

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA:

**“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA DOROTEA CIUDAD DE QUITO,
EN EL AÑO 2019”.**

**Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General
de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de
Investigación.**

Autor

Alava Muñoz Andrea Karolina

Tutor

MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

Quito

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Mónica Paulina Guerra Guerra con número de cédula 1720022647, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA DOROTEA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019”, desarrollado por Alava Muñoz Andrea Karolina, estudiante de la Carrera de Psicología para optar por el Título de Licenciada en Psicología General ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Quito, 23 de Enero del 2020

MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la carrera de Psicología, declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 23 de Enero del 2020.

Andrea Karolina Alava Muñoz

172212672-7

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Alava Muñoz Andrea Karolina, declaro ser autora del Proyecto de Tesis, titulado “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA DOROTEA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019” como requisito para optar al grado de “Psicóloga”, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI). Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo. Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los veinte y tres días del mes de enero del año 2020, firmo conforme:

Autor: Alava Muñoz Andrea Karolina

Firma

Número de Cédula: 1722126727

Dirección: Francisco Barba y José Ascásubi (Los Dos puentes)

Correo Electrónico: alava.andrea2504@gmail.com

Teléfono: 0983918217

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA DOROTEA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología General, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

.....

.....

Lugar, fecha

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación desde lo más profundo de mi corazón a mi madre, a quien le debo todo, más allá de un apoyo emocional y económico, me ha brindado confianza y la fortaleza para luchar por mis metas y objetivos. Mi madre es quien siempre ha estado junto a mí en las buenas y en las malas, quien ha sido mi inspiración y me ha forjado a ser la persona que soy en la actualidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por darme la salud y la vida para seguir luchando en el proceso de mi vida profesional y personal.

Quiero agradecer a mi madre Paulina Muñoz, por la paciencia, la confianza y anhelar lo mejor para mi vida y a mi hermana Karla Alava, por ser el pilar de unión y amor incondicional.

A mi prometido Darwin Vinueza, por siempre apoyarme en todo momento, alentarme, creer en mis capacidades y sentirse orgulloso de mi.

A los miembros de mi familia por tener fe en mí y a mis amigas por creer en mis habilidades y demostrar que podemos trabajar juntas y apoyarnos.

Finalmente agradezco a los maestros de psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica y a mi tutora de tesis, por brindarme el conocimiento y las herramientas que contribuyeron a mi formación académica para ser una excelente profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	Pág.
TEMA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE GRAFICOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
PROBLEMA.....	3
Planteamiento del problema	3
Contextualización.....	3
Antecedentes	5
Antecedentes Investigativos	5
Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica	7
Bienestar psicológico.....	8
Historia de Bienestar	8
Definición de Bienestar	8
Componentes del bienestar.....	10
Bienestar Hedónico	10
Bienestar Eudaimónico	11
Bienestar subjetivo	12
Definiciones de Bienestar Psicológico	14
Importancia del Bienestar Psicológico	17

Modelos teóricos	18
Teorías universalistas.	18
Modelos situacionales (Bottom up) vs modelos personológicos (Top Down).	19
Teorías de Adaptación.....	19
Teorías de las discrepancias.	20
Teoría del Bienestar (o Modelo PERMA).	20
Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff.....	21
Bienestar Laboral	23
Relación de bienestar psicológico y trabajo	25
Asertividad	27
Definición	27
Características	29
Derechos Asertivos	31
Comunicación Asertiva	33
Estilos de la Comunicación Asertiva.....	34
Estilo o conducta pasiva.	34
Estilo o conducta Agresiva.	35
Estilo o conducta asertiva.	36
Componentes de la comunicación asertiva.....	37
Componentes no verbales.....	37
Componentes para lingüísticos.....	42
Componentes verbales.....	44
Perfil de la persona asertiva	44
Técnicas Asertivas	46
Relación de asertividad y trabajo	47
JUSTIFICACIÓN	50
OBJETIVOS.....	52
Objetivo General	52
Objetivos Específicos.....	52
CAPITULO II.....	53
METODOLOGÍA.....	53
Diseño del trabajo	53
Área de estudio	54

Enfoque	55
Población y muestra	55
Instrumentos de investigación	58
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995).....	58
Test de Asertividad de Rathus	59
Procedimientos para obtención y análisis de datos	62
Actividades	63
CAPITULO III	64
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	64
Diagnóstico de la situación actual	64
Análisis e Interpretación	65
Hipótesis	68
Comprobación de las hipótesis	68
CAPÍTULO IV	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
DISCUSIÓN	71
CAPITULO V.....	74
PROPUESTA.....	74
TEMA DE LA PROPUESTA	74
JUSTIFICACIÓN	74
OBJETIVOS	76
GENERAL.....	76
ESPECÍFICOS	76
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA	77
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA	78
Bienestar Psicológico	79
Autonomía.....	79
Relaciones positivas	80
Propósito en la vida.....	80

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA.....	81
PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA	88
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	97
Anexo 1: Información del Test de escala de bienestar psicológico de Ryff (1995)	97
Anexo 2: Instrumento (Escala de bienestar psicológico de Ryff (1995).....	100
Anexo 3: Instrumento (Test de Asertividad de Rathus).....	102
Anexo 4: Aprobación del proyecto de tesis en la Unidad Educativa Santa Dorotea ciudad de Quito.	105

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Autores, conceptos y medidas básicas de las perspectivas hedónica y eudaimónica del bienestar psicológico.....	12
Tabla 2. Estilos de la Comunicación Asertiva	37
Tabla 3. Subdimensiones y los respectivos ítems de las escalas del Test de Rathus.	61
Tabla 4. Actividades realizadas durante el proceso de Titulación.....	63
Tabla 5. Correlación de variables.....	64
Tabla 6. Estadísticos descriptivos.	65
Tabla 7: Diseño técnico de la propuesta.	81
Tabla 8: Propuesta “Be happy and smile”, talleres de Bienestar psicológico.....	82
Tabla 9: Taller 1 “ Buscaminas”.....	83
Tabla 10: Taller 2 “El papel arrugado”.....	84
Tabla 11: Taller 3 “Encuentro conmigo mismo”.....	85
Tabla 12: Taller 4 “Herramientas para una nueva vida”	86
Tabla 13: Taller 5 “Proyecto de vida”.....	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Figura 1. Conceptualización del Bienestar.....	10
Figura 2. Modelo de Bienestar Psicológico	16
Gráfico N° 1: Número de docentes Hombres y Mujeres	56
Gráfico N° 2 Estado Civil	57
Gráfico N° 3 Edad.....	57
Gráfico N°4: Estadísticos Descriptivos.....	66
Gráfico N°5: Grado de Bienestar Psicológico	67
Gráfico N°6: Nivel de Asertividad.....	67

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ASERTIVIDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA DOROTEA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019”.

AUTOR: Andrea Karolina Alava Muñoz

TUTOR: MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

RESUMEN:

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo el estudio del Bienestar Psicológico y la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito, con el fin de determinar la influencia entre las variables. Para la obtención de la información se contó con la participación del personal docente, el cual está conformado por 100 personas. Dentro de este contexto se procedió a la aplicación de reactivos psicológicos: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) y el Test de Asertividad de Rathus. Gracias a los resultados obtenidos en el proceso y mediante la utilización del análisis estadístico se estableció que, el 56% de la muestra presenta un bienestar psicológico alto y el 43% un nivel muy asertivo. Además, estableciendo un coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo un 0,251 equivalente al 25% de correlación positiva entre bienestar psicológico y asertividad. En base a los resultados del estudio, se determinó que el bienestar psicológico es influyente en la asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito. Se recomienda, enfocar la propuesta en talleres psicoeducativos para potenciar el Bienestar Psicológico de los docentes y fortalecer la asertividad en el ámbito laboral en el que se desenvuelve el personal.

PALABRAS CLAVES: Bienestar Psicológico, Asertividad, ámbito laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EXECUTIVE SUMMARY

THEME: “PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND ASSERTIVENESS OF THE TEACHERS OF THE SANTA DOROTEA EDUCATIONAL UNIT CITY OF QUITO, IN THE YEAR 2019”.

AUTHOR: Andrea Karolina Alava Muñoz

TUTOR: MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

ABSTRACT:

This research work aims to study the Psychological Well-being and Assertiveness of teachers of Santa Dorotea High School of the city of Quito, in order to determine the influence between the variables. To obtain the information, there was the participation of the teaching staff, which is made up of 100 people. Within this context, the psychological reagents were applied: Ryff Psychological Well-being Scale (1995) and the Rathus Assertiveness Test. Thanks to the results obtained in the process and through the use of statistical analysis it was established that 56% of the sample has a high psychological well-being and 43% a very assertive level. In addition, establishing a Pearson correlation coefficient, a 0.251 equivalent to 25% positive correlation between psychological well-being and assertiveness was obtained. Based on the results of the study, it was determined that psychological well-being is influential in the assertiveness of teachers in the Santa Dorotea High School of the city of Quito. It is recommended to focus the proposal on psychoeducational workshops to enhance the Psychological Well-being of teachers and strengthen assertiveness in the work environment in which the staff develops.

Keywords: Psychological well-being, assertiveness, work environment.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La ciencia de la Psicología en sus diferentes ramas que la componen, durante el transcurso de los años ha evolucionado de manera significativa, logrando avances y cambios que permiten al ser humano optimizar su desarrollo y tener una visión más amplia para entender y sobrellevar los sucesos que ocurren en su vida cotidiana, tanto en aspectos personales, familiares como laborales.

Un factor importante para tener bienestar psicológico es la asertividad, la cual permite al ser humano expresar sus pensamientos y sentimientos libremente, respetándose a sí mismo como a los demás.

En el ámbito laboral, la docencia, cumple un valor significativo al ser la primera guía educativa de cada ser humano. Sin embargo, el bienestar reside en que sus alumnos aprendan y puedan desarrollarse integralmente, por lo tanto, el docente estará motivado en ser el mejor.

La psicología positiva siendo una rama de las ciencias psicológicas estudia aspectos significativos para la vida del ser humano. Por tal razón, es de mi interés realizar el presente trabajo de investigación sobre el tema “Bienestar Psicológico y Asertividad en los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito”, con el fin de identificar la influencia entre las variables y dar solución al problema mediante una propuesta que beneficie al personal.

El contenido de esta investigación se ha repartido de la siguiente manera. En el Capítulo I se realiza una descripción del problema, los antecedentes, la contextualización y el detalle teórico conceptual de las dos variables de estudio, la justificación y los objetivos que se pretende con el presente trabajo de investigación. En el Capítulo II se describe la metodología, se aplicó un enfoque cualitativo y cuantitativo porque se utiliza instrumentos de recolección de datos que serán analizados a través de la herramienta estadística Spss, dentro de la modalidad de investigación, es bibliográfica, documental y de campo ya que se realiza en el lugar de los hechos y se utiliza material de estudio. El Capítulo III contiene el análisis de los resultados y describe la interpretación de los mismos productos de la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos, los cuales incluyen datos cuantitativos y cualitativos para la comprobación de las hipótesis. En el Capítulo IV se muestran las conclusiones y recomendaciones que se desprende del análisis y la interpretación de los resultados que proyecta la investigación, generando información que dan paso a la elaboración de la discusión. En el Capítulo V se presenta el diseño de la propuesta con la descripción del tema, la justificación, los objetivos, la argumentación teórica y el diseño técnico que dará paso a la probable ejecución de la misma. Por último, se encuentra la bibliografía donde se citan los libros, revistas y documentos de referencia que permitieron argumentar la investigación; y los anexos que reflejan las evidencias de la investigación realizada.

PROBLEMA

Planteamiento del problema

Los docentes a menudo se enfrentan a situaciones de estrés que pueden llegar a poner en juego su bienestar psicológico. Sin embargo, la manera en que su asertividad se ve afectada al momento de dar solución a una problemática en su campo laboral conlleva un valor importante en su día a día.

El bienestar psicológico es un concepto amplio de percepción subjetiva que incluye dimensiones, así como comportamientos positivos y negativos relacionados con la salud en general. Si el ser humano no logra desarrollar buenas relaciones interpersonales en su trabajo, las probabilidades de interactuar con los demás disminuye y es indudable que la asertividad se vea afectada.

Contextualización

En la indagación de investigaciones relacionadas al tema expuesto se encontró una similar en Colombia con el tema “Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar”. Para este trabajo investigativo se tomó como muestra a 42 docentes, 25 mujeres y 17 hombres de la institución educativa Colegio Empresarial de los Andes. Se obtuvo como conclusión que “a medida que los docentes utilizaban medios de comunicación no asertivos, es decir profesores que no creen en sus estudiantes o que tienen mala imagen de ellos, aumentaba la asertividad indirecta” (Monje Mayorca, Camacho Camacho, & Rodríguez, 2009)

En otro estudio realizado en la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina, con el tema “El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento

en situaciones conflictivas”; el Grupo A reúne a los sujetos que poseen hasta un nivel de instrucción secundario (en adelante, “no universitarios”, n=29) y el Grupo B, conformado por quienes alcanzaron estudios de nivel superior (en adelante, “universitarios”, n=71). “En términos generales, las estrategias de afrontamiento surgen asociadas al bienestar psicológico, tanto para sujetos “no universitarios” como “universitarios” mostrando perfiles no tan diferenciados como era previsible” (Marsollier & Aparicio, 2011).

En otro estudio realizado en México, con el tema "Bienestar psicológico y asertividad en el adolescente realizado en el Instituto Tecnológico Privado de Occidente de la ciudad de Quetzaltenango". La presente investigación se realizó con ochenta personas, de edades entre 17 a 19 años de edad, estudiantes del Instituto Tecnológico Privado de Occidente de Quetzaltenango. Mediante la evaluación del grado de bienestar psicológico en los adolescentes se descubre que una muestra de 80 personas, 32 tienen bajo bienestar psicológico, 29 en un rango medio y 19 poseen bienestar psicológico alto. Al medir la asertividad en los adolescentes se demuestra que de las 80 personas, 21 tienen baja asertividad, 53 gozan asertividad media y 6 han desarrollado asertividad alta (Nimatuj, 2014).

