos con mayor porcentaje fueron Medio y Alto, que sumados representaron el 58% del total de los participantes, seguido por los rangos Medio Alto, Medio Bajo y Bajo en orden ascendente como se muestra en la gráfica No. 2.

Gráfica 2. Bienestar psicológico y otros valores.



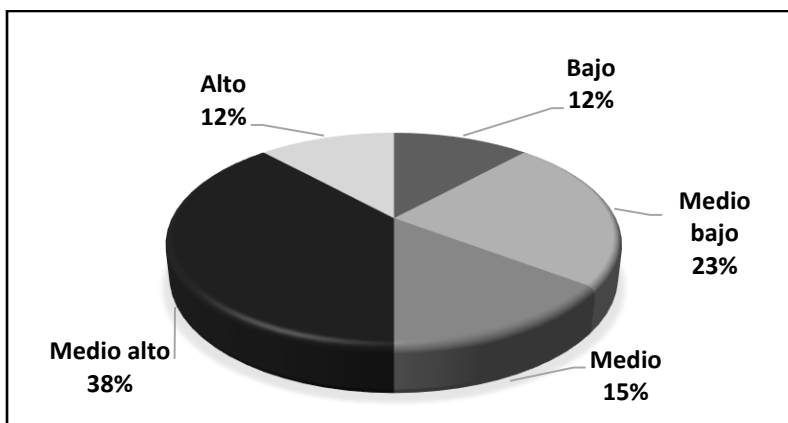
Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

Resultados de las subescalas de la escala de bienestar psicológico: bienestar psicológico subjetivo, bienestar laboral, bienestar material y relaciones de pareja

Previamente en las gráficas 1 y 2 se presentaron los resultados en cuanto al Bienestar Psicológico Total, que se obtiene al sumar todas la subescalas y que conforman la prueba. A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de acuerdo al orden de las subescalas en que se divide la prueba. Así mismo, se pueden observar 4 gráficas por los resultados obtenidos por el total de los participantes.

Respecto al *bienestar psicológico subjetivo* y como se observa en la gráfica 3, el 38% de los participantes se encontraban en el rango medio alto y el rango medio bajo con 23%. Por otro lado, el 15% de los participantes estaban en el rango medio, y rangos alto y bajo con 12% cada uno. Es importante mencionar, que los resultados son muy parecidos a los totales obtenidos en centiles del bienestar psicológico total, presentados en la tabla 1, dando a conocer que tanto la población casada como soltera se encuentra dentro de rangos parecidos en cuanto a bienestar psicológico.

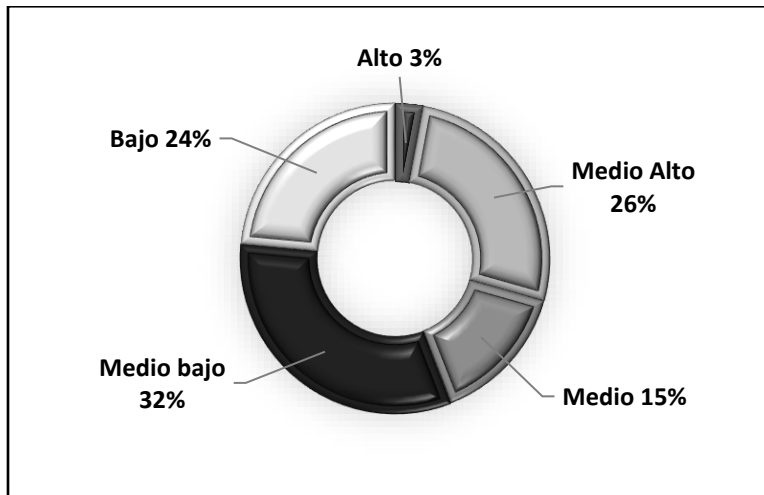
Gráfica 3. Bienestar psicológico subjetivo.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En la gráfica 4 se registran los resultados del *bienestar material*. Se puede observar que el 3% de los participantes se encontraban en el rango alto, el 26% en el rango medio alto, el 15% en el rango medio, el 32% en el rango medio bajo y 24% en rango bajo. En los rangos donde se registró mayor puntuación de los participantes, fue en el medio bajo, medio alto y bajo.

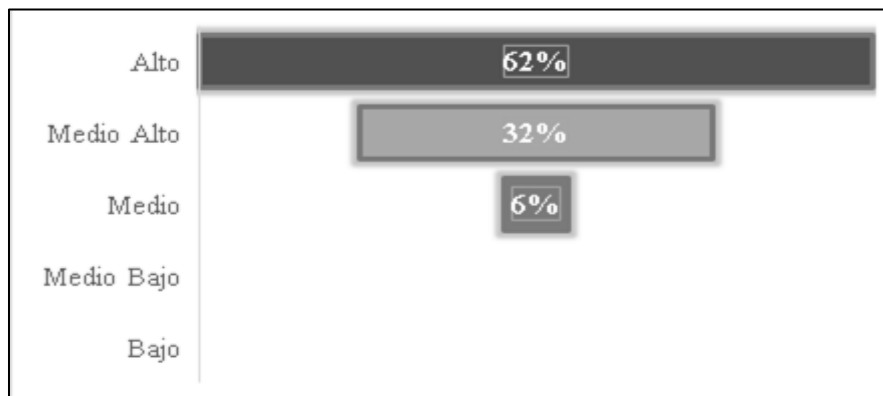
Gráfica 4. Bienestar material.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En cuanto al *bienestar laboral* se puede observar en la gráfica 5, que el 62% de los participantes puntuó en el rango alto, 32% en el rango medio alto y 6% en el rango medio, mientras que los rangos medio bajo y bajo tuvieron valor “0”.

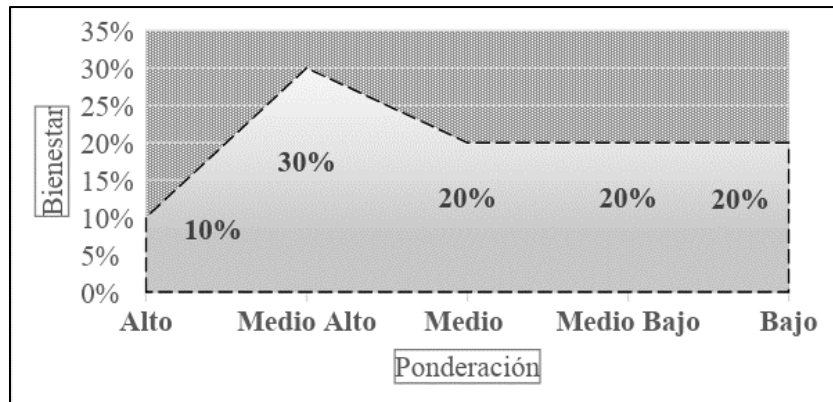
Gráfica 5. Bienestar laboral.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

En la gráfica 6 se muestran los resultados de *relaciones de pareja*, se debe tomar en cuenta que la mayoría de los participantes eran personas casadas legalmente o en unión de hecho (59%), el resto de participantes eran solteros o divorciados.

Gráfica 6. Relaciones de pareja.



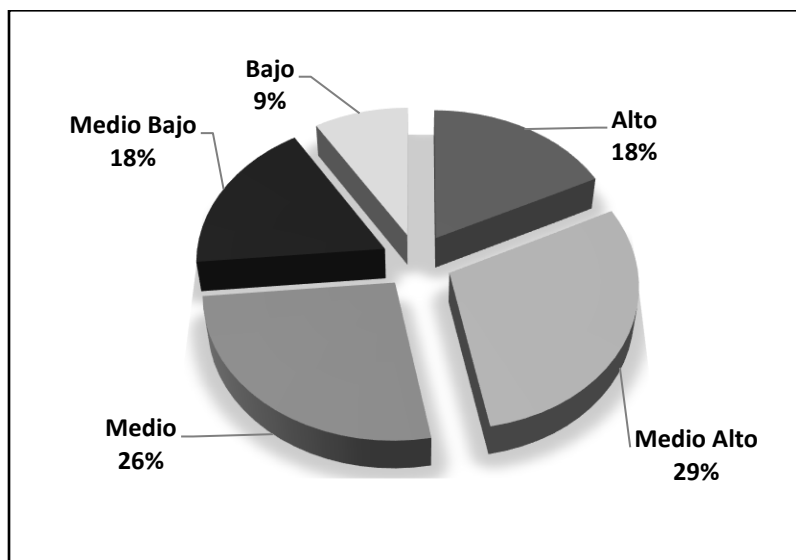
Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

Según la gráfica 6 el 30% de la muestra se ubicó en el rango medio alto, los rangos medio, medio bajo y bajo registraron el 20% cada uno, y en el rango alto se registró el 10%. Dentro de la Escala de Bienestar Psicológico se encontró también el total de la Escala Ponderada, que se obtiene a partir de los ítems con mayor valor discriminativo (Sánchez-Cánovas, 1998), lo cual se puede comparar con la Escala Total de Bienestar Psicológico, que debe reflejar valores muy parecidos entre sí.

Resultados de la escala ponderada

A continuación, se presentará la gráfica 7, donde se muestran los resultados de la escala ponderada que es una puntuación a partir de los ítems con mayor valor discriminativo en la prueba. En este caso la puntuación más alta corresponde al rango medio alto de la muestra con 29%, seguido del medio con 26%, luego alto y medio bajo con 18% cada uno y por último bajo con 5%.

Gráfica 7. Escala ponderada total.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

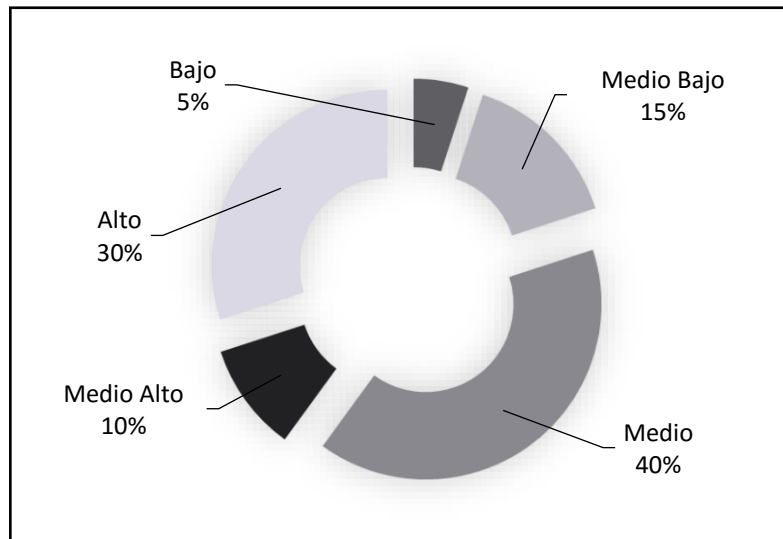
Si se compara los resultados del bienestar psicológico total se podrán observar resultados similares, especialmente en los rangos medio alto y medio, ya que los porcentajes son 32% y 21% respectivamente, sin embargo, es contrario en el caso del rango alto ya que en el resultado total se pondera con 26%.

