

Bienestar en la Organización, estudio de caso Universidad Tecnológica

Well-being in the Organization, case study Technological University

Miriam Sarrelangue Sanabria

Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea

Resumen

El bienestar integral de una persona es algo poco considerado dentro del ámbito laboral, sin embargo, con los avances en la psicología positiva y el estudio de modelos del bienestar, podemos apreciar su importancia no solo para el individuo y su salud física y mental, si no para el ámbito laboral, debido a que las organizaciones se ven impactadas por las personas y todo lo que ellas conforman. Por tal motivo, los ejecutivos y líderes deben incorporar programas que procuren el bienestar de sus colaboradores y trabajar por llegar a ser una "organización saludable". En esta investigación, podrás apreciar una propuesta para trabajar en el bienestar personal dentro de cualquier ámbito laboral, con el fin de impactar de forma positiva el clima laboral y, así mismo, la productividad en la empresa. Se realiza la propuesta dentro de una investigación mixta tomando el estudio de un caso dentro de una Universidad Tecnológica.

Palabras clave: bienestar, salud, clima laboral.

Abstract

The integral well-being of a person is something little considered within the workplace, however, with advances in positive psychology and the study of models of well-being, we can appreciate its importance not only for the individual and their physical and mental health, but for the workplace, because organizations are impacted by people and everything they make up. For this reason, executives and leaders must incorporate programs that seek the well-being of their employees and work to become a "healthy organization." In this research, you will be able to appreciate a proposal to work on personal well-being within any work environment, in order to positively impact the work environment and, likewise, productivity in the company.

Keywords: well-being, health, work environment.

Introducción

En una era donde el capital humano es indispensable para tener eficiencia y eficacia en cualquier organización, resulta indispensable para los líderes darse cuenta de lo qué es y representa una persona, observar y considerar todas sus dimensiones para aprovechar los talentos y potencialidades.

El ser humano considerado como un ser único e integral tiene un gran valor y potencial que puede ser aprovechado en el ámbito laboral. Pero, para lograrlo deben ser conscientes de todo lo que engloba cada ser humano, conocerlo, entenderlo, comprenderlo y apoyarlo para que pueda ir hacia su crecimiento y desarrollo.

La organización como fuente de aprendizaje y beneficio social debe trabajar por las personas, en este caso procurando su bienestar integral.

Las organizaciones más humanas, serán las organizaciones del futuro, las 10 empresas con las mejores prácticas de capital humano, destacando el reconocimiento de la OCCMundial como empresas innovadoras en sus prácticas para desarrollar y retener al mejor talento humano, procurando la estrategia de su negocio y en beneficio de la rentabilidad de la empresa, algunos ejemplos son: Copachisa Constructora, Grand Palladium: Hotel & Resorts, Grupo Brisas, Grupo Cristal, The Estée Lauder Companies, OfficeMax, SSL Digital, Volkswagen: Group Academy México. (*Las 10 Empresas Con las Mejores Prácticas de Capital Humano, 2018*)

Identificación del problema

El capital humano definido como el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, actitudes y valores que tiene una persona, se ha convertido en un factor sumamente importante para las organizaciones, debido a que el talento humano es la principal fuente de diferenciación y ventaja competitiva para las empresas.

Ante un mundo globalizado, aunado al auge de la tecnología se ha incrementado la competitividad, hoy en día los negocios compiten con gran calidad y a nivel internacional; por tal motivo, comprenden y determina que el capital humano es la clave para ser innovadores y diferentes ante la competencia. Las gerencias de capital humano son áreas estratégicas que procuran captar, desarrollar y retener el capital humano necesario para cumplir con los objetivos y planes.

Los líderes, por lo tanto, se esfuerzan por establecer estrategias que les ayuden a contar con las mejores personas, sin duda, una clave importante es trabajar por el bienestar integral de las personas y con su salud integral, la Nueva Escuela Mexicana. (2025, 1 junio), explica qué es la Salud de acuerdo con el concepto de la OMS: La salud es un estado de bienestar físico, emocional y social de un individuo. El bienestar integral incluye: salud física, emocional, mental y desde luego la capacidad de adoptarlos al entorno y a situaciones diversas.

El bienestar integral potencializa los talentos de cada persona y la hace única e inimitable. Una persona sana puede desempeñarse mucho mejor dentro del ámbito laboral, tendrá mejor energía y se podrá relacionar mejor con todos los que le rodean favoreciendo el trabajo en equipo y la productividad de la empresa, además de contribuir favorablemente en su entorno.

Para García (2014), el bienestar visto desde la Psicología Positiva apunta hacia el crecimiento y la autorrealización de la persona.

El autor señala que tener una salud positiva incluye un sentido de bienestar físico, ausencia de síntomas de pesadez, sentido de durabilidad, resistencia y confianza en el propio cuerpo, así como optimismo, alto nivel de satisfacción vital, emoción positiva, mínima y adaptativa emoción negativa, alto sentido de compromiso y satisfacción vital.

Además de los beneficios personales, el bienestar integral de los empleados lleva a un efecto positivo el ambiente de trabajo como: un clima laboral positivo, incrementos de la productividad, es así que resulta un elemento primordial para una organización el promover la salud integral de sus colaboradores, con el fin de contribuir en su bienestar integral y por lo tanto contar con capital humano eficiente, eficaz y efectivo que lleve a la empresa a cumplir de la mejor forma los objetivos establecidos.

Dentro de la cultura occidental, hay poca tendencia hacia la parte humana, las organizaciones se enfocan más en la productividad, en las ventas y en las ganancias, buscando estrategias, materiales, financieras, etc. y dejando detrás aspectos como la salud física y emocional, la inteligencia emocional, el estrés y el clima laboral y en el peor de los casos tomando estilos de trabajo agobiadores y liderazgos con prácticas negativas.

Marco teórico

Gaxiola & Palomar (2016), explica que Martin Seligman, quién fue presidente de la American Psychological Association (APA) fue el primero en proponer el enfoque de psicología positiva, la cual contemplaba el estudio del bienestar psicológico y los efectos del optimismo; es así, que la psicología positiva nació en 1998. Aunque años atrás ya existían investigaciones sobre el bienestar subjetivo. Csikszentmihalyi, dedicó más de 20 años al análisis de la felicidad, las experiencias de flow (fluir) y la creatividad y el Dr. Edward Diener, conocido como el “padre” del estudio de la felicidad, también dedicó sus investigaciones al bienestar subjetivo y la satisfacción de vida.

Vázquez (2022), por su parte define a la salud, de acuerdo con el enfoque de la OMS como:

“La salud es un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía”. “La salud es un recurso de la vida cotidiana, no el objetivo de la vida. Es un concepto positivo que subraya los recursos sociales y personales, así como las capacidades físicas”.

La salud integral influye en la calidad de vida de las personas, Fernández, Fernández & Cieza (2010), mencionan que la calidad de vida es “la correlación entre un nivel de vida objetivo y su valoración subjetiva (satisfacción, bienestar)”. La calidad de vida se asocia con el: estado de salud, función física, bienestar físico, adaptación psicosocial, bienestar general, satisfacción con la vida y felicidad.

Puntualizando, la calidad de vida es el conjunto de condiciones que contribuyen a hacer más agradable y valiosa la vida, es el grado de felicidad o satisfacción disfrutado por una persona, dando mayor énfasis en su salud integral. La calidad de vida se relaciona entonces con el bienestar subjetivo.

Vázquez (2022), explica que tener un buen óptimo de salud integral no es sólo la ausencia de enfermedades sino en disfrutar de todas las capacidades y recursos que una persona tiene y que pueden usar para su crecimiento y desarrollo.

Es Vázquez (2022), quien basado en la teoría de Antonovsky (1987) conocida como “teoría salutógena humana” explica que es necesario reconocer que la enfermedad no es lo opuesto a la salud positiva y, por lo tanto, es más conveniente enfocarse en los factores salutógenos que causan o mantienen la salud positiva.

Modelos del Bienestar

De acuerdo con Vázquez (2022), el objetivo de la psicología positiva es dar un impulso al aspecto positivo, aplicado a las organizaciones se estudiará por medio de modelos de bienestar.

Modelo de Jahoda

Sustentado en las investigaciones de María Jahoda en 1958, está centrado en la salud mental positiva, tomando en cuenta la salud física y aspectos sociales.

Este modelo considera los siguientes criterios, que intentan dar respuesta a: ¿cuáles son los componentes de la salud mental positiva? De acuerdo con la autora son:

Tabla 1. Características de la salud mental positiva según Jahoda (1958)

Criterios	Dimensiones
1. Actitudes hacia sí mismo	<ul style="list-style-type: none">• Accesibilidad del yo a la conciencia• Concordancia yo real-yo ideal• Sentimientos hacia uno mismo (Autoestima)• Sentido de identidad
2. Crecimiento, desarrollo y autoactualización	<ul style="list-style-type: none">• Motivación general hacia la vida• Implicación en la vida
3. Integración	<ul style="list-style-type: none">• Equilibrio de las fuerzas psíquicas (equilibrio aspectos conscientes, preconcientes e inconscientes)• Visión integral de la vida• Resistencia al estrés
4. Autonomía	<ul style="list-style-type: none">• Autorregulación• Conducta independiente
5. Percepción de la realidad	<ul style="list-style-type: none">• Percepción no distorsionada• Empatía o sensibilidad social
6. Control ambiental	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de amar• Adecuación en el amor, el trabajo y el juego• Adecuación en las relaciones interpersonales• Eficiencia en el manejo de demandas situacionales• Capacidad de adaptación y ajuste• Eficiencia en resolución de problemas

Fuente: Vázquez, (2022, p. 24).

Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

De acuerdo con Vázquez (2022), Edward Deci y Richard Ryan desarrollaron su teoría basada en los principios humanistas: La teoría de la autodeterminación. Sus planteamientos se basan en una de las premisas básicas del humanismo: el bienestar es fundamentalmente la consecuencia de un funcionamiento psicológico óptimo (Rogers, 1963), y no tanto de la frecuencia de experiencias placenteras.

La teoría de la autodeterminación afirma que el funcionamiento psicológico sano, requiere:

- a) Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas.
- b) Sistema de metas congruente y coherente.

Según esta teoría, las necesidades básicas de vinculación, competencia y autonomía son nutrientes esenciales para el bienestar psicológico (Deci y Ryan, 2000).

Modelo del Bienestar Psicológico de Ryff

Carol Ryff, sustentó sus estudios en las propuestas de: Maslow, Rogers, Allport, Jung y Jahoda. Construyó un modelo que incluye aspecto de funcionamiento humano óptimo. Considera al bienestar psicológico a partir de elementos no hedónicos, es decir, no incluye emociones positivas o de placer como un predictor en sí mismo del funcionamiento psicológico óptimo sino más bien como una consecuencia.

El modelo Ryff incluye 6 dimensiones para la salud mental y que contribuyen con un funcionamiento óptimo.

Tabla 2. Dimensiones propuestas en el modelo de bienestar de Carol Ryff

Dimensión	Nivel óptimo	Nivel deficitario
Control ambiental	<ul style="list-style-type: none">● Sensación de control y competencia● Control de actividades● Saca provecho de oportunidades	<ul style="list-style-type: none">● Sentimiento de indefensión● Locus externo generalizado● Sensación de descontrol

	<ul style="list-style-type: none"> ● Capaz de crearse o elegir contextos 	
Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensación de desarrollo continuo ● Se ve a sí mismo en progreso ● Abierto a nuevas experiencias ● Capaz de apreciar a nuevas personas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensación de no aprendizaje ● Sensación de no mejora ● No transferir logros pasados al presente
Propósito en la vida	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos en la vida ● Sensación de llevar un rumbo ● Sensación de que el pasado y el presente tiene futuro 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensación de estar sin rumbo. ● Dificultades psicosociales ● Funcionamiento premórbido bajo
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ● Capaz de resistir presiones sociales ● Independiente y tiene determinación ● Regula su conducta desde adentro ● Autoevalúa con sus propios criterios 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bajo nivel de asertividad ● No mostrar preferencias ● Actitud sumisa y complaciente ● Indecisión
Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> ● Actitud positiva hacia uno mismo ● Acepta aspectos positivos y negativos ● Valora positivamente su pasado 	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfeccionismo ● Más uso de criterios externos
Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones estrechar y calidad con otros ● Le preocupa el bienestar de los demás ● Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Déficit de afecto, intimidad y empatía

Fuente: Vázquez (2022, p. 28).

Modelo de Bienestar y Salud Mental de Keyes

Vázquez (2022), explica que Corey Keyes propuso un modelo de dimensiones del bienestar, sustentado en el modelo de Ryff, lo complementa para incluir aspectos hedónicos reconocidos como: "bienestar social".

En su modelo se distinguen tres diferentes ámbitos para operativizar la salud mental positiva:

- a) Bienestar emocional (afecto y satisfacción vital).
- b) Bienestar psicológico (propuestas del modelo de Carol Ryff).
- c) Bienestar social (modelo de Keyes).

Dentro del Modelo de Keyes, el bienestar social expresa en qué medida el contexto social y cultural influye a la persona, o bien representa un entorno nutriente y satisfactorio. El contexto y la cultura afecta a la percepción de satisfacción individual y también impactan a las personas en la forma en que juzgan el estado de salud de los demás.