Finalmente existen varios estudios realizados en Ecuador los cuales manifiestan como se desarrollan las variables de Bienestar psicológico y asertividad.

Una investigación realizada en la ciudad de Quito sobre sobre “La asertividad y su relación con la comunicación organizacional en los colaboradores del Instituto Técnico Superior Libertad”. Se concluyó que dentro de la variable asertividad los colaboradores son indiferentes, es decir que no poseen conductas asertivas pero

tampoco presentan ansiedad al expresar sentimientos, opiniones, mensajes y conductas (Pilaguano, 2014).

En otra investigación de la ciudad de Quito sobre el Bienestar psicológico y los factores psicosociales presentes en los adultos mayores de la asociación de jubilados de Andinatel del Ecuador. Esta investigación consiste en una población de 250 personas mayores de 65 años, tanto hombres como mujeres, proporcionando como resultado que “Se pudo observar que existe un mayor número de casos con un bienestar psicológico alto y de ausencia de factores psicosociales de riesgo” (Cueva, 2015).

Antecedentes

Antecedentes Investigativos

Hoy en día el bienestar psicológico en los trabajadores ha generado un problema para la salud y se ha desarrollado varias investigaciones al respecto. El bienestar psicológico se presenta en cualquier momento de la vida en general, especialmente en ámbitos tanto laborales como personales, ligados a la percepción de la búsqueda de felicidad. Por otro lado, la asertividad también es otro aspecto que ha sido estudiado por varios profesionales ya que es fundamental para el buen desarrollo de expresión adecuada dirigida a otra persona en una situación determinada. Para una institución educativa es esencial que el talento humano en este caso los docentes tengan cierto compromiso hacia los estudiantes; debido a que los estudiantes son quienes están dispuestos a aprender y generar conductas en base a lo percibido por sus maestros.

A continuación, se determinaron varias investigaciones que se han dado sobre las dos variables a estudiar: bienestar psicológico y asertividad.

Un estudio realizado por Velásquez (2008) sobre bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios, con el objetivo de examinar la relación que existe entre las tres variables; dando como resultado que “existe correlación significativa positiva entre el bienestar psicológico y la asertividad, siendo altamente positiva tanto en los varones como en las mujeres”. (p.150)

En otra investigación realizada por dos autores Castillo y Cornejo (2018) sobre el bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Mercedes Manrique con el objetivo de establecer la existencia de relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes; dando como resultado que “el nivel de bienestar psicológico de los docentes de la institución educativa Mercedes Manrique, se encuentra en el nivel medio , con un sesgo pronunciado al nivel bajo.” (p.84)

Existe otra investigación de la autora Russo (2016) enfocada en la comparación del bienestar psicológico y la asertividad en dos grupos de mujeres, proporcionando como resultado “Se encontró una relación negativa entre las variables asertividad y bienestar psicológico.”(p.19)

En Ecuador se han realizado varias investigaciones sobre el bienestar psicológico y la asertividad pero ninguna de estas investigaciones da a conocer la influencia entre dos variables. Por lo tanto, este estudio será de gran importancia en el campo investigativo del ámbito laboral.

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

La presente investigación ayudará a todo el personal docente de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito a mejorar el bienestar psicológico y efectivizar la asertividad en referencia a sus alumnos, facilitando una óptima relación interpersonal y laboral, generando una comunicación correcta con sus compañeros de trabajo y también con sus alumnos, con el objetivo de identificar como el bienestar psicológico influye en la asertividad del personal docente, lo cual permitirá a los docentes tener un mayor conocimiento de aspectos de su vida que pueden convertirse en acciones positivas y correctas para obtener la satisfacción personal y laboral en su entorno.

Bienestar psicológico

Historia de Bienestar

A finales del siglo XX aparece el interés por el estudio de la felicidad y el bienestar, como influencia del legado de Aristóteles, Platón y Confucio sobre la vida buena, el cuidado del alma y la vida virtuosa, y debido a la influencia de culturas espirituales de oriente y occidente (Vielma Rangel & Alonso, 2010). Justamente la felicidad es apreciada como el resultado de las emociones y efectos positivos que desarrollan un estado de bienestar expresado con alegría y satisfacción (Ojeda García, 2011).

El término bienestar cuestiona el significado de subjetividad u objetividad que tiene cada individuo sobre la percepción de felicidad o infelicidad; muchos filósofos decían que el bienestar era “vivir bien o la felicidad Suma”. Sin embargo, el bienestar psicológico se relaciona con varios contextos de la vida.

Definición de Bienestar

Veenhoven (1996), define al bienestar como el grado en que el individuo juzga su vida en términos favorables “como un todo”, lo cual implica un grado de felicidad en aspectos personales, familiares, laborales etc.

La Organización Mundial de la Salud, en su plan de acción 2013-2020, define la salud mental como: “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Organización Mundial de la Salud, 2013). Es así que el bienestar psicológico se conforma por varias dimensiones y factores que facilitan obtener la

“*felicidad*”, los cuales tienen una contribución significativa para nuestras vidas. El bienestar del ser humano no solo se expresa en el estado físico sino a la vez en el estado mental que en conjunto ayudan a la persona a definir su “estar bien” y “sentirse bien” en todos los ámbitos de su vida.

El bienestar es el sentir que tienen las personas al encontrar satisfacción en todas sus necesidades físicas como psicológicas, así como expectativas del presente y del futuro en su proyecto de vida, además de cumplir sus anhelos, sueños y tener la posibilidad de realizarlo en un corto, medio y largo plazo son de gran importancia para el sentir de las personas (Duarte & Jiménez, 2007).

El bienestar puede definirse como la autoevaluación que hacen las personas de sus vidas incluyendo a la satisfacción con la vida en su totalidad, tanto en la dimensión cognitiva y afectiva, desarrollada en varios contextos, mediante una variada interacción de vivencias positivas y negativas (Arratia, 2014).

Ryan & Deci (2000), plasmaron una revisión sobre las tradiciones de investigación del bienestar y la clasificaron en dos grupos: bienestar hedónico y bienestar eudamónico. El primer grupo corresponde el bienestar subjetivo, se encuentran factores relacionados a la felicidad y en el segundo grupo correspondiente al bienestar psicológico, son factores referentes al potencial humano.

A continuación, en la Figura 1 se muestra el análisis de conceptualización del Bienestar realizado por Keyes, Shmotkin, & Ryff (2002), mediante el cual se presenta las diferencias. El bienestar subjetivo el cual incluye la presencia de aspectos afectivos de ánimo positivos y negativos, y los aspectos cognitivos en la

cual se formará una evaluación de satisfacción global y el bienestar psicológico el cual está relacionado al funcionamiento positivo del individuo.

Figura 1. Conceptualización del Bienestar

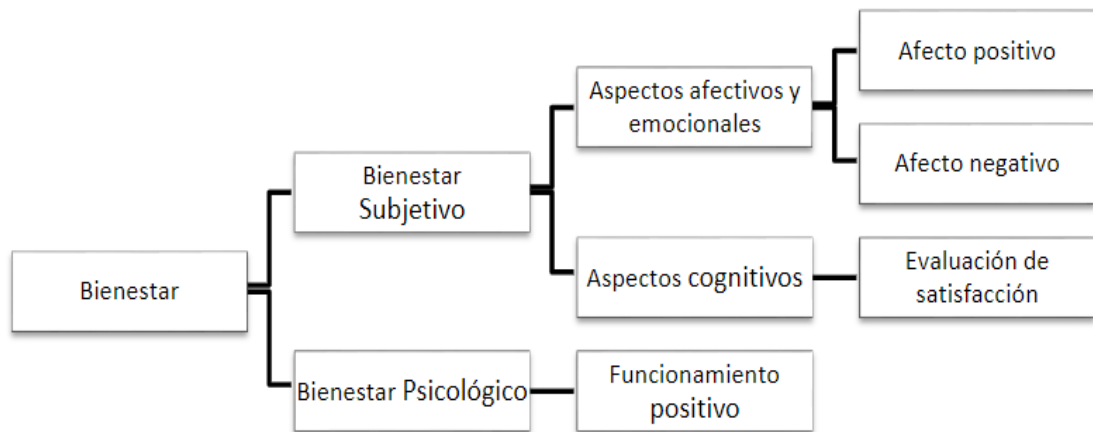


Figura 1. Keyes, Shmotkin, & Ryff (2002). Conceptualización del Bienestar. {Figura}. Recuperado de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>

Componentes del bienestar

Primeramente, dentro de los estudios asociados al bienestar en la psicología, Ryan y Deci (2001) han descrito dos tradiciones: la tradición hedónica, relacionada con la felicidad y la tradición eudaimónica vinculada con el potencial de la persona. Posteriormente otros autores han retomado y ampliado esta clasificación refiriéndose a las tradiciones anteriormente nombradas como bienestar subjetivo y bienestar psicológico (Muratori, Zubieta, Ubillós, Gonzáles, & Bobowik, 2015).

Bienestar Hedónico

El hedonismo manifiesta sus raíces en los filósofos griegos, incluye la preferencia por placeres tanto físicos como mentales, además, hace referencia a la búsqueda del placer y minimización del dolor (Romero, García, & Brustad, 2009).

El objetivo de la vida es experimentar la mayor parte de placer, orientado al disfrute de las actividades nobles y la felicidad en función a la suma de momentos placenteros. La filosofía hedónica se basó en la nueva economía del siglo XVII. En el ámbito de la psicología moderna entre los psicólogos hedónicos se utilizó el término bienestar subjetivo, el cual incluye dos elementos: el balance afectivo que hace referencia al balance de emociones positivas y negativas y a la satisfacción vital percibida, la cual tiene un componente cognitivo (Vázquez, Hervás, Rahona, & Gómez, 2009).

Bienestar Eudaimónico

El eudemonismo se entiende como el goce o disfrute de un modo de ser por el cual se alcanza la felicidad. El problema consiste en determinar cómo puede concebirse la felicidad y obtener el bienestar (Zubieta, Fernández, Mele, & Mele, 2011).

Filosóficamente se refiere a la tendencia ética en la cual la felicidad es el sumo bien. Eudaimonia o plenitud es una palabra griega clásica traducida como “felicidad”. Aristóteles define a la felicidad en su obra “Ética a Nicómaco”, como los sentimientos que acompañan a un comportamiento en una dirección consistente con el desarrollo del verdadero potencial. Según Aristóteles la verdadera felicidad, se encuentra en la expresión de la virtud. Por lo tanto, no es un estado de satisfacción pasajera, sino un conjunto de vida lograda (Romero, Brustad, & García, 2007).

Tabla 1. Autores, conceptos y medidas básicas de las perspectivas hedónica y eudaimónica del bienestar psicológico.

	Bienestar hedónico	Bienestar eudaimónico
Autores representativos	Epicuro, Hobbes, Sade, Bentham, Bradburn, Tennen, D. Watson, Kahneman	Aristóteles, Frankl, Ryff, Deci, Seligman
Conceptos básicos	Placer Afecto positivo/negativo Balance afectivo Emociones positivas Afecto neto Satisfacción vital	Virtudes Autorrealización Crecimiento psicológico Metas y necesidades Fortalezas psicológicas
Medidas características (ejemplos)	SWLS PANAS Muestreos de momentos emocionales	PWBS VIA

Tabla 1. Diener (1985); Watson (1988); Ryff(1989) Autores, conceptos y medidas básicas de las perspectivas hedónica y eudaimónica del bienestar psicológico. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/42934998/2010-_Bienestar_psicologico_y_salud_APCS_5.pdf

Bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo describe a la percepción cognitiva y afectiva sobre la vida, obteniendo conclusiones al evaluar su propia existencia. Comúnmente se denomina “felicidad” al Bienestar psicológico Subjetivo experimentado cuando se sienten más emociones agradables y pocas desagradables, al estar comprometidos y encaminados a cumplir metas y objetivos, así como actividades que le resulten interesantes y cuando no lo logran se sienten insatisfechos con sus vidas.

Lo esencial es la evaluación que tiene la persona de su propia vida y que “felicidad” o “infelicidad” obtiene como resultado (Diener, 2000).

Diener manifiesta que el Bienestar Subjetivo contiene tres características importantes: su carácter subjetivo (que hace referencia a las experiencias vividas de la persona); su dimensión global (que se basa en la valoración global de las diferentes áreas de la vida del individuo), y por último, la inclusión de medidas positivas.

Cuadra y Florenzano (2003), refieren que el bienestar subjetivo se describe a lo que las personas piensan y sienten y el resultado de conclusiones cognoscitivas y afectivas cuando evalúan su vida y por ende su existencia, lo cual permitirá un grado de satisfacción con la vida.

El bienestar subjetivo es más primario, sensorial, inmediato y menos duradero, se da a conocer mediante la búsqueda de distintas satisfacciones y placeres y la huida del dolor o lo que genere displacer.

La persona valora su estado de ánimo, además de los logros y expectativas alcanzadas a lo largo de su vida. Según Satorre (2013), el bienestar subjetivo es “el pensamiento y sentimiento que tienen las personas acerca de sus vidas y las conclusiones a las que se llega de su propia existencia. A lo cual la “felicidad” es denominada como el bienestar subjetivo cuando se manifiestan emociones y pensamientos agradables que generan satisfacción”.

La mayor parte de los autores coinciden en la consideración de pensamientos y emociones que proporcionan felicidad o bienestar lo cual permite la satisfacción en la vida de las personas. Autores como (Diener, Ed, Suh, Eunkook M., Lucas, Richard

E.,Smith, Heidi L., 1999), distinguen, en cambio, cuatro diferentes componentes dentro del Bienestar Subjetivo, los cuales, a su vez están integrados por varios elementos, estos son:

- **Afecto positivo:** alegría, euforia, satisfacción, orgullo, cariño y éxtasis.
- **Afecto negativo:** culpa, vergüenza, tristeza, ansiedad, preocupación, enfado, estrés, depresión y envidia.
- **Satisfacción con la vida:** deseo de cambiar la vida, satisfacción con la vida actual, satisfacción con el pasado, satisfacción con el futuro y satisfacción con cómo otros ven nuestra vida.
- **Dominios de satisfacción:** trabajo, familia, ocio, salud, ingresos, con uno mismo y con los demás.