Resultados de EBP y escala ponderada y participantes casados o unidos

Es importante mencionar que todos los resultados mostrados anteriormente, se obtuvieron tomando en cuenta a todos los participantes utilizando la técnica de promedio ponderado para poder obtener los resultados de las subescalas, a excepción de relaciones de pareja. Esto se hizo con el fin de tener mayor conocimiento de los resultados de todos los evaluados, ya que el instrumento EBP indica que la escala combinada de bienestar psicológico y la escala ponderada se obtienen en los casos que resulte procedente la aplicación de las cuatro subescalas. A continuación de mostrarán datos de la muestra a detalle:

De acuerdo a la gráfica 8, se registran los resultados de la EBP de los participantes que estaban casados o en unión de hecho, según instrucciones de evaluación de la prueba, donde la mayor parte de los participantes se encontró en los rangos Medio con 40% y Alto con 30%, seguido de los rangos Medio Alto y Medio Bajo con 10% y 15% respectivamente. Al realizar una comparación del total de la escala con los casados y la totalidad de los participantes, los resultados son considerablemente parecidos. En contexto con la gráfica anterior, se muestra que la mayor parte de la muestra se encontró en los rangos Medio y Medio Alto con 35% y 30% respectivamente, lo que suma el 65% de la muestra total, por otra parte, los rangos Alto, Medio Bajo y Bajo reflejan el otro 35% de la muestra evaluada.

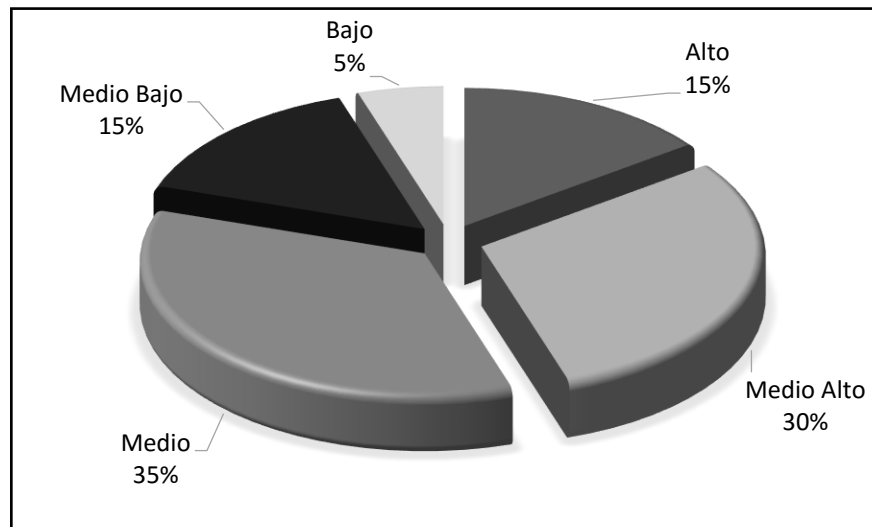
Gráfica 8. Bienestar psicológico de participantes casados o unidos.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

De igual manera que en el total de la escala, al comparar la escala ponderada los resultados de todos los participantes y la que se presenta en la gráfica 9 sólo con la muestra casada, se demuestra que los resultados son similares.

Gráfica 9. Escala ponderada de participantes casados o unidos.



Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

Es importante mencionar que la aplicación del instrumento, Escala de Bienestar Psicológico, a los participantes de la empresa textil, permitió determinar los resultados del estudio el cual fue en su mayoría satisfactorio en cuanto al bienestar psicológico y cada una de sus subescalas.

La media de valores totales de la prueba, Escala de Bienestar Psicológico (EBP), según la tabla 10 se distribuyeron en los rangos Medio, Medio Alto y Alto, lo que refleja el estado general de los participantes evaluados con cada subescala: Bienestar Psicológico Subjetivo (BPS), Bienestar Material (BM), Bienestar Laboral (BL) y Relaciones de Pareja (RP). La puntuación más alta tanto de los resultados generales, así como de todas las subescalas, a excepción del bienestar laboral, la obtuvieron los hombres que trabajaban en las oficinas de zona 9, mientras que las participantes mujeres de zona 9 obtuvieron las puntuaciones más bajas de toda la muestra. En las oficinas de Amatitlán el promedio de la muestra se halló en un rango medio alto, tanto en hombres como en mujeres.

Tabla 10. Media de valores totales de EPS y subescalas.

			Media de valores totales de Escala de Bienestar Psicológico					
Oficina	Sexo	Cantidad	BPS	BM	BL	RP	Total	Ponderada
Amatitlán	Femenino	7	61.43	61.43	80.14	52.86	67.14	64.00
		Rango	Medio Alto	Medio Alto	Medio Alto	Medio	Medio Alto	Medio Alto
	Masculino	15	55.60	67.53	89.60	50.33	61.93	60.80
		Rango	Medio	Medio Alto	Alto	Medio	Medio Alto	Medio
Total (promedio)			58.52	64.58	84.87	51.60	64.54	62.40
Guatemala	Femenino	10	45.90	49.00	78.50	50.50	50.10	43.00
		Rango	Medio	Medio	Medio Alto	Medio Alto	Medio	Medio
	Masculino	2	89.00	87.50	80.00	77.00	92.50	85.00
		Rango	Alto	Alto	Medio Alto	Medio Alto	Alto	Alto
Total (promedio)			67.45	68.25	79.25	63.75	71.30	64.00

Fuente: Base de datos Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa textil en la ciudad de Guatemala, 2016.

Los resultados de bienestar laboral fueron más altos en Amatitlán que en la ciudad, y en general las puntuaciones más altas de todas las subescalas se obtuvieron en el bienestar laboral, donde los hombres puntuaron más alto que las mujeres, y aunque el promedio total de bienestar laboral fue más alto en Amatitlán, el promedio de bienestar psicológico general fue más alto en la ciudad. Al realizar un comparativo entre los resultados se halló que el bienestar psicológico subjetivo y relaciones de pareja eran los más bajos, en la muestra masculina de Amatitlán y la muestra femenina en la ciudad.

De acuerdo a lo anterior y en comparación con los datos sociodemográficos, se concluye que el bienestar psicológico general fue más alto en mujeres que en hombres de Amatitlán, contrario a los participantes de la ciudad de Guatemala, y las personas casadas (mayoría hombres de Amatitlán casados con hijos entre 26 y 44 años que viven con más de 3 personas) indicaron mayor bienestar laboral que las personas solteras (mayoría mujeres de la ciudad sin hijos entre 17 y 25 años que viven con menos de 3 personas).

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal fue determinar el nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala, y para efectos del estudio se utilizó la escala de bienestar psicológico de Sánchez-Cánovas (1994), la cual evalúa el bienestar desde la perspectiva de cuatro subescalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones de pareja.

Se utilizó una muestra no probabilística, integrada por los colaboradores de una empresa textil y se tomaron en cuenta participantes de dos oficinas, una ubicada en la Ciudad de Guatemala y la otra en el Municipio de Amatitlán, con un total de 34 personas de las cuales 12 trabajaban en la Ciudad de Guatemala y 22 en Amatitlán. En la Ciudad de Guatemala participaron dos hombres y 10 mujeres con edades entre 20 a 57 años y en Amatitlán, participaron 15 hombres y siete mujeres con edades entre 18 y 47 años; seis mujeres y tres hombres trabajaban en oficinas, y una mujer y 12 hombres en bodega. Como se observa en los resultados, la mayoría de participantes era joven (entre 17 y 44 años cumplidos). La mayor parte de participantes laboraban en Amatitlán, y en su mayoría eran hombres (15 personas), mientras que en Guatemala la mayoría eran mujeres (10 personas). En el procesamiento de los datos fue necesario realizar un promedio ponderado para los participantes de 17 a 25 años, ya que la prueba no contaba con los resultados de pareja de este rango de edades y para su calificación se tomó en cuenta los baremos de la muestra general.

El 47% de las mujeres tenían entre 26 y 44 años, estaban solteras y tenían estudios de diversificado. Por otro lado, el 53% de los hombres tenían entre 17 y 25 años, estaban casados y sus estudios eran en general de nivel primario. En cuanto a la cantidad de personas con las que viven, el 41% vivía con 1 a 3 personas, el 38% de 4 a 6 personas, mientras que el 53% de los participantes tenía de 1 a 3 hijos, y el 35% no tenía ningún hijo. La muestra laboraba en diferentes departamentos de la empresa textil, pero la mayoría trabajaban en bodega o contabilidad.

En el análisis se integraron características sociodemográficas de la muestra, tales como sexo, edad, estado civil, cantidad de hijos, cantidad de personas con las que vivía, nivel académico (último grado cursado), departamento de oficina al que pertenecía y oficina en la que laboraba (Amatitlán o Guatemala). Es importante mencionar que al analizar los resultados del instrumento y analizarlos de acuerdo al sexo y lugar de trabajo, los trabajadores de Amatitlán obtuvieron resultados de bienestar psicológico total por encima de la media, y en cuanto a los trabajadores de Guatemala, las mujeres se encontraron en la media.

Así mismo, Rodríguez y Quiñonez (2012) utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico como herramienta para evaluar a jóvenes estudiantes. Se concluyó que la prueba evalúa a los individuos de forma global y que la superación personal es el principal aliciente en este tipo de muestras para un nivel adecuado de bienestar psicológico, y una valiosa herramienta para profesionales de la salud mental. Es probable que, así como en el estudio de Rodríguez y Quiñonez, si esta escala fuera utilizada en el ámbito laboral guatemalteco, posiblemente obtendrían resultados similares.

En el estudio realizado por Morales en 2011, quien evaluó a hombres y mujeres profesionales, la mayoría poseía un nivel adecuado de satisfacción personal. Así, los resultados de la investigación fueron similares a los de Morales, ya que se determinó que el 53% de los participantes se encontraron en rangos medio alto y alto.