De acuerdo con el modelo, existen 5 dimensiones en el ámbito del bienestar social:

1. Coherencia social. Percibir que el mundo social es coherente y predecible.
2. Integración social. Sentirse parte de la sociedad y apoyado y con elementos a compartir.
3. Contribución social. Percepción de que uno contribuye a la mejora de la sociedad.
4. Actualización social. Sensación de que la sociedad es elemento que crece y se desarrolla permitiendo el crecimiento y la actualización.
5. Aceptación social. Actitudes benévolas y positivas hacia la gente. Sentir que el mundo no es un lugar agradable.

Modelo de las tres vías de Seligman

Vázquez (2022), comenta que en el año 2003 Martin Seligman enfocado en el estudio del bienestar, determinó tres dimensiones que llevan al bienestar: la vida placentera, que incluye sentir emociones positivas sobre el pasado, el presente y el futuro; la vida comprometida, que se enfoca en práctica diaria de las fortalezas personales y la vida significativa, que incluiría el sentido vital y el cumplimiento de objetivos.

La propuesta de Martin Seligman da énfasis en el desarrollo de la vida comprometida y cómo la vida significativa puede tener un mayor impacto en la vida placentera para la construcción del bienestar.

Justificación

El mundo ha cambiado, un suceso reciente la pandemia del covid-19, sin duda marco un precedente sobre la importancia de conservar la salud en las personas y cómo esta impacta en los resultados de las empresas.

Las tendencias apuntan hacia trabajar con la salud integral de las personas, ya lo menciona Arenas (2019), en su artículo *Odisea 2020/30: tendencia hacia lo saludable*, donde hace énfasis en cómo el concepto de salud debe llevarse a las organizaciones, recalca que es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 de la UNESCO: *“garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”* las personas dedican gran parte del tiempo al trabajo, así que la organización debe contribuir a conservar la salud física y mental de todos los que en ella participan.

Arenas (2019), menciona que la Organización Mundial de la Salud define el Entorno de Trabajo Saludable como *“Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”*. Esta definición de la OMS contempla: hábitos de salud (estilos de vida), factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo) y establecer relaciones con la sociedad. Lo cual se puede traducir en grandes beneficios no solo para las personas sino para las organizaciones.

Así mismo, Arenas (2019), explica que, en diferentes eventos dentro de la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2019, se propuso un estudio denominado *“Tendencias en Dirección de Personas en una Sociedad Digitalizada”* donde identificó 7 tendencias, entre ella se destacó un enfoque *“humanista”*, así como la Gestión del Talento mediante la diversidad generacional y caminar hacia organizaciones saludables.

Una persona nunca podrá dar lo mejor de si misma si se siente amenazas o esta asustada, un entorno tóxico, genera enfermedades como el estrés el cual eleva los niveles de cortisol y azúcar en la sangre, afectando la salud de forma significativa y por lo tanto se impactan los resultados en el ámbito de trabajo, es decir inevitablemente bajará la productividad. En este sentido queda claro que una persona desmotivada rinde menos.

Por ejemplo, en España existen certificaciones, como el modelo de Empresa Saludable de AENOR que persigue la salud en las empresas, con el fin de mejorar el bienestar y la satisfacción en el puesto de trabajo.

Por su parte, Business, School, (2021), menciona que el bienestar de los empleados debe ser prioridad en cualquier empresa. El capital humano, es lo más valioso, son quienes desarrollan los planes y cumplen los objetivos.

Para ser una Organización Saludables, Business, School (2021), dice que las empresas deben invertir recursos para mejorar el bienestar y la productividad de sus empleados y que consideran los siguientes elementos:

- a) Planes que promueven el bienestar de las personas dentro de la organización.
- b) Espacio físico que procura la salud y la seguridad de las personas.
- c) Ambiente psicosocial sano.
- d) Cultura organizacional saludable y positiva.
- e) Sostenibilidad del ambiente de trabajo.
- d) Normativas de riesgos y seguridad laboral.

Por último, cabe destacar el caso de Bután un país de oriente que calcula el llamado “índice de Felicidad Nacional Bruta” su política nacional está guiada por el retorno en términos de felicidad de sus habitantes La renta per cápita se ha multiplicado por siete desde 1980, hasta los 2.800 dólares al año.

Durante el reinado de Jigme Singye Wangchuck, su país sufría pobreza. El joven monarca afrontó la crisis creando el índice de Felicidad Nacional Bruta (FNB), un registro que mide la felicidad de los butaneses, más allá de su situación económica.

Felipe (2019) cuenta que Bután, ubicada en la cordillera del Himalaya, al sur de China y al norte de la India, tiene un sistema de gobierno es una monarquía parlamentaria, en la que la máxima autoridad es el rey, aunque el poder ejecutivo reside en un gobierno elegido por sufragio universal.

El modo de vida de este país se debe a la filosofía budista, lo que se traduce en la importancia de la felicidad y el bienestar, poniendo en segundo plano los bienes materiales.

Es así, que la política de Bután se sustenta en la búsqueda de la felicidad. El beneficio no se ha reflejado en los índices, pero en la situación económica sí se puede apreciar la mejora. (Felipe, 2019)

Como se puede apreciar las tendencias en el mundo apuntan hacia procurar una vida saludable, es por tal motivo y considerando un enfoque sostenible, que cualquier tipo de organización, debe contar con planes que contribuyan con la salud y el bienestar integral de las personas que colaboran en ellas, el participar en ello traerá grandes beneficios para el individuo, la empresa y la sociedad en general.

Pregunta de investigación

¿De qué forma el bienestar integral de una persona contribuye dentro del ámbito laboral a lograr los objetivos de la organización de forma eficiente y eficaz, procurando el desarrollo y crecimiento tanto individual como organizacional?

Objetivos

Analizar la forma en que el bienestar integral de los empleados dentro de una organización contribuye de forma positiva y significativa en el logro de los propósitos y planes de las organizaciones.

Hipótesis

El bienestar integral de una persona influye de forma positiva y significativa en el ámbito laboral, las personas al sentir mejor y plenos están en posibilidades de dar lo mejor de sí mismo para trabajar de forma eficiente y eficaz y contribuir al logro de los objetivos organizacional; por lo tanto, aportando a incrementar los resultados en la empresa.

Definición de las variables

- Variable independiente: bienestar individual
- Variable dependiente: productividad de la empresa
- Variable de confusión: pensamiento y creencias

Tipo de estudio

El estudio se considera una investigación mixta, en cuanto al enfoque cuantitativo, el diseño es cuasi experimental, debido a que es un estudio donde los participantes de la muestra (docentes del turno matutino de la carrera de administración de una universidad tecnológica) no se seleccionaron de forma aleatoria, por el contrario, se establecieron criterios que debían cubrir para participar en la investigación, como se muestra a continuación:

Identificación inicial de la muestra

Puesto	Total, división de administración	Total, división de administración turno matutino
Profesor de tiempo completo	16	9
Profesor de asignatura Turno Matutino	41	26
Profesor de asignatura Turno mixto	19	17
Total	76	52

El proyecto se enfocará en el siguiente perfil:

1. Profesores de la división de administración turno matutino
2. Rango de edad de 40 hasta 60 años
3. Sexo indistinto
4. Estado civil indistinto
5. Percepción del estado de salud física, solo como referencia de comparación para el estudio, sin embargo, se tendrá preferencia por las personas con mala o regular percepción de buena salud.
6. Percepción del estado de salud emocional, solo como referencia de comparación para el estudio, de igual forma se tendrá preferencia por las personas con regular o mala percepción de la salud emocional.
7. Percepción de estrés, se beneficiará a las personas con un grado de estrés de regular a malo.
8. Tiempo destinado al descanso y la relajación.
9. Expresión de no querer participar en el estudio.

Cuestionario de delimitación de la muestra

Ítem	Opciones
1. Género	a. Masculino b. Femenino c. Otros
2. Edad	a. Menos de 30 años b. De 30 a 39 años c. De 40 a 50 años d. De 51 a 60 años e. Más de 60 años
3. Percepción del estado de salud física	a. Bueno b. Regular c. Malo
4. Percepción del estado de salud emocional	a. Bueno b. Regular c. Malo
5. Percepción de estrés	a. Normal b. Regular c. Malo
6. Tiempo destinado al descanso y la relajación sin considerar horas de sueño	a. 2 horas b. 1 hora c. Ninguno
7. Participación en el estudio	a. Si b. No

Posterior al cuestionario se determinó una muestra de 28 personas.

La metodología utilizada es descriptiva, debido a que se trata de observar el comportamiento de los individuos y de las diferentes variables establecidas para posteriormente registrar tanto los datos cualitativos como los cuantitativos.

La investigación cuasi experimental es parte de la investigación experimental y el estudio de observación. Sin embargo, no tiene el control total de las variables o del contexto que rodea al sujeto, solo se pretende comprender el comportamiento de los empleados de una organización; a través de la aplicación de instrumentos de medición, el propósito será proponer un Taller de Bienestar, con el fin de que los líderes en las organizaciones tengan una opción para contribuir con el bienestar de sus empleados.

En cuanto al enfoque cualitativo, el diseño es etnográfico, debido a que se quiere comprender el comportamiento de los empleados de una organización.

Cortés (2021), comentan que la investigación etnográfica tiene características inductivas que hace uso de una serie de métodos como la observación, la entrevista y el grupo focal (focus group). Requiere del contacto directo con la población dentro de su contexto, para estudiar lo que sucede, reacciona, hace o su comportamiento.

El tipo de estudio es correlacional, corte transversal, no experimental, debido a que el objetivo es evaluar la relación entre dos variables: (bienestar y productividad en la organización).

Instrumentos utilizados

1. Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8)

Evalúa dos componentes del bienestar subjetivo: satisfacción con la vida y afecto positivo. (anexo 1)

2. La escala más utilizada para medir el Bienestar Subjetivo (BS) en jóvenes y adultos es la **SWLS** por sus siglas en inglés (Satisfaction with Life Scale), de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), la cual evalúa los aspectos cognitivos del bienestar, con un factor, cinco reactivos y siete opciones de respuesta. (anexo 2)

3. **Escalas de Afecto Positivo y Afecto Negativo (PANAS)**, de Watson & Tellegen (1988)
Consta de 20 reactivos formados por palabras que describen diferentes emociones y sentimientos; las opciones de respuesta evalúan qué tan presentes han estado en diferentes etapas de la vida personal. (anexo 3)

Tratamiento de los datos

Dentro del estudio de una muestra de 28 personas, se aplicó en primer lugar el cuestionario de:

Dentro del estudio de una muestra de 28 personas, se aplicó en primer lugar el cuestionario de:

1. Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8). Calleja, N. & Mason, T (2020)

El cual evalúa dos componentes del bienestar subjetivo: satisfacción con la vida y afecto positivo lo que permitió observar el grado de percepción de bienestar en las personas. Es la escala más utilizada para medir el Bienestar Subjetivo (BS) en jóvenes y adultos.

En esta primera tabla se muestran los resultados resumidos del aspecto satisfacción de vida de acuerdo a la escala 5 totalmente satisfecho 1 totalmente insatisfecho se aprecia un porcentaje del 71% que están satisfechos con su vida personal y un 60% que expresaron sentirse felices, cabe destacar que el 58% manifiesta un grado menor a muy satisfecho con la parte de “mi vida es como quiero que sea” así mismo se apreció un porcentaje considerable del 35% de personas que no se sienten totalmente satisfechos con sus logros o con una vida interesante.

Tabla 37.

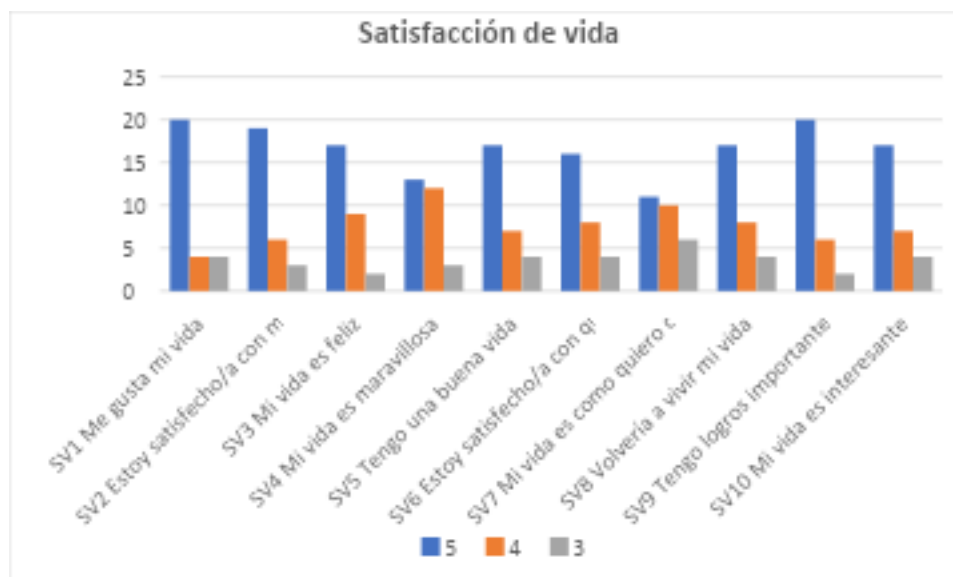
Satisfacción de vida (SV)

Respuesta	SV1 Me gusta mi vida	SV2 Estoy satisfecho/a con mi vida	SV3 Mi vida es feliz	SV4 Mi vida es maravillosa	SV5 Tengo una buena vida
5	20	19	17	13	17
4	4	6	9	12	7
3	4	3	2	3	4

Respuesta	SV6 Estoy satisfecho/a con quien soy	SV7 Mi vida es como quiero que sea	SV8 Volvería a vivir mi vida	SV9 Tengo logros importantes en mi vida	SV10 Mi vida es interesante
5	16	11	17	20	17
4	8	10	8	6	7
3	4	6	4	2	4

Gráfica 1.