Definiciones de Bienestar Psicológico

La primera aproximación al concepto o definición de Bienestar Psicológico de dio en Estados Unidos a consecuencia de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida de las personas.

En la actualidad no existe una sola definición, sin embargo, varios autores la describen y han creado instrumentos de evaluación los cuales permiten obtener mayor conocimiento y amplitud del tema.

Para Ryff (1998), el bienestar psicológico es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un

modo positivo. Debido a que está relacionado en como las personas van afrontando los obstáculos de la vida, ideando soluciones, aprendiendo de las vivencias y profundizando en el sentido propio de vida.

Ryff plantea seis aspectos diferentes de un bienestar óptimo a nivel psicológico que permite funcionar a las personas positivamente y se presentan de la siguiente manera:

- a) la persona se siente bien consigo mismo a pesar de ser conscientes de sus limitaciones (Auto aceptación),
- b) la persona ha desarrollado y mantenido relaciones cálidas (Relaciones positivas con los otros),
- c) la persona da forma a su entorno para satisfacer sus necesidades y sueños (Control ambiental),
- d) la persona ha desarrollado un sentido de individualidad y libertad personal (Autonomía),
- e) la persona ha encontrado un propósito que engloba todos sus esfuerzos y retos (Propósito en la vida),
- f) y, por último, la persona mantiene una dinámica de aprendizaje y de desarrollo continuo de sus capacidades (Crecimiento personal).

Figura 2. Modelo de Bienestar Psicológico



Figura 2. Ryff,C. (1998).Modelo de Bienestar Psicológico. [Figura]. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/259332826_El_bienestar_psicologico_en_el_proceso_de_ayuda_con_estudiantes_universitarios

Tal como lo menciona la autora en su investigación, las dimensiones se relacionan tanto con la satisfacción vital, así como, un bienestar subjetivo. Fomentando indicadores de una mejor salud física: menores niveles de cortisol (menos estrés), menores niveles de cikotinas (indicador de procesos de inflamación crónicos), menor riesgo cardiovascular y mayor duración de sueño REM (mejor patrón de sueño); y proporcionando una salud mental ideal.

El bienestar psicológico repercute los estados afectivos y las estimaciones a partir de la satisfacción de vida, y plantea que el bienestar se encuentra en la satisfacción vital, proponiendo que el bienestar se encuentra en situaciones que buscan y facilitan la realización de las personas, así como un desarrollo óptimo en todos los aspectos que den como resultado la felicidad (Ryan, R. M. y Deci, 2001).

García (2005), define el bienestar psicológico como una dimensión subjetiva de la calidad de vida, ya que produce una relación entre la satisfacción y las expectativas de logros en las áreas más importantes para cada individuo. Además, habla del disfrute personal, donde predominan emociones y pensamientos positivos, lo cual permite un balance entre la personalidad y el entorno en el que se desenvuelve.

El bienestar psicológico se relaciona precisamente con la felicidad y se vincula con varios aspectos como la salud, el trabajo, la familia, amistades, logros y metas personas etc. Estos factores suministran la mejoría de calidad de vida y de bienestar (Ballesteros, Medina, & Caycedo, 2006).

Molina & Meléndez (2006), refieren que el bienestar psicológico al resultado entre las realidades conseguidas, sueños, eventos, expectativas y satisfacción de las destrezas de afrontamiento con el objetivo de conseguir adecuación de bienestar.

Importancia del Bienestar Psicológico

Casullo & Castro (2000), refieren que el bienestar psicológico genera una gran importancia para el desarrollo científico de la psicología, al poder determinar por qué algunas personas se sienten más satisfechas con sus vidas mientras que otras no lo hacen. Diferentes investigaciones han resaltado que las personas que se sienten felices y satisfechos con sus vidas, tienen mejor apreciación personal, mejor vinculación de habilidades relacionales y poseen el dominio de su entorno.

Una persona saludable, no sólo hace referencia a que no presenta ninguna enfermedad tanto física como mental, sino que también debe existir una mejora en su estado físico, emocional y social. Debido a que el bienestar psicológico es un

conjunto de componentes ligados a la vida de cada individuo, busca obtener su felicidad y satisfacer sus necesidades personales y motivacionales lo cual lo lleva a encontrar su bienestar.

Modelos teóricos

Teorías universalistas.

Este conjunto de teorías universales es también llamado teorías télicas y plantean que la satisfacción de bienestar se alcanza con el logro de objetivos y necesidades básicas. Debido a que las necesidades son el constructo del aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales (Diener, 1984); el logro del bienestar dependerá de los objetivos e ideales planteados por las personas en diferentes etapas de la vida. Como las propuestas por Maslow.

E. Lucas, Richard, Diener y Eunkook (1996), postulan tres necesidades básicas universales: autonomía, competencia y relaciones, considerando que a medida en que las personas cubran esas necesidades tendrán bienestar. La idea básica del modelo es que la satisfacción de necesidades más intrínsecas genera un mayor bienestar psicológico. Las personas que satisfacen más sus necesidades intrínsecas son las que otorgan mayor bienestar psicológico, al encontrar la felicidad en el propósito de sus vidas.

Ryff (1995), considera que los estudios clásicos sobre satisfacción de bienestar psicológico se manifiestan en general como la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos, ignorando las teorías sobre la autorrealización, el ciclo y significado vital, así como también el funcionamiento mental óptimo; la autora señala la multidimensionalidad del bienestar psicológico en su teoría (Ryff, Keyes, 1995).

El estudio de bienestar debe tomar en cuenta la autorrealización y auto concepto de sí mismo (Maslow, 1968), además Buhler (1935) refiere que el ser humano debe de tener vitalidad (un estado físico ideal y vivir en una sociedad), tener un sentimiento de compromiso y crecimiento personal (Erickson, 1959) finalmente generar vínculos estables de relaciones sociales (Schumutte, Ryff, 1997).

Modelos situacionales (Bottom up) vs modelos personológicos (Top Down).

Los modelos situacionales o Bottom up consideran que las personas con mayores eventos felices estarán más satisfechas con su vida, otorgando gran importancia a las circunstancias que las personas tienen que vivir. Sin embargo, la investigaciones han demostrado que las variables sociodemográficas son malos predictores de la satisfacción vital (Lyubomirsky, 2007).

Por otro lado, los modelos personológicos o top-down suponen que el bienestar es una disposición de la personalidad, si el bienestar está ligado a los rasgos psicológicos entonces es estable a través del tiempo y general a otros contextos como por ejemplo con amigos, en su tiempo libre, etc. Las teorías del bienestar a la personalidad, darían evidencia suficiente de que el bienestar es un rasgo psicológico difícil de modificar ,es un esclava de las variables temperamentales (Costa, McCrae y Zonderman, 1987).

Teorías de Adaptación.

Esta teoría se basa en la habituación de sistemas relacionados con la adaptación automática que permite que los recursos personales de bienestar permanezcan libres ante estímulos nuevos de adaptación, las personas son relativamente estables en su

bienestar y no sensibles ante situaciones cambiantes del ambiente en el que se desarrolle (Frederick, S. y Loewenstein, G, 1999).

Teorías de las discrepancias.

El bienestar se explica por la comparación de estándares personales y el nivel de condiciones actuales. Si el nivel de los estándares es inferior al nivel de logros, el resultado es la satisfacción. Si el estándar es alto y el logro es menor, el resultado es la insatisfacción (Michalos, 1986). Tomando en consideración las siguientes teorías de discrepancia múltiples:

a- Aquello que las personas tienen y el objetivo que quieren lograr (teoría del objetivo-logro). b- Aquello que las personas tienen y su ideal a lograr (teoría del ideal-realidad). c- Aquello que se tiene en el momento y lo mejor que se obtuvo del pasado (teoría de la mejor comparación previa). d- Aquello que uno obtiene y lo que otro grupo social significativo tiene (teoría de la comparación social). e- Adaptación entre medio y sujeto (teoría de la congruencia).

Se concluye que, si el individuo se siente mejor que los demás, el resultado será la satisfacción y en el caso contrario la infelicidad.

Teoría del Bienestar (o Modelo PERMA).

Martin Seligman plantea una teoría de elección no forzada, esto quiere decir que la persona elige libremente incrementar su bienestar, el modelo debe cumplir con tres propiedades que generan el modelo: a) contribuir al bienestar; b) propia decisión de la persona; c) exclusivo. (Seligman, 2010)

PERMA es un acrónimo que agrupa los cinco factores principales sobre los que gira el modelo: P(emociones positivas) se trata de desarrollar habilidades para

generar nuevas emociones positivas; E (compromiso) hacer un compromiso con nosotros mismos , destacar las fortalezas y buscar mejorar el bienestar psicológico; R (relaciones) aumentar nuestras habilidades al relacionarnos con más personas; M (significado) Trabajar para una causa mayor, significado, sentido y propósito; A (logro) se refiere a la capacidad que permite el desarrollo de crecimiento y progreso en nuestro bienestar.

Modelo de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

La autora Carol Ryff es una psicóloga estadounidense. Recibió su doctorado en la Universidad Estatal de Pensilvania en 1978. Es conocida por ser una gran exponente de la Psicología Positiva gracias a sus estudios e investigaciones en bienestar psicológico, salud positiva y la resiliencia psicológica. Es maestra de psicología de Hilldale en la Universidad de Wisconsin-Madison, donde es directora de un Instituto de Envejecimiento (Ryff, University of Wisconsin - Madison Institute on Aging, 2017).

La autora Carol Ryff en su investigación propone, el modelo multidimensional del bienestar psicológico que incluye un análisis amplio de comportamientos, los cuales llevan al individuo a desenvolverse de un modo positivo. Está relacionado en como el individuo se enfrenta a retos, ideando soluciones para promover el crecimiento personal y por ende su bienestar.

Ryff mediante su conocimiento y aportes de sus investigaciones desarrolla el modelo multidimensional puesto que, a falta de la articulación de un constructor de la tradición eudaimónica o bienestar psicológico generó una preocupación por integrar los conceptos como la autorrealización, desarrollo humano y búsqueda para

potencializar las habilidades personales ya utilizados por la psicología humanista. Donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Rodríguez & Quiñones , 2012).

Se concibe al ser humano como un modelo multidimensional con base en un dinamismo de crecimiento positivo, para potencializar el desarrollo individual (Díaz & Sánchez, 2002).

Por lo tanto, este modelo plantea un repertorio de aspectos pertenecientes al bienestar de sí mismo, es decir, evaluar de manera individual cada dimensión y general sumar todas las dimensiones para obtener el bienestar psicológico en general.

Dimensiones del Modelo de Bienestar Psicológico de Ryff

Ryff (1995), propone seis dimensiones que interactúan entre si y que se pueden evaluar individualmente. Su modelo de bienestar psicológico el cual ha facilitado el desarrollo de las capacidades y del crecimiento personal. A continuación, se describen cada una de las dimensiones:

- **Auto aceptación**

Se refiere a la actitud positiva hacia uno mismo, aceptación de aspectos positivos y negativos, valoración positiva que forma parte del pasado. Esta dimensión es una de las principales del funcionamiento positivo, si el individuo acepta sus emociones y pensamientos va a tener una visión más positiva de sí mismo.

- **Dominio del entorno**

Se describe a la sensación de control y competencia, sacar provecho de las oportunidades y a la habilidad para adaptarse a situaciones adversas. Si el individuo

tiene una percepción alta del dominio sobre el entorno que lo rodea será capaz de manejar situaciones complicadas.

- **Relaciones positivas**

Esta dimensión mide la capacidad de generar relaciones estrechas y cálidas con otros, se preocupan por el bienestar de los demás y tiene una fuerte empatía. Esta dimensión permite fomentar vínculos que ayudaran a obtener una mayor calidad emocional.

- **Crecimiento personal**

La capacidad que tienen las personas de aprender de sí mismas y facilitar un desarrollo continuo, está abierto a nuevas experiencias y es capaz de apreciar mejoras personales.

- **Autonomía**

La capacidad de resistir presiones sociales, independencia y determinación para tomar sus propias decisiones, por lo tanto, una independencia personal y emocional.

- **Propósito en la vida**

Dimensión que mide los objetivos realistas en la vida, la manera de llevar un rumbo dándole sentido y significado al pasado, presente y futuro.

Bienestar Laboral

El bienestar laboral tiene su historia desde finales del siglo XIX, con el fin de fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador, lo cual dará como resultado la eficacia empresarial y el bienestar del mismo. Pero más allá de ello, se debe garantizar las mejores condiciones para los trabajadores de la

organización, oportunamente estableciendo relaciones adaptativas que permitan el logro del objetivo y se sientan gratificados al hacerlo (Saldarriaga, 2013).

En los años setenta el concepto de bienestar se relaciona más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast & Rosenzweig, 1993).

Los últimos estudios han encontrado una gran diversidad de factores asociados a la satisfacción en el trabajo, estos factores tienen que ver con los valores, el autocontrol y autonomía, el reconocimiento, recompensas acordes con el desempeño, identificación con los grupos de trabajo y seguridad (Calderón, Murillo, & Torres, 2003).

El bienestar laboral responde a necesidades no solo de la organización también personales y satisface necesidades básicas, considerando los objetivos misionales y comunes que se plantean en la organización, posee un carácter vivencial positivo lo cual en consecuencia del grado óptimo de satisfacción se produce un balance entre las expectativas y logros de la empresa y del trabajador (Rodríguez & Rodríguez, 2010).

El bienestar laboral engloba varios aspectos como la remuneración, el clima y cultura organizacional, relación y trabajo en equipo, jerarquía, seguridad, tipos de contratación, motivación entre otros, permitiendo al trabajador considerar varios elementos para obtener su bienestar en el lugar de trabajo.

En conclusión, por medio de los aportes investigativos mencionados, se considera de gran importancia al bienestar laboral, por lo tanto, es imprescindible

tomar consideración en los factores que influyen en el desarrollo empresarial y personal, el cual beneficiará a ambas partes y mejorará la calidad de vida de los trabajadores y por ende el concepto de bienestar en el trabajo.