En relación a los resultados de la evaluación del bienestar psicológico, hubo similitud tanto en hombres como mujeres que trabajaban en Amatitlán y en Guatemala. Sin embargo, los hombres obtuvieron mayor puntaje de bienestar psicológico general y laboral, lo que se puede deber al entorno social. Este estudio es congruente con de Morales (2011) que existió mayor satisfacción laboral en hombres que en mujeres.

Vera, Figueroa, Tánori y Rodríguez (2014) hacen énfasis en su estudio sobre la importancia de la familia y el bienestar subjetivo, ya que los resultados más altos los obtuvieron los participantes que pensaron en su familia como lo más significativo para la satisfacción con la vida y afectos positivos, lo que es comparable con la muestra masculina que es la que obtuvo mayor puntaje en el bienestar subjetivo y que en su mayoría se encuentran casados o unidos y con hijos.

La mayor parte de la muestra era joven y es posible que esta condición refleje una perspectiva de vida alentadora, como indica el estudio realizado en 2015 por Valenzuela, quien investigó sobre el crecimiento personal y autoaceptación en adultos jóvenes; siendo el crecimiento personal la variante más notable para los jóvenes investigados.

Se demostró que la mayor parte de la muestra poseía un bienestar psicológico subjetivo por encima de la media lo cual está relacionado a la percepción de vida de los propios individuos o qué tan satisfactoria ha sido para cada uno. Estos resultados son coherentes con el estudio de Noriega (2012), quien afirmó que no depende necesariamente de las situaciones externas sino de internas. Estos resultados se ven en las gráficas 3 y 8, tomando en cuenta que en la primera gráfica se utilizó la técnica de promedio ponderado para plasmar los resultados de todos los participantes, por el contrario de la gráfica 8 donde sólo se consideró a los sujetos casados, que en su mayoría se encuentran dentro de la media. Los resultados de la escala ponderada y el total de la prueba se encontraron dentro de la media o por encima de ella, lo que da a conocer que la mayoría individuos poseían un nivel adecuado de bienestar psicológico, sin importar su estado civil (solteros, casados o unidos).

Por su parte Villagrán (2014), estudió la relación entre el bienestar psicológico y la asertividad en una muestra de 80 adolescentes, concluyendo que no existe una relación directa como tal, ya que se relaciona más a la percepción de la persona, pero si puede afectar o influir en ello, pues se encontró el 60% calificado con mayor bienestar psicológico de la muestra total, y un 40% en cuanto a la asertividad. Por lo que se puede considerar que tanto los factores internos (motivación) como los factores externos, realmente influyen en la salud mental, y que el ponderar niveles altos de bienestar psicológico en la escala de bienestar subjetivo (sólo se evaluó esta escala de la prueba EBP por la edad) no implica que desarrolle asertividad.

En lo que respecta al bienestar material los resultados muestran que, aunque la mayoría está dentro de la media, un porcentaje significativo se encuentra por debajo de ella, lo que concuerda con el estudio de González realizado en 2016, ya que los sujetos pueden considerar que el trabajo les provee para gastos básicos, pero puede que no posean la calidad de vida que desearían en este momento. Por el contrario, el bienestar laboral representa una puntuación alta para la mayor parte

de la muestra, como se cita en el estudio de González (2016), que se debe no sólo a las necesidades actuales, sino que también al deseo de superación de cada sujeto que forma parte de su percepción.

García-Naveira, García-Mas, Ruiz-Barquín y Cantón (2017), indicaron en su estudio que las personas que recibían apoyo y retroalimentación constante podrían sentirse más cómodos y felices en sus labores. En el caso de la muestra del presente estudio se obtuvieron resultados arriba de la media, y el hecho de estar en constante crecimiento o desarrollo puede ser un aliciente para el bienestar laboral. Y aunque otro aspecto relevante que tomaron en cuenta Aparicio y Marsollier en 2011 es el desgaste profesional que se relaciona con el bienestar laboral, argumentando que pueden existir conflictos si existen pocas oportunidades de crecimiento personal o bien superación laboral. En el caso de la presente investigación la mayoría de la muestra obtuvo un puntaje arriba del promedio en el área de bienestar laboral especialmente en el área urbana, lo cual se puede deber a la percepción de mayores oportunidades de crecimiento o aprendizaje. Dichos aspectos también se comentaron en la investigación de Sánchez-Cánovas (1998) tomando en cuenta que la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes de estrés en el trabajo producto de factores como el ambiente, salario inadecuado y falta de promoción.

González y Pino (2012) buscaron correlacionar el bienestar y el clima organizacional encontrando que no existe relación directa entre ambas, pero si puede afectar el desempeño, y aunque en este caso no se cuenta con una evaluación de clima laboral, es importante señalar que toda la muestra obtuvo resultados en la media o por encima de la media, y comparado con los resultados generales son en su mayoría altos.

Los resultados de la escala de relaciones de pareja son en su mayoría altos como parte del bienestar general, sin embargo, la distribución de los resultados es casi equitativa en todos los rangos, especialmente del rango medio al bajo. En otro estudio (Martínez, 2014) se estableció que, en una empresa de seguridad bajo la misma evaluación, los sujetos poseían un promedio bajo en relaciones de pareja; en este caso el resultado puede variar derivado de varios factores como nivel de escolaridad, sexo, puestos de trabajo y ambiente laboral.

Los resultados más altos según las subescalas de la prueba de bienestar psicológico fueron: bienestar laboral en Amatitlán y bienestar psicológico subjetivo en Guatemala, y el más bajo fue relaciones de pareja tanto en Guatemala como en Amatitlán. Éstos resultados son comparables con el estudio de García llevado a cabo en 2017, ya que los resultados más altos fueron crecimiento personal y propósito de vida, y más bajo relaciones positivas y autonomía, según una versión adaptada al español de Ryff. Este resultado es similar también en una investigación realizada por Ruiz (2013) donde la subescala con menor puntaje fue relaciones de pareja, en su caso la ponderación se situó por debajo de la media debido a que la muestra de ese estudio poseía características de ludopatía.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación y los estudios previos relacionados a la escala, se concluye que el bienestar psicológico en conjunto con sus cuatro subescalas, se encontró dentro de los límites medio a alto en su mayoría, por lo que, a pesar de diversas limitaciones, el personal de la empresa textil evaluada goza de bienestar psicológico, aunque puede mejorar en varios aspectos especialmente en el área material.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados muestran que el bienestar psicológico general de la población evaluada se encontró por encima de la media, con un 32% del total de la población que puntuaron en rango medio, el 26% se ubicó en un rango alto y el 21% en rango medio alto, lo cual indicó que un 47% de la población puntuó rangos arriba de la media.

La escala de bienestar subjetivo dio a conocer que los sujetos de la muestra obtuvieron rangos medio alto con 38% y medio bajo con 23%. Éstos fueron los valores más altos del bienestar subjetivo, sin embargo, al sumar los rangos medio alto y alto, da a conocer que el 50% de la población se encontró por encima de la media, y el 35% por debajo de la misma.

Dentro del bienestar material la mayor parte de la población se ubicó en un rango medio bajo con el 32%, seguido del 26% en el rango medio alto. Es importante remarcar que la escala de bienestar material fue la más baja de todas las escalas con un total del 56% de la población por debajo de la media, lo cual se puede deber a varios factores internos y externos, tomando en cuenta que puede estar relacionado a la expectativa de vida de cada sujeto especialmente a futuro.

Sin embargo, el bienestar laboral fue la escala con mayor puntuación por encima de la media con el 62% de la población en rango alto y 32% en rango medio alto. En Guatemala, la escala de bienestar laboral fue más alta que en Amatitlán, donde la muestra evaluada es en su mayoría del sexo femenino, las cuales son en su mayoría solteras y poseen estudios de diversificado.

En cuanto a las relaciones de pareja la distribución de la muestra es similar entre las diferentes puntuaciones, ya que el rango medio alto obtuvo el 30%, el medio 20%, medio bajo 20%, bajo 20% y alto 10%. Según el manual de la prueba de Sánchez-Cánovas (2013) la mayoría de problemas de parejas provienen de dificultades económicas, independientemente de las posibilidades económicas que tengan. Sin embargo, en cuanto a género los hombres obtuvieron mejor bienestar psicológico general que las mujeres, al igual que en bienestar laboral con la característica que la mayoría de los hombres se encuentra casado o unido, tiene hijos y vive en Amatitlán.

VII. RECOMENDACIONES

- Los resultados en general fueron altos, sin embargo, es importante que los sujetos que participaron en la investigación puedan evaluar los resultados y considerar acompañamiento psicológico o bien lectura de manejo de emociones, según lo consideren necesario.
- Respecto al bienestar subjetivo, se recomienda la búsqueda del autoconocimiento por medio de atención psicológica y búsqueda de material de autoayuda, así mismo, buscar el bienestar general utilizando todos los recursos posibles.
- Dentro del bienestar material algunos sujetos pueden encontrarse insatisfechos con los bienes que tienen actualmente, pero deben considerar evaluar la distribución de los mismos optimizando los recursos ya sea por medio de un presupuesto o a base de metas claras. Así mismo, es importante evaluar opciones como solicitud de aumento o ascenso por productividad o cambio de empleo.
- En el bienestar laboral, independientemente de los resultados, cada persona tiene la oportunidad de evaluar los beneficios de laborar donde se encuentran actualmente, como una oportunidad o bien buscar otras alternativas según las necesidades particulares y proponerse metas profesionales y personales, que motiven a la superación constante.
- A los empleadores, se recomienda que realicen un estudio de clima laboral para comparar con los resultados de la prueba de bienestar psicológico, y a partir de ello buscar actividades o charlas educativas relacionadas a estos temas, así como capacitación constante, con el fin de aumentar no sólo la felicidad de los colaboradores si no también la productividad.
- A las personas que se encuentren casadas, unidas o que tengan hijos, es recomendable que asistan a terapia de pareja o familiar, así como la búsqueda de lectura con temas como asertividad que ayude en la comunicación tanto de pareja como con los hijos. También es imprescindible que cada individuo pueda buscar tiempo para sí mismo, cuidando su bienestar físico, emocional y mental.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012). *Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo: resumen de un informe sobre buenas prácticas*. España. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/102>.
- AGEXPORT (2013). *El crecimiento de la industria textil en Guatemala*. Recuperado de: <http://export.com.gt/#/inicio>.
- Alonso-Fernández, F. (2010). *¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad*. España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10390516>.
- Andrés-Pueyo, A. (1994). *Inteligencia como fenómeno natural*. Madrid: McGraw Hill.
- Aparicio, M. y Marsollier, R. (2011). *El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, revista Psicoperspectivas, 10(1), 209-220. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Aparicio, M. y Marsollier, R. (2011). *La difusa relación educación/empleo: El rol de las expectativas como mediadoras del bienestar psicológico y desgaste profesional*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, revista de orientación educacional 25(47), 15-29. Recuperado de: <http://www.upla.cl/cienciaseducacion/wp-content/uploads/2011/12/04-La-difusa-relaci%C3%B3n-educaci%C3%B3n-empleo.pdf>.
- Astorga, A. (2011). *Nivel de Ansiedad entre madres solteras y casadas entre 20 y 30 años*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/42/Astorga-Andrea.pdf>.