Satisfacción de vida



En cuanto a la evaluación de afecto positivo se consideraron elementos relacionados con la percepción individual con la felicidad y el estado de ánimo, fue una evaluación y reflexión de la propia vida. El rango de “estoy de buenas” tiene un porcentaje de 50% muy satisfecho y 50% no tan satisfecho, las percepciones de mantuvieron en el 50% y 40% que también impactan el disfrute con la vida.

Tabla 38.

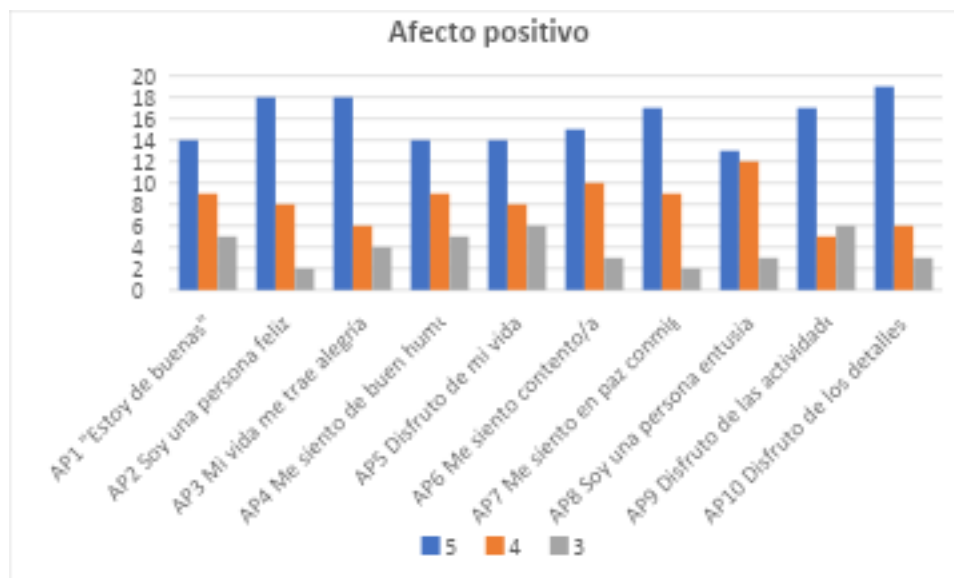
Afecto positivo (AP)

Respuestas	AP1 "Estoy de buenas"	AP2 Soy una persona feliz	AP3 Mi vida me trae alegría	AP4 Me siento de buen humor	AP5 Disfruto de mi vida
5	14	18	18	14	14
4	9	8	6	9	8
3	5	2	4	5	6

Respuestas	AP6 Me siento contento/a	AP7 Me siento en paz conmigo mismo/a	AP8 Soy una persona entusiasta	AP9 Disfruto de las actividades cotidianas que realizo	AP10 Disfruto de los detalles de la vida
5	15	17	13	17	19
4	10	9	12	5	6
3	3	2	3	6	3

Gráfica 2.

Afecto positivo



Posteriormente, se aplicó el instrumento:

2. Escalas de Afecto Positivo y Afecto Negativo (PANAS), de Watson, D., Clark., L., & Tellegen, A. (1988)

Consta de 20 reactivos formados por palabras que describen diferentes emociones y sentimientos; las opciones de respuesta evaluaron qué tan presentes han estado con respecto al ítem que se describió, se pudo observar que un porcentaje del 75% se encontró en un rango inferior al muy satisfecho en cuanto al entusiasmo por la vida y los demás rangos se encuentran entre el 50 y 60% inferiores a la satisfacción deseada como máxima.

Tabla 39.

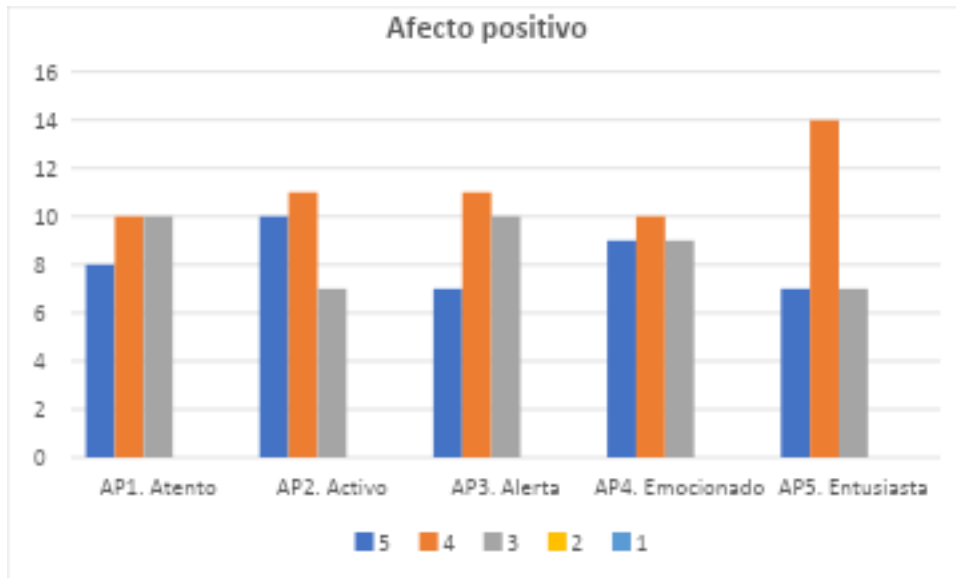
Afecto positivo PANAS

Items	AP1. Atento	AP2. Activo	AP3. Alerta	AP4. Emocionado	AP5. Entusiasta
5	8	10	7	9	7
4	10	11	11	10	14
3	10	7	10	9	7
2	0	0	0	0	0

1	0	0	0	0	0
---	---	---	---	---	---

Gráfica 3.

Afecto positivo PANAS



El mismo comportamiento del 50 / 50% de grado máximo de satisfacción contra la satisfacción media se observó con el afecto positivo, el cual consideró conceptos como la inspiración, el orgullo e interés con la vida, en esta parte también se pudo observar la energía que se tiene y se siente para con la vida, la cual no se encuentra en su rango máximo.

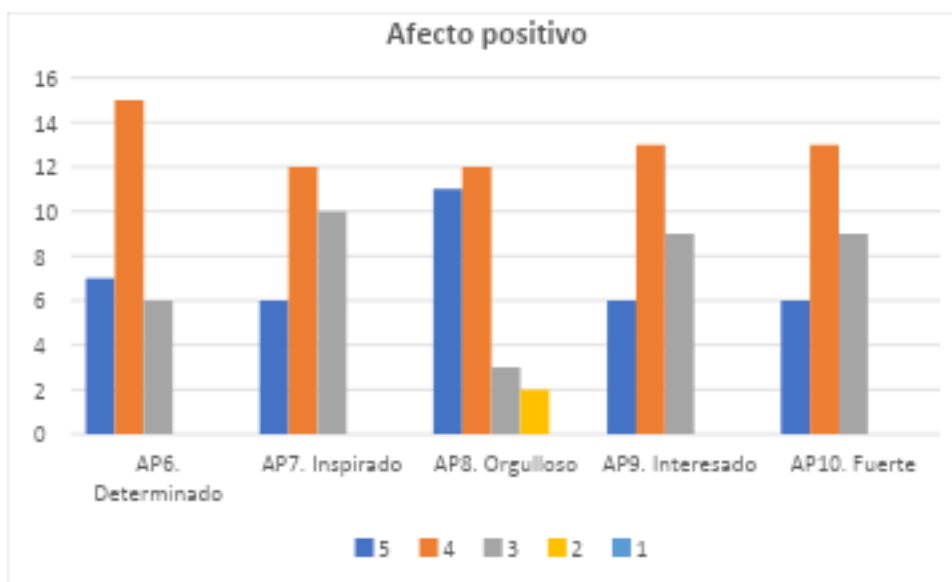
Tabla 40.

Afecto positivo (segunda parte) PANAS

Items	AP6. Determinado	AP7. Inspirado	AP8. Orgullosa	AP9. Interesado	AP10. Fuerte
5	7	6	11	6	6
4	15	12	12	13	13
3	6	10	3	9	9
2	0	0	2	0	0
1	0	0	0	0	0

Gráfica 4.

Afecto positivo (segunda parte) PANAS



Afecto negativo

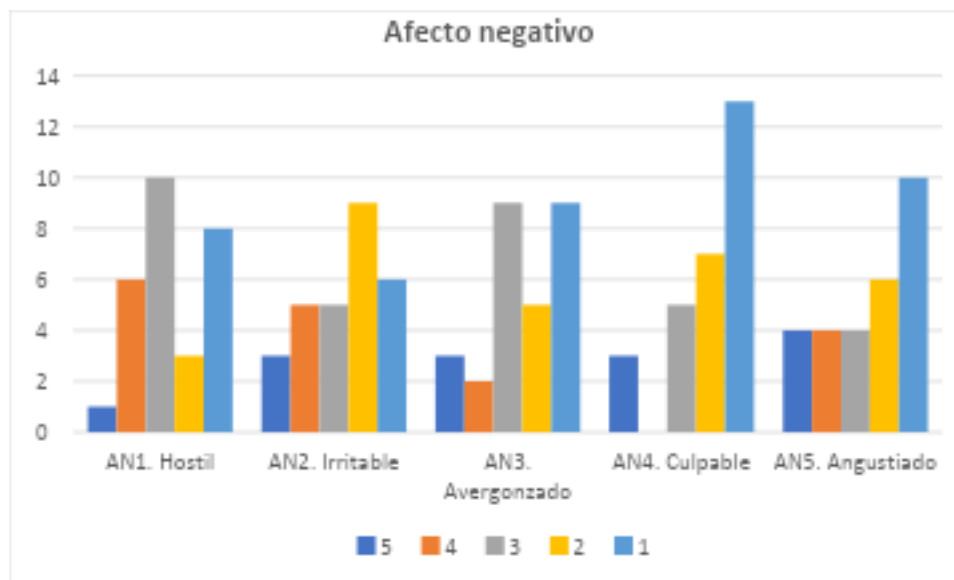
Dentro del afecto negativo se evaluaron elementos como la hostilidad, irritabilidad, la angustia y algunos otros sentimientos y emociones que provocan estados como la ansiedad o la depresión, en cuanto a la hostilidad resaltó un resultado en la media del nivel de satisfacción con un porcentaje de 64%, la parte culpable y angustiado se encuentran en el 42% de percepción, lo cual no representa un resultado deseable.

Tabla 41.

Afecto negativo PANAS

Ítems	AN1. Hostil	AN2. Irritable	AN3. Avergonzado	AN4. Culpable	AN5. Angustiado
5	1	3	3	3	4
4	6	5	2	0	4
3	10	5	9	5	4
2	3	9	5	7	6
1	8	6	9	13	10

Gráfica 5. Afecto negativo PANAS



En la segunda parte de la evaluación del afecto negativo se notó un porcentaje promedio del 40% de personas que se sienten molestas, con miedo o inquietud ante los desafíos de la vida, lo cual es un resultado no óptimo.

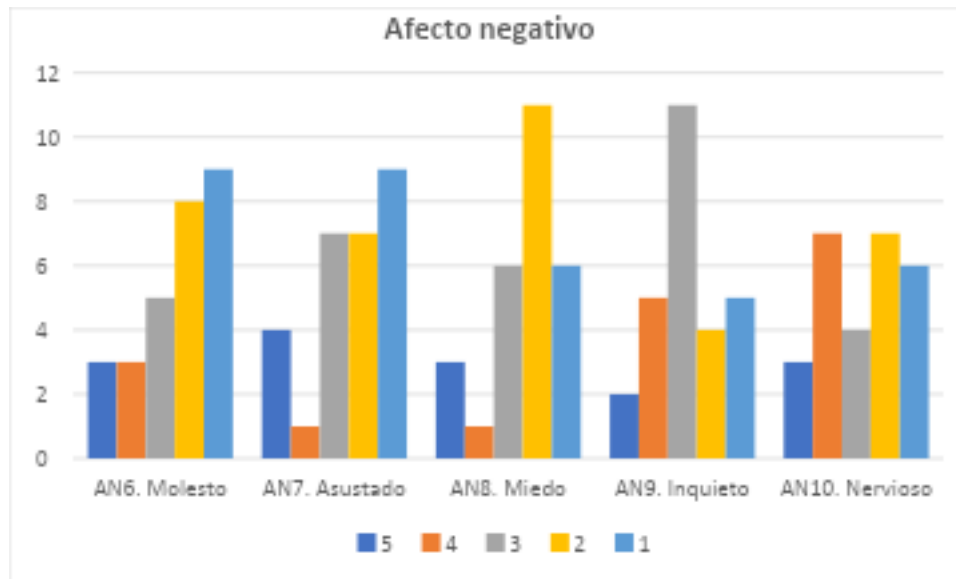
Tabla 42.