Relación de bienestar psicológico y trabajo

Si una organización desea ofrecer una excelente calidad de productos y servicios debe tomar en cuenta la calidad de vida laboral de sus trabajadores, y determinar los factores que afecten directa o indirecta su desarrollo profesional. Estos factores no solo afectan el ambiente o satisfacción laboral sino varios ámbitos de la vida del trabajador.

Además, al tomar en consideración estos factores, las condiciones de vida del trabajador mejoran significativamente y proporcionan bienestar psicológico o caso contrario pueden afectar la productividad de la empresa (Zamora, 2010).

En consecuencia, Zamora menciona que se puede desencadenar altos niveles de estrés, cansancio, ausentismo, bajo desempeño laboral e infelicidad en los trabajadores, afectando la vida laboral como personal, lo cual se verá reflejada en la calidad de productos y servicios ofrecidos por la empresa.

El bienestar psicológico a través del desempeño del trabajador, se evidencia en diferentes ámbitos de su vida, por lo que es necesario dar la razón a las condiciones laborales y extra laborales, con el fin de brindar protección y mejorar el bienestar del trabajador, generando la importancia relevante del bienestar psicológico como factor principal de productividad (Guerrero & Puerto, 2007).

En la actualidad, el mundo laboral se encuentra en constante cambio; las empresas extienden sus exigencias cada día y la competencia es más notable, la

mayoría de empresas ven los trabajadores solamente como una fuente de producción, servicio y ganancia, mas no como un ser humano. Esta situación da como resultado un elevado nivel de presión laboral en el trabajador, al esforzarse al máximo para lograr un excelente desempeño en su puesto, lo cual tendrá fuertes consecuencias en su salud tanto mental como física.

Por lo tanto, es importante tener el conocimiento de cómo se siente el trabajador con respecto a su cargo y lo que conlleva sus funciones, puesto que, puede tener efectos positivos como negativos en la salud mental del mismo. Por estas razones, para el trabajador el bienestar psicológico en el trabajo se percibe como:

La percepción propicia de apoyo y desarrollo de su satisfacción, mediante las recompensas, incentivos, seguridad laboral y crecimiento profesional, además del sentirse respaldado y protegido por la organización.

El trabajador al contar con las condiciones óptimas, facilitará la realización de labores pertenecientes al puesto y proveerá a satisfacer los deseos y expectativas personales (Durán, 2010).

Asertividad

Definición

La variedad de investigaciones sobre asertividad en los últimos años ha llevado a la controversia sobre cuál es la definición más completa y la que describe mejor a esta variable, a continuación, algunas definiciones considerables de diversos autores.

La asertividad inicialmente fue descrita en 1949 como un “rasgo de personalidad”; otro experto en 1958 la describe como “la expresión adecuada, hacia otra persona” y en 1966 se la definió como la “la expresión de los derechos y sentimientos personales”.

Lazarus (1971) define asertividad como “defender los derechos personales y expresar los pensamientos, emociones y creencias de manera directa, honesta y apropiada, sin violar los derechos de otras personas”.

Como el autor lo menciona la asertividad implica el respeto y derecho propio así como también ofrecérselo a los demás, la forma adecuada de interactuar con los demás sin generar molestia ni malos entendidos está acorde a la conducta asertiva.

"La esencia de la conducta asertiva puede ser reducida a cuatro patrones específicos: la capacidad de decir "no", la capacidad de pedir favores y hacer requerimientos, la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos, y la capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones" (Lazarus, Richard y Folkman, Susan, 1976).

Una persona asertiva sabe expresar adecuadamente sus opiniones o sentimientos tanto positivos y negativos en cualquier situación. La conducta asertiva permite una

comunicación pasiva y no agresiva, la cual conformada por los cuatro aspectos que menciona el autor, son la fuente que permite al ser humano un mayor sentimiento de bienestar.

Pick y Vargas (1990) refieren que para ser asertivo se necesita aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes, comunicar con claridad, en el lugar y momento adecuados lo que se quiere o se necesita decir apropiadamente, lo cual reflejara el respeto personal y el respeto hacia los demás.

Bishop (2000), define la asertividad como la facultad de expresarse de una manera segura sin recurrir a comportamientos inadecuados como la agresividad o tener un comportamiento manipulador ante una situación.

Flores (2002), refiere que la asertividad es considerada una habilidad social, la cual permite expresar los pensamientos, sentimientos, las críticas, dar y recibir cumplidos, defender los derechos, respetarse uno mismo como a los demás, la cual implica tres componentes: no verbales, paralingüísticos y lo verbal.

La asertividad permite expresar abiertamente y oportuno todo aquello que es de vital importancia para conocernos y entendernos mejor unos a otros, se relaciona con la comunicación asertiva y las habilidades sociales que presenta cada individuo. Según el autor Güell (2006), refiere que la asertividad empieza por la capacidad humana para elegir conductas, es decir, la libertad de elección propia. Güell describe que a pesar de la situación en la que se encuentre la persona eliga ser asertiva o no y por consiguiente la persona elige conductas para proporcionar su bienestar.

Características

De acuerdo con Rodríguez, E. y Serralde, M, (1991), una persona asertiva se manifiesta libremente, al expresar sus sentimientos, pensamientos y sus deseos; puede comunicarse de forma abierta, franca y adecuada a la situación; lucha por conseguir sus metas y objetivos; tiene una disposición activa de la vida; actúa respetando a los demás; acepta sus limitaciones y comprende que no siempre puede ganar; respeta la esfera afectiva de los demás; con firmeza establece quienes son sus amigos y quienes no; expresa sus sentimientos y evita los dos extremos: la agresividad y la represión.

Según Rogers (2000), la asertividad consiste en equilibrar sus necesidades con las de los demás. Se trata de demostrar respeto por los otros y por uno mismo. Como persona asertiva puede:

- Decir NO si ofender.
- Pedir lo que desea sin molestar a los demás.
- Expresar lo que necesita sin temor a ser ridiculizado o criticado.
- Describir sus sentimientos a los otros sin sentir vergüenza.
- Quejarse sin humillar a la otra persona.
- Reivindicar sus derechos permaneciendo tranquilo y respetuoso.
- Mantener control incluso en momentos de tensión.

En conclusión, como menciona Rogers es importante que la persona asertiva genere características primordiales para poder obtener su bienestar, es decir, al tener control de sus pensamientos, sentimientos y actitudes, proporcionará el respeto

propio y hacia los demás, mediante el control de sus acciones en situaciones de estrés o tensión permaneciendo tranquilo sin humillar a la otra persona.

La persona asertiva tiende a mantener una conducta positiva hacia sí mismo y hacia los demás, presentado una variedad de pensamientos, sentimientos y creencias que las caracteriza. Roca (2003) refiere las siguientes características sobre la asertividad:

- El individuo se conoce así mismo y es consciente de lo que piensa y siente en todo momento.
- Se acepta incondicionalmente, se respeta y mantiene su dignidad.
- Se mantiene fiel a sí mismo y se siente responsable de sus actos y emociones, por lo tanto, se esfuerza en cumplir sus objetivos.
- Sabe manejar y mantener adecuadamente sus sentimientos y respeta el de los demás.
- No exige cosas que desea, pero tampoco puede ignorar que le importan.
- Acepta sus limitaciones, pero se esfuerza en luchar por conseguir sus metas si está en sus posibilidades.
- Puede comunicarse adecuadamente con todas las personas de su entorno: familia, amigos, compañeros del trabajo y extraños.

La psicopedagoga (Jimenez, 2016) coincide con otros autores en varios aspectos que caracterizan la asertividad y los describe de a siguiente manera: la persona asertiva argumenta sus posturas con lógica y muestra su opinión hacia algo, además de tener la capacidad de decir “no”, sin dejar de empatizar con las del resto de personas; saber pedir favores con respeto, expresar los deseos con naturalidad que

sean necesarios en cada momento; del mismo modo, como saber expresar los sentimientos ya sean positivos o negativos, tomando en cuenta valores como: la empatía, la honestidad, la libertad, la responsabilidad, el respeto etc.

Si las personas eligen ser asertivos o asertivas la fuente principal para expresarlo es el respeto por uno mismo y de esta manera las personas lo harán del mismo modo.

“La asertividad es tener la humildad y el coraje de ser y al mismo tiempo de dejar ser” (Schuler, 1998).

Derechos Asertivos

Los derechos asertivos son el principal requisito a partir del cual sabremos si tener un comportamiento asertivo o no ante una situación. Defienden nuestras propias necesidades y afirman nuestras aspiraciones sin manipular ni utilizar comportamientos agresivos que afecten a los demás. Con el fin de que nadie manipule las emociones, pensamientos o comportamientos proporcionando un respeto a sí mismo como hacia los demás.

A continuación, se presenta una lista de los derechos asertivos referidos por el autor Manuel Smith, en su libro “Cuando digo no, me siento culpable”, en 1977.

1. Derecho a juzgar nuestros propios pensamientos, emociones y comportamientos, así como tomar responsabilidad de los actos y de sus consecuencias. Esto quiere decir que no siempre se toma la decisión adecuada, pero está relacionada a cómo se siente la persona consigo misma.

2. Derecho a no dar excusas ni justificar nuestro comportamiento. Este derecho va a en contra de que hay que justificar a los demás nuestro comportamiento, no hay porque dar explicaciones de lo que se hace a todo el mundo.
3. Derecho a juzgar cuando se aporta en algo para el bienestar de la persona, con el fin de dar una posible solución a un problema. Este derecho provee sacrificar los valores personales para satisfacer a la sociedad, asumiendo los problemas ajenos como propios.
4. Derecho a cambiar de parecer, se podrá cambiar de decisión si considera la persona que es la inadecuada sin dar explicación o justificación ante nadie.
5. Derecho a cometer errores y asumir la responsabilidad de ellos. El equivocarse forma parte de la naturaleza humana, lo más adecuado sería admitir la equivocación y después corregirlo si es posible.
6. Derecho a decir “No lo sé”, no se puede tener respuestas a todas las preguntas.
7. Derecho a ser independiente del afecto de los demás para poder relacionarnos con ellos. Es decir, no es necesario agradar a todas las personas o angustiarnos porque no nos acepten, lo importante es tener bienestar.
8. Derecho a tomar decisiones ajenas a la lógica. No hay porque mostrar a nadie que se tiene la razón, hay que permitir a la gente que tome sus propias decisiones.
9. Derecho a decir “No entiendo”, sin sentirse mal. No hay razón para entenderlo todo.

10. Derecho a decir “No me importa o no me interesa”. Hay que aceptar como es cada uno y establecer prioridades.

Los derechos asertivos se engloban a uno principal, que es el derecho de decidir si se los va aplicar o no, además el criterio para tomar la decisión siempre será personal.

“La asertividad está diseñada para defenderse inteligentemente. Cuando la ponemos al servicio de fines nobles, la asertividad no sólo se convierte en un instrumento de salvaguardia personal, sino que nos dignifica.” (Riso, 2002).

Comunicación Asertiva

El asertividad no es un rasgo de personalidad del ser humano, pero si es observable en la conducta, ya que es una habilidad en la que se puede trabajar para mejorar las relaciones interpersonales y darle un valor agregado a la comunicación y convertirse en una comunicación clara, de calidad y muy efectiva.

Según (Elizondo, 2004) en su libro “Asertividad y escucha activa en el ámbito académico”, refiere que el funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación, permitiendo el intercambio de información entre las personas.

La comunicación asertiva es la acción y efecto de comunicar, la correspondencia entre dos o más personas. Según (Remor & Amorrós, 2013) en su libro “Empatía”, la comunicación asertiva son comportamientos afectivos que permiten que el interlocutor exprese sus preocupaciones, intereses, objetivos, necesidades y valores, es una expresión honesta y legítima de los propios derechos sin menos preciar los derechos de los demás.

Estilos de la Comunicación Asertiva

Cuando no se cuenta con la habilidad social para interactuar, en muchas ocasiones algunas personas de manera sorpresiva interrumpen su hablar, no saben pedir un favor, les cuesta realizar solos actividades sencillas, no pueden comunicar lo que sienten, no saben resolver situaciones con los amigos, con la familia o en el trabajo. Todas estas dificultades subyacen a la carencia de habilidades sociales. La conducta no asertiva se representa por comportamientos pasivos o agresivos, mientras que la asertiva supone comportamientos asertivos.

Es importante destacar que las personas no siempre presentamos el mismo comportamiento, si no dependerá del estado de ánimo, la percepción de la situación, de la habilidad que tenga la persona para expresar lo que se quiere decir. Las personas no siempre son pasivas, o siempre asertivas o siempre agresivas (Roca, Cómo mejorara tus habilidades sociales, 2014).

Estilo o conducta pasiva.

El estilo pasivo se muestra cuando mostramos con nuestra conducta que los intereses de los demás prevalecen sobre los nuestros, cuando opinamos que los demás tienen derechos y nosotros no. Las personas que se comportan de un modo sumiso o pasivo no muestran respeto por sus propias necesidades y derechos. A veces manifiesta de sus necesidades, deseos, opiniones, sentimientos y creencias, excusándose, de forma opacada o tímida.

La desventaja de este estilo es que los demás se aprovechan de la persona y se acumula una pesada carga de resentimiento y de irritación. La ventaja es que recibe raramente rechazo por los demás (Bach & Forés, 2008).

Las conductas pasivas se refieren a la incapacidad para expresar con libertad lo que se siente, de emitir su propia opinión, suelen pedir disculpas constantemente. Es la falta de respeto hacia las propias necesidades. El individuo pasivo trata de evitar los conflictos, al precio que sea. Quien actúa así no hace comprender sus necesidades y termina sintiéndose marginado y mostrándose irritado por la carga de frustración acumulada. Tampoco para sus interlocutores es fácil la situación de adivinar qué desea el pasivo y termina por considerarlo como una persona molesta. algunos comportamientos pasivos son: Bajo compromiso, baja responsabilidad, actitud de víctima, frustración, se culpa al entorno (Astudillo, 2012).

Estilo o conducta Agresiva.