- Branden, N. (2011). *El poder de la autoestima, cómo potenciar este importante recurso psicológico*. España: Editorial Paidós (1). Recuperado de: http://dec.fca.unam.mx/imss/2013/dip_admonestrategica/mod2/EL%20PODER%20DE%20LA%20AUTOESTIMA.pdf.
- Broadá-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaellandivarsp/reader.action?docID=10647139>.
- Dardón, B. (6 de enero del 2016). *Falta de normativa golpea industria textil*. Prensa Libre. Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/economia/falta-de-norma-golpea-industria>.
- Casas, F. (2015). Bienestar material y bienestar subjetivo. España: Icaria Editorial, Universitat de Barcelona, pp. 18-34. Recuperado de: www.educo.org/Educo/media/Documentos/Estudios/Bienestar-vol4-ferran.pdf.
- Centro nacional de análisis y documentación judicial –CENADOJ- (2010). *Código de Trabajo*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/codigo-de-trabajo.pdf>.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2009). Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24(2). Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaellandivarsp/detail.action?docID=10287160>.
- Ellis, A. (2000). *Usted Puede Ser Feliz*. España: Paidós.
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un análisis teórico-empírico. Puebla: Revista enseñanza e investigación en psicología, 14(2). Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf.

- García, F., Castillo, B., García, A. y Smith-Castro, V. (2017). *Bienestar psicológico, identidad colectiva y discriminación en habitantes de barrios estigmatizados*. Chile: Pensando Psicología, 13(22), 41-50. Recuperado de: <https://doi.org/10.16925/pe.v13i22.1987>.
- García, F., Fuentes, R. y Sánchez, A. (2016). *Amor, satisfacción en la pareja y resolución de conflictos en adultos jóvenes*. La Paz: Universidad Católica Boliviana San Pablo, 14(2), pp. 284-302. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4615/461546437004.pdf>.
- García, G. (2017). *Bienestar psicológico del recurso humano del área del maltrato en la procuraduría de los derechos humanos*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/42/Garcia-Gaby.pdf>.
- García-Naveira, A., García-Mas, A., Ruíz-Barquín, R. y Canton, E. (2017). *Programa de intervención basada en el coaching en jóvenes deportistas de alto rendimiento, y su relación con la percepción de bienestar y salud psicológica*. España: Revista de Psicología del Deporte, 26(2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2351/235152048005/>.
- García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. México: Revista electrónica de psicología Iztacala, 8(2). Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/viewFile/19260/18262>.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial Kairós. Recuperado de: http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/cursos/material_de_apoyo-F-C-CIFH/2MaterialdeapoyocursosCICAP/5InteligenciaEmocional/Inteligenciaemocional.pdf.
- Gómez-Ortiz, V. y Moreno, L. (2010). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. Universitas Psychologica, 9(2), 393-407. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v9n2/v9n2a08.pdf>.

- González, A. (2016). *Bienestar psicológico de madres solteras del área rural y urbana en una empresa de cosméticos que reclutan personal para ventas por catálogo*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio4.url.edu.gt/Tesis/V20/seol/Tesis/2016/05/42/Gonzalez-Alda.pdf>.
- González, P. y Pino, A. (2012). *Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en Funcionarios de la Municipalidad de Hualañé*. Chile: Universidad de Talca, tesis. Recuperado de: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/8741>.
- Hernández, Fernández y Baptista (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S. y Almodóvar, P. (2011). *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia, Revista de Ciencias Sociales, 17(4). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>.
- Ibáñez, L. y Madariaga, C. (2017). *Estudio comparativo del bienestar subjetivo, psicológico y social entre cuidadores primarios de niños en infancia temprana en situación de riesgo social*. Barranquilla: Universidad del Norte, I+D Revista de Investigaciones, 11(1), p.71-84. Recuperado de: <http://udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/161>.
- Jaén, M. (2000). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://eprints.sim.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.
- Juan Ramón de la Fuente. (2014). *Salud Mental y Medicina Psicológica*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Juárez, Rodolfo (2015). *Correlación entre ansiedad, depresión y rendimiento académico en un grupo de estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala 2014*. Universidad Rafael Landívar (Tesis de post-grado).
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Education. Recuperado de: <https://www.wyyy.files.wordpress.com/2014/09/estadistica-para-administracion-y-economia-7ma-edicion-richard-i-levin.pdf>.
- López, Adriana. (2013). *Factores de Bienestar Psicológico en los Empleados Contratados bajo el Renglón 029 de una Institución Gubernamental al Existir Cambios de Autoridades*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>.
- Martínez, Manuel (2014). *Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/Tesis/2014/05/42/Martinez-Manuel.pdf>.
- Martínez, Irurtia, Camino, Torres y Queipo (2012). *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*. Recuperado de: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. (2011). *Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana*. Revista CES Psicología 4(2), 52-71. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3672741.pdf>.
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (2008). *Política de Salud Mental 2007-2015*. Guatemala: Programa Nacional de Salud Mental. Magna Terra Editores, S.A. Recuperado de: https://www.paho.org/gut/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&alias=241-politica-salud-mental&category_slug=sfc-salud-mental-alcohol-y-drogas-nacional&Itemid=518.

- Moino, S. (2013). *Salud Mental, aproximaciones teórico-prácticas*. Guatemala: Observatorio de Salud Mental. Recuperado de: www.muniguate.com/images/2014/user01/0403/saludmentaldoc.pdf.
- Molin, P., Dávalos, P. y Viu, G. (2016). *Índice de Variación en el Bienestar Material de los Hogares (IVMH). Una propuesta para medir en forma dinámica la vulnerabilidad*. Mendoza, Argentina: Memoria académica, V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, metodologías y nuevas epistemologías en las ciencias sociales: desafíos para el conocimiento profundo de Nuestra América. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8510/ev.8510.pdf.
- Mora, M., Gómez, M. y Rivera, M. (2013). La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar. México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 10(22), pp. 79-96. Recuperado de: http://www.academia.edu/6740818/La_satisfacci%C3%B3n_marital_y_los_recursos_psicol%C3%B3gicos_en_las_parejas_con_y_sin_hijos_peque%C3%B1os_en_pro_del_bienestar_familiar.
- Morales, L. (2011). *Bienestar Psicológico en Mujeres y Hombres Profesionales Solteros entre 30 y 40 años*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/42/Morales-Lucero.pdf>.
- Noriega, G. (2012). *Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Noriega-Gabriela.pdf>.
- OMS (2001). *Informe sobre salud en el mundo – Salud Mental: Nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Francia. Recuperado de: whqlibdoc.who.int/whr/2001/WHR_2001_spa.pdf.

OMS (2013). *Salud mental: Un estado de bienestar*. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/.

OMS. *Salud Mental*. Recuperado de: http://www.who.int/topics/mental_health/es/.

OPS-OMS (2011). *Informe sobre el sistema de salud mental en Guatemala -IESM-OMS-*. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/who_aims_country_reports/guatemala_who_aims_report_spanish.pdf.

Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. (2007). *El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental*. Cuba: Revista Cubana de Salud y Trabajo (34). Recuperado de: bvs.sld.cu/revistas/rst/vol7_1-2_06/rst06106.pdf.

Otero, C. y Macarena, G. (2014). *Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental*. Madrid: Revista Medicina y Seguridad del Trabajo (60)235. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000200011>.

Peace Brigades International (PBI), (Marzo de 2008). *Brigadas Internacionales de la Paz, Proyecto Guatemala: La impunidad en la maquila de Guatemala*. Guatemala. Recuperado de: www.pbi-guatemala.org/fileadmin/user_files/projects/guatemala/files/spanish/0903Boletin_17_esp.pdf.

Penagos, L. (2014). *Bornout: Estudio comparativo en colaboradores operativos de turnos diurno y nocturno de una empresa serigráfica*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez (Tesis de grado). Recuperado de: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/88411.pdf>.

Pereira, Donado, Melville, Barco, Sanchez y Paiz (2011). *Estudio epidemiológico de trastornos mentales en Guatemala, región metropolitana*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez (Tesis de Posgrado). Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwic9pajgMXXAhWG4SYKHZJhApMQFgglMAA&url=http%3>

A%2F%2Fwww.ciss.net%2Fwp-content%2Fuploads%2F2016%2F06%2FEs estudio-Epidemiologico-de-Trastornos-Mentales-en-Guatemala-Region-Metropolitana-2011-2.pdf&usg=AOvVaw044jRndKMCEwFWTAThXLGn.

Pintos, G. y Rodríguez, A. (2012). *Diseño de un instrumento para el estudio del clima organizacional e las organizaciones públicas uruguayas*. Recuperado de: <http://www.ccee.edu.uy/jacad/2012/x%20area%20y%20mesa/CONTABILIDAD-ADMINISTRACION/2-diversos%20temas%20en%20administracion%20I/1-Diseño%20de%20un%20instrumento%20para%20el%20estudio%20del%20clima%20organizacional%20en%20las%20organizaciones%20publicas%20uruguayas.pdf>.

PNUD (2016). Más allá del conflicto, luchas por el bienestar. Informe Nacional de Desarrollo Humano 2015/2016, Resumen ejecutivo. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: http://desarrollohumano.org.gt/wp-content/uploads/2016/04/INDH16_Resumen_ejecutivo_digital_FINAL.pdf.

Real Academia Española, (2017). *Auto-*. En Diccionario de la Lengua Española (23). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=4Quv5F7>.

Real Academia Española, (2017). *Bienestar*. En Diccionario de la Lengua Española (23). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=5TwfW6F>.

Real Academia Española, (2017). *Estima*. En Diccionario de la Lengua Española (23). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=Gsx9ii>.