Afecto negativo (segunda parte) PANAS

Ítems	AN6. Molesto	AN7. Asustado	AN8. Miedo	AN9. Inquieto	AN10. Nervioso
5	3	4	3	2	3
4	3	1	1	5	7
3	5	7	6	11	4
2	8	7	11	4	7
1	9	9	6	5	6

Gráfica 6.

Afecto negativo (segunda parte) PANAS



El tercer instrumento **Bienestar subjetivo (BS) de Ryff** que evalúa los aspectos cognitivos del bienestar, con un factor, cinco reactivos y seis opciones de respuesta, fue aplicado posterior al TALLER DE BIENESTAR, con el fin de observar la percepción de las personas con respecto a los nuevos aprendizajes para el manejo del estrés, la ansiedad y las situaciones que representan desafíos con la vida.

Las dimensiones planteadas por Ryff (1995) en su escala son:

1. Autoaceptación
2. Relaciones positivas
3. Dominio del entorno
4. Autonomía
5. Propósito en la vida
6. Crecimiento personal

Autoaceptación

Este ítem midió la aceptación personal en cuanto al aspecto físico, personalidad y percepción de la satisfacción de vida, se encuentra en un punto promedio del 75% un resultado favorable.

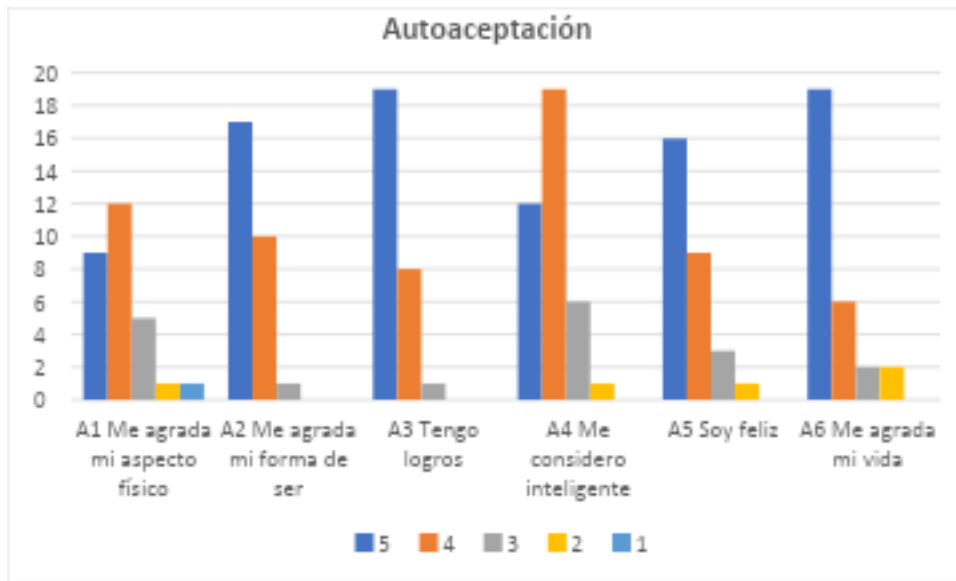
Tabla 43.

Autoaceptación

Item	A1 Me agrada mi aspecto físico	A2 Me agrada mi forma de ser	A3 Tengo logros	A4 Me considero inteligente	A5 Soy feliz	A6 Me agrada mi vida
5	9	17	19	12	16	19
4	12	10	8	19	9	6
3	5	1	1	6	3	2
2	1	0	0	1	1	2
1	1	0	0	0	0	0

Gráfica 7.

Autoaceptación



Relaciones positivas

En cuanto a las relaciones positivas se encontró un porcentaje positivo de buenas relaciones personales y manejo del conflicto, cabe hacer mención que en este sentido se incluyen todas las relaciones que se tienen en la vida y no solamente las relaciones laborales, sin embargo, se sabe que el manejo del conflicto impacta en los desafíos que

se enfrentan diario por ello se hace énfasis que el ámbito de trabajo abarca la mayor parte del día de una persona.

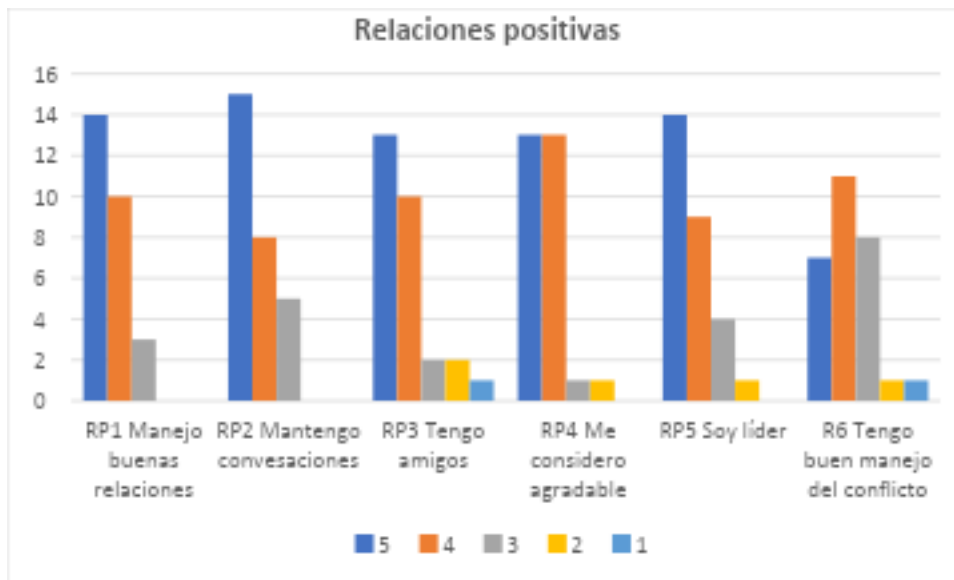
Tabla 44.

Relaciones positivas

Item	RP1 Manejo buenas relaciones	RP2 Mantengo conversaciones	RP3 Tengo amigos	RP4 Me considero agradable	RP5 Soy líder	R6 Tengo buen manejo del conflicto
5	14	15	13	13	14	7
4	10	8	10	13	9	11
3	3	5	2	1	4	8
2	0	0	2	1	1	1
1	0	0	1	0	0	1

Gráfica 8.

Relaciones positivas



Dominio del entorno

En cuanto a la parte de dominio del entorno y la habilidad de adaptación de las personas del estudio, en su mayoría manifestaron disposición a la colaboración y tuvieron

un resultado adecuado en los rubros de flexibilidad y adaptación para enfrentar nuevos desafíos.

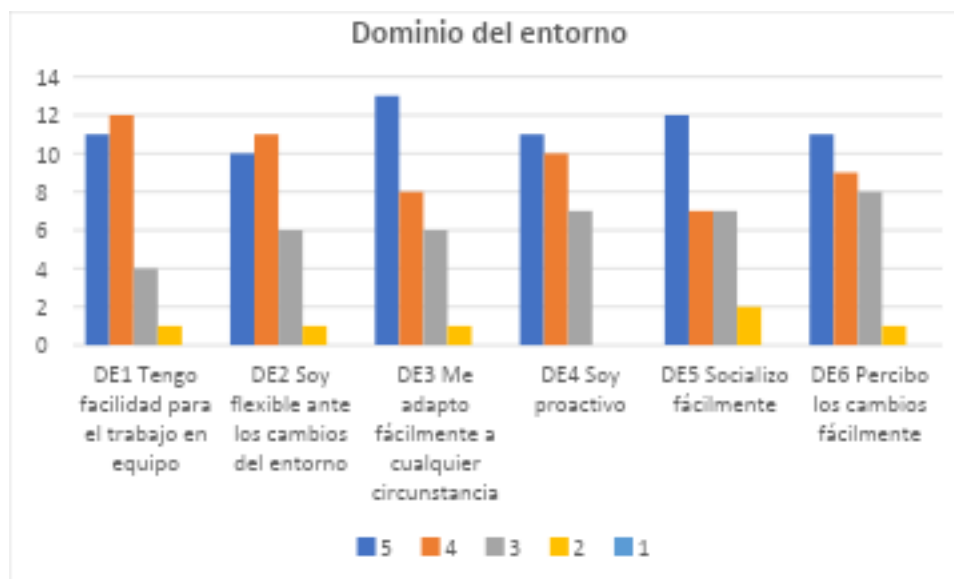
Tabla 45.

Dominio del entorno

Item	DE1 Tengo facilidad para el trabajo en equipo	DE2 Soy flexible ante los cambios del entorno	DE3 Me adapto fácilmente a cualquier circunstancia	DE4 Soy proactivo	DE5 Socializo fácilmente	DE6 Percibo los cambios fácilmente
5	11	10	13	11	12	11
4	12	11	8	10	7	9
3	4	6	6	7	7	8
2	1	1	1	0	2	1
1	0	0	0	0	0	0

Gráfica 9.

Dominio del entorno



Autonomía

En cuanto a la autonomía las personas evaluadas expresaron ser autosuficientes y con la facultad de tomar decisiones importantes para el rumbo de su vida.

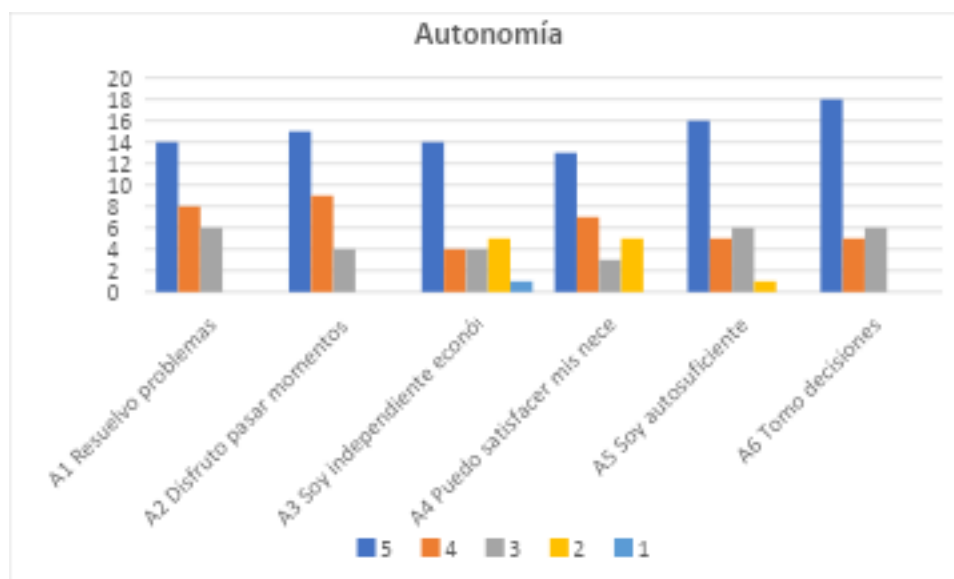
Tabla 46.

Autonomía

Item	A1 Resuelvo problemas	A2 Disfruto pasar momentos a solas	A3 Soy independiente económicamente	A4 Puedo satisfacer mis necesidades	A5 Soy autosuficiente	A6 Tomo decisiones
5	14	15	14	13	16	18
4	8	9	4	7	5	5
3	6	4	4	3	6	6
2	0	0	5	5	1	0
1	0	0	1	0	0	0

Gráfica 10.

Autonomía



Propósito de vida

Las personas encuestadas en su mayoría tuvieron un propósito de vida claro, sin embargo, se consideró que hace falta reforzar los aspectos de servicio que tiene relación con la misión en la vida y la motivación para realizar las cosas.

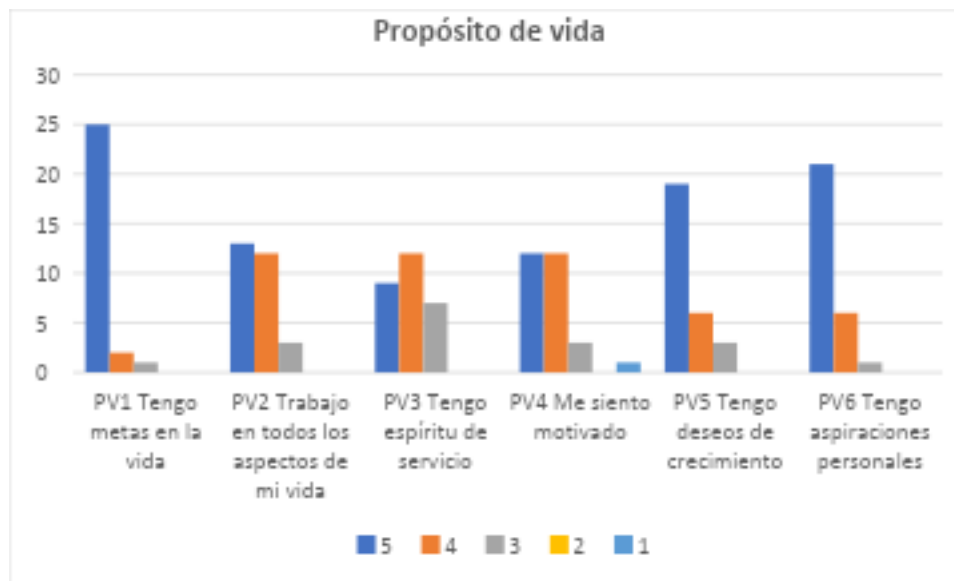
Tabla 47.