Una persona con conducta agresiva expresa sus sentimientos, necesidades e ideas a expensas de los demás. Su punto de vista es: *esto es lo que YO quiero, lo que tú quieres no importa*. Mantiene sus propios derechos a costa de los demás; ignorancia de necesidades, deseos, opiniones, sentimientos y creencias de los demás. Se expresa de manera inadecuada. La ventaja de este estilo es que parece que haya conseguido sus objetivos, y la desventaja es que los demás no prefieren relacionarse con una persona con ese tipo de conducta (Bach & Forés, 2008).

Pincheira (s.f (Pérez, 2008).), refiere que el componente no verbal puede incluir gestos hostiles o amenazantes, como esgrimir el puño o las miradas intensas e incluso los ataques físicos. La agresión verbal indirecta incluye comentarios sarcásticos y rencorosos y murmuraciones maliciosas.

Las consecuencias, a largo plazo, siempre son negativas incluso para el agresor que se queda sin amigos por mucho que pueda haber ganado súbditos. Estos

comportamientos agresivos son: ofenden frecuentemente, son sarcásticos, intimidan, generan miedo, no existe el respeto, pierden el control sobre sus emociones y reaccionan de forma inadecuada e imponen sin tener en cuenta el punto de vista del otro (Astudillo, 2012).

Estilo o conducta asertiva.

El estilo o conducta asertiva supone que la persona defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones libremente y no permite que los demás se aprovechen de ella. Al mismo tiempo es considerada con la forma de pensar y sentir de los demás; utiliza métodos de comunicación que permiten el respeto por sí mismo y defiende sus derechos, sin abusar o dominar a las otras personas.

La ventaja de ser asertivo es que puede obtener lo que se desea sin ocasionar daños a los demás (Bach & Forés, 2008).

Algunos comportamientos asertivos son: defiende sus derechos y reconoce las opiniones ajenas, expresa un desacuerdo con tranquilidad, exige un derecho con aplomo y decencia, habla claramente sin rodeos y sin agredir, crea un compromiso y trabaja en equipo, propicia un ambiente amable y honesto, así como tratar bien a los demás y es responsable de sus actos.

A continuación, en la Tabla 1 se presenta un cuadro resumen de los estilos de comunicación asertiva propuesto por la autora Roca Elia.

Tabla 2. Estilos de la Comunicación Asertiva

<u>ESTILO PASIVO</u>	<u>ESTILO AGRESIVO</u>	<u>ESTILO ASERTIVO</u>
Tú ganas - Yo pierdo	Yo gano - Tú pierdes	Yo gano - Tú ganas
Los demás antes que yo	Siempre yo	Primero yo, pero también los demás
El otro es superior	El otro es siempre inferior	El otro es igual que yo
Asume la opinión de los demás y oculta la suya	Impone su opinión e ignora la de los demás	Expone su opinión y escucha la de los demás
Expresa las emociones en función de lo que quiere que los demás piensen	Oculta sus emociones o las exagera	Expresa sus sentimientos auténticos
No crítica, siempre hace comentarios positivos	Críticas siempre negativas	Realiza críticas constructivas
No exige sus derechos	Impone sus derechos sin tener en cuenta los de los demás	Exige sus derechos con eficacia y justicia
Muestra falta de confianza en sí mismo	Muestra exceso de confianza	Muestra autoconfianza, receptividad
Se culpabiliza a sí mismo de sus errores	Nunca asume sus errores, culpabiliza siempre a los demás	Asume sus errores pero intenta evitarlos en lo sucesivo

Tabla 2. Roca, E. (2003). Como mejorar tus habilidades sociales. Recuperado de <http://www.xtec.cat/~jcampman/aserti10.pdf>

Componentes de la comunicación asertiva

Componentes no verbales

- **La mirada**

Se define objetivamente como "el mirar a otra persona a los ojos, o de forma más general, a la mitad superior de la cara". La mirada mutua implica que se ha establecido "contacto ocular" con otra persona. Casi todas las interacciones de los

seres humanos dependen de miradas recíprocas. Los significados y funciones de las pautas de mirada son múltiples:

- **Actitudes:** La gente que mira más es vista como más agradable, pero la forma extrema de mirada fija es vista como hostil y/o dominante. Ciertas secuencias de interacción tienen más significados: por ejemplo, ser el primero en dejar de mirar es señal de sumisión; la dilatación pupilar, señal de interés por el otro (p.4).
- **Expresión de emociones:** Mirar más intensifica la expresión de algunas emociones, como la ira, mientras que mirar menos intensifica otras, como la vergüenza (p.4).
- **Acompañamiento del habla:** La mirada se emplea, junto con la conversación, para sincronizar o comentar la palabra hablada. En general, si el oyente mira más, genera más respuesta por parte del que habla, y si el que habla más mira más, es visto como persuasivo y seguro (p.4).
- **La expresión facial**

Parece ser que la cara es el principal sistema de señales para mostrar las emociones. Hay 6 emociones principales y 3 áreas de la cara responsables de su expresión. Las emociones son: alegría, sorpresa, tristeza, miedo, ira y asco o desprecio. Las tres regiones faciales implicadas son: la frente/cejas, los ojos/párpados, la parte inferior de la cara. Una conducta socialmente habilidosa requiere una expresión facial que esté de acuerdo con el mensaje. Si una persona muestra una expresión facial de miedo o de enfado mientras intenta iniciar una conversación con alguien, es probable que no tenga éxito (p.5).

- **La sonrisa**

Es un componente importante. Puede utilizarse como sonrisa defensiva, como gesto de pacificación. Puede servir para transmitir el hecho de que a una persona le gusta otra; puede suavizar un rechazo, comunicar una actitud amigable, y animar a los demás a que le devuelvan a uno una sonrisa (p.5).

- **Los gestos**

Un gesto es cualquier acción que envía un estímulo visual a un observador. Para llegar a ser un gesto, un acto tiene que ser visto por algún otro y tiene que comunicar alguna información. Los gestos son básicamente culturales. Las manos y, en menor grado, la cabeza y los pies, pueden producir una amplia variedad de gestos, que se emplean para una serie de propósitos diferentes. Los gestos se constituyen en un segundo canal de comunicación; aquéllos que sean apropiados a las palabras que se dicen servirán para acentuar el mensaje añadiendo énfasis, franqueza y calor. Los movimientos desinhibidos pueden sugerir también franqueza, confianza en uno mismo (salvo que fuera un gesto nervioso) y espontaneidad por parte del que habla (p.5).

- **La postura**

La posición del cuerpo y de los miembros, la forma en que se sienta la persona, como está de pie y cómo pasea, reflejan sus actitudes y sentimientos sobre sí misma y su relación con los otros. Los significados y funciones de la postura son múltiples:

- **Actitudes:** Las posturas que reducen la distancia y aumentan la apertura hacia el otro son cálidas, amigables e íntimas. Las posiciones cálidas

incluyen el inclinarse hacia delante, con los brazos y piernas abiertas, las manos extendidas hacia el otro, etc. A su vez, apoyarse hacia atrás o entrelazar las manos sosteniendo la parte posterior de la cabeza pueden ser reflejo de dominación o de sorpresa. La timidez puede expresarse por medio de los brazos colgando y con la cabeza hundida y hacia un lado. Por el contrario, las piernas separadas, los brazos en jarras y la inclinación lateral pueden expresar determinación.

- **Emociones:** La postura puede reflejar emociones específicas. Así, la indiferencia puede expresarse por medio de los hombros encogidos, los brazos erguidos o las manos extendidas; la ira, por medio de los puños apretados, la inclinación hacia delante o los brazos extendidos; el coqueteo, por medio del cruzar o descruzar las piernas, etc (Rendon, Tejado, & Rodriguez, 2012)
- **Acompañamiento del habla**

Los cambios importantes de la postura se emplean para marcar amplias unidades del habla, como cambiar de tema, dar énfasis y señalar el tomar o ceder la palabra.

Se han señalado 4 categorías posturales:

1. **Acercamiento:** postura atenta comunicada por una inclinación hacia delante del cuerpo (p.6).
2. **Retirada:** postura negativa, de rechazo o de repulsa, que se expresa retrocediendo o volviéndose hacia otro lado (p.6).

3. **Expansión:** postura arrogante o despreciativa que se refleja en la expansión del pecho, el tronco recto o inclinado hacia atrás, la cabeza erguida y los hombros elevados.
4. **Contracción:** postura cabizbaja o de abatimiento que se caracteriza por un tronco inclinado hacia delante, una cabeza hundida, los hombros que cuelgan y el pecho hundido.

- **La orientación**

El tipo de orientación espacial denota el grado de intimidad/formalidad de la relación. Cuanto más cara a cara es la orientación, más íntima es la relación y viceversa.

- **La distancia/el contacto físico**

El grado de proximidad expresa claramente la naturaleza de cualquier interacción y varía con el contexto social. Dentro del contacto corporal, existen diferentes grados de presión y distintos puntos de contacto que pueden señalar estados emocionales, como miedo, actitudes interpersonales o un deseo de intimidad (p.6).

- **La apariencia personal**

La apariencia personal es importante en la impresión que los demás se forman de un individuo. El atractivo físico puede ser un elemento importante en un primer momento, pero a la hora de establecer una relación más duradera son otros los elementos que tienen más peso. Entre otras cosas la comunicación asertiva no está simplemente ligada a las palabras, un aspecto importante al momento de la

comunicación es la presentación personal, en cuanto al personal del cuerpo de custodia y vigilancia, un excelente porte del uniforme ayuda a ganar autoridad (p.6).

Componentes para lingüísticos

- **El volumen de la voz**

La función más básica del volumen consiste en hacer que un mensaje llegue hasta un oyente potencial. El volumen alto de voz puede indicar seguridad y dominio. Sin embargo, hablar demasiado alto (que sugiere agresividad, ira o tosquedad) puede tener también consecuencias negativas - la gente podría marcharse o evitar futuros encuentros -. Los cambios en el volumen de voz pueden emplearse en una conversación para enfatizar puntos. Una voz que varía poco de volumen no será muy interesante de escuchar (p.6).

- **La entonación**

La entonación sirve para comunicar sentimientos y emociones. Unas palabras pueden expresar esperanza, afecto, sarcasmo, ira, excitación o desinterés, dependiendo de la variación de la entonación del que habla. Una escasa entonación, con un volumen bajo, indica aburrimiento o tristeza. Un tono que no varía puede ser aburrido o monótono. Se percibe a las personas como más dinámicas y extrovertidas cuando cambian la entonación de sus voces a menudo durante una conversación. Las variaciones en la entonación pueden servir también para ceder la palabra. En general, una entonación que sube es evaluada positivamente (es decir, como alegría); una entonación que decae, negativamente (como tristeza); una nota fija, como neutral. Muchas veces la entonación que se da a las palabras es más importante que el mensaje verbal que se quiere transmitir (p.7).

- **La fluidez**

Las vacilaciones, falsos comienzos y repeticiones son bastante normales en las conversaciones diarias. Sin embargo, las perturbaciones excesivas del habla pueden causar una impresión de inseguridad, incompetencia, poco interés o ansiedad. Demasiados períodos de silencio podrían interpretarse negativamente, especialmente como ansiedad, enfado o incluso, una señal de desprecio. Expresiones con un exceso de palabras de relleno durante las pausas (por ejemplo, "ya sabes", "bueno") o sonidos como "ah" y "eh" provocan percepciones de ansiedad o aburrimiento. Otro tipo de perturbación incluye repeticiones, tartamudeos, pronunciaciones erróneas, omisiones y palabras sin sentido (p.7).

- **La claridad**

La claridad a la hora de hablar es importante. Si se habla arrastrando las palabras, a borbotones, con un acento o vocalización excesivos, uno se puede hacer más pesado a los demás (p.7).

- **La velocidad**

Hablar lentamente puede hacer que los demás se impacienten o se aburran. Por el contrario, si se hace con demasiada rapidez, uno puede no ser entendido (p.7).

- **El tiempo de habla**

Este elemento se refiere al tiempo que se mantiene hablando el individuo. El tiempo de conversación de una persona puede ser problemático por ambos extremos, es decir, tanto si apenas habla como si habla demasiado. Lo más adecuado es un intercambio recíproco de información (p.7).

Componentes verbales

- **El contenido**

El hablar se emplea para una variedad de propósitos como, por ejemplo, comunicar ideas, describir sentimientos, razonar y argumentar. Las palabras empleadas dependerán de la situación en que se encuentre una persona, su papel en esa situación y lo que está intentando lograr. El tema o contenido del habla puede variar en gran medida. Puede ser íntimo o impersonal, sencillo o abstracto, informal o técnico. Algunos elementos verbales que se han encontrado importantes en la conducta socialmente habilidosa han sido, por ejemplo, las expresiones de atención personal, los comentarios positivos, el hacer preguntas, los refuerzos verbales, el empleo del humor, la variedad de los temas, las expresiones en primera persona, entre otros (p.8).

Perfil de la persona asertiva

El autor Víctor Ramírez (2008) en su libro “Conductas y expresiones asertivas que elevan la Autoestima”, describe que la terapia Gestalt, buscan centrar a toda persona que busque ayuda para colocarse en una actitud favorable de bienestar.

La posición asertiva busca y promueve el respeto así mismo y a los demás en donde todos los involucrados salgan ganando. A continuación, se describe el perfil asertivo citado por el autor Ramírez.

- **Ser apropiado**

Se refiere a organizar de forma adecuada el tiempo, lugar y persona adecuadamente. Es muy importante escoger el momento para enseñar, regalar, llamar la atención, sugerir etc.

- **Saber escuchar**

Aquellas personas que realmente escuchan, son las que realmente ganan más en las relaciones humanas, es un proceso fundamental para una comunicación eficaz. Saber escuchar exige un dominio de sí mismo el cual implica poner atención, comprender y captar el mensaje que transmite la otra persona.

- **Saber expresarte**

Al hablar es importante no reprimir los sentimientos y tampoco fingir lo que no siente, la autenticidad es la clave para poder expresar adecuadamente los pensamientos y sentimientos.