Roca, E. (2014). *Autoestima Sana*. Valencia: ACDE ediciones (2). Recuperado de: <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Autoestima%20sana-Dale%20una%20mirada.pdf>.

- Rodríguez, Y. y Quiñonez, A. (2012). *El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico, Revista Griot (5)1, 7-17. Recuperado de: <http://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>.
- Ruiz, María (2013). *Bienestar psicológico en adultos jóvenes con características de ludopatía*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Ruiz-Maria.pdf>.
- Sánchez-Cánovas, J. (2013). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid: TEA Ediciones.
- Universidad de Palermo (2010). Recuperado de: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/17375_66665.pdf
- Vásquez, S. (2013). *Terapias Alternativas y su influencia en el bienestar psicológico (estudio realizado en el grupo de autoayuda COISOLA en Panajachel)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/2013/05/42/Vasquez-Sherly.pdf>
- Valenzuela, J. (2015). *Bienestar psicológico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos*. México: Psicomex. 5 (2), pp. 4-19. Recuperado de: <http://www.psicumex.uson.mx/revistas/articulos/10-R10-ARTICULO%2001.pdf>.
- Vásquez, C. y Hervás, G. (2008). *Psicología Positiva aplicada*. Bilbao: Desclee de Brower, pp. 17-39. Recuperado de: <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-8-SALUD%20MENTAL%20POSITIVA.pdf>
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). *Bienestar Psicológico y Salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva*. Madrid: Revista Anuario de la Psicología Clínica y de la Salud, pp. 153-168. Recuperado de: http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf

Vera, Figueroa, Tánori y Rodríguez (2014). *Evaluación del bienestar subjetivo en estudiantes de universidad privada mexicana*. Hermosillo, Sonora: Pesquisas y Prácticas Psicosociales. Recuperado de: pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v9n2/10.pdf

VESTEX (2015). *Quienes somos*. Recuperado de: <http://vestex.com.gt/>

Vielma, J. y Leonor, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Breve revisión teórica. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, Revista Venezolana de Educación –EDUCERE–, 14(49), pp. 265-275. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf

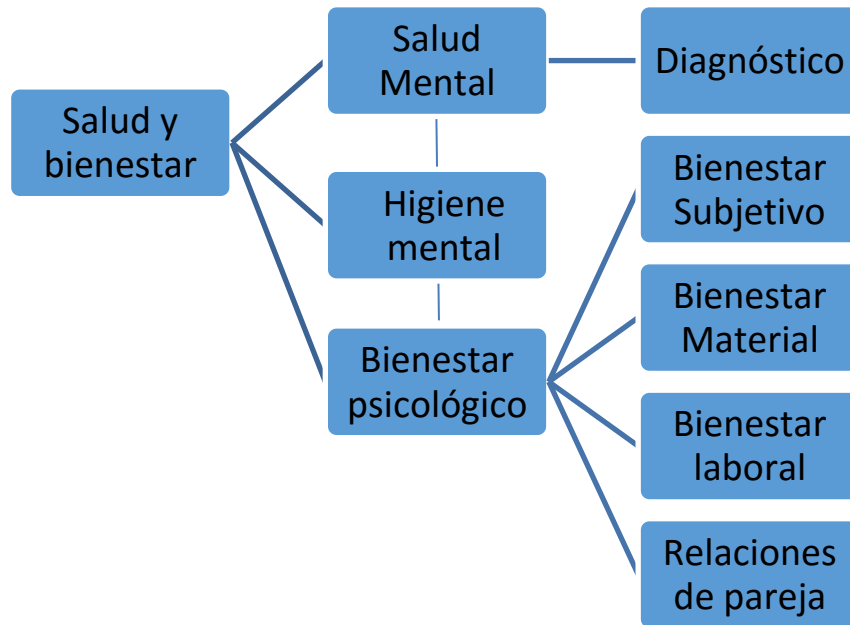
Villegas, G. (2011). *Evaluación del bienestar psicológico entre un grupo de hombres y un grupo de mujeres*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/74700.pdf>

Villagrán, W. (2014). *Bienestar psicológico y asertividad en el adolescente: Estudio realizado en el instituto tecnológico privado de occidente de la ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Villagran-Wendy.pdf>

Zubieta, E., Fernández, O. y Sosa, F., (2012). *Bienestar, valores y variables asociadas*. España: Universidad de Valencia, boletín de psicología, 116. Recuperado de: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N106-1.p>

ANEXOS

*Cuadro sinóptico de salud y bienestar



***Ficha técnica de la escala de bienestar psicológico –EBP-**

Nombre:	EBP. <i>Escala de Bienestar Psicológico.</i>
Autor:	J. Sánchez-Cánovas.
Procedencia:	TEA Ediciones (1988).
Aplicación:	Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. La escala de <i>Relaciones con la pareja</i> sólo se aplicará a partir de los 26 años.
Duración:	20 - 25 minutos.
Finalidad:	Evaluación del bienestar psicológico subjetivo, del bienestar material, del bienestar laboral y de las relaciones con la pareja.
Baremación:	Baremos en percentiles por rango de edad y sexo para cada escala.
Material:	Manual, cuadernillo y hoja de respuestas autocorregible.

***Ficha sociodemográfica**

Nombre:
Sexo: masculino ____ femenino____
Edad:
Estado civil: casado ____ soltero____ unido ____ divorciado____
Profesión (último título):
Puesto que ocupa en la empresa:
Departamento al que pertenece:
Oficina en la que labora: Guatemala ____ Amatitlán____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio se solicita de su colaboración para participar en una investigación sobre Bienestar Psicológico realizado por Paola María Hernández Guerra, estudiante de la Licenciatura en Psicología Clínica como proyecto de tesis de la Universidad Rafael Landívar.

Todos los participantes serán colaboradores de una empresa de la industria textil, quienes deberán responder un instrumento de evaluación por escrito en aproximadamente 15 minutos. Dicho estudio se estará llevando a cabo entre los meses de agosto a noviembre 2016.

Así mismo, toda la información que usted brinde a esta investigación será tratada con profesionalismo y confidencialidad, donde podrá consultar los resultados en la página de la biblioteca de la Universidad Rafael Landívar.

Si usted está de acuerdo en participar en dicha investigación, por favor lea y firme el presente consentimiento informado.

Yo, _____
estoy de acuerdo en participar de manera voluntaria en la investigación anteriormente indicada por la Srita. Paola María Hernández Guerra, como parte de los requisitos para la Licenciatura en Psicología Clínica de la Universidad Rafael Landívar y que se llevará a cabo durante los meses de agosto a noviembre 2016.

Firma participante: _____

DPI: _____

Fecha: _____

MANUAL DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

PAOLA MARÍA HERNÁNDEZ GUERRA

Anexo de proyecto de tesis
Universidad Rafael Landívar
Guatemala 2018




Introducción

Acercas del manual...

Se realizó con el fin de adentrarse en el bienestar psicológico, un tema que merece ser conocido por todos y todas en cualquier momento, etapa y ámbito de la vida, partiendo del trabajo de tesis "Bienestar Psicológico de los colaboradores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala", tesis elaborada por Paola Hernández para obtener el título de Licenciatura en Psicología Clínica de la Universidad Rafael Landívar del ciclo 2018, con la asesoría de la Licda. Mara Pereira de Leal.

Se llevó a cabo para los colaboradores de una empresa textil, aunque también puede ser implementado en otras áreas (laboral y clínica) como material de apoyo. Puede ser aplicado por una persona encargada de grupo o profesional de la salud mental.



En contexto con el bienestar psicológico

Se da a conocer el término de bienestar psicológico que según la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas (1998) está compuesta por 4 subescalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones de pareja.

Por otra parte, se hace la aclaración que el bienestar psicológico no es la ausencia total de malestar, sino el conocimiento de diferentes problemáticas internas o externas, y las alternativas o respuestas adecuadas que propicien relaciones interpersonales e intrapersonales satisfactorias, utilizando diversas herramientas como las que se brindan a continuación.



Contenido

- **PARTE 1: Bienestar**
Bienestar general
Bienestar psicológico
- **PARTE 2: Bienestar Psicológico Subjetivo**
Autoestima: Conocerme para quererme
Asertividad: Otra forma de comunicar
- **PARTE 3: Bienestar Material**
Calidad de vida
- **PARTE 4: Bienestar Laboral**
Rendimiento y satisfacción en el trabajo
- **PARTE 5: Relaciones de Pareja**
Satisfacción marital