Propósito de vida

Items	PV1 Tengo metas en la vida	PV2 Trabajo en todos los aspectos de mi vida	PV3 Tengo espíritu de servicio	PV4 Me siento motivado	PV5 Tengo deseos de crecimiento	PV6 Tengo aspiraciones personales
5	25	13	9	12	19	21
4	2	12	12	12	6	6
3	1	3	7	3	3	1
2	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	1	0	0

Gráfica 11.

Propósito de vida



Crecimiento personal

Los participantes tuvieron una percepción aceptable de crecimiento ascendente en su vida, en este apartado se contemplaron ámbitos como el económico, profesional, espiritual, la mejora y el cumplimiento de metas.

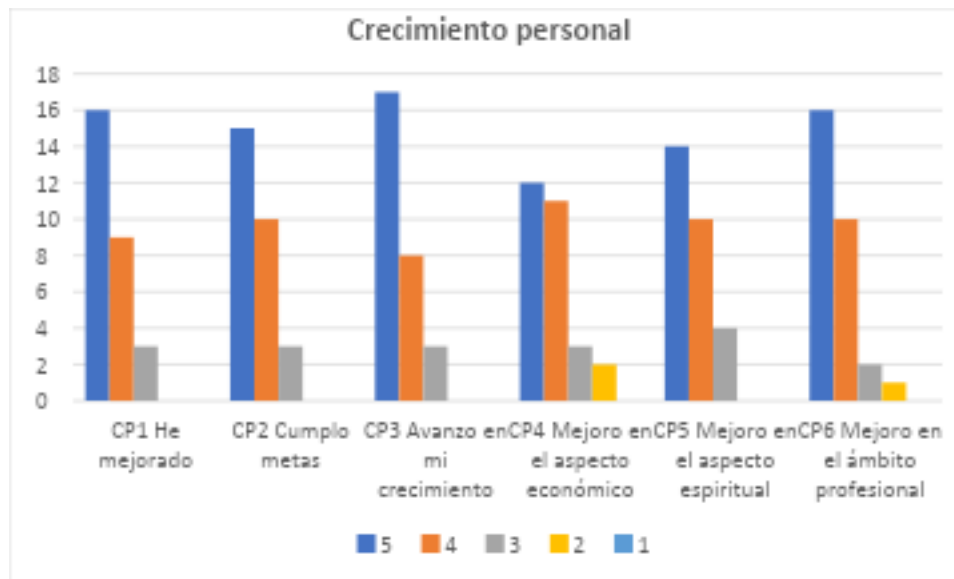
Tabla 48.

Crecimiento personal

Ítems	CP1 He mejorado	CP2 Cumplimiento metas	CP3 Avanzo en mi crecimiento	CP4 Mejoro en el aspecto económico	CP5 Mejoro en el aspecto espiritual	CP6 Mejoro en el ámbito profesional
5	16	15	17	12	14	16
4	9	10	8	11	10	10
3	3	3	3	3	4	2
2	0	0	0	2	0	1
1	0	0	0	0	0	0

Gráfica 12.

Crecimiento personal



Al final del “Taller de Bienestar” se realizó una entrevista para conocer las impresiones hacia el curso y hacia las dinámicas aplicadas se entrevistó a los participantes considerando el siguiente cuestionario:

1. ¿Cómo te sentiste con la práctica de ejercicios de yoga?
2. ¿Cómo te sentiste con la práctica de la meditación?
3. ¿Crees importante trabajar con tu cuerpo y mente para tu vida, por qué?
4. ¿Crees importante realizar actividades de relajación dentro del ámbito de trabajo?
5. ¿Te gustaría incorporar la meditación y ejercicio como hábito de vida?
6. Enumera 5 beneficios que encuentras en estas prácticas de bienestar
7. ¿El curso cumplió con tus expectativas?
8. ¿Qué sugerencia o recomendación realizarías?

Con la entrevista se determinó el impacto benéfico del yoga y la meditación, al percibir bienestar, tranquilidad, relajación, descanso, e incluso se comentó sobre el equilibrio entre mente y cuerpo. Hubo un amplio reconocimiento de la importancia del trabajo cuerpo – mente, se comentó que si es un aspecto positivo ya que el esfuerzo propicio un equilibrio en las actividades diarias y esto de manera concomitante prevendrá enfermedades. Con relación al rubro de la oportunidad de realizar actividades de relajación dentro del ámbito de trabajo, se observó que, sin duda, se generó esa dinámica que permite procesos de mejora ventilatoria y sensación de bienestar.

Referente a los beneficios de las practicas se mencionaron los siguientes beneficios:

- Mejorar estado de ánimo.
- Aumenta la productividad.
- Aumenta la relajación, la flexibilidad.
- Ayudar a prevenir las enfermedades.
- Disminución del estrés.
- Mejora la convivencia.
- Aumenta el descanso.
- Propicia la práctica del deporte.
- Agilidad mental.
- Flexibilidad en el cuerpo.
- Manejo de las emociones.

- **Mente despejada.**
- **Propicia la actitud positiva.**

Por último, en cuanto a las recomendaciones para el curso de tuvieron las siguientes:

- **Qué sean más frecuentes y constantes las sesiones de este tipo.**
- **Se abran espacios para despejar la mente en las áreas de trabajo.**
- **Se trabajen temas como la nutrición y manejo de conflictos.**
- **Se tenga información de manera virtual para consultarla en cualquier momento.**

Análisis de resultados y conclusiones

Ítem	Opciones
Género	<ul style="list-style-type: none"> a. Masculino b. Femenino c. Otros
Edad	<ul style="list-style-type: none"> a. Menos de 30 años b. De 30 a 39 años c. De 40 a 50 años d. De 51 a 60 años e. Más de 60 años
Percepción del estado de salud física	<ul style="list-style-type: none"> a. Bueno b. Regular c. Malo
Percepción del estado de salud emocional	<ul style="list-style-type: none"> a. Bueno b. Regular c. Malo
Percepción de estrés	<ul style="list-style-type: none"> a. Normal b. Regular c. Malo

Tiempo destinado al descanso y la relajación sin considerar horas de sueño	<ul style="list-style-type: none"> a. 2 horas b. 1 hora c. Ninguno
Participación en el estudio	<ul style="list-style-type: none"> a. Si b. No

Resultados para delimitación de muestra

General edad

Edad	Resultados
30 a 39 años	13
40 a 50 años	25
51 a 60 años	10
Más de 60 años	4
Total	52

Femenino

Edad	Resultados
30 a 39 años	13
40 a 50 años	14
51 a 60 años	4
Más de 60 años	1
Total	32

Masculino

Edad	Resultados
30 a 39 años	0
40 a 50 años	11
51 a 60 años	6
Más de 60 años	3
Total	20

Característica	Item	Resultado
Percepción de estado de salud	Bueno	44
	Regular	8
Percepción de estado de salud emocional	Bueno	45
	Regular	7
Percepción de estrés	Normal	34
	Regular	17
	Malo	1
Tiempo destinado al descanso y relajación	1 hora	22
	2 horas	16
	Ninguno	14

Derivado de este primer diagnóstico se determinó que la percepción del estado de salud es normal, en cuanto al estrés en su mayoría también tuvo un nivel adecuado, pero se detectó un número significativo de personas que lo consideraron regular, tomando en cuenta que las actividades de bienestar deben aplicarse durante toda la vida bajo una cultura de prevención de la enfermedad, dentro del proyecto se consideró aplicar el estudio a la población mayor de 40 y hasta 60 años de edad, tomando en cuenta que es una etapa donde las responsabilidades se incrementan. Además, se considera que las personas mayores de 60 años podrían tener un mayor riesgo al practicar actividad física, si es que no está dentro de sus hábitos cotidianos, se restó a 6 docentes que expresaron su deseo de no participar. Es así como se identificó en el listado de resultados una población de 29 participantes, aplicando la fórmula para determinar la muestra la cual

considera el 95% de confiabilidad y el 5% de error se llegó a un resultado de **28 integrantes**.

Instrumentos de medición de diagnóstico

1. **Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8). Calleja & Mason (2020)** Evalúa dos componentes del bienestar subjetivo: satisfacción con la vida y afecto positivo lo que permitió observar el grado de percepción de bienestar en las personas. Es la escala más utilizada para medir el Bienestar Subjetivo (BS) en jóvenes y adultos. La SWLS por sus siglas en inglés (Satisfaction with Life Scale), de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)
2. **Escalas de Afecto Positivo y Afecto Negativo (PANAS), de Watson, Clark & Tellegen (1988)** Consta de 20 reactivos formados por palabras que describen diferentes emociones y sentimientos; las opciones de respuesta evalúan qué tan presentes han estado en diferentes etapas de la vida personal.
3. **Bienestar subjetivo de Ryff** Evalúa los aspectos cognitivos del bienestar, con un factor, cinco reactivos y seis opciones de respuesta. Las dimensiones planteadas por Ryff (1995) en su escala son:

1. **Autoaceptación:** se relaciona con el hecho de que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Evalúa la valoración positiva de uno mismo y de su historia.

2. **Relaciones positivas:** se relaciona con la creencia de que se tienen relaciones de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros Evalúa la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad y confianza con otros.

3. **Dominio del entorno:** se vincula a la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos dirigiendo efectivamente la propia vida. Evalúa la percepción de control del medio.

4. **Autonomía:** tiene que ver con el reconocimiento de que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento. Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales y su sentido de autodeterminación personal.

5. Propósito en la vida: se relaciona con la capacidad de la persona para tener metas claras y ser capaz de definir sus objetivos vitales. Evalúa la capacidad que se tiene respecto a lo que se quiere en la vida.

6. Crecimiento personal: se relaciona con el reconocimiento de que el funcionamiento positivo óptimo requiere el desarrollo de las potencialidades individuales para crecer como persona y llevar al máximo sus capacidades. Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona.

Marco contextual

La investigación fue realizada en la División Académica de Administración una Universidad Tecnológica, específicamente se evaluó a los docentes del turno matutino de la carrera Técnico Superior Universitario en Administración de Capital Humano, está situada dentro del Municipio de Nicolás Romero en el Estado de México.

Aplicación

La muestra seleccionada dio respuesta a los instrumentos de medición de diagnóstico, los cuales se realizaron en un formulario de Google Drive para facilitar tanto la aplicación como la organización de los datos.

Se hizo la tabulación de los datos recopilados en los instrumentos de medición por medio de tablas de Excel y gráficas, uso de medidas de estadística para el análisis de los datos; lo que permitió la interpretación de los datos organizados, su análisis, generando propuestas para el planteamiento de estrategias.

Análisis de datos

Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8). Calleja, N. & Mason, T (2020)

Se muestran los resultados resumidos del aspecto satisfacción de vida de acuerdo a la escala 5 totalmente satisfecho 1 totalmente insatisfecho se aprecia un porcentaje del 71% que están satisfechos con su vida personal y un 60% que expresaron sentirse felices, cabe destacar que el 58% manifiesta un grado menor a muy satisfecho con la

parte de “mi vida es como quiero que sea” así mismo se apreció un porcentaje considerable del 35% de personas que no se sienten totalmente satisfechos con sus logros o con una vida interesante.

Satisfacción de vida (SV)

Respuesta	SV1 Me gusta mi vida	SV2 Estoy satisfecho/a con mi vida	SV3 Mi vida es feliz	SV4 Mi vida es maravillosa	SV5 Tengo una buena vida
5	20	19	17	13	17
4	4	6	9	12	7
3	4	3	2	3	4

Respuesta	SV6 Estoy satisfecho/a con quien soy	SV7 Mi vida es como quiero que sea	SV8 Volvería a vivir mi vida	SV9 Tengo logros importantes en mi vida	SV10 Mi vida es interesante
5	16	11	17	20	17
4	8	10	8	6	7
3	4	6	4	2	4

Gráfica 1.