- **Ser honesto**

El ser honesto es una cualidad que define al ser humano y radica en comportarse y expresarse con coherencia, sinceridad y respeto. Son leales y firmes, ser honesto proporciona la habilidad de crear vínculos fuertes y significativos en sus relaciones interpersonales.

- **Ser positivo y gentil**

Ser positivo y gentil tiene gran impacto en la vida, permite afrontar los retos físicos y mentales en cuanto al bienestar. El ser gentil otorga a las personas

comportarse de con amabilidad y cortesía además de generar un ámbito positivo en todos los ámbitos.

- **Respeto así mismo y a los demás**

Al respetarse uno mismo se conoce el valor del respeto a los demás. El respeto es una actitud positiva que comienza por valorar el propio enfoque personal y que permite respetar las ideas, derechos y formas de vida de los demás.

Técnicas Asertivas

Lo normal es encontrarnos con diversas dificultades, a veces difíciles de superar. Para estas eventualidades se deberá estar preparado con una serie de técnicas asertivas. A continuación, se describen las técnicas más utilizadas según la ficha número 667: La conducta asertiva como habilidad social (Morera & Pujol, 2004).

- **Disco rayado:** Técnica que consiste en la repetición serena de palabras que expresan nuestros deseos una y otra vez, ante la inexistencia de otros por acceder a los suyos. Evita tener que poner excusas falsas y nos ayuda a persistir en nuestros objetivos.
- **Banco de niebla:** Técnica que nos ayuda a aprender a responder a las críticas manipulativas de otras personas reconociendo su posibilidad o su parte de verdad.
- **Aceptación negativa:** Esta técnica nos enseña a aceptar nuestros errores y faltas, (sin tener que excusarnos por ellos) mediante el reconocimiento

decidido y comprensivo de las críticas que nos formulan a propósito de nuestras características negativas, reales o supuestas.

- **Aceptación positiva:** Consiste en la aceptación de la alabanza que nos den (elogios, felicitaciones, etc.), pero sin desviarnos del tema central.
- **Interrogación:** Uno mismo se pregunta lo que le preocupa buscando sus propias respuestas.
- **Compromiso:** Puede ser muy asertivo y muy práctico siempre que no esté en juego el respeto que nos debemos a nosotros mismos, ofrecer a la otra parte algún compromiso.
- **Información gratuita:** Consiste en escuchar activamente la información que nos dan los demás sin habérselas pedido nosotros y de allí partir para solicitar más datos y seguir la conversación.

Relación de asertividad y trabajo

La vida laboral es muy compleja, llena de interacciones interpersonales y sociales de todo tipo y en diferentes situaciones laborales, desde la relación con los clientes hasta con los jefes y equipo de trabajo, el cual crea una red de relaciones sociales en el que el trabajador está expuesto a variados retos, dependiendo del cargo, desempeño, labor o perfil que cumpla en la empresa o negocio en el que labore.

La ventaja de ser asertivo laboralmente facilita el saber cómo y cuándo pedir las cosas (como un aumento o un ascenso), así mismo, como la capacidad de decir sí o no, tanto a sus compañeros de trabajo como a sus jefes o clientes, es una habilidad en la cual se va trabajando al adquirir la experiencia laboral que en cierta medida

produce la confianza para enfrentar los retos laborales, mediante la expresión adecuada de aplicación de asertividad.

Si un individuo posee una conducta asertiva es capaz de hablar con tranquilidad y confianza a sus superiores, y transmitirles sus dudas o los problemas de su equipo, de forma correcta y precisa, ayudándose no solo a sí mismo sino a la mejora de la calidad de la empresa a través de las buenas relaciones laborales. A su vez, un individuo asertivo sabe cuándo y cómo dirigirse a sus subordinados, manteniendo el debido respeto hacia ellos y sabiendo guiarlos, entenderlos y asimilando sus ideas, propuestas y errores, para el bien de la empresa, lo cual lo convertirá en un buen líder no usando la timidez con sus superiores, ni la agresividad con sus subordinados, más bien tratarlos todos con la misma conducta asertiva, guardando el respeto y la iniciativa en cada situación (Cardona, 2006).

La relación entre el ser una persona asertiva en el trabajo permitirá generar varios beneficios tanto profesional como personal, aumentará la autoestima, la seguridad, su autoimagen y su auto concepto, lo que proporcionará disminuir el número de situaciones estresantes en el área laboral, facilitando la eficacia, calidad y competencias en ámbito laboral que desarrolla (Cabrera S, Guil R, Lax P, 1998).

Un déficit de asertividad conduce a una impotencia funcional para dirigir equipos y personas por no ser capaz de infundir respeto, mientras que un exceso implica prestar poca atención a las necesidades de los demás, con lo que socialmente nos convertimos en seres agresivos e insoportables.

La falta de asertividad en la vida laboral influye de una manera muy significativa, como el hecho de nunca recibir un aumento, o un reconocimiento,

hasta perder la confianza de sus superiores o demás compañeros de trabajo, debido a la indecisión y equivocados juicios y conducta laboral.

Además, la astucia es un factor determinante en el ambiente laboral, entendiéndose por astucia, las tácticas más inteligentes para aplicar la asertividad de la mejor manera, y en el momento justo.

En definitiva, si mejoramos nuestra respuesta asertiva en el entorno de trabajo, no sólo nos sentiremos mejor con nosotros mismos, reduciremos nuestro estrés y mejoraremos nuestra satisfacción con el trabajo, sino que también contribuiremos a mejorar las relaciones sociales y el clima laboral de nuestra organización.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se basa en identificar como el Bienestar Psicológico influye en la Asertividad del personal docente de la “Unidad Educativa Santa Dorotea” de la ciudad de Quito. Es importante recalcar que las funciones del perfil del docente abarcan actividades extras, que deben ser atendidas, como por ejemplo: situaciones conflictivas en el aula entre alumnos o principalmente ser la fuente de ejemplo significativo para los mismos, para lograr que estos se sientan íntegros e importantes.

Por tal motivo existen varias causas que afectan a los docentes como lo es su bienestar psicológico lo cual implica una percepción subjetiva de sentirse bien y seguro en todos los ámbitos que involucran su vida; y por otro lado ser asertivos implica la habilidad personal de expresar directamente los propios sentimientos y pensamientos en el momento oportuno, sin negar ni discriminar los sentimientos, pensamientos y derechos de los demás.

Es importante fomentar en el desarrollo del ser humano el bienestar psicológico y la asertividad debido a que es una fuente esencial para la sociedad, ya que mediante el bienestar psicológico el ser humano refleja seguridad con sí mismo y con su entorno, lo cual mediante una correcta aplicación de la asertividad mejorará la comunicación de relaciones y esto fomentará una mayor percepción de comportamiento positivo en la sociedad, facilitando el buen vivir.

El presente estudio es de gran importancia debido a las variables expuestas son una parte primordial en el desarrollo del talento humano en general y en esta

investigación aún más enfocada en el docente que es un pilar fundamental en la formación personal y laboral del ser humano.

Posee la original debido a que en el país no existen muchas investigaciones enfocadas en el bienestar psicológico y la asertividad en el campo laboral, siendo así una fuente importante de información que mejorará la vida profesional.

Además de ser muy factible al proporcionar la información recolectada en la investigación lo cual ayudará y corregirá los aspectos negativos en el bienestar psicológico y la asertividad del personal docente de la “Unidad Educativa Santa Dorotea” de la ciudad de Quito.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación de Bienestar Psicológico y Asertividad de los docentes de la “Unidad Educativa Santa Dorotea” de la ciudad de Quito en el año 2019.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel bienestar psicológico en los docentes de la “Unidad Educativa Santa Dorotea” de la ciudad de Quito en el año 2019.
- Analizar las categorías de asertividad en los docentes de la “Unidad Educativa Santa Dorotea” de la ciudad de Quito en el año 2019.
- Diseñar una propuesta para el tema planteado.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

El trabajo se centra en un estudio cuantitativo, debido a que será necesario recurrir a la estadística para encontrar las relaciones entre las variables, fundamental para la comprobación de hipótesis con base en la fundamentación numérica, por medio de análisis estadístico.

En la presente investigación el diseño utilizado es el no experimental en su subdivisión transversal el cual se centra en estudiar un fenómeno o un hecho en un momento dado. El diseño utilizado en la presente investigación nos sirve para comprobar las hipótesis, cumplir los objetivos y responder a las preguntas planteadas de la investigación en la cual se recolectan datos y se determina una correlación entre las variables estudiadas.

El tipo de modalidad utilizada es la documental ya que se obtuvo información de fuentes primarias y secundarias encontradas en tesis, libros, artículos y revistas científicas sobre la temática que se desarrolla, con el fin de argumentar y validar el contenido de la investigación. Se aplicó la investigación de campo para realizar

el estudio extrayendo datos en el lugar y tiempo en que ocurre el fenómeno identificado tomada directamente de la población de estudio mediante el uso de técnicas de recolección de datos como la observación, entrevistas o instrumentos de evaluación.

El tipo de investigación es descriptiva debido a que se analiza de forma detallada la situación actual de la población en relación a las variables de Bienestar Psicológico y Asertividad, por lo que, se realizará una serie de pasos, como son la descripción del problema, la formulación y definición de las hipótesis, el marco teórico, la descripción de la metodología, población y la muestra, los instrumentos que se utilizarán, sus generalidades así como su confiabilidad y validez, y por último la descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Área de estudio

Campo: Psicología

Área: Organizacional

Aspecto: Bienestar psicológico y Asertividad

Delimitación espacial: Unidad Educativa Santa Dorotea

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Delimitación Temporal: 2019-2020

Enfoque

La presente investigación tendrá un enfoque de tipo cuantitativo, el cual permitirá obtener información más completa del fenómeno a estudiar. El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos y utiliza la medición estadística y numérica para la comprobación de hipótesis establecidas.

Población y muestra

La muestra requerida para esta investigación fueron cien docentes entre hombre y mujeres, pertenecientes a la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito. El tipo de muestreo que se realizó fue una muestra no probabilística intencionada por criterio de inclusión, debido a que la población requerida para la investigación cumple los parámetros utilizados para la selección correspondiente de los participantes, con las características necesarias para el estudio como: edad, sexo, puesto de trabajo etc.

Grafico 1

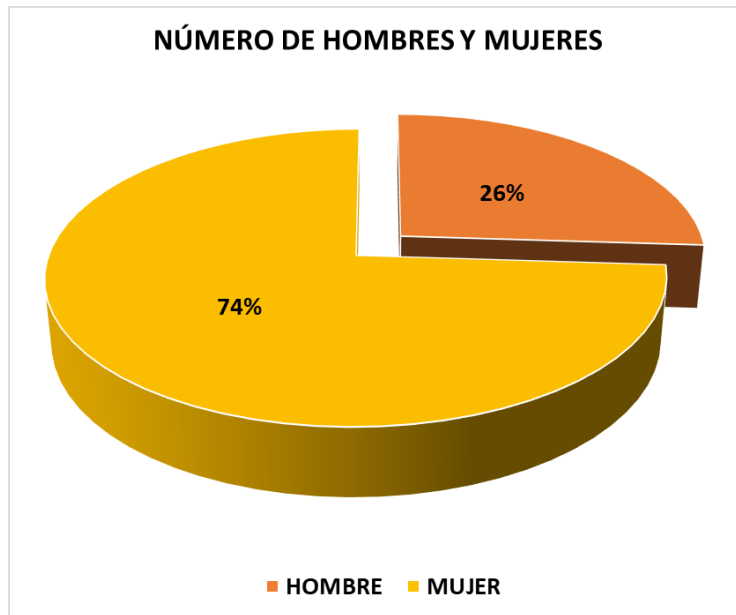


Gráfico N° 1: Número de docentes Hombres y Mujeres

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Gráfico 2

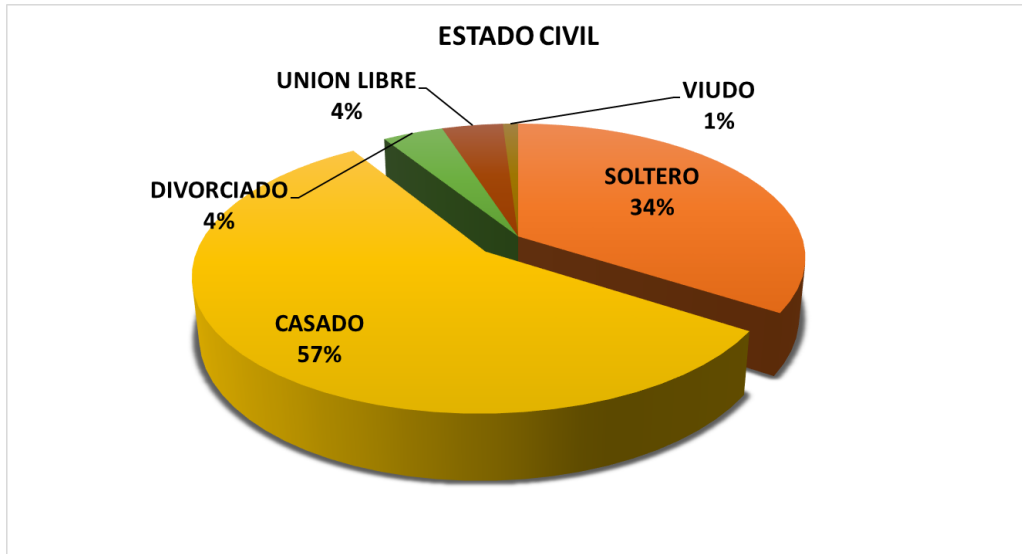


Gráfico N° 2 Estado Civil

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Gráfico 3

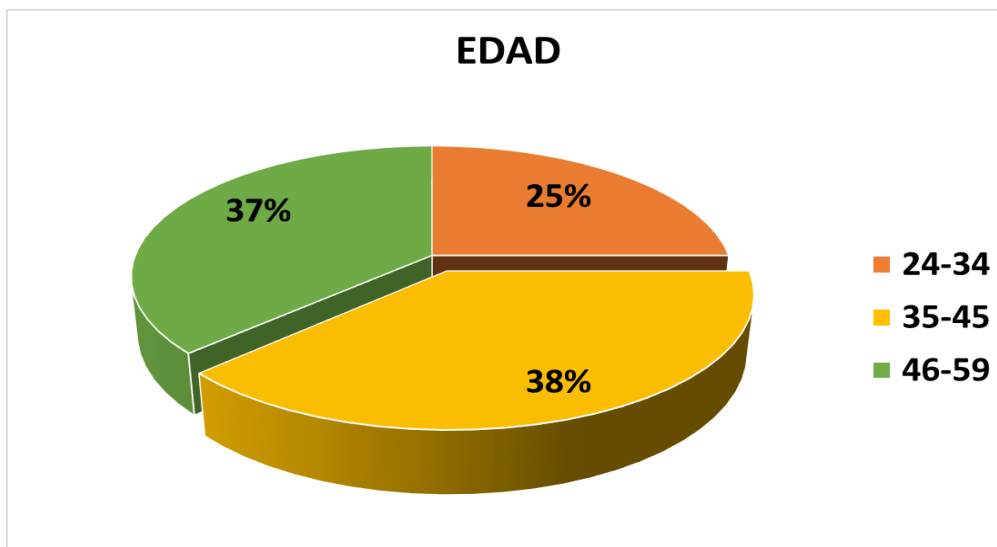


Gráfico N° 3 Edad

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Instrumentos de investigación

Los instrumentos utilizados para la presente investigación son dos, La escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) para la variable independiente y el Test de Asertividad de Rathus para la variable dependiente, estos instrumentos son aplicados con la finalidad de dar a conocer la relación o influencia entre estas dos variables, buscando establecer una posible relación para la comprobación de la hipótesis planteada en la investigación.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995)

La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) considera el constructo psicológico en base a seis dimensiones: 1. Autoaceptación, 2. Dominio del entorno, 3. Relaciones positivas, 4. Crecimiento personal, 5. Autonomía y 6. Propósito en la vida.