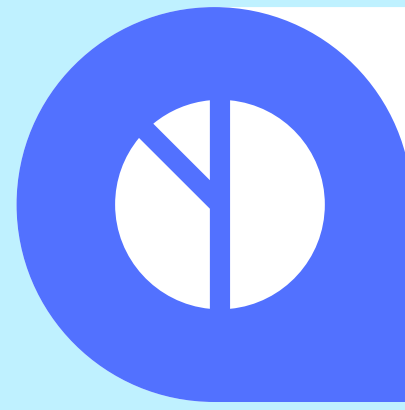


BIENESTAR

GENERAL Y PSICOLÓGICO

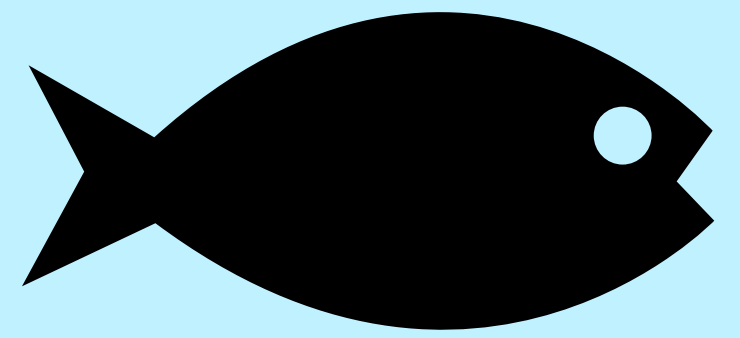
PARTE 1

Conceptos



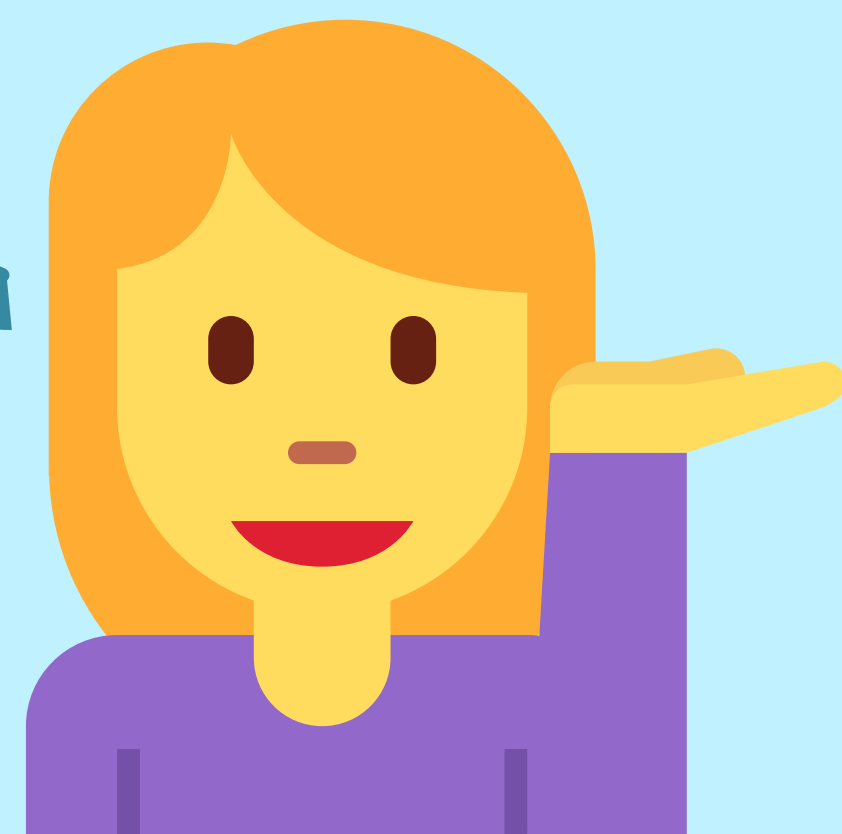
Bienestar

El BIENESTAR es cuando una persona se siente bien o satisfecha en lo físico y mental



Nueva idea

Bienestar es sentirme bien conmigo y con los demás!



Actividad

Piensa...

¿Qué es bienestar para tí?

¿Qué haces para tener bienestar?

Cuando actuamos en contra de nosotros mismos impidiendo nuestra felicidad, también podemos afectar a otros.

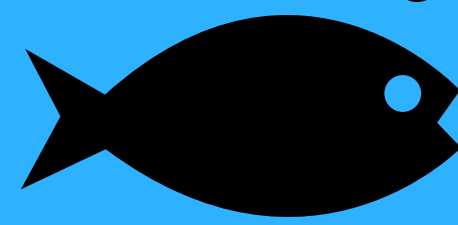


Conceptos

Ahora que ya sabemos más sobre bienestar general y emociones, hablemos de BIENESTAR PSICOLÓGICO!



El



Bienestar Psicológico

Aceptarme y amarme

Saber comunicarme con otros

Tener un propósito

¡SENTIRME BIEN y SER FELIZ!

Análisis

Etiqueta...

EMOCIONES

Reacciones o impulsos inmediatos ante una situación favorable o desfavorable

SENTIMIENTOS

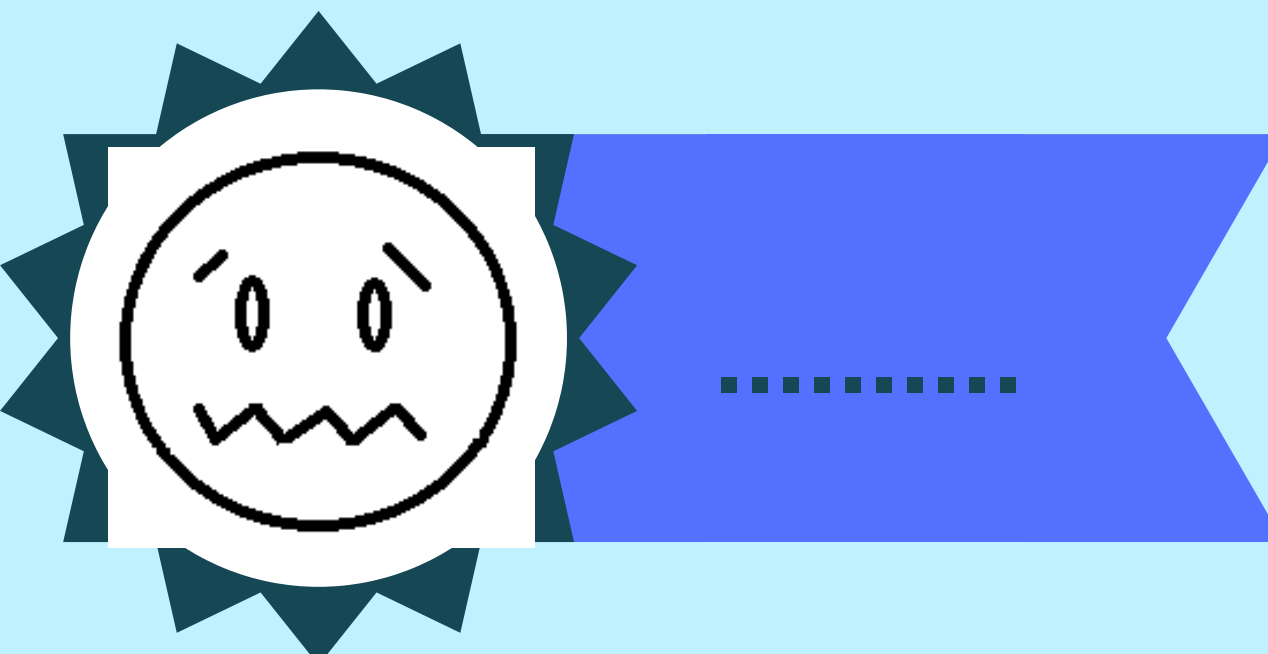
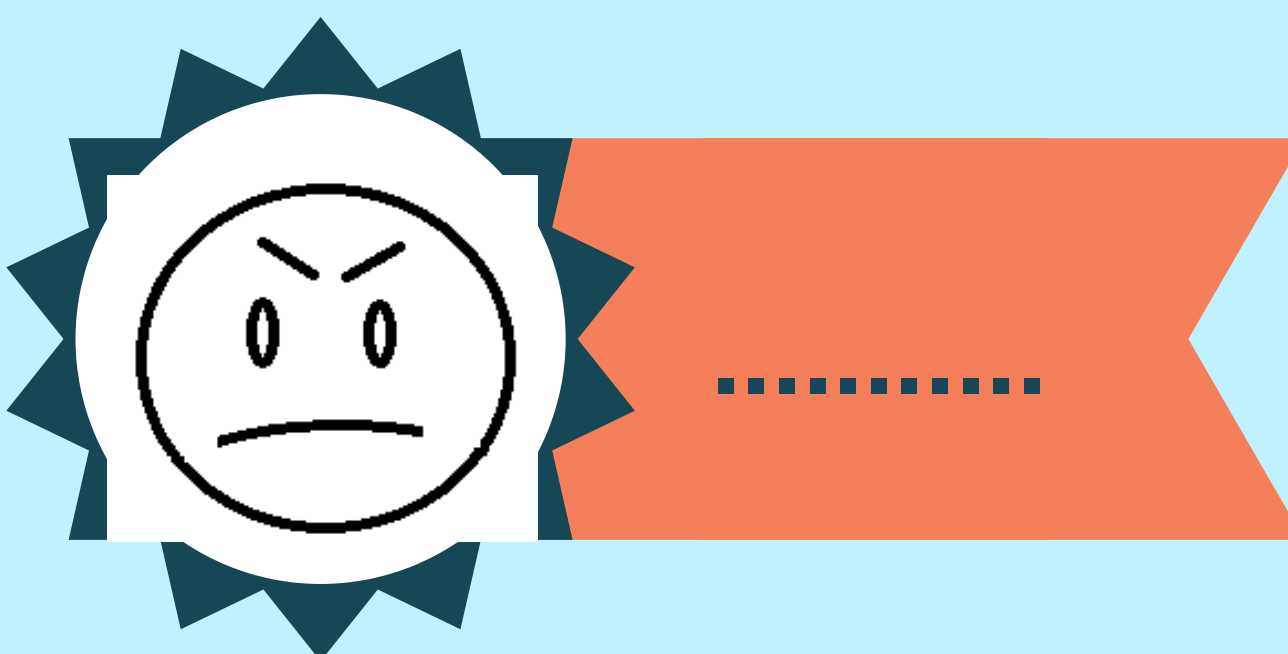
Expresión mental de las emociones

Las emociones se expresan con sentimientos como:



- * Alegría
- * Tristeza
- * Enojo
- * Miedo

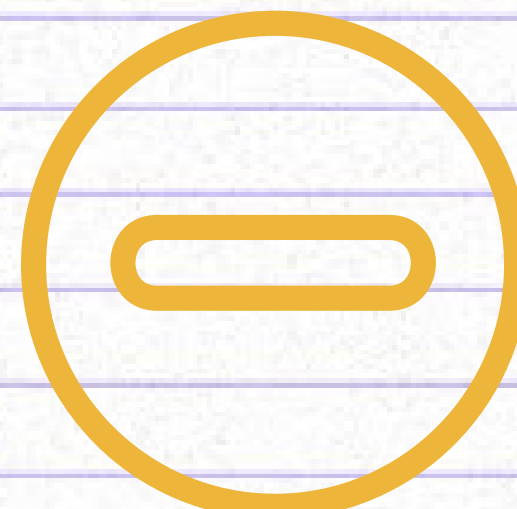
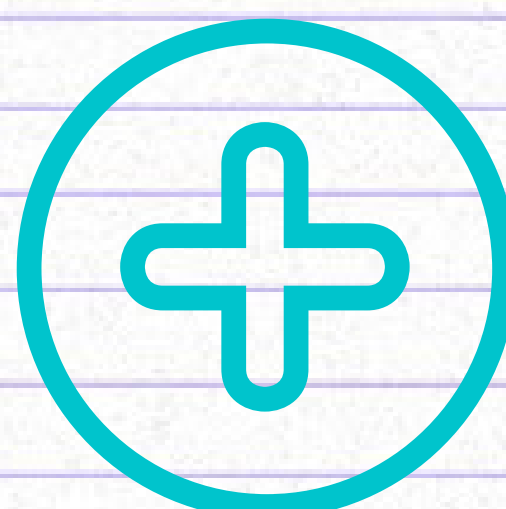
Identifica las siguientes emociones



Toma Nota

Las emociones
NO se
clasifican como
buenas o
malas

Sino como
**positivas y
negativas**



Análisis

Identifica las emociones

Sigue los siguientes pasos:

- ¿Qué piensas ahora? •

- ★ ¿Cómo te sientes? ★

- ¿Cómo actúas cuando te sientes así? •

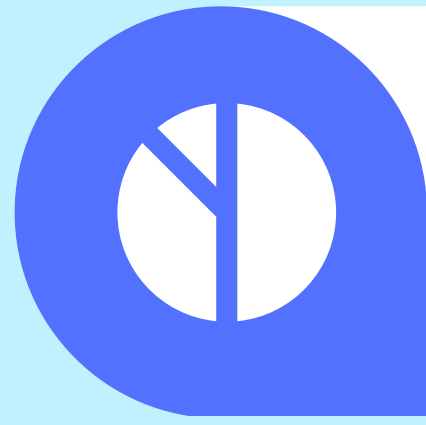
Conforme me doy cuenta de mis pensamientos, sentimientos y reacciones, me voy conociendo un poco más.