En cuanto a la evaluación de afecto positivo se consideraron elementos relacionados con la percepción individual con la felicidad y el estado de ánimo, fue una evaluación y reflexión de la propia vida. El rango de “estoy de buenas” tiene un porcentaje

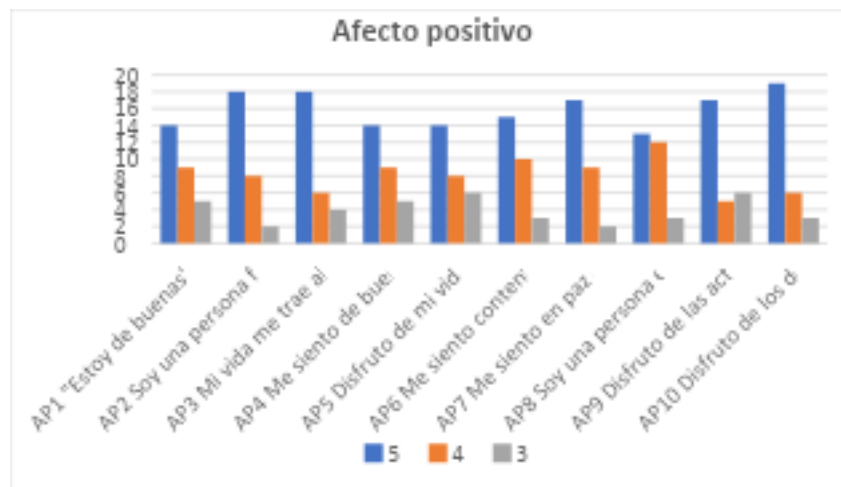
de 50% muy satisfecho y 50% no tan satisfecho, las percepciones de mantuvieron en el 50% y 40% que también impactan el disfrute con la vida.

Afecto positivo (AP)

Respuestas	AP1 "Estoy de buenas"	AP2 Soy una persona feliz	AP3 Mi vida me trae alegría	AP4 Me siento de buen humor	AP5 Disfruto de mi vida
5	14	18	18	14	14
4	9	8	6	9	8
3	5	2	4	5	6

Respuestas	AP6 Me siento contento/a	AP7 Me siento en paz conmigo mismo/a	AP8 Soy una persona entusiasta	AP9 Disfruto de las actividades cotidianas que realizo	AP10 Disfruto de los detalles de la vida
5	15	17	13	17	19
4	10	9	12	5	6
3	3	2	3	6	3

Gráfica 2.



3. Escalas de Afecto Positivo y Afecto Negativo (PANAS), de Watson, Clark & Tellegen (1988)

Afecto positivo PANAS

Items	AP1. Atento	AP2. Activo	AP3. Alerta	AP4. Emocionado	AP5. Entusiasta
5	8	10	7	9	7
4	10	11	11	10	14
3	10	7	10	9	7
2	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0

Gráfica 3.



El mismo comportamiento del 50 / 50% de grado máximo de satisfacción contra la satisfacción media se observó con el afecto positivo, el cual consideró conceptos como la inspiración, el orgullo e interés con la vida, en esta parte también se pudo observar la energía que se tiene y se siente para con la vida, la cual no se encuentra en su rango máximo.

Afecto positivo (segunda parte) PANAS

Items	AP6. Determinado	AP7. Inspirado	AP8. Orgullosa	AP9. Interesado	AP10. Fuerte
5	7	6	11	6	6
4	15	12	12	13	13
3	6	10	3	9	9
2	0	0	2	0	0
1	0	0	0	0	0

Gráfica 4.



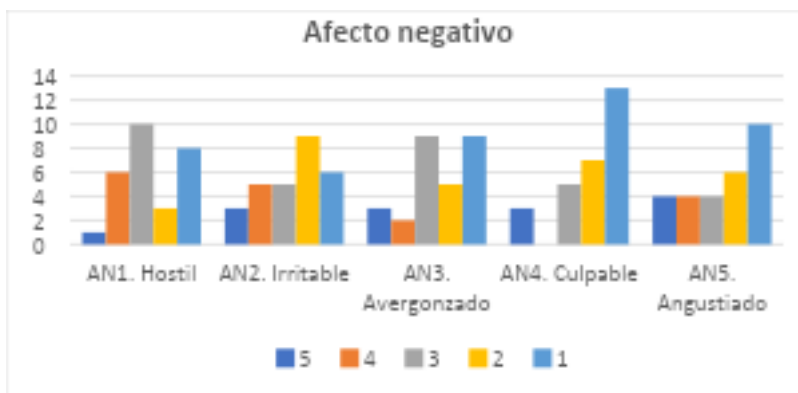
Afecto negativo

Dentro del afecto negativo se evaluaron elementos como la hostilidad, irritabilidad, la angustia y algunos otros sentimientos y emociones que provocan estados como la ansiedad o la depresión, en cuanto a la hostilidad resaltó un resultado en la media del nivel de satisfacción con un porcentaje de 64%, la parte culpable y angustiado se encuentran en el 42% de percepción, lo cual no representa un resultado deseable.

Afecto negativo PANAS

Ítems	AN1. Hostil	AN2. Irritable	AN3. Avergonzado	AN4. Culpable	AN5. Angustiado
5	1	3	3	3	4
4	6	5	2	0	4
3	10	5	9	5	4
2	3	9	5	7	6
1	8	6	9	13	10

Gráfica 5.

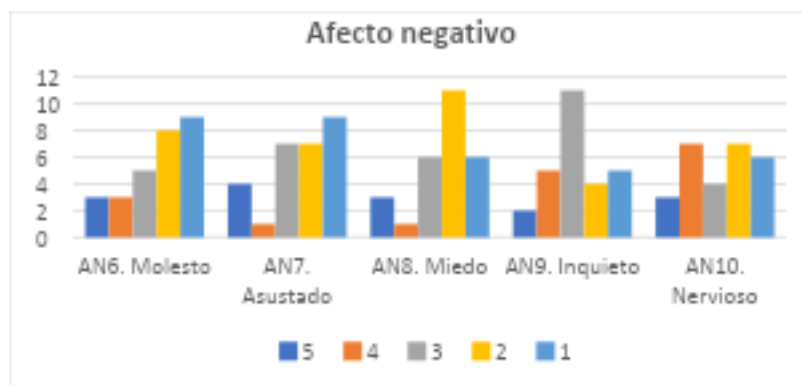


En la segunda parte de la evaluación del afecto negativo se notó un porcentaje promedio del 40% de personas que se sienten molestas, con miedo o inquietud ante los desafíos de la vida, lo cual es un resultado no óptimo.

Afecto negativo (segunda parte) PANAS

Ítems	AN6. Molesto	AN7. Asustado	AN8. Miedo	AN9. Inquieto	AN10. Nervioso
5	3	4	3	2	3
4	3	1	1	5	7
3	5	7	6	11	4
2	8	7	11	4	7
1	9	9	6	5	6

Gráfica 6.



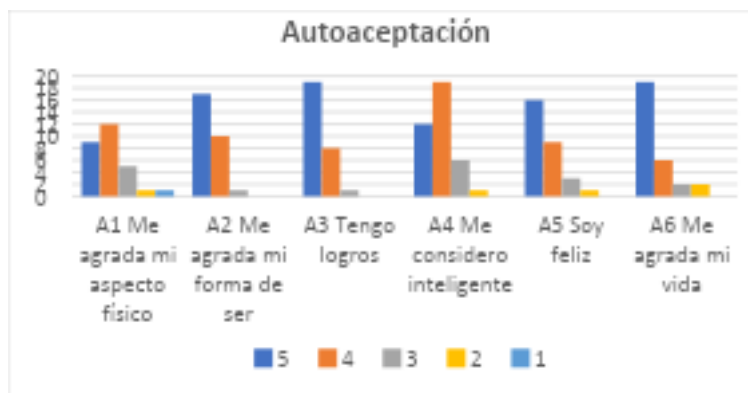
El tercer instrumento **Bienestar subjetivo (BS) de Ryff** que evalúa los aspectos cognitivos del bienestar, con un factor, cinco reactivos y seis opciones de respuesta, fue aplicado posterior al TALLER DE BIENESTAR, con el fin de observar la percepción de las personas con respecto a los nuevos aprendizajes para el manejo del estrés, la ansiedad y las situaciones que representan desafíos con la vida.

Autoaceptación

Este ítem midió la aceptación personal en cuanto al aspecto físico, personalidad y percepción de la satisfacción de vida, se encuentra en un punto promedio del 75% un resultado favorable.

Item	A1 Me agrada mi aspecto físico	A2 Me agrada mi forma de ser	A3 Tengo logros	A4 Me considero inteligente	A5 Soy feliz	A6 Me agrada mi vida
5	9	17	19	12	16	19
4	12	10	8	19	9	6
3	5	1	1	6	3	2
2	1	0	0	1	1	2
1	1	0	0	0	0	0

Gráfica 7.



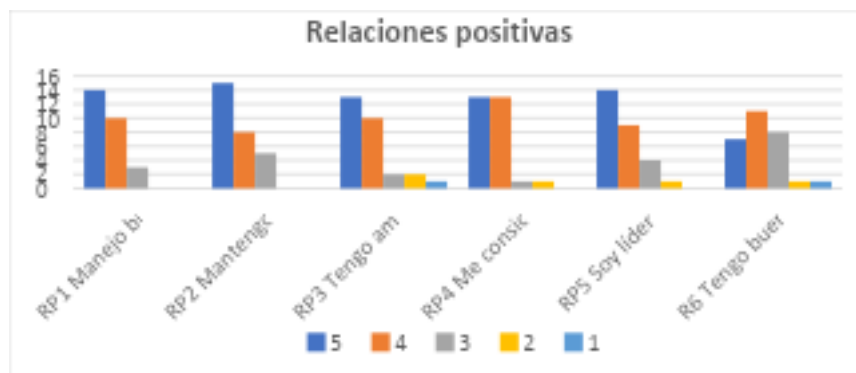
Relaciones positivas

En cuanto a las relaciones positivas se encontró un porcentaje positivo de buenas relaciones personales y manejo del conflicto, cabe hacer mención que en este sentido se incluyen todas las relaciones que se tienen en la vida y no solamente las relaciones laborales, sin embargo, se sabe que el manejo del conflicto impacta en los desafíos que se enfrentan diario por ello se hace énfasis que el ámbito de trabajo abarca la mayor parte del día de una persona.

Relaciones positivas

Item	RP1 Manejo buenas relaciones	RP2 Mantengo conversaciones	RP3 Tengo amigos	RP4 Me considero agradable	RP5 Soy líder	R6 Tengo buen manejo del conflicto
5	14	15	13	13	14	7
4	10	8	10	13	9	11
3	3	5	2	1	4	8
2	0	0	2	1	1	1
1	0	0	1	0	0	1

Gráfica 8.

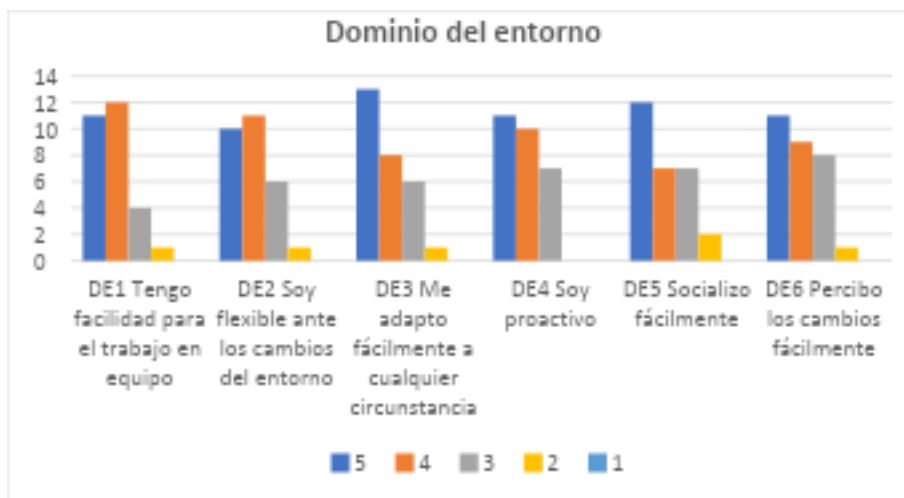


Dominio del entorno

En cuanto a la parte de dominio del entorno y la habilidad de adaptación de las personas del estudio, en su mayoría manifestaron disposición a la colaboración y tuvieron un resultado adecuado en los rubros de flexibilidad y adaptación para enfrentar nuevos desafíos.

Item	DE1 Tengo facilidad para el trabajo en equipo	DE2 Soy flexible ante los cambios del entorno	DE3 Me adapto fácilmente a cualquier circunstancia	DE4 Soy proactivo	DE5 Socializo fácilmente	DE6 Percibo los cambios fácilmente
5	11	10	13	11	12	11
4	12	11	8	10	7	9
3	4	6	6	7	7	8
2	1	1	1	0	2	1
1	0	0	0	0	0	0

Gráfica 9.

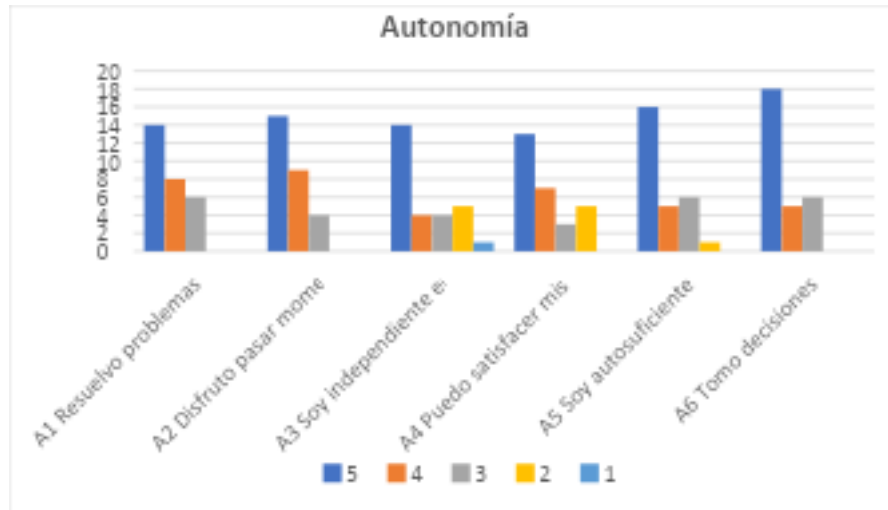


Autonomía

En cuanto a la autonomía las personas evaluadas expresaron ser autosuficientes y con la facultad de tomar decisiones importantes para el rumbo de su vida.