Esta escala está compuesta por 39 ítems a los que los participantes responden utilizando un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo), para un total de 234 puntos como máximo. Puntuaciones mayores de 176 en el total señalan un BP elevado; entre 141 y 175 BP alto; entre 117 y 140 puntos BP moderado; e inferiores a 116 puntos BP bajo. Además del puntaje entre 141 y 175 BP alto; entre 117 y 140 puntos BP moderado; e inferiores a 116 puntos BP bajo.

Además del puntaje global es posible efectuar análisis en cada dimensión para considerar la predominancia de los afectos positivos sobre global es posible efectuar análisis en cada dimensión para considerar la predominancia de los afectos positivos sobre los afectos negativos, por cuanto el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que comprende los afectos negativos, por cuanto el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que comprende diferentes elementos de orden emocional y cognitivo. diferentes elementos de orden emocional y cognitivo. Es así como el factor Autoaceptación se compone de 6 ítems, igual que los factores control de las situaciones, Es así como el factor Autoaceptación se compone de 6 ítems, igual que los factores control de las situaciones, relaciones positivas y propósito de la relaciones positivas y propósito de la vida. El factor crecimiento personal está compuesto por 7 ítems. El factor crecimiento personal está compuesto por 7 ítems y Autonomía por 8 ítems.

Test de Asertividad de Rathus

La asertividad es esencial en todas las facetas de la vida, proporciona la habilidad de expresar los pensamientos, sentimientos y creencias asumiendo las consecuencias y a la vez respetando la opinión de los demás.

Se utilizó la traducción al español de la escala diseñada originalmente por Rathus (Corcoran & Fisher, 1987) presentada por Comeche, Díaz y Vallejo (1995). Esta, al igual que la versión original, contiene 30 afirmaciones. Se refiere a las conductas mediante el individuo expresa opiniones, peticiones o negación ante determinadas presiones de otros. De ellas, 16 fueron elaboradas en sentido desfavorable y 12 en sentido favorable con respecto al nivel de destreza asertiva de la persona.

El instrumento está diseñado para ser auto administrado, de tal forma que los sujetos evalúan cada afirmación de acuerdo con una escala de seis anclajes, la cual va de -3 (muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo) a +3 (muy característico de mí, extremadamente descriptivo). Además, el test de asertividad de Rathus consta de 6 sub dimensiones distribuidas en los 30 ítems, a continuación, en la siguiente tabla se presenta la información acerca de la misma

En la Tabla 3 se presentan las subdimensiones y los respectivos ítems de las escalas.

Tabla 3. Subdimensiones y los respectivos ítems de las escalas del Test de Rathus.

Subdimensión Items	Items
<p>Mostrar disconformidad: capacidad para expresar molestia o desagrado ante situaciones de carácter público en las que existe la expectativa de satisfacer una necesidad planteada expresamente por la persona y que espera que sea atendida de una determinada manera.</p>	<p>3. Cuando la comida que me han servido en el restaurante no está hecha a mi gusto, me quejo con el mesero o mesera</p> <p>17. En el restaurante o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio</p> <p>19. Si dos personas en el cine o en una conferencia están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte</p> <p>20. Si alguien se cuele en una fila, le llamo abiertamente la atención</p>
<p>Manifestación de sentimientos y creencias: disposición para expresar de una forma clara, concisa y espontánea sentimientos, pensamientos y creencias que las personas pueden experimentar bajo ciertas circunstancias. También, comprende las respuestas motoras como la búsqueda y confrontación de personas involucradas.</p>	<p>5. Me esfuerzo, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición</p> <p>13. Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos</p> <p>14. Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, lo (la) busco para saber qué es lo que pasa</p> <p>21. Expreso mi opinión con facilidad</p>
<p>Eficacia: evaluación de la autoeficacia para manejar eventos. Es un juicio individual acerca de qué tan competente se puede ser en situaciones cotidianas de interacción social.</p>	<p>1. Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y autoafirmativa que yo</p> <p>2. He dudado en proponer o aceptar una cita con alguien por timidez</p> <p>6. En realidad la gente se aprovecha de mí con frecuencia</p> <p>7. Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo</p> <p>16. Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena</p>
<p>Interacción con organizaciones: capacidad para interactuar en el ámbito organizacional (institucional o empresarial) en situaciones en las cuales debe hacer solicitudes o responder a demandas específicas.</p>	<p>8. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas</p> <p>9. En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales</p> <p>10. Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado</p>
<p>Expresión de opiniones: temor a expresar de forma pública lo que se opina, por miedo a la burla o al juicio social negativo.</p>	<p>12. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto</p> <p>18. Cuando me halagan con frecuencia, no sé qué responder</p> <p>22. Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada</p>
<p>Decir no: capacidad para expresar negación, comentarios opuestos a los intereses de los otros o la enunciación del no ante peticiones que se consideran inadecuadas o irracionales.</p>	<p>4. Cuando un vendedor se ha tomado el rato y la molestia de mostrarme un producto que después no quiero, paso mal rato al decir "NO"</p> <p>11. Si un pariente cercano y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto</p> <p>15. Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que NO</p>

Tabla 3. León y Vargas (2009). Escala de asertividad de Rathus (R.A.S

adaptación). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/729/72930086012.pdf>.

Procedimientos para obtención y análisis de datos

Para la obtención y análisis de datos inicialmente como primer paso se entregó el oficio de solicitud de aprobación del proyecto de investigación y la aplicación de instrumentos pertenecientes a las variables de Bienestar Psicológico y Asertividad en los docentes de la unidad educativa, dirigida a la directora, la misma que garantiza la confiabilidad de la información.

Una vez aprobado el proyecto de investigación en la unidad educativa se pedirá información acerca de la población total de estudio. Posteriormente se realizará la presentación de los instrumentos psicológicos con los que se van a medir las variables. De la misma manera se realizará una planificación para aplicar los reactivos psicológicos. A su vez se dará a conocer los objetivos de la investigación, trabajando en pro de la institución para una mayor amplitud de información y planteando propuestas de mejora en base a los resultados obtenidos.

Por último, se optará por realizar la toma de datos para aplicación de los test a continuación, se procesa la información mediante el programa Microsoft Excel, para mediante una forma organizada y sistemática realizar el estudio estadístico y de esta manera verificar y comprobar las hipótesis.

Después del periodo de un mes mediante los datos obtenidos del documento de Excel anteriormente nombrado, se procede a realizar un análisis de correlación de variables y de obtención de datos relevantes mediante el programa estadístico SPSS el cual permitirá dar a conocer el diagnóstico actual de los docentes pertenecientes a la institución educativa referentes al Bienestar Psicológico y Asertividad.

Actividades

Tabla 4. Actividades realizadas durante el proceso de Titulación

Número	Actividades	Mes									
		Dic	Ene	Febr	Mar	May	Abri	Jun	Jul	Agos	Sep
1	Planteamiento del proyecto de tesis										
2	Investigación bibliográfica del tema										
3	Aprobación del tema										
4	Solicitud de aprobación a la institución educativa										
5	Recolección de información bibliográfica										
6	Elaboración de constelación de variables										
7	Búsqueda de instrumentos de bienestar psicológico y asertividad										
8	Aplicación de reactivos										
9	Tabulación y análisis de datos estadísticos										
10	Revisión de la investigación por parte de la tutora										
11	Revisión de la investigación por parte del tribunal asignado										
12	Revisión final de proyecto de tesis										

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

CAPITULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual

En la investigación realizada el diagnóstico de la situación actual a partir de las variables de Bienestar Psicológico y Asertividad proporcionaron datos relevantes. Los docentes evaluados pertenecientes a la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito, con un total de 100 evaluados, entre hombres y mujeres dio a conocer un nivel de bienestar alto en la mayoría de sus colaboradores y un nivel muy asertivo predominante en los mismos.

**Tabla 5. Correlación de variables.
Correlaciones**

	Puntaje Bienestar Psicológico	Puntaje Asertividad
Puntaje Bienestar Psicológico	1	,251*
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)		,012
N	100	100
Puntaje Asertividad	,251*	1
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)		,012
N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Análisis e Interpretación

Utilizando el estadístico correlacional de Person, se obtuvo un coeficiente de correlación del 0,251 de correlación positiva entre Bienestar Psicológico y Asertividad, lo que implica que, al momento de aumentar el Bienestar Psicológico, aumentará la Asertividad y viceversa.

Este nivel de correlación resulto significativa con un puntaje inferior a 0,05 por haber sido realizada la prueba a dos colas.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos.
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EDAD	100	1	3	2,12	,782
SEXO	100	0	1	,74	,441
ESTADOCIVIL	100	1	5	1,81	,775
Puntaje Bienestar Psicológico	100	57	209	139,64	21,332
Puntaje Asertividad	100	-76	89	28,28	49,323
N válido (por lista)	100				

Análisis e Interpretación

Utilizando el estadístico descriptivo de los datos socio demográficos y en relación con las variables de Bienestar Psicológico y Asertividad, se obtuvo una media de

edad del 2,12 entre los 35 y 45 años, correspondientes al 38% y una media del estado civil del 1,81, correspondientes al 57% de docentes casados.

La variable de Bienestar Psicológico obtuvo una media de 139,64 puntos equivalente a la categoría de bienestar psicológico alto correspondiente al 56%, por otro lado, la variable de Asertividad obtuvo una puntuación de 28,28 equivalente al nivel muy asertivo correspondiente al 43%.

