

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



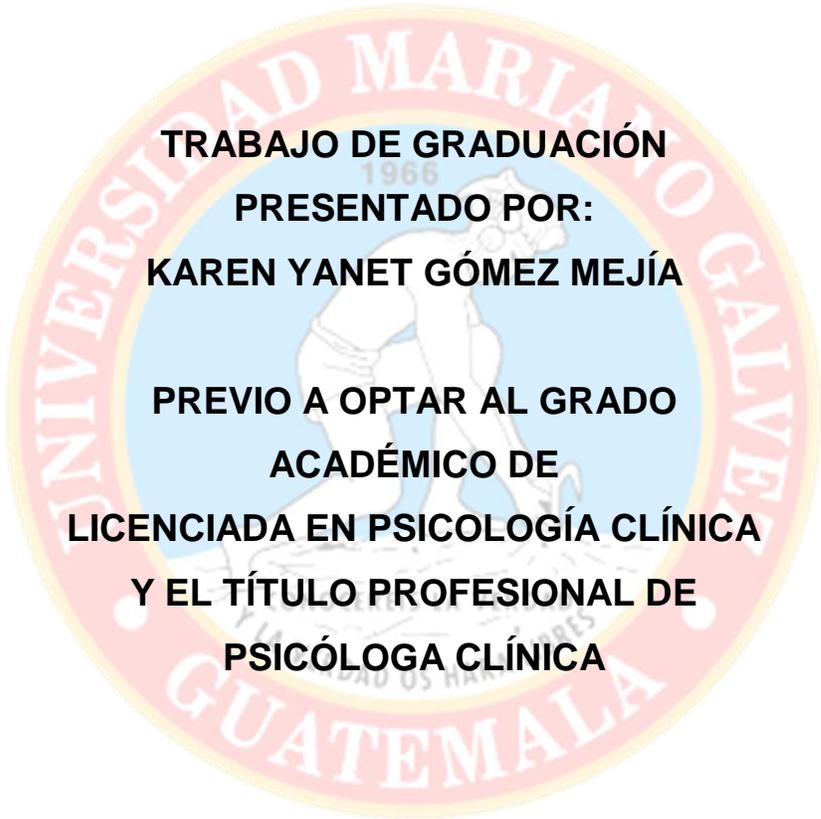
**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES
DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y PRODUCCIÓN**

KAREN YANET GÓMEZ MEJÍA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES
DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y PRODUCCIÓN**

The seal of Universidad Mariano Gálvez de Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a person in a dynamic pose, possibly a runner or a worker, set against a light blue background. The figure is surrounded by a red border containing the university's name in white capital letters: 'UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ' at the top and 'GUATEMALA' at the bottom. The year '1968' is visible near the top of the seal.

**TRABAJO DE GRADUACIÓN
PRESENTADO POR:
KAREN YANET GÓMEZ MEJÍA**

**PREVIO A OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA
Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGA CLÍNICA**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD, ASESORA Y REVISORA
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

DECANO DE LA FACULTAD:

DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

ASESORA: LICDA. BETY YADIRA HERNÁNDEZ VELÁSQUEZ

REVISORA: LICDA. LISBETH AMARILIS GUERRERO ARENAS

Guatemala, febrero 17 de 2018.

Doctor

Carlos Ramírez Monterrosa

Decano Facultad de Psicología

Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de asesoría y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **ASESORÍA** del trabajo de la estudiante: **KAREN YANET GÓMEZ MEJÍA**, quien se identifica con carné 0724-10-6187 de la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, plan sábado, del Campus de La Antigua Guatemala, Sacatepéquez. **Titulado BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y PRODUCCIÓN.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente,



Licda. Bety Y. Hernández V.
PSICÓLOGA
Col. 5401

Licda. Bety Yadira Hernández Velásquez
Colegiado activo 5,401

Guatemala, agosto 2 de 2018

Doctor

Carlos Ramírez Monterrosa

Decano Facultad de Psicología

Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

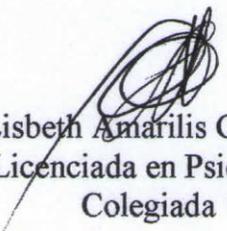
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de revisión y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **REVISIÓN** de él (la) estudiante: **KAREN YANET GÓMEZ MEJÍA**, quién se identifica con **carné No 0724-10-6187**, de la Carrera de **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**, plan sábado. Campus de la Antigua Guatemala, Sacatepéquez **Titulado: BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y PRODUCCIÓN.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente,


Lisbeth Amarilis Guerrero Arenas
Licenciada en Psicología Clínica
Colegiada 1461

UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CLÍNICA

Guatemala, 04 de agosto de 2018

FACULTAD DE: Psicología

CARRERA: Licenciatura en Psicología Clínica

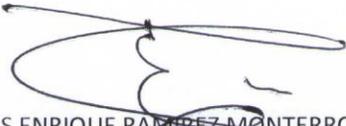
Se autoriza la impresión del trabajo de Tesis Titulado:

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y PRODUCCIÓN.

Presentado por el (la) estudiante: KAREN YANET GÓMEZ MEJÍA

Quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional.

Atentamente,


DR. CARLOS ENRIQUE RAMIREZ MONTERROSA
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA



CERM/jt

REGLAMENTO DE TESIS

Artículo 8°: RESPONSABILIDAD

Solamente el autor responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad.

ÍNDICE

Resumen	1
Capítulo I	
Marco conceptual	
1.1 Introducción	2
1.2 Antecedentes	3
Capítulo II	
Marco teórico	
2.1 Bienestar psicológico	7
2.1.1 Bienestar subjetivo	8
2.1.2 Bienestar material	10
2.1.3 Bienestar laboral	11
2.1.4 Relaciones con la pareja	13
2.2 Área laboral	15
2.2.1 Área administrativa	15
2.2.2 Área de producción	16
Capítulo III	
Planteamiento del problema	
3.1 Justificación	18
3.2 Objetivos	18
3.2.1 Objetivo general	18
3.2.2 Objetivos específicos	19
3.3 Hipótesis de investigación	19

3.4	Variables	20
3.4.1	Variable independiente	20
3.4.2	Variable dependiente	20
3.4.3	Definición conceptual de variables	20
3.4.4	Definición operacional de variables	21
3.5	Alcances y límites	21
3.6	Aportes	22
Capítulo IV		
Método		
4.1	Sujetos	23
4.2	Instrumento	23
4.3	Procedimientos	24
4.4	Diseño de investigación	24
4.5	Metodología estadística	25
Capítulo V		
Presentación y análisis de resultados		26
Capítulo VI		
Discusión de resultados		31
Capítulo VII		
Conclusiones		34
Capítulo VIII		
Recomendaciones		35

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

36

ANEXOS

40

RESUMEN

El estudio de bienestar psicológico tuvo como objetivo comparar el bienestar psicológico, del personal que labora en área administrativa y producción, contando con una muestra de 50 personas, 25 del área administrativa y 25 del área de producción, el instrumento utilizado fue la Escala de Bienestar psicológico (EBP), el cual tiene como objetivo valorar el grado de bienestar general de una persona a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción en distintos ámbitos de su vida.

La investigación fue de tipo comparativo descriptivo, utilizando el procedimiento estadístico t de Student, concluye la investigación basado en los resultados del proceso estadístico obtenido, no existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuando se compara el área administrativa y producción. Debido a que el valor de t (1.12) es menor al valor crítico de t (2.06); fue aceptada la hipótesis de investigación Ho1, recomendándose a los profesionales de la salud mental e instituciones poder evaluar de manera constante y recurrente el bienestar psicológico, integrando actividades de análisis y superación personal para obtener mejores relaciones laborales.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Introducción

El bienestar psicológico se puede considerar como la percepción que tiene una persona sobre su vida en general, tomando en cuenta el área laboral, material y la relación con su pareja, ya que expresa la satisfacción que percibe la persona a través de los afectos y las sensaciones.

En las áreas laborales se contemplan dos rubros principales como el área administrativa quienes son los encargados de realizar controles específicos y de ejecutar las estrategias de dirección de la empresa, implementar controles y otros procesos que no están relacionados en la elaboración de un producto; en el área de producción son los encargados de realizar la transformación de insumos o recursos en productos finales, cumpliendo los objetivos que son establecidos por el área administrativa. Es por ello que para estas áreas es muy importante el bienestar psicológico ya que ayuda a las personas en tener una mejor visión de sí mismos y como desenvolverse emocionalmente en las áreas en las que se divide el bienestar psicológico.

El objetivo del estudio será identificar si existe diferencia significativa de bienestar psicológico entre trabajadores de área administrativa y área de producción, tomando en cuenta una muestra de 25 personas por cada área laboral, aplicando el instrumento Escala de bienestar psicológico (EBP) por José Sánchez Cánovas, utilizando el tipo de investigación Comparativa-descriptiva apoyada con el procedimiento estadístico T de Student.

1.2 Antecedentes

Con respecto a bienestar psicológico, se identifica que se han realizado diversos estudios dentro de los cuales se citan los siguientes:

Martínez, (2014), realizó un estudio titulado Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada; su objetivo fue determinar el nivel de bienestar psicológico de los guardias de seguridad de una empresa privada; la muestra estuvo conformada con 33 guardias de seguridad de un ingenio de azúcar; utilizando como instrumento escala de bienestar psicológico EBP; fue una investigación Correlacional; la metodología estadística utilizada fue correlación de Pearson. Concluyó según los resultados obtenidos que la media de los puntajes obtenidos sitúa a la población dentro de un nivel medio alto de bienestar psicológico general; recomendó implementar actividades que incluyan la participación de cada uno de los miembros de la familia de los trabajadores y que concluya actividades para niños, esto ayudará a afianzar el vínculo familiar, lo cual convertirá en un trabajador más estable.

Martínez, (2013), efectuó el estudio Bienestar psicológico de los trabajadores del hospital nacional de salud mental; la investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de bienestar psicológico del hospital nacional de salud mental; utilizó una muestra conformada por 25 empleados de ambos géneros entre 20 y 50 años de edad, del departamento de enfermería del hospital nacional de salud mental; el instrumento utilizado fue escala de bienestar psicológico EBP; realizó investigación comparativa; el procedimiento estadístico que utilizó fue T de Student. El estudio concluyó que existe una diferencia mínima de los niveles de bienestar psicológico de los trabajadores del departamento de enfermería del hospital nacional de salud mental ya que en cuanto a bienestar material obtuvieron mejores punteos en comparación con el grupo control; recomendó implementar programas de

mejoramiento del ambiente laboral que permitan incrementar el bienestar psicológico de los empleados.

Noriega, (2012), su investigación se centró en Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias; el objetivo de dicho estudio fue establecer el nivel de bienestar psicológico del personal que labora en capillas funerarias; la muestra fue 30 trabajadores de capillas funerarias en la ciudad de Guatemala; utilizó el instrumento escala de bienestar psicológico EBP; utilizó Investigación descriptiva; el método estadístico que utilizó fue porcentual. Concluyó que el promedio de bienestar psicológico del personal que labora en las capillas funerarias estudiadas se encuentra en un nivel alto, con una medida de 63.2, el 70 % de los sujetos presentan un nivel de bienestar psicológico entre promedio y muy alto; recomendó continuar con las capacitaciones que dan actualmente, las cuales permiten a los empleados encontrar un sentido al tipo de trabajo que realizan y sentirse orgullosos del mismo, lo que lleva a mantener un nivel apropiado de bienestar psicológico a pesar de encontrarse en un ambiente laboral con mucha carga emocional.

Morales, (2011), elaboró un estudio de Bienestar psicológico en mujeres y hombres profesionales solteros entre 30 y 40 años; el objetivo fue establecer el nivel de bienestar psicológico en mujeres y hombres profesionales solteros entre 30 y 40 años; la muestra estuvo conformada 15 mujeres y 15 hombres de estado civil solteros, dentro de la etapa joven adulta; el instrumento utilizado fue escala de bienestar psicológico EBP; su estudio fue de tipo descriptivo; utilizó una investigación estadística porcentual. Concluyó en base de la escala de bienestar psicológico total, que todos los sujetos de la muestra tienen un nivel adecuado de satisfacción personal durante la etapa que están atravesando y su situación en general actual; recomendó llevar a cabo estudios comparativos que respalden los resultados obtenidos en la investigación.

Sánchez, (2011), se interesó por estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera; quien realizó una investigación con el objetivo de Identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico; la muestra estuvo conformada por 150 empleados hombres y mujeres; el instrumento que utilizó fue cuestionario de bienestar psicológico; su estudio de tipo Correlacional; fue una investigación estadística correlación de Pearson. Concluyó cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos; recomendó que el estrés laboral puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener el puesto de trabajo, negociar un aumento de sueldo, o ser olvidado por lo que deben eliminar estos estresores.

Morales, (2011), su investigación se centró en estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana; con el objetivo de evidenciar las diferencias existentes entre el bienestar de los trabajadores contratados a término indefinido versus los vinculados por medio de una temporal, en una empresa colombiana productora de arroz ubicada en ciudad de Villavicencio; utilizó una muestra con 37 sujetos escogidos aleatoriamente, todos ellos trabajadores pertenecientes a una empresa productora de arroz; utilizó el cuestionario de bienestar psicológico; el estudio fue de tipo Comparativo; interpretando los resultados con estadística del Software SPSS. Concluyó indicando que los resultados obtenidos no evidenciaron una diferencia estadísticamente significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores, pero si una diferenciación de mayor bienestar en los trabajadores contratados a término indefinido frente a los trabajadores contratados por medio de una temporal.

Orozco, (2009), en su estudio comparativo del nivel de Bienestar psicológico entre hombre y mujeres trabajadores de la generación de Energía Eléctrica de Escuintla; su objetivo fue determinar cuál fue el nivel del Bienestar Psicológico de los trabajadores de la generación de energía eléctrica de Escuintla; la muestra constaba de 25 mujeres y 25 hombres comprendidos entre las edades de 25 a 55 años, 10 personas del departamento administrativo 20 del departamento de operaciones y 20 del departamento de mantenimiento; el instrumento utilizado fue escala de bienestar psicológico EBP; el estudio fue de tipo comparativo; interpretando los datos con estadística t de Student. Concluyó que si existe una diferencia significativa en el bienestar de la relación con la pareja del 0.05% entre hombres y mujeres, dentro de la población laboral de la generación de energía eléctrica de Escuintla, lo cual implica que la población femenina tiene un menor nivel de bienestar psicológico en comparación con la población masculina; recomendó integrar actividades de análisis y superación para mejorar el manejo de emociones tanto en su vida laboral como en su vida cotidiana.

García, (2006), efectuó el estudio titulado Estrés laboral en el personal de la unidad de emergencia gineco-obstetrica; con el objetivo de conocer signos y síntomas de estrés laboral y las principales fuentes de tensión percibidas por los y las trabajadoras de unidad de emergencia gineco-obstétrica; utilizó una muestra 57 personas profesionales y no profesionales que laboran en la unidad de partos del servicio de ginecología y obstetricia del HCRV; utilizó el instrumento Cuestionarios Goldberg; su estudio fue de tipo descriptivo; verificando los datos con una investigación estadística Epi Info 2002. Concluyó en esta muestra del personal de la Unidad de emergencia gineco-obstétrica, que encontró un alto nivel de sintomatología asociada a estrés laboral; sugiere el estudio poner de manifiesto una realidad importante en salud laboral, que debe ser considerada en prevención y promoción en áreas administrativas para la gestión de recurso humano, así como la optimización del entorno laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bienestar psicológico

Mariñelarena (2008), citando a Casullo define al bienestar psicológico como el componente cognitivo de la satisfacción, resultado de la integración que las personas hacen sobre cómo les fue o les está yendo en el transcurso de sus vidas, verificaron también que el bienestar psicológico constituye un factor protector de la salud mental, dada la existencia de una correlación negativa entre el constructo analizado y la presencia de síntomas psicopatológicos.

Oramas (2007), determina que el tema del bienestar es algo que preocupa a la humanidad desde que emerge como tal; debido a que este busca la satisfacción de sus necesidades como todo ser vivo; sin embargo, la conciencia de sentirse feliz es algo específico de la especie humana.

Oramas (2007), indica que el bienestar psicológico constituye, pues, un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio, incluye aspectos valorativos y afectivos que se integran en la proyección futura y el sentido de la vida; está formado por variables del autoconcepto como:

- Autoconciencia, componente cognitivo de las actitudes hacia sí mismo. Se expresa en las creencias y pensamientos que tiene el sujeto sobre sí mismo.
- Autoestima, componente afectivo de las actitudes hacia sí mismo. Consiste en la apreciación y valor que se concede el sujeto a sí mismo, y se expresa en el grado en que se quiere y se acepta.

- Autoeficacia, componente conductual de las actitudes consigo mismo, grado en que el sujeto considera que puede llevar a cabo sus propósitos y cumplir sus metas.

Casullo y Brenlla (2002), explica que el bienestar psicológico es un medio por el cual el ser humano trata de poder desarrollar actitudes positivas hacia la vida personal, tener la capacidad para vincularse e interactuar con otras personas, relaciones afectivas con significación personal, sentimientos positivos a propósito del largo de la vida del ser humano para obtener un logro de madurez y un grado de autonomía en la toma de decisiones en la cual la persona juzga toda vida en términos favorables.

2.1.1 Bienestar subjetivo

Sánchez (2013), afirma que la mayor parte de los autores distinguen entre la satisfacción con la vida, por un lado, y el afecto positivo y negativo, por otro, como componentes del bienestar psicológico, se distingue también entre felicidad y los aspectos positivos y negativos.

Cuadra (2003), refiere que calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital, bienestar social, son todos, parte de una terminología que se relaciona con la felicidad, y que pretenden adquirir un estatus ontológico a través de la clarificación del concepto y su capacidad para ser medido. A partir de innumerables controversias, actualmente existen ciertos consensos.

- El bienestar tendría una dimensión básica y general que es subjetiva.
- El bienestar estaría compuesto por dos facetas básicas, una centrada en los aspectos efectivos-emocionales (referido a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos valorativos (referido a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida).

Evaluando lo anterior Cuadra (2003) cita a Diener estableciendo que, el bienestar subjetivo es un área general de interés científico y no una estructura específica que incluye las respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida, se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia, comúnmente denominado felicidad, al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten más emociones agradables y de pocas desagradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas.

Cabero (2015), establece que la felicidad se busca en todas partes, pero no siempre se busca en donde realmente se encuentra, hay personas que son conscientes de que la vida es imprevisible, y lo aceptan y trabajan para ser personas más capaces de vivir con bienestar, independientemente de las circunstancias de la vida; el bienestar no radica en las circunstancias de la vida, sino en la manera de vivirlas, de explicárnoslas y en la capacidad de darles una respuesta que resulte positiva

La felicidad no depende del nivel de riqueza (siempre y cuando la persona tenga los mínimos para vivir), ni de la salud, ni de la edad; las personas que muestran un nivel de bienestar más alto tienen un rasgo en común, tienen relaciones de amistad sólidas, y amorosas; las dimensiones social (relacional) y psicológica (autorrealización) son más determinantes en la felicidad, más que la biológica (salud).

Garduño, Salinas & Rojas (2005) cita a Dierendonck concluyendo que, en un sentido, se puede entender al bienestar subjetivo como una suma de sentimientos que son producidos en los seres humanos ante el proceso mismo de la vida que involucra a la persona consigo misma, con el lugar donde vive y con su trabajo. Si estos sentimientos, que resultan de dichas interacciones, tienden a producir afectos

positivos, entonces está cerca de la expresión pura de un bienestar pro natura, en donde el funcionamiento natural sea la clave para producir reacciones emocionales positivas.

Si lo positivo es lo óptimo, y eso, en sí mismo, es suficiente para sentir bienestar, y la mayoría de los seres humanos lo comprenden y enseñan, entonces la intersubjetividad se reduce significativamente y posibilita crear un modelo común basado en lo óptimo y que además produzca evaluaciones consistentes con el bienestar.

2.1.2 Bienestar material

Sánchez (2013), plantea que el bienestar material se base generalmente en los ingresos económicos, las posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes.

Garduño, Salinas & Rojas (2005) indican que en los años sesenta, apareció un nuevo tema en la agenda de investigación. En aquel tiempo la mayoría de las naciones occidentales se habían convertido en Estados de bienestar abundante. Se reconocieron límites para el crecimiento económico y algunos valores posmaterialistas ganaron terreno. Esto llevó a concepciones más amplias y a mediciones de buena vida. En consecuencia, se introdujeron nuevos términos como calidad de vida y bienestar y revivieron términos antiguos como el de felicidad. En un principio estas nociones fueron polémicas y sirvieron para denotar que hay algo más que el bienestar material.

La prosperidad material se ha convertido en uno de los objetivos más importantes de las sociedades actuales, con esto se ha demostrado que el éxito material es importante para el hombre, pero no suficiente para el desarrollo humano, puesto

que no asegura el acceso a oportunidades ni la capacidad de elegir entre opciones a nivel social e individual.

Sfeir (2004) fundamenta que la economía es una colección de valores que la gente usa en condiciones de escasez material. Es la ciencia de la escasez. Es la ciencia que explica o predice el momento humano bajo condiciones de escasez; la evolución humana está llevando cada vez más hacia la integración de valores humanistas y espirituales en la economía. Cuando la economía se rijan por dichos valores comenzaremos la práctica de la economía espiritual. Esta es la economía del futuro, ya que integrará los ámbitos materiales y espirituales, individuales y colectivos. Un camino inevitable para la humanidad dada las situaciones de conflicto, inequidad y destrucción ambiental y social que estamos experimentando.

Ansa (2008), afirma que la realización humana depende también de los bienes materiales y recursos disponibles, siendo estos medios, pero medios importantes, para poder llevar el tipo de vida que, por la razón que sea. La economía asume que el bienestar material es una condición previa de bienestar y felicidad y que los cambios de ésta están estrechamente y directamente relacionados con los cambios en el poder adquisitivo.

2.1.3 Bienestar laboral

Sánchez (2013), enuncia que el bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la de familia, citando a Argyle y Nierstedt descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de felicidad, la insatisfacción laboral era la mayor causa de infelicidad, teniendo en cuenta estos datos concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de la insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción.

Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012), interpretan que el trabajo es una realidad omnipresente en la vida de las personas. Cuando se preparan para desempeñarlo, cuando se desarrollan y cuando ya se ha dejado, el trabajo es una parte esencial de la autodefinición, una pieza clave de la identidad del yo.

El significado del trabajo es un constructo multidimensional que se organiza con base a tres ejes:

- Centralidad del trabajo (importancia y valoración del trabajar como papel en la vida).
- Normas sociales sobre el trabajar.
- Resultados valorados del trabajo y metas laborales preferidas.

La centralidad del trabajo es el núcleo de valor del significado del trabajo. Incluye la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y el uso de la actividad laboral como una vía de autoexpresión. Para reflejarla y se construye un índice que surge de la combinación del valor dado al trabajo con el que se da a otros ámbitos de la vida, como la familia, el ocio o la comunidad. Es un indicador de centralidad relativa.

Dejours y Gernet (2014), plantean que en el seno de los organismos internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo –OIT o la Organización Mundial de la Salud –OMS, la problemática de los vínculos entre salud mental y trabajo es abordada, en la mayoría de los casos, haciendo referencia al estrés psicosocial. El estrés es identificado como el resultado de un desequilibrio entre las capacidades de respuesta efectivas proporcionadas por un individuo frente a situaciones provenientes del entorno (afectivo y profesional). Se trata entonces principalmente para el individuo de adaptarse a las exigencias del mundo elaborando, si fuera necesario, estrategias de adaptación para enfrentar las situaciones problemáticas.

La definición de placer en el trabajo tiene su origen en la concepción psicoanalítica de Sigmund Freud sobre la elaboración psíquica, presentada como el resultado de un trabajo efectuado por el Yo sobre las excitaciones pulsionales. En otros términos, a partir del trabajo de elaboración efectuado para diferir tanto el principio del placer como la búsqueda de las excitaciones que caracterizan lo sexual, puede revelarse otra forma de placer que remite al placer del ejercicio del pensamiento subjetivo, declinando en particular bajo la forma de la sublimación.

Estrada (2011), propone crear un plan de acción que contribuya al bienestar laboral de los trabajadores, al elevar el mismo se incide positivamente porque se propicia el trabajo participativo en el que todos se involucran, en el grupo y se logra la cohesión grupal, mejora o se eleva la motivación, la responsabilidad, el sentido de pertenencia, aumenta el compromiso social-laboral, se desarrolla el trabajo en equipo y por lo tanto se propicia el auto desarrollo de las potencialidades y capacidades del grupo laboral.

2.1.4 Relaciones con la pareja

Sánchez (2013), concreta que la mayor parte de estudios consideran que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. Los estudios sobre las relaciones entre esposos se han centrado primordialmente en el concepto de ajuste conyugal.

Planas (2016), evalúa a la expresión conexión emocional indicando que se utiliza a menudo en el mundo de la asistencia en salud mental y en las conversaciones corrientes con sentidos diferentes. Se puede referir a la conexión de una persona consigo misma o en la que se produce entre dos personas. La desconexión emocional también se produce entre personas. Referido a la pareja, es el fenómeno

que mayormente se intenta comprender. Los tipos de desconexión son esencialmente los mismos que se producen dentro de un mismo individuo, aunque toman otras formas.

Considera a la pareja como uno de los campos más difíciles de la psicoterapia; es una de las modalidades terapéuticas más recientes. Una de las razones es que la influencia mutua forma un mundo en sí mismo en el que ciertos pensamientos o emociones son completamente predominantes mientras otros se quedan excluidos. El efecto de esta exclusión pueden ser fenómenos patológicos, cuyo origen solo puede ser reconocido por la pareja modificando la actuación de las desconexiones. Una de las razones principales de este fenómeno es que las tensiones de pareja se soportan, pero tienen efectos profundos sobre sus miembros y los que dependen de ellos.

Otra razón es que la pareja se convierte en un puntal básico en el equilibrio psicológico de sus miembros. Así, si esta no responde suficientemente a las necesidades psicológicas, se crean varios tipos de déficits y conflictos internos y externos.

Díaz (2003), indica la relación de pareja debe diferenciarse claramente de cualquier otro tipo de relación de amistad o familiar. Tan importante es salir con amigos o familiares, como preservar un tiempo, un espacio exclusivo para la relación. Y a la vez los cónyuges deben continuar teniendo la sensación de su propia identidad, respetando los límites de la propia individualidad, entre ellos; así como pueden salir con amigos como pareja, también podrían salir cada uno de ellos en forma individual o separada con otros amigos.

Establece una de las mayores dificultades en las parejas aceptando el propio proceso de separación-individualización, aceptar al otro en su diferencia y no renunciar a uno mismo por él. Es fundamental poder aceptar la separación en el

amor. Un proceso que para muchos es difícil porque es aceptar la frustración de no volver a encontrar la simbiosis perfecta que de una u otra forma nos recuerda aquella fusión madre-hijo. (Díaz, 2003).

Sugiere Díaz (2003) también que las parejas severamente fusionadas usualmente funcionan mejor en terapia individual al principio; más tarde en la terapia de pareja, ellos pueden comenzar a diseñar una relación que le permitirá a cada uno tener intereses individuales así como compartidos. Cuando los compañeros están listos para abandonar la fantasía de perfección y felicidad suprema y comenzar a tratar con las diferencias, la diferenciación y las expectativas de la relación del matrimonio.

2.2 Área laboral

2.2.1 Área administrativa

Quijano (2009), identifica la toma de decisiones de la labor administrativa que mantiene un equilibrio dinámico al tiempo que se alcanzan los objetivos que marcan el éxito. Los administradores fijan metas, planean programas, integran recursos, organizan a la gente y sus procesos. Los administradores necesitan ajustar su atención y conducta para que se adecuen a diferentes niveles en la jerarquía organizacional. Conforme avanza un administrador las habilidades técnicas se tornan relativamente menos importantes, mientras que las habilidades humanas y conceptuales se vuelven parte fundamental de su labor. Determina al sistema administrativo como parte fundamental con la toma de decisiones para planear y controlar los esfuerzos de la organización.

Indica también que los administradores realizan un trabajo mental en el marco de las fuerzas internas y externas que afectan su comportamiento. La administración es la fuerza primordial dentro de las organizaciones para coordinar los recursos

humanos y materiales; los administradores son responsables del desempeño organizacional como de los resultados actuales y potenciales en el futuro.

Correa (2009), identifica que la administración aparece desde que el hombre comienza a trabajar en sociedad. El surgimiento de la administración es un acontecimiento de primera importancia en la historia social en pocos casos, si los hay, una institución básicamente nueva, o algún nuevo grupo dirigente, han surgido tan rápido como la administración desde principios del siglo. Pocas veces en la historia de la humanidad una institución se ha manifestado indispensable con tanta rapidez. La administración que es el órgano específico encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto es, con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico, releja el espíritu esencial de la era moderna.

Sánchez (2014), evalúa a la administración, derivado a que ha tenido desde su origen, diversas maneras de implementarse, pero ha acrecentado su acervo con el aporte de los conocimientos científicos y humanísticos. Hoy día, la administración es una ciencia influida por las disciplinas modernas, que ha ido experimentando cambios importantes en sus teorías o estructuras, y sus bases han sido modificadas con fundamento en lo que ciertos autores pueden considerar más importante. Algunos señalan como factor esencial la tecnología existente, mientras que otros consideran que el ser humano es el factor principal en la administración.

2.2.2 Área de producción

Quijano (2009), indica que un sistema de producción es un conjunto de actividades que un grupo humano organiza, dirige y realiza, de acuerdo a sus objetivos, cultura y recursos, utilizando prácticas en respuesta al medio ambiente físico. De esa definición se desprenden algunas conclusiones.

- Para conocer un sistema de producción, se debería partir de la observación de sus componentes, las actividades que allí se realizan, los medios y recursos con que cuenta, las cantidades y características de las personas que en él viven o trabajan, las propiedades del suelo o clima.
- Como en el sistema hay organización y hay relaciones, se debería además tratar de entender las propiedades o proporciones en que estos componentes están presentes; el rol o función que cada uno cumple y las interacciones que suceden entre los componentes.

Jiménez, Castro y Brenes (2009), conceptúa a productividad como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. En términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático que algo o alguien es productivo con la cantidad de recursos en un período de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Existe diferencia en bienestar psicológico, si se comparan trabajadores de área administrativa y producción?

3.1 Justificación

En lo que concierne a bienestar psicológico para el ser humano implica observar cómo está el entorno de su vida y medir sus niveles de satisfacción personal, así mismo para evaluar cómo ha ido evolucionando en las diferentes áreas como estudio, financiero y otros, tomando en cuenta sus propósitos y metas. Los trabajadores son personas que desempeñan funciones específicas dentro de una compañía, existen operarios, quienes son los que realizan el trabajo de producción, así como personal administrativo los cuales desarrollan estrategias para el cumplimiento de objetivos, estándares y planes de producción de la empresa.

Es importante para el psicólogo clínico, tener en cuenta cómo influye el nivel de satisfacción de bienestar psicológico del ser humano en su desenvolvimiento para cada una de las subescalas, ya que se encuentran relacionados en todos los entornos que desempeña la persona, logrando un buen funcionamiento.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

- Comparar el bienestar psicológico, del personal que labora en área administrativa y producción.

3.2.2 Objetivos específicos

- Aplicar el Cuestionario de escala de bienestar psicológico (EBP).
- Analizar el bienestar psicológico en trabajadores de producción y administración.

3.3 Hipótesis de investigación

Hi 1 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Ho 1 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Hi 2 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico subjetivo, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Ho 2 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico subjetivo, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Hi 3 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar material, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Ho 3 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar material, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Hi 4 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar laboral, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Ho 4 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar laboral, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Hi 5 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en relaciones con la pareja, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Ho 5 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en relaciones con la pareja, cuándo se compara el área administrativa y producción.

3.4 Variables

3.4.1 Variable independiente

- Trabajadores de área administrativa y producción.

3.4.2 Variable dependiente

- Escala de bienestar psicológico (EBP).

3.4.3 Definición conceptual de variables

- Trabajadores de área administrativa y producción. Personas que desempeñan una labor específica dentro de una empresa, para el área de administración es brindar estrategias para el cumplimiento de los estándares requeridos, y el área de producción debe apegarse a la planificación operaria definida por la empresa.
- Bienestar psicológico. Mariñelarena (2008), citando a Casullo define al bienestar psicológico como el componente cognitivo de la satisfacción, resultado de la integración que las personas hacen sobre cómo les fue o les

está yendo en el transcurso de sus vidas, verificaron también que el bienestar psicológico constituye un factor protector de la salud mental, dada la existencia de una correlación negativa entre el constructo analizado y la presencia de síntomas psicopatológicos.

3.4.4 Definición operacional de variables

- Independiente, se obtuvo por medio de hojas de respuestas referida en el cuestionario de escala de bienestar psicológico.
- Dependiente, fue medida con la escala de bienestar psicológico –EBP- por José Sánchez Cánovas.

3.5 Alcances y límites

- **Ámbito geográfico:** San Lucas Sacatepéquez, Guatemala.
- **Ámbito institucional:** Industria Cosmética.
- **Ámbito personal:** 25 trabajadores de área administrativa y 25 trabajadores de área de producción, todos entre 20 a 50 años, de clase media.
- **Ámbito temporal:** febrero a noviembre 2017.
- **Ámbito temático:** bienestar psicológico en trabajadores de área administrativa y producción.

3.6 Aportes

La investigación aporta información para la universidad, en el cual se logra obtener datos para futuras investigaciones, contribuir con material bibliográfico y datos estadísticos.

Es útil para el conocimiento para profesionales de la salud mental con el tema de bienestar psicológico.

Aporta a las instituciones para ampliar información acerca del bienestar psicológico y para aquellas personas que no tienen un bienestar psicológico.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 Sujetos

Con respecto a la muestra se conformó por 25 trabajadores de área administrativa y 25 del área de producción, todos entre 20 a 50 años de edad, clase media, empleados de industria cosmética, utilizando el muestreo por conveniencia.

4.2 Instrumento

El instrumento utilizado fue escala de bienestar psicológico (EBP) del autor José Sánchez-Cánovas, es de aplicación individual y colectiva, para adolescentes y adultos, evalúa el bienestar psicológico en bienestar subjetivo, material, laboral y de las relaciones con pareja, con una baremación en percentiles por rango de edad y sexo para cada escala.

La hoja de respuestas consta de tres etapas las cuales acumulan 65 ítems, con formato típico de escala Likert con 5 niveles de respuesta (nunca o casi nunca, algunas veces, bastantes veces, casi siempre y siempre), evaluando los cuatro aspectos del bienestar psicológico.

La confiabilidad de la escala de bienestar psicológico de José Sánchez-Cánovas para el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es de 0.94 sobre una combinada de 65 ítems y de 0.89 sobre una escala ponderada de 24 ítems; en cuanto a su validez recoge valores estadísticos referidos en 24 ítems en escala ponderada de 0.88.

4.3 Procedimientos

- Presentación a la Decanatura de la Facultad de Psicología para la autorización del anteproyecto de tesis, el cual se otorgó.
- Selección del tema.
- Elaboración del prediseño de investigación.
- Investigación en las diferentes bibliotecas nacionales e internacionales por medio de internet sobre los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el tema de investigación.
- Recopilación de la información para desarrollar el marco teórico.
- Determinar el problema.
- Establecer el marco metodológico.
- Aplicación del cuestionario EBP a los trabajadores de administración y producción.
- Corrección de las pruebas para obtención de resultados.
- Análisis de diferencia de medias por medio del procedimiento de t de Student.
- Interpretación y análisis de los resultados de cada grupo de estudio.
- Realización de conclusiones y recomendaciones tomando como base los resultados obtenidos.
- Elaboración de informe final.
- Presentación Final.

4.4 Diseño de investigación

El tipo de investigación utilizada es comparativa. Hurtado (2010), establece que la investigación comparativa es aquella cuyo propósito consistente en precisar diferencias y semejanzas entre dos o más grupos con respecto a un mismo evento. Los estudios de la psicología diferencial, educación comparada, sexología comparada y la economía comparada, se nutren de investigaciones comparativas.

4.5 Metodología estadística

Se utilizó el procedimiento de t de Student, en estadística y probabilidad, indican Mendenhall, J. Beaver y M. Beaver (2010) que W. S. Gosset dedujo esta complicada fórmula en 1908 para muestras aleatorias de cualquier tamaño n desde una población normal y publicó sus resultados bajo el nombre de Student.

Consta de tres características:

- Tiene forma de montículo y es simétrica de $t=0$, igual que z .
- Abarca dos cantidades aleatorias, en tanto que el estadístico tiene una sola media muestral.
- La forma de distribución de t depende del tamaño de muestra n . a medida que n aumenta, la variabilidad de t disminuye.

Las pruebas t de Student son muy robustas para desviaciones moderadas desde normalidad. También, mientras los tamaños muestrales sean casi iguales, no hay mucha diferencia entre las estadísticas t agrupadas y no agrupadas para diferencia en dos medias poblacionales.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis estadístico que explica los resultados obtenidos en la investigación bienestar psicológico en trabajadores de área administrativa y producción.

Tabla No. 1
Bienestar psicológico

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de Hipótesis
Trabajadores de área administrativa	25	78.20	1.12	2.06	Ho1
Trabajadores de área de producción	25	72.48			

Fuente: Escala de bienestar psicológico FBP.

Interpretación

Debido a que el valor de t (1.12) es menor al valor crítico de t (2.06) se acepta la hipótesis nula 1, ya que: No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Tabla No. 2
Bienestar psicológico subjetivo

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de Hipótesis
Trabajadores de área administrativa	25	75.56	0.10	2.06	Ho2
Trabajadores de área de producción	25	74.96			

Fuente: Escala de bienestar psicológico EBP.

Interpretación

Debido a que el valor de t (0.10) es menor al valor crítico de t (2.06) se acepta la hipótesis nula 2, debido a que: No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico subjetivo, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Tabla No. 3
Bienestar material

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de Hipótesis
Trabajadores de área administrativa	25	67.64	0.34	2.06	Ho3
Trabajadores de área de producción	25	65.20			

Fuente: Escala de bienestar psicológico EBP.

Interpretación

Debido a que el valor de t (0.34) es menor al valor crítico de t (2.06) se acepta la hipótesis nula 3, por lo cual: No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar material, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Tabla No. 4
Bienestar laboral

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de Hipótesis
Trabajadores de área administrativa	25	75.84	1.06	2.06	Ho4
Trabajadores de área de producción	25	70.00			

Fuente: Escala de bienestar psicológico EBP.

Interpretación

Debido a que el valor de t (1.06) es menor al valor crítico de t (2.06) se acepta la hipótesis nula 4, que indica: No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar laboral, cuándo se compara el área administrativa y producción.

Tabla No. 5
Bienestar en relaciones con la pareja

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor crítico de t	Aceptación de Hipótesis
Trabajadores de área administrativa	25	67.72	2.18	2.06	Hi5
Trabajadores de área de producción	25	52.08			

Fuente: Escala de bienestar psicológico EBP.

Interpretación

Debido a que el valor de t (2.18) es mayor al valor crítico de t (2.06) se acepta la hipótesis de investigación 5, que indica: Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en relaciones con la pareja, cuándo se compara el área administrativa y producción.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue comparar el bienestar psicológico, del personal que labora en área administrativa y producción, aplicando el test escala de bienestar psicológico (EBP) por José Sánchez- Cánovas, utilizando la metodología estadística t de student.

De acuerdo a los resultados se determinó que no existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuando se compara el área administrativa y producción, esto debido a que el valor de t (1.12) es menor al valor crítico de t (2.06) por eso es aceptada la hipótesis de investigación Ho1. Asimismo se determinó que la media de área administrativa (78.20) y área de producción (72.48) son diferentes, por lo que se concluye que el área administrativa se encuentra con mejor nivel bienestar psicológico.

Basados en una muestra de 25 personas del área administrativa y 25 personas del área de producción.

En cuanto al bienestar psicológico del área administrativa 14 personas tienen un nivel alto y 11 personas un bajo nivel. El área de producción 15 obtuvieron un alto nivel de bienestar psicológico y 10 un nivel bajo.

Respecto a bienestar psicológico subjetivo en área administrativa 11 trabajadores cuentan con un alto nivel y 14 trabajadores con un nivel bajo. Del área de producción 15 alcanzaron un nivel alto y 10 un bajo nivel.

Para el bienestar material en el área administrativa 16 personas se encuentran en un nivel alto y 9 en un nivel bajo. En el área de producción 15 personas tienen un alto nivel y 10 personas un nivel bajo.

Relacionando el bienestar laboral en el área administrativa 17 personas se encuentran en un alto nivel y 8 en un nivel bajo. Para el área de producción 18 personas se encuentran en un nivel alto y 7 en un bajo nivel.

En relaciones con la pareja del área administrativa 15 personas poseen un alto nivel y 10 personas un nivel bajo y en el área de producción 14 personas tienen un alto nivel y 11 personas un nivel bajo.

Se cumplió con los objetivos ya que fue posible aplicar el cuestionario de escala de bienestar psicológico (EBP) y se analizaron los resultados de bienestar psicológico en trabajadores del área administrativa y producción.

Morales, (2011), su investigación se centró en estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana a término indefinido y trabajadores contratados por medio de una temporal con una muestra de 37 sujetos escogidos aleatoriamente, todos ellos trabajadores pertenecientes a la empresa productora de arroz Montecarlo; concluyó que los resultados obtenidos no evidenciaron una diferencia estadísticamente significativa en el bienestar

psicológico de los trabajadores, encontrando similitud con los resultados estadísticos presentados por la autora de esta investigación con población distinta.

Sánchez, (2011), se interesó por estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera; la muestra estuvo conformada por 150 empleados hombres y mujeres de la ciudad de San Lorenzo; el instrumento que utilizó fue cuestionario de bienestar psicológico; Concluyó cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológico por lo cual difiere con los resultados de esta investigación.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- Se aceptan las hipótesis de investigación bienestar psicológico (Ho1), bienestar psicológico subjetivo (Ho2), bienestar material (Ho3), bienestar laboral (Ho4) y bienestar en relaciones con la pareja (Hi5).
- No existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuando se compara el área administrativa y producción. Debido a que el valor de t (1.12) es menor al valor crítico de t (2.06). aceptándose la hipótesis de investigación Ho1, Ho2, Ho3, Ho4.
- Si existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05 % en bienestar psicológico, cuando se compara el área administrativa y producción. Debido a que el valor de t (2.18) es mayor al valor crítico de t (2.06). se aceptada la hipótesis de investigación Hi5.
- Del total de la muestra 25 trabajadores del área administrativa, 14 (56%) presentan un nivel alto en bienestar psicológico, 11 (44%) un mejor nivel en bienestar psicológico subjetivo, 16 (64%) presentan un nivel alto en bienestar material, 17 (68%) un mejor nivel en bienestar laboral y 15 (60%) nivel alto en relaciones con la pareja.
- El total de la muestra 25 trabajadores del área de producción, 15 (60%) presentan un nivel alto en bienestar psicológico, 15 (60%) un mejor nivel en bienestar psicológico subjetivo, 15 (60%) presentan un nivel alto en bienestar material, 18 (72%) un mejor nivel en bienestar laboral y 14 (56%) nivel alto en relaciones con la pareja.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- Solicitar a la institución, brindar una orientación psicológica a los trabajadores de área administrativa y producción, abordando el tema de bienestar psicológico, para que conozcan cómo influye en su vida personal, laboral y en su entorno.
- Destacar la importancia del tema bienestar psicológico en futuras investigaciones de libre acceso, para fortalecer el conocimiento, con el fin de contribuir al fortalecimiento del clima laboral y personal.
- A los profesionales de la salud mental e instituciones evaluar de manera recurrente el bienestar psicológico, integrando actividades de análisis y superación personal para promover las relaciones laborales.
- Incentivar por medio de capacitaciones al personal en el ámbito del bienestar psicológico abarcando sus cuatro áreas de manera integral con el fin de beneficiar al trabajador y el clima laboral de la entidad.
- Implementar una estrategia con actividades de recreación y deportivas que provean relajación y bienestar psicológico al trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012). Psicopatología del trabajo. (Primera Edición). Madrid: Universidad nacional de educación a distancia.

Ansa, M. (2008). Economía y Felicidad, acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo. San Sebastián: Donostia.

Cabero, M. (2015). El bienestar emocional. (primera edición). Barcelona: Oberta UOC Publishing, S.L.

Casullo & Brenlla (2002). Evaluación del bienestar psicológico, en Iberoamérica, (primera edición). Texas: Casullo.

Correa, F (2009). Administración. Buenos Aires: El Cid.

Dejours, Gernet (2014). Psicopatología del trabajo. (Primera Edición). Francia: Miño y Dávila.

Díaz, J. (2003). Prevención de los conflictos de pareja. Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A..

Estrada, Y (2011). Metodología para el bienestar laboral. España: Casa Española.

Garduño, Salinas & Rojas (2005). Calidad de vida y Bienestar subjetivo en México. (Primera Edición). Puebla: editorial Plaza y Valdéz, S.A. de C.V.

Hurtado J. (2010). Guía para la comprensión holística de la ciencia. Universidad Nacional Abierta, San Bernardino, Venezuela.

Jimenez, Castro y Brenes (2009), Productividad, Buenos Aires: El Cid.

Mendenhall, J. Beaver y M. Beaver (2010). Introducción a la probabilidad y estadística. (Décima tercera edición) Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., Ciudad de México.

Planas, P. (2016). La conexión emocional de la pareja. (primera edición). Barcelona: Octaedro.

Quijano, A. (2009). Sistema de producción. Buenos Aires: El Cid.

Sánchez, C. (2013). Escala de Bienestar Psicológico. Madrid: Tea.

Sánchez, M. (2014). Administración 1. México: Patria.

Tesis

García C. (2006). Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia gineco-obstétrica. Tesis de Licenciatura en Obstetricia y Puericultura, Universidad Austral de Chile, Chile.

Martínez, A. (2014). Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada. Tesis de Licenciatura en Psicología clínica, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Martínez, Anabella (2013). Bienestar psicológico de los trabajadores del hospital nacional de salud mental. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Mariano Gálvez, Guatemala.

Morales, Lucero (2011). Bienestar psicológico en mujeres y hombres profesionales solteros entre 30 y 40 años. Tesis de Licenciatura en Psicología clínica, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Morales, Sandra (2011). Estudio comparativo del bienestar psicológico y tipos de contratación en una empresa colombiana. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Noriega, G. (2012). Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias. Tesis de Licenciatura en Psicología clínica, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Orozco A. (2009). Estudio comparativo del nivel de bienestar psicológico entre hombres y mujeres trabajadores de la generación eléctrica de Escuintla. Tesis de Licenciatura en Psicología clínica, Universidad Mariano Gálvez, Guatemala.

Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Tesis de Licenciatura en Psicología clínica, Universidad Abierta Interamericana, Santa Fe, Argentina.

Revistas

Cuadra, L. (2003). El bienestar subjetivo, hacia una psicología positiva. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, 12 (1), 84-85.

Mariñelarena, L. (2008). Recepción y desarrollo de la psicología positiva en la universidad de Buenos Aires. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica de la Asociación para el avance de la Ciencia Psicológica de Buenos Aires, Argentina. 4(2), 79.

Oramas, A. (2007). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. Revista de Psicología del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Ciudad de la Habana, 7(6), 3.

Sfeir, A. (2004). Reconciliar la economía materialista con la espiritualidad, el gran desafío del nuevo milenio, Revista de la Universidad Bolivariana, Santiago de Chile. 3(8), 6.

ANEXOS

José Sánchez-Cánovas

EBP

Escala de
**BIENESTAR
PSICOLÓGICO**



Manual