Item	A1 Resuelvo problemas	A2 Disfruto pasar momentos a solas	A3 Soy independiente económicamente	A4 Puedo satisfacer mis necesidades	A5 Soy autosuficiente	A6 Tomo decisiones
5	14	15	14	13	16	18
4	8	9	4	7	5	5
3	6	4	4	3	6	6
2	0	0	5	5	1	0
1	0	0	1	0	0	0

Gráfica 10.

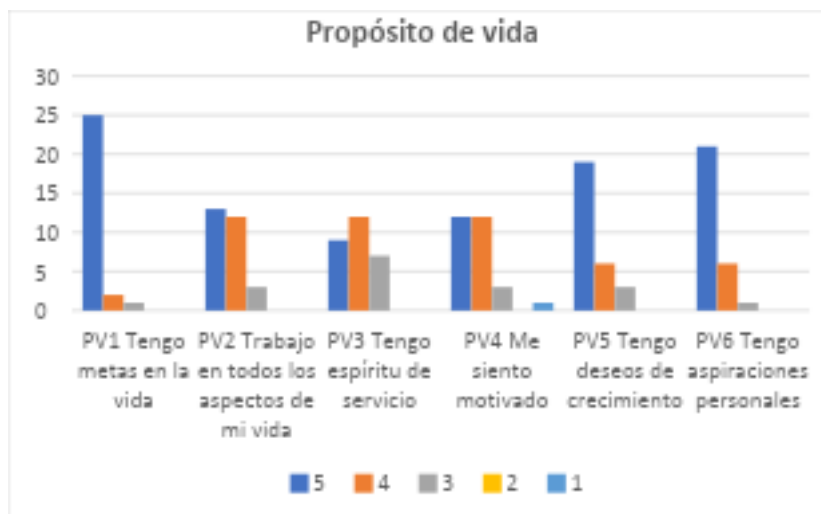


Propósito de vida

Las personas encuestadas en su mayoría tuvieron un propósito de vida claro, sin embargo, se consideró que hace falta reforzar los aspectos de servicio que tiene relación con la misión en la vida y la motivación para realizar las cosas.

Items	PV1 Tengo metas en la vida	PV2 Trabajo en todos los aspectos de mi vida	PV3 Tengo espíritu de servicio	PV4 Me siento motivado	PV5 Tengo deseos de crecimiento	PV6 Tengo aspiraciones personales
5	25	13	9	12	19	21
4	2	12	12	12	6	6
3	1	3	7	3	3	1
2	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	1	0	0

Gráfica 11.

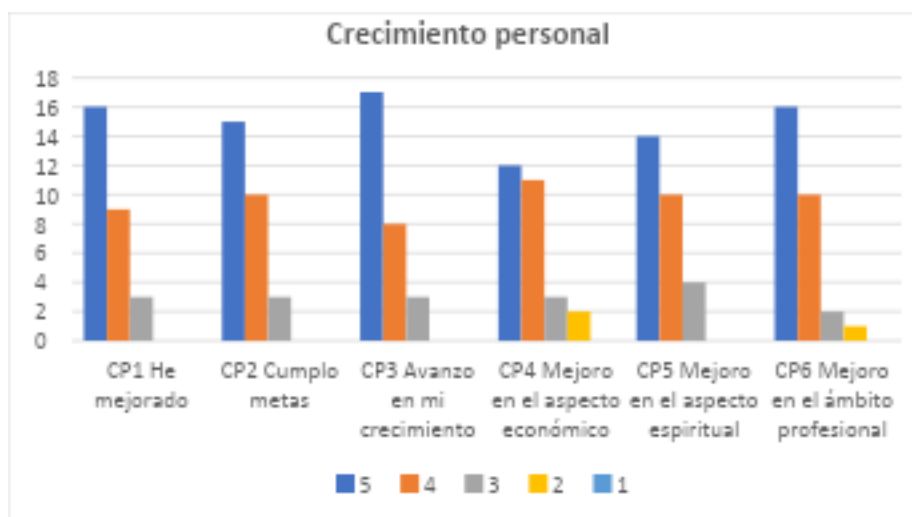


Crecimiento personal

Los participantes tuvieron una percepción aceptable de crecimiento ascendente en su vida, en este apartado se contemplaron ámbitos como el económico, profesional, espiritual, la mejora y el cumplimiento de metas.

Ítems	CP1 He mejorado	CP2 Cumplimiento metas	CP3 Avanzo en mi crecimiento	CP4 Mejoro en el aspecto económico	CP5 Mejoro en el aspecto espiritual	CP6 Mejoro en el ámbito profesional
5	16	15	17	12	14	16
4	9	10	8	11	10	10
3	3	3	3	3	4	2
2	0	0	0	2	0	1
1	0	0	0	0	0	0

Gráfica 12.



Análisis de resultados y conclusiones

Resultados y hallazgos de la investigación

Cada vez es más la importancia y el reconocimiento que tiene la persona dentro de la organización, el capital humano es esencial para lograr los objetivos de la empresa y también para conseguir una ventaja competitiva sostenible.

En este sentido en México se cuenta con Leyes que defienden la integridad del trabajador como la Ley Federal del Trabajo y la norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que pretende identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el ámbito de trabajo. Así mismo se encuentra la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) quien se encarga de proteger a quienes realizan un trabajo lícito para su subsistencia establece principios para que las personas realicen su actividad con libertad y procura la justicia.

Los directivos de las organizaciones deben observar las Leyes y disposiciones para dar cumplimiento a las indicaciones, pero también deben hacer un esfuerzo sincero por trabajar en el bienestar de las personas, con ello dar un paso a la transformación que lleve a convertirse en una organización saludable, debido a que las personas saludables

física y emocionalmente serán más productivas, propiciarán un clima laboral positivo y por lo tanto, se tendrán mejores resultados.

Por otro lado, de acuerdo con los estudios realizados las personas, en su mayoría, desconocen los beneficios que pueden tener aplicando acciones que puedan contribuir con su bienestar integral, no tienen hábitos saludables como el deporte o activación física, la nutrición adecuada y el descanso reparador. Durante el “Curso-taller de Bienestar” se trabajó en especial con la práctica de ejercicios de estiramiento por medio de la disciplina el yoga, también se hizo una sesión de meditación guiada, lo cual trajo mucha satisfacción por que lograron sentir descanso y relajación del cuerpo físico y mental, los participantes expresaron además de relajación equilibrio y estabilidad, con las sesiones de respiración consciente, también se contribuyó a sentir el bienestar y la liberación de tensiones, con el entrenamiento aprendieron las ventajas que se tiene para la salud integral, además de la reducción del estrés.

Los directivos deben saber que los empleados están, en ocasiones, bajo estados de estrés y ansiedad, por las demandas de la vida, también en ocasiones, se encuentran largas horas en una misma posición lo cual les causa agotamiento y lesiones como contracturas y dolor muscular lo cual las llevará a ser menos productivas y estar menos motivadas para realizar sus actividades diarias, por ello, es indispensable que las personas tenga periodos cortos de descanso tras dos horas de trabajo, en este sentido deberán contar con espacios para estar un momento en silencio, pararse y realizar una caminata corta, así como realizar , mente, para posteriormente reincorporándose con la energía recargada para continuar con mejor ánimo y cumplir con sus objetivos diarios.

En este mismo sentido, la organización deberá trabajar con acciones más constantes para el bienestar como pueden ser:

- Capacitaciones, la información será básica en este proceso ya que el conocer y aprender lleva a concientizar y propiciar un cambio.
- Programas de ejercicios, el proporcionar talleres o clases que antes o después de la jornada de trabajo pueden convertirse en una oportunidad de activarse físicamente y abrir espacios para atender el cuerpo, ya que el movimiento ayuda a prevenir enfermedades como la diabetes, obesidad.

- Nutrición, se puede proporcionar información escrita y asesorías para enseñar a las personas la mejor forma de alimentarse de acuerdo con su edad, género, estado de salud y otras necesidades.
- Mantener un sistema de información constante que pueda adicionar información sobre prevención de lesiones físicas, así como aspectos emocionales como el estrés, la ansiedad y la depresión.

3.1. Reflexión sobre la investigación y el aporte al área de conocimiento

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018) el objetivo de la Norma-035 es "...establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo" (p. 2). Así mismo define es riesgo psicosocial como:

"... aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado" (p. 3).

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035), es una normativa emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Esta norma tiene como propósito fundamental fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable, abordando aspectos como la organización del trabajo, las condiciones laborales, la carga de trabajo, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la violencia laboral, entre otros.

La NOM-035 es de suma importancia para garantizar el bienestar de los trabajadores y prevenir situaciones que puedan afectar su salud mental y emocional en el contexto laboral.

Los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño y productividad de las organizaciones. Algunas razones que destacan la atención de los riesgos psicosociales son:

1. **Impacto en la Salud Mental:** Los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, el acoso laboral, etc. pueden afectar de forma negativa la salud mental de los empleados, aumentando el riesgo de trastornos como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional.
2. **Afectación en la Salud Física:** Los riesgos psicosociales afectan la salud física de las personas, contribuyendo al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y otros problemas de salud.
3. **Ausentismo Laboral:** Los problemas de salud derivados de los riesgos psicosociales pueden llevar a un aumento en el ausentismo y rotación laboral, lo que afecta la continuidad de las operaciones y la productividad de la organización.
4. **Ambiente Laboral Negativo:** La presencia de riesgos puede generar un ambiente laboral negativo, con conflictos interpersonales, falta de motivación y disminución del compromiso de los trabajadores.
5. **Impacto en la Productividad:** Los factores psicosociales pueden afectar la concentración, la toma de decisiones, la creatividad y la eficiencia en el trabajo, lo que repercute en la eficiencia y eficacia de la organización.

Por tal motivo, es fundamental la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en la organización, es mucho mejor generar una cultura que forme una organización saludable.

En la Universidad Tecnológica se han tomado acciones para dar a conocer la Norma-35 por medio de sesiones de capacitación para docentes y empleados administrativos, pero no se han establecido acciones concretas de prevención de los riesgos psicosociales ni tampoco se han tomado medidas para mejorar el clima laboral.

Como resultado de esta investigación se diseñó un curso de procuración del bienestar titulado "Taller de bienestar" cuyo objetivo es: contribuir al incremento del bienestar subjetivo del individuo por medio del trabajo con los diferentes tipos de bienestar, emociones, así como herramientas que permitan el desarrollo y salud integral de la persona. El cual incluye los siguientes módulos:

1. **Bienvenida y objetivos del taller**

En esta sección del curso se mencionan los objetivos y resultados de aprendizaje, así como se realiza una dinámica de presentación entre los miembros y se explica sobre la naturaleza del hombre con el fin de comenzar a concientizar sobre lo que es el ser humano y todas las dimensiones que lo integran. Se incluye un ejercicio breve de respiración con el fin de equilibrar y relajar a los participantes, se termina mencionando las reglas del curso.

2. Ejercicio de Mindfulness (atención en el presente, meditación)

El Mindfulness es prestar atención al momento presente con una actitud de aceptación y apertura. Es una práctica basada en la meditación que puede ayudar a reducir el estrés, la ansiedad y la depresión, así como mejorar la concentración. El propósito de su práctica es renovarse, conectar con la vida y encontrar lo positivo.

Durante esta etapa de mencionaron los beneficios del Mindfulness:

- Tener claridad
- Eliminar la negatividad
- Aprender a ser resilientes
- Mejorar las relaciones personales
- Apreciar y contemplar los momentos, situaciones y cosas de la vida
- Sentir compasión
- Confiar en uno mismo
- Práctica de la gratitud

Se realizó un ejercicio de meditación Mindfulness, que tuvo el propósito de enseñar a los participantes a concentrarse en el momento presente para encontrar la paz y la tranquilidad.

Incluye un ejercicio corporal, el cual puede practicarse diariamente, implica el reconocimiento corporal, centrarse en el presente y relajarse por medio de la respiración.

Se finaliza mencionando ejercicios adicionales como la gratitud, práctica del perdón y visita a la naturaleza.

3. Qué es el bienestar y su importancia para la vida

Se explica el concepto de **Proyección del ser**, la cual manifiesta nuestra propia identidad, esencia y naturaleza:

En esta etapa se da una explicación del significado del bienestar y la importancia que tiene para la trascendencia del ser humano. Se agrega un ejercicio: Conociendo mi identidad el cual consta de un conjunto de preguntas reflexivas y otro relacionado con las metas para la vida.