Gráfico 4

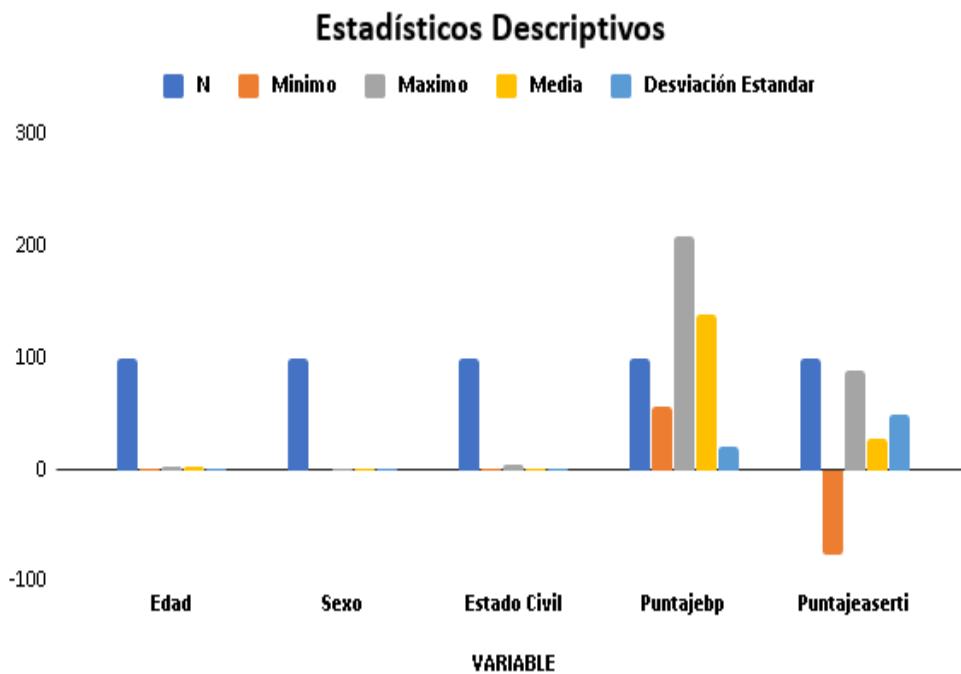


Gráfico N°4: Estadísticos Descriptivos

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Gráfico 5

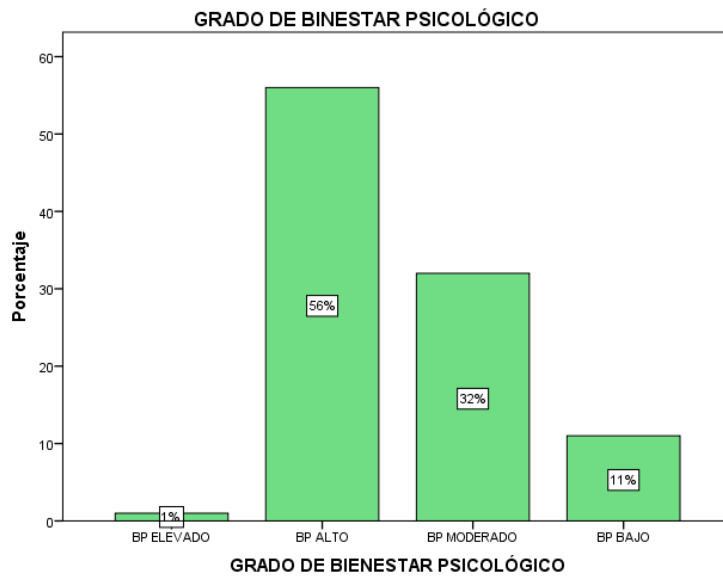


Gráfico N°5: Grado de Bienestar Psicológico

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Gráfico 6

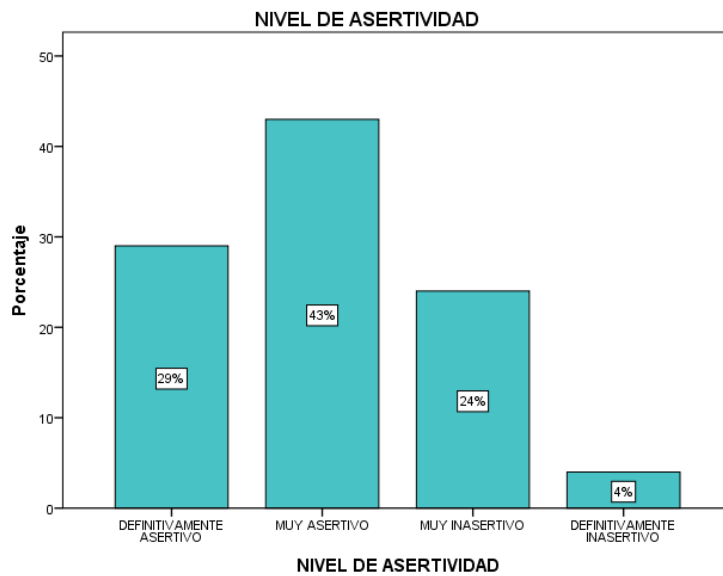


Gráfico N°6: Nivel de Asertividad

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Hipótesis

H1: El bienestar psicológico si influye en la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

H0: El bienestar psicológico no influye en la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

Comprobación de las hipótesis

Al realizar el análisis de la comprobación de la hipótesis en la presente investigación, se da a conocer la relación existente entre las variables de Bienestar Psicológico y Asertividad, utilizando la herramienta estadística Spss (Statistical Package for the Social Sciences), mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

A consecuencia de los resultados de tablas y gráficos estadísticos presentados anteriormente se deduce que se confirma la comprobación de la hipótesis alterna en la cual, el bienestar psicológico si influye en la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, tomando en base el análisis estadístico de la correlación establecida por Pearson antes mencionada.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Mediante la investigación realizada se obtienen los resultados mediante el coeficiente de correlación de Person que dio como resultado un valor calculado de 0,251 equivalente de correlación positiva entre Bienestar Psicológico y Asertividad, lo que implica que, se aprueba la hipótesis planteada en la que se confirma que el Bienestar Psicológico si influye en la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.
2. Se identificó que el Bienestar Psicológico del personal docente de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito, presenta una categoría de bienestar psicológico elevado correspondiente al 1 %, en la categoría de bienestar psicológico alto correspondiente al 56%, mientras que un 32% presenta una categoría de bienestar moderado y por último el 11% correspondiente a la categoría de bienestar psicológico bajo. Por lo tanto, es evidente que más de la mitad de la población presenta un bienestar psicológico alto, lo que le permite tener una buena calidad de vida como una vida satisfactoria.

3. En relación a los niveles de asertividad del personal docente de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito, se evidencio los siguientes niveles: el nivel definitivamente asertivo correspondiente al 29%, el nivel muy asertivo correspondiente al 43% siendo el más alto, el nivel muy inasertivo con un 24%, mientras un 4% del nivel definitivamente inasertivo. Por lo tanto, los docentes son capaces de expresar sus pensamientos, sentimientos y opiniones ya que, presentan un nivel muy asertivo adecuado permitiendo un mayor desarrollo en varios ámbitos de sus vidas.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución educativa evaluar después de un tiempo determinado las variables, para verificar si la influencia entre bienestar psicológico y asertividad se mantiene o ha cambiado ya que son factores relevantes al momento de desempeñarse en el trabajo.
2. Impulsar los factores predominantes de bienestar psicológico y tomar atención al desarrollo de los factores de menor predominio que obtuvieron una calificación baja, para que de esta manera se obtenga un equilibrio integral con la asertividad.
3. Desarrollar talleres de bienestar psicológico en el cual se trabaje las relaciones positivas, la autonomía y el propósito de vida, a través de una metodología participativa, creando un espacio de reflexión de cada docente con el fin de cumplir los objetivos institucionales positivamente.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación muestran que el bienestar psicológico tiene una correlación de Pearson de 0,251 positiva en relación a la asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito. Para lo cual se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff (1995) y el Test de asertividad de Rathus. En el cual al analizar los resultados se obtuvo un (56%) de Bienestar psicológico alto y un (43%) de nivel muy asertivo en la muestra de estudio. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la cual se menciona que el Bienestar psicológico si influye en la Asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

En un estudio realizado por Villagrán (2014) con el tema “Bienestar psicológico y asertividad en el adolescente”, dio como resultado que si existe una correlación entre las variables y que la muestra de 80 adolescentes que participaron en el estudio 19 poseen bienestar alto y 53 han desarrollado una asertividad moderada.

Po otro lado, una investigación realizada por Ferrel (2014) sobre el “Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta en Colombia”. Se encontró que los Docentes presentaron bajos niveles de bienestar psicológico en cuatro de las siete escalas que mide la prueba: autonomía (9.9%), Dominio del Entorno (9.4%), crecimiento personal (15.6%) y propósito en la vida (12%); pero, presentan altos niveles de bienestar psicológico en otras dos escalas: auto aceptación (14.6%) y relaciones positivas (13.5%).

El trabajo investigativo realizado por López (2017) con el tema “El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad del personal administrativo del gobierno autónomo municipal descentralizado de Píllaro”. Se determinó que el 59% de la población presentó un nivel de bienestar psicológico superior y el 66% de los participantes presentó una asertividad dentro de la normalidad, sin embargo, existe un 20% que presenta problemas para expresarse durante sus relaciones interpersonales, llegando a la conclusión que el bienestar psicológico no influye en la asertividad de los participantes en este estudio.

De la misma manera en un estudio realizado por Nuñez (2018) con el tema “El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del Gad municipal del cantón Píllaro”. se estableció que el 42% de los individuos evaluados presenta un alto nivel de bienestar psicológico, resaltando un porcentaje del 31% de bienestar psicológico muy bajo y que el 79% tiene una adecuada expresión de asertividad. Por lo tanto, el bienestar psicológico no influye en la asertividad del personal administrativa del Gad.

Mientras en la investigación realizada por Cabascango (2019) con el tema “Bienestar psicológico asociado a la motivación de cambio en el proceso de rehabilitación en pacientes con consumo problemático de sustancias, CETAD”. Luego del análisis de los resultados obtenidos se puede señalar las siguientes conclusiones: - Existe una correlación positiva moderadamente alta entre BP psicológico general y motivación de cambio, lo que quiere decir que el incremento de BP general de los pacientes resultará en un incremento de motivación de cambio.

Finalmente, al tomar en consideración las investigaciones expuestas y los resultados obtenidos puedo concluir que el bienestar psicológico influye en la asertividad de las personas, dando a conocer que más del cincuenta por ciento de los resultados obtenidos en las investigación lo confirman.

En cuanto a la investigación realizada se concluye que al mejorar el bienestar psicológico y hacerla de forma asertiva implica una relación de la convivencia tanto entre pares como docentes en donde se genera un espacio democrático permitiendo a las estudiantes la posibilidad de participar e interactuar con el discurso docente y de mejorar la práctica pedagógica, de modo que genere procesos de aprendizaje significativos que aporten al desarrollo de la autonomía y la creación de excelentes personas y profesionales.

CAPITULO V

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

“Be happy and smile”, es una propuesta para mejorar las dimensiones de bienestar psicológico enfocada en las relaciones positivas, autonomía y propósito en la vida de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

JUSTIFICACIÓN

Una vez que se ha concluido la investigación y se ha obtenido los resultados globales de las variables planteadas de Bienestar Psicológico y Asertividad, se elabora una propuesta para dar solución a la problemática evidenciada, y favorecer al personal docente de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

Destacando que es un tema investigativo de gran importancia, aportará a la institución y al personal docente que la conforma, la elaboración de talleres de Bienestar Psicológico que ayudará a generar mejores relaciones positivas, aumentará su autonomía y por ende tendrán un propósito en la vida más claro.

La presente propuesta es de sumo intereses para el autor, ya que es una gran oportunidad para facilitar implantar conocimientos poniendo en práctica todos los conocimientos adquiridos en el proceso universitario, profesional y personal.

La originalidad de la propuesta se destaca debido a que no se han realizado talleres similares en la institución, resulta viable porque se cuenta con información pertinente, espacios y tiempo necesario, a más de contar con el material documental y bibliográfico para la elaboración del mismo.

La estructuración de la propuesta es factible debido a que recaba información bibliográfica que es pertinente para sustentarla, además se cuenta con los recursos materiales y económicos para su elaboración y lo más importante se cuenta con el apoyo de las autoridades de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

La expectativa de este trabajo investigativo es muy alta, al mejorar mediante los talleres de Bienestar Psicológico el ámbito laboral y personal de los docentes pertenecientes a la institución educativa.

OBJETIVOS

GENERAL

Mejorar las dimensiones de relaciones positivas, autonomía y propósito en la vida de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

ESPECÍFICOS

- Realizar una propuesta para mejorar las dimensiones de relaciones positivas, autonomía y propósito en la vida de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.
- Fomentar el bienestar psicológico en los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.
- Reforzar positivamente la asertividad de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

La propuesta se basa en la elaboración de talleres de bienestar psicológico para mejorar las dimensiones de relaciones positivas, autonomía y propósito en la vida de los docentes de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito. La propuesta se encuentra distribuida en diferentes talleres, en cada una de ellas se especifica la técnica, desarrollo de las actividades, recursos, tiempo y responsable relacionadas con el bienestar psicológico. La ejecución de cada taller debe realizarse en equipo o de forma individual, fortaleciendo cada una de las dimensiones en las que se va a trabajar.

Se dividirá al grupo de 100 docentes en 5 grupos de 25 personas, con el fin de mantener un control y manejo adecuado de los participantes y en las actividades que se va a trabajar en cada taller.

La estructura de la propuesta está conformada por cinco talleres, destinados a tratar temas que permitan cumplir con los objetivos anteriormente planteados, en cada uno se desarrollarán actividades para que los participantes logren comprender con claridad las temáticas y puedan desarrollar los conocimientos adquiridos durante las jornadas de capacitación. La presente propuesta está basada en el enfoque humanista que permitirá la modificación de los comportamientos de los docentes de la unidad educativa mediante la ejecución de sus actividades que permitirá mejorar en los docentes el bienestar psicológico en sus dimensiones de relaciones positivas, autonomía y propósito en la vida.

Se realizará 5 talleres, cada uno con una duración de 3 horas, las mismas que se llevaran a cabo en las instalaciones del plantel educativo ubicado en las calles Collahuazo No. 309 y Huaynapalcón, sector de la Magdalena sur de Quito.

Finalmente, se procede a realizar una retroalimentación a través de un conservatorio con los participantes sobre los temas tratados en los talleres estableciendo compromisos y reflexión con los docentes, dando por terminadas las jornadas con la despedida y el agradecimiento respectivo.

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

La propuesta desarrollada para esta propuesta se trabajará con un enfoque humanista como lo plantea su principal representante Carl Rogers (1902 - 1987), el enfoque proyecta que el hombre es un ser esencialmente bueno y que busca felicidad y su autorrealización. Por tal razón es importante elaborar estrategias para mejorar las relaciones positivas, la autonomía y la calidad de vida, siendo estas las dimensiones a trabajar para obtener el bienestar psicológico óptimo. Al hablar de bienestar psicológico es importante mencionar que la interpretación del esquema mental es diferente en cada persona, por ende, su bienestar y satisfacción vital de vida se conforma por varios factores que la persona necesita para obtener su felicidad. El objetivo es mejorar emociones, pensamientos y conductas a respuestas de distintos estímulos generados en el ambiente en él se puede estar desarrollando como lo son la familia, el trabajo etc.

Bienestar Psicológico

Para Ryff (1998), el bienestar psicológico es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo. Debido a que está relacionado en como las personas van afrontando los obstáculos de la vida, ideando soluciones, aprendiendo de las vivencias y profundizando en el sentido propio de vida (p.13).

Ryff plantea el modelo multidimensional del bienestar psicológico permitiendo la evaluación de cada una de ellas.

Autonomía

La autonomía es uno de los aspectos más importantes para el desarrollo de las personas, permite al individuo pensar por sí mismo, tiene la capacidad de hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. Está ligado a la independencia al tener el propio control de nuestra vida.

Exhibe una dirección personal que a menudo es guiada por estándares personales propios socialmente aceptados, un nivel alto de autonomía proporciona al individuo mayor fuerza para resistir a los propios impulsos y a la presión social, por el contrario, una autonomía baja se deja guiar por los demás y está pendiente sobre lo que piensan sobre ellos, influye más la presión social.

Relaciones positivas

Dentro de la Psicología Positiva, se entienden las relaciones personales positivas como aquellas que facilitan el bienestar y el florecimiento de los individuos, siendo este el factor que globalmente más bienestar aporta.

Según el modelo de Carol Ryff, un nivel óptimo de relaciones positivas con los demás implicaría obtener relaciones estrechas y cálidas con los demás, preocuparse por el bien de los que nos rodean, ser más empáticos, afectuosos e íntimos.

Por otro lado, poseer un bajo nivel en las relaciones positivas con los demás implicaría un déficit en el afecto