BIENESTAR PSICOLÓGICO SUBJETIVO

AUTOESTIMA Y ASERTIVIDAD

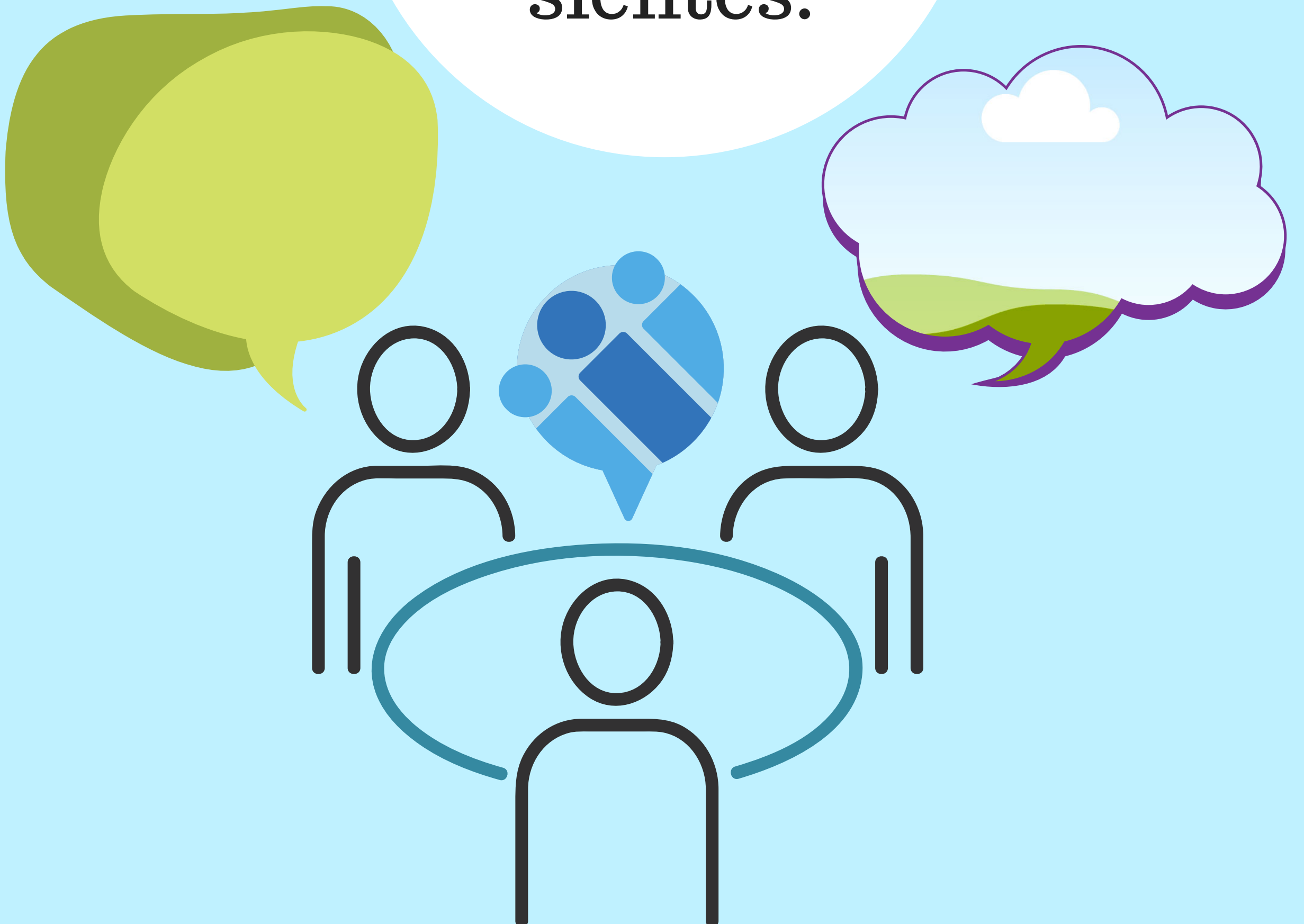
PARTE 2

Conceptos



Subjetivo

Lo subjetivo es cómo se perciben o entienden las cosas de forma individual. Es decir, cómo piensas o sientes.



¿Has estado en una conversación donde todos piensan diferente?

Análisis

Bienestar Psicológico Subjetivo

★ Me siento bien conmigo mismo ★

★ Me gusta divertirme ★

★ Tengo ganas de vivir ★

★ Me siento optimista ★

★ Me siento capaz ★

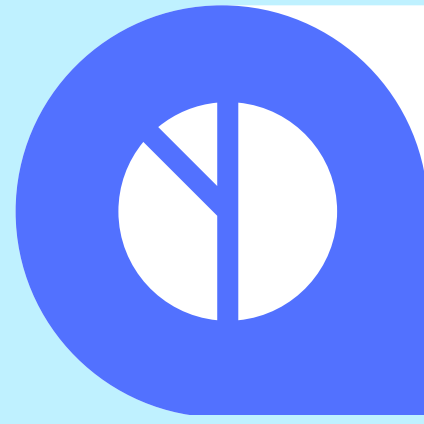
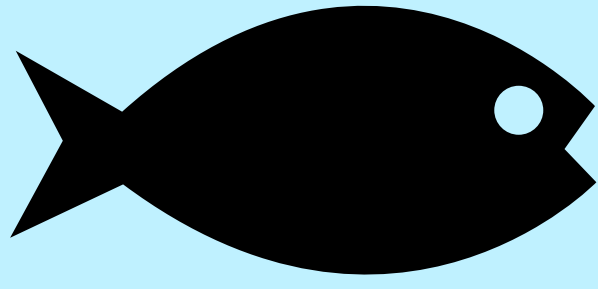
★ Me gusta lo que hago ★

★ Todo va a estar bien ★

★ Tengo
confianza
en mi
mismo ★



Conceptos



Autoestima

AUTO =
propio

ESTIMA =
aprecio

Autoestima

Es la valoración y aprecio hacia sí mismo.

También es una experiencia y necesidad humana que nos ayuda a aceptar los retos que se presentan en la vida, agregando confianza en sí mismo.



Me conozco y me quiero



Análisis

Para tener bienestar debo:

- * Conocer mis propios derechos y responsabilidades.
- * Sentirme digno de quien soy.
- * Reconocer que merezco bienestar y que puedo gozar los frutos de mi esfuerzo.

De lo anterior, ¿Qué es lo que más te llama la atención y por qué?

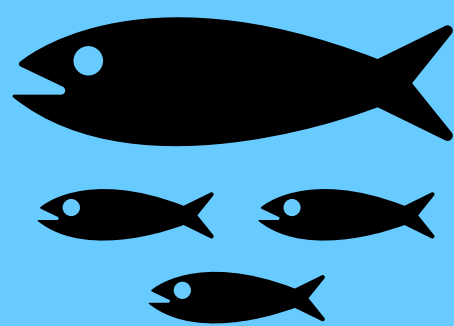
Descríbete a ti mismo en
un párrafo o un dibujo



Conceptos

La palabra asertividad significa "afirmar" o "defender", es decir la afirmación de la personalidad que va relacionado a las palabras autoestima, confianza y comunicación segura.

Asertividad



CONFIANZA

Ánimo, esperanza, seguridad que alguien tiene de sí mismo



Análisis

Comunicación Asertiva

Es la capacidad de expresar sentimientos y pensamientos de forma adecuada (las palabras, la voz, el tono, las expresiones que se utilizan).

FRASES DE PERSONAS ASERTIVAS

Yo soy... o me considero de esta manera...

Me siento así sobre este tema porque...

Conozco mis derechos

Yo opino, pienso, creo...



Actividad

Tipos de comunicación



Asertiva

Me expreso sintiéndome a gusto conmigo mismo y con los demás. Puedo decir que no porque conozco mi valor y mis derechos.

Agresiva

Me expreso y actúo sin importarme los demás, no me importa si insulto, humillo o falto el respeto a los otros, siempre tengo razón.

Pasiva

Prefiero callar para no herir a los demás, ser complaciente o evitar conflictos. Me cuesta expresarme y me da miedo decir que "no".

Piensa en momentos donde te hayas comunicado de las diferentes maneras, con cuál te sientes más identificado y márcalo con una "X" en el rombo.



Identifica la frase
asertiva, agresiva y
pasiva.

ACTIVIDAD EXTRA

Tu siempre te equivocas, no
naciste para esto.

Sólo yo cometo estos errores,
no tengo remedio.

Los errores sirven para
aprender y mejorar
constantemente.

"Entre las dificultades se esconde la
oportunidad".

Albert Einstein

Lee la historia que se te presenta a continuación y responde las preguntas en el cuadro de abajo.

Un lunes cualquiera...

Mario estaba hablando con una amiga durante la hora de almuerzo sobre sus sueños cuando era pequeño, comentó a su amiga Rosa que él quería ser astronauta, en ese momento Rosa se rió fuertemente, Mario se sintió molesto y le comentó a su amiga que le había molestado un poco pero reconoció que era un sueño de niño y que actualmente tiene otras metas como adulto. Su amiga se disculpó y continuaron hablando.

¿Cómo se sintió Mario?

¿Cómo reaccionó?

BIENESTAR MATERIAL

CALIDAD DE VIDA

PARTE 3

Conceptos

Si tu consideras que tienes calidad de vida, puedes cubrir tus necesidades básicas, vivir cómodamente y disfrutar de los bienes materiales por medio de tu trabajo, entonces tienes...

Bienestar Material

- ➔ Tengo una vida tranquila.
- ➔ Poseo lo necesario para vivir.
- ➔ Tengo cubiertas mis necesidades.
- ➔ Estoy tranquilo por mi futuro.
- ➔ Poseo estabilidad económica.

Análisis

Analiza tus necesidades

Pirámide de Maslow

Necesidad de autorrealización **5**

4 Necesidad de estima
(autoestima y aceptación)

Necesidades sociales (afecto, amistad y participación) **3**

2 Necesidad de seguridad (hogar)

Necesidades fisiológicas
(comida, salud, sanidad, etc.) **1**

Escribe tus necesidades

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □

□ □



Ahora enumera tus necesidades de mayor importancia a menor iniciando con 1.

Actividad



Es
**hora de
actuar**

Piensa en algo que desees comprar o adquirir para tí o tu familia y ¿Cómo lo vas a lograr?






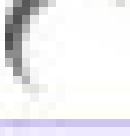

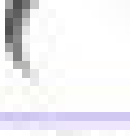
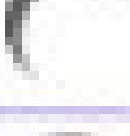

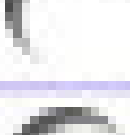








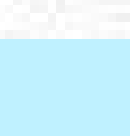
La vida no es la suma de lo que hemos sido, sino de lo que aspiramos.



Anthony Robbins

Actividad extra

Escribe todos tus gastos actuales del mes, luego observa si puedes reducirlo y ahorrar para lo que deseas.

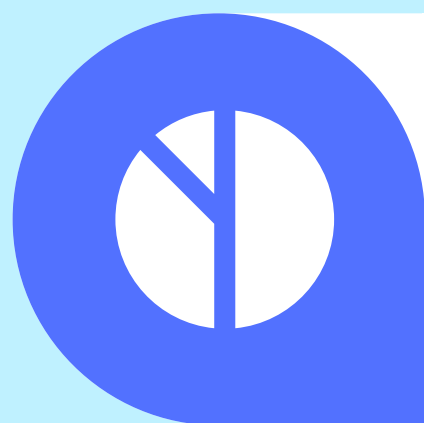
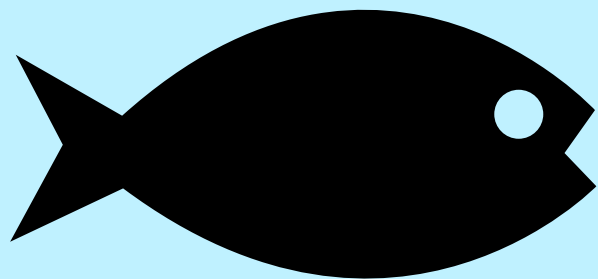
	Mi presupuesto	
		
		
	• Alimentación:	
		
	• Casa / vivienda:	
		
	• Agua / luz / teléfono:	
	i	
	• Salud / seguro:	
		
	• Educación:	
		
	• Transporte:	
		
	• Otros:	
		
		
		
		

BIENESTAR LABORAL

RENDIMIENTO Y BIENESTAR
EN EL TRABAJO

PARTE 4

Conceptos



Bienestar laboral

El bienestar laboral es sentirse a gusto realizando el trabajo asignado en la empresa, motivado y con deseos de superación.



✓ Mi trabajo es interesante.

✓ Disfruto de mi trabajo

✓ En mi trabajo aprendo nuevas cosas.

✓ Mi trabajo le da sentido a mi vida.

✓ Me siento valorado en mi trabajo.

✓ Mi trabajo es digno

Análisis

Contesta las siguientes preguntas
y escribe ¿por qué?

- ¿Eres consciente de tus capacidades? •
- ¿Puedes afrontar las tensiones de la vida? •
- ¿Eres productivo en tu trabajo? •
- ¿Contribuyes a la sociedad con tu trabajo? •



Actividad

A continuación encontrarás un **FODA** donde debes escribir tus **Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**, encontrarás un pequeño concepto para guiarte mejor.

Fortalezas: *Las habilidades y elementos positivos que tengo.*

Oportunidades: *Elementos a mi favor a mi alrededor.*

Debilidades: *Aspectos negativos de mí.*

Amenazas: *Elementos en mi contra a mi alrededor.*

RELACIONES DE PAREJA

BIENESTAR EN PAREJA

PARTE 5

Conceptos

Uno de los lazos afectivos más importantes en la vida del ser humano es la relación de pareja, y busca satisfacer necesidades como:

- Seguridad •
- Confianza •
- Pertenencia •
- Intimidad •
- Sexualidad •

Puede separarse en dos etapas:

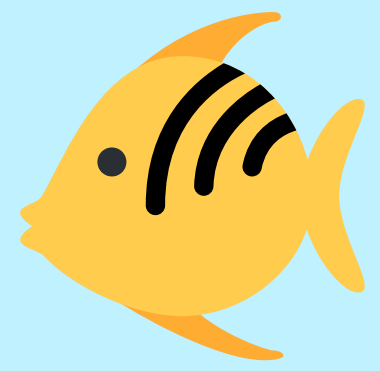
Con hijos

Sin hijos

Cada vez que se ama es la única vez que uno ha amado.

Oscar Wilde

Análisis



Escribe cómo te sientes con tu pareja en cada uno de los siguientes aspectos (marca de 1 a 10, siendo 10 el máximo puntaje y analiza):

Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.

Me siento feliz con mi pareja.

La sexualidad con mi pareja es importante.

Disfruto de la relación con mi pareja.

Existe confianza en nuestra relación.

Comparto tiempo de calidad con mi pareja.

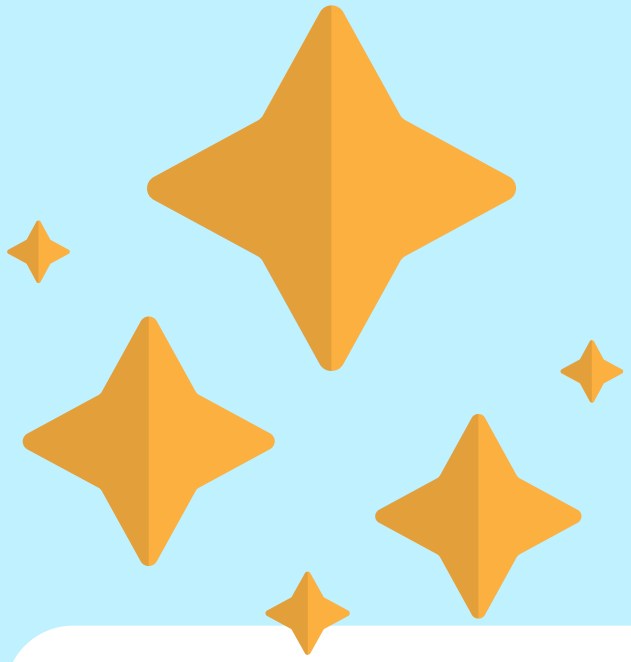
Actividad

De acuerdo a lo anterior, escribe lo que desearías expresar a tu pareja:

A sheet of white lined paper with a spiral binding on the left side. A paperclip is attached to the top right corner. The paper has horizontal blue lines and a vertical red margin line on the left. A small lowercase letter 'i' is printed in the center of the page.

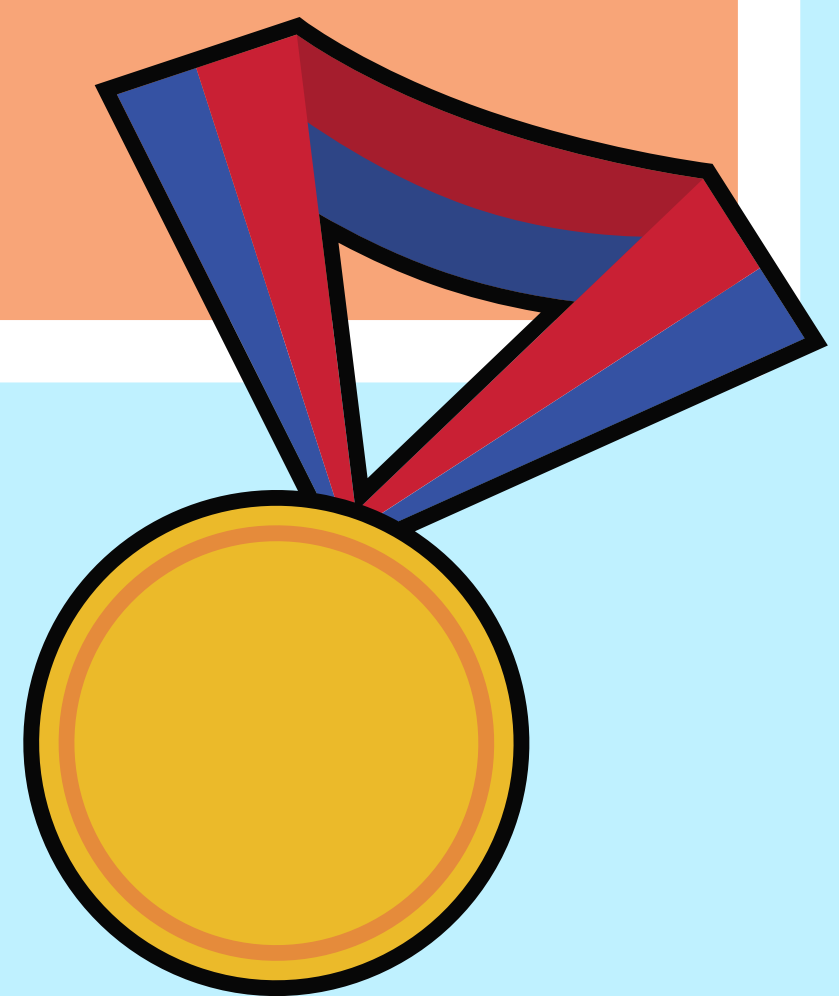
**Escribe tus
conclusiones**

A large, empty rectangular box with a light blue border, intended for writing conclusions. The box is centered on a white background and occupies most of the page below the title.



**Cuando ya no somos capaces de
cambiar una situación, nos
encontramos en el desafío de
cambiarnos a nosotros mismos.**

Victor Frankl



FUENTE:

Hernández, P. (2018). *Bienestar Psicológico de los colaboradores de una empresa textil en el Departamento de Guatemala, 2016*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (tesis de grado).

Sánchez-Cánovas, J. (2013). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid: TEA Ediciones.