Se realizan ejercicios para el descubrimiento de la identidad.

4. Emociones en armonía

En esta sección se da una explicación del significado de las emociones y la importancia para la vida, se menciona la forma en cómo afectan al cuerpo el no tener un control emocional adecuada, se incluye un ejercicio de mindfulness que tuvieron por objetivo limpiar la basura emocional, práctica del perdón y el agradecimiento, calmar la mente y centrarse en el presente.

5. Sanar la vida

En esta etapa del curso se enseña la importancia del optimismo y se efectuaron dos ejercicios uno de sanación y otra de meditación para la paz interior.

6. Cómo cambiar a una vida con bienestar

Se trabaja con los elementos del MODELO PERMA: Emociones positivas, compromiso, sentido, logro y relaciones positivas, por medio del análisis y reflexión de materiales visuales.

Otro aspecto importante para lograr el bienestar es el trabajo con actividades que contribuyan a florecer “flow” que significa aquellas que te hacen enfocarte y te mantienen feliz. En esta etapa se trabaja con ejercicios para reforzar la gratitud y las fortalezas básicas.

7. Respiración

La respiración consciente por sus beneficios para calmar la mente es un módulo indispensable, ayuda a concentrarte en el momento presente y a lograr un estado de calma y relajación, tener el hábito de respirar adecuadamente contribuyó en el manejo de la salud y el estrés.

8. Ejercicios de relajación (yoga)

El yoga es una disciplina oriental que ayuda a ejercitar el cuerpo por medio de ejercicio de estiramiento, fuerza y flexibilidad a la vez que trabaja con la respiración, logrando equilibrio mental. Se realizan dos rutinas para principiantes.

9. Cierre y despedida

Durante el cierre se realizan las siguientes reflexiones:

- a). De qué manera aplicas lo aprendido en el curso en tu vida diaria.
- b). Cuál es tu compromiso para mejorar tu bienestar.
- c). Comparte una conclusiones.
- d). Evaluación final del curso.

10. Recomendaciones

El taller proporciona sugerencias de ejercicios para aumentar tu bienestar integral y fomentar el hábito del ejercicio, relajación y respiración.

Conclusiones

El bienestar y la felicidad son dos elementos que hacen que una persona se sienta en armonía y en equilibrio y por lo tanto cuente con la energía y salud integral (física, emocional y mental) para poder desempeñarse de la mejor forma en cualquier ámbito donde se desarrolle.

Dentro de una organización, esa energía y bienestar se combina con los demás miembros de la organización, mejorando en todo sentido el ambiente dentro de la empresa y contribuyendo a que los trabajadores den lo mejor de sí mismo para lograr sus metas individuales y laborales.

Resulta indispensable que dentro del ámbito laboral se destine tiempo y recursos al trabajo del bienestar, felicidad y salud integral sabiendo que son las personas las que dan vida y forma a la organización, personas sanas formarán organizaciones saludables.

Referencias

- Arenas, D. J. (2019, 21 noviembre). Odisea 2020/30: tendencia hacia lo saludable. *RRHH Digital*.
<https://www.rrhhdigital.com/editorial/139246/Odisea-202030-tendencia-hacia-lo-saludable/>
- Las 10 empresas con las mejores prácticas de capital humano*. (2018, 15 marzo). Alto Nivel. Recuperado 4 de febrero de 2024, de
<https://www.altonivel.com.mx/empresas/empresas-mejores-capital-humano/>
- Nueva Escuela Mexicana. (2025, 1 junio). *Qué es la Salud: Entendiendo el Concepto según la OMS*. https://nuevaescuelamexicana.org/que-es-la-salud/#google_vignette
- García, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&tlng=es.
- Felipe, M. (2019, 16 marzo). *Este país decidió medir su PIB con la felicidad de sus habitantes y los datos son claros: el dinero no nos hace más felices*. Business Insider España.
<https://www.businessinsider.es/butan-pais-mide-pib-felicidad-habitantes-384076>
- Blanco, M. (2015b). Escala de Afectividad (PANAS) de Watson y Clark en Adultos Mayores. *Una-cr*.

https://www.academia.edu/14449026/Escala_de_Afectividad_PANAS_de_Watson_y_Clark_en_Adultos_Mayores

Business, School, (26 abril 2021), ¿Qué caracteriza a las organizaciones saludables?

[archivo de blog] Retos Directivos, Disponible en:

<https://retos-directivos.eae.es/que-caracteriza-a-las-organizaciones-saludables/>

Calleja, N. & Mason, T. (2020) Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8):

Construcción y Validación. Disponible en:

<https://www.aidep.org/sites/default/files/2020-04/RIDEP55-Art14.pdf>

Fernández-López, Juan Antonio, Fernández-Fidalgo, María, & Cieza, Alarcos. (2010).

Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). Revista Española de Salud Pública, 84(2), 169-184. Recuperado en 13 de mayo de 2022, de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es)

Gaxiola, J.C. & Palomar, J. (2016). El Bienestar Psicológico: Una mirada desde

Latinoamérica. Qartuppi. Disponible en: <http://qartuppi.com/2016/BIENESTAR.pdf>

García-Alandete, Joaquín. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-

claves del pensamiento, 8(16), 13-29. Recuperado en 12 de mayo de 2022, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&tlng=es)

Mulder, P. (2018). *Escala de Afectividad PANAS*. Recuperado [26 de mayo del 2022] de toolshero: <https://www.toolshero.es/psicologia/escala-de-afectividad-panas/>

Universidad Internacional de Valencia, (2017). *Salud integral: qué es y qué relación tiene con las nuevas tecnologías*. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/salud-integral-que-es-y-que-relacion-tiene-con-las-nuevas-tecnologias#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,forma%20adecuada%20con%20su%20entorno>

Sandoval, S., Dorner, A, & Véliz, P. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*. Volumen 6 Issue24, October–December 2017, Pages 260-266. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505717300042#sec0090>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. México.

Vázquez, C. (2009). *Psicología positiva aplicada: (2 ed.)*. Editorial Desclée de Brouwer. <https://elibro.net/es/lc/utel/titulos/47857>

Anexo 1.

Escala de Bienestar Subjetivo-20

5 muy satisfecho

1 nada satisfecho

Reactivo	Escala				
	5	4	3	2	1
SV1. Me gusta mi vida	5	4	3	2	1
SV2. Estoy satisfecho/a con mi vida	5	4	3	2	1
SV3. Mi vida es feliz	5	4	3	2	1
SV4. Mi vida es maravillosa	5	4	3	2	1
SV5. Tengo una buena vida	5	4	3	2	1
SV6. Estoy satisfecho/a con quien soy	5	4	3	2	1
SV7. Mi vida es como quiero que sea	5	4	3	2	1
SV8. Volvería a vivir mi vida	5	4	3	2	1
SV9. Tengo logros importantes en mi vida	5	4	3	2	1
SV10. Mi vida es interesante	5	4	3	2	1
AP1. Estoy "de buenas"	5	4	3	2	1
AP2. Soy una persona feliz	5	4	3	2	1
AP3. Mi vida me trae alegría	5	4	3	2	1
AP4. Me siento de buen humor	5	4	3	2	1
AP5. Disfruto de mi vida	5	4	3	2	1
AP6. Me siento contento/a	5	4	3	2	1
AP7. Me siento en paz conmigo mismo/a	5	4	3	2	1
AP8. Soy una persona entusiasta	5	4	3	2	1
AP9. Disfruto de las actividades cotidianas que realizo	5	4	3	2	1
AP10. Disfruto de los detalles de la vida	5	4	3	2	1

Fuente:

Calleja, N. & Mason, T. (2020) Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8):

Construcción y Validación. Disponible en: <https://www.aidep.org/sites/default/files/2020-04/RIDEP55-Art14.pdf>

Anexo 2

Las dimensiones planteadas por Ryff (1995) en su escala son:

1. Autoaceptación: se relaciona con el hecho de que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Evalúa la valoración positiva de uno mismo y de su historia.

2. Relaciones positivas: se relaciona con la creencia de que se tienen relaciones de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros. Evalúa la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad y confianza con otros.

3. Dominio del entorno: se vincula a la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos dirigiendo efectivamente la propia vida. Evalúa la percepción de control del medio.

4. Autonomía: se relaciona con el reconocimiento de que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento. Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales y su sentido de autodeterminación personal.

5. Propósito en la vida: se relaciona con la capacidad de la persona para tener metas claras y ser capaz de definir sus objetivos vitales. Evalúa la capacidad que se tiene respecto a lo que se quiere en la vida.

6. Crecimiento personal: se relaciona con el reconocimiento de que el funcionamiento positivo óptimo requiere el desarrollo de las potencialidades individuales para crecer como persona y llevar al máximo sus capacidades.

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

Fuente:

Bienestar subjetivo (BS) de Ryff

Ítems	Escala				
Autoaceptación					
A1 Me agrada mi aspecto físico	1	2	3	4	5
A2 Me agrada mi forma de ser	1	2	3	4	5
A3 Tengo logros	1	2	3	4	5
A4 Me considero inteligente	1	2	3	4	5
A5 Soy feliz	1	2	3	4	5
A6 Me agrada mi vida	1	2	3	4	5
Relaciones positivas					
RP1 Mantengo buenas relaciones	1	2	3	4	5
RP2 Mantengo conversaciones	1	2	3	4	5
RP3 Tengo amigos	1	2	3	4	5
RP4 Me considero agradable	1	2	3	4	5
RP5 Soy líder	1	2	3	4	5
RP6 Tengo buen manejo del conflicto	1	2	3	4	5
Dominio del entorno					
DE1 Tengo facilidad para el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
DE2 Soy flexible ante los cambios del entorno	1	2	3	4	5
DE3 Me adaptado fácilmente a cualquier circunstancia	1	2	3	4	5
DE4 Soy proactivo	1	2	3	4	5
DE5 Socializo fácilmente	1	2	3	4	5
DE6 Percibo los cambios fácilmente	1	2	3	4	5
Autonomía					
A1 Resuelvo problemas	1	2	3	4	5
A2 Disfruto pasar momentos a solas	1	2	3	4	5
A3 Soy independiente económicamente	1	2	3	4	5
A4 Puedo satisfacer mis necesidades	1	2	3	4	5
A5 Soy autosuficiente	1	2	3	4	5
A6 Tomo decisiones	1	2	3	4	5
Propósito de vida					
PV1 Tengo metas	1	2	3	4	5
PV2 Trabajo en todos los aspectos de mi vida	1	2	3	4	5
PV3 Tengo espíritu de servicio	1	2	3	4	5
PV4 Me siento motivado	1	2	3	4	5
PV5 Tengo deseos de crecimiento	1	2	3	4	5
PV6 Tengo aspiraciones personales	1	2	3	4	5
Crecimiento personal					
CP1 He mejorado	1	2	3	4	5
CP2 Cumplo metas	1	2	3	4	5
CP3 Avanzo en mi crecimiento	1	2	3	4	5
CP4 Mejoro en el aspecto económico	1	2	3	4	5
CP5 Mejor en el aspecto espiritual	1	2	3	4	5
CP6 Mejor en el ámbito profesional	1	2	3	4	5

Fuente: Autoría propia, tomando como base las Dimensiones de Ryff, (1995)

Escala de Likert. Esto implica las siguientes opciones:

1. Este concepto se aplica muy poco o nada al participante
2. Este concepto se aplica un poco al participante.
3. Este concepto se aplica moderadamente al participante.
4. Este concepto se aplica mucho al participante.
5. Este concepto se aplica muchísimo al participante

Anexo 3

Escala de Afecto Positivo y Afecto Negativo (PANAS) de Watson, D., Clark., L., & Tellegen, A. (1988)

Constructo. Afecto, humor positivo y negativo en seres humanos.

El instrumento evalúa dos factores esenciales de los estados emocionales, las emociones de carácter positivo y negativo, esto con el fin de indagar la inestabilidad emocional como una herramienta inicial de evaluación del estado de ánimo.

Las emociones positivas o negativas se relacionan con rasgos de personalidad de extraversión y neuroticismo respectivamente, como también a constructos como depresión y ansiedad.

Items	Escala				
Términos con un afecto positivo	1	2	3	4	5
1. Atento					
2. Activo					
3. Alerta					
4. Emocionado					
5. Entusiasta					
6. Determinado					
7. Inspirado					
8. Orgullosa					
9. Interesado					
10. Fuerte					
Términos con un afecto negativo	1	2	3	4	5
1. Hostil					
2. Irritable					
3. Avergonzado					
4. Culpable					
5. Angustiado					
6. Molesto					
7. Asustado					
8. Miedo					

9. Inquieto					
10. Nervioso					

Escala de Likert. Esto implica las siguientes opciones:

1. Este concepto se aplica muy poco o nada al participante
2. Este concepto se aplica un poco al participante.
3. Este concepto se aplica moderadamente al participante.
4. Este concepto se aplica mucho al participante.
5. Este concepto se aplica muchísimo al participante.

Mulder, P. (2018). *Escala de Afectividad PANAS*. Recuperado [insertar la fecha] de toolshero: <https://www.toolshero.es/psicologia/escala-de-afectividad-panas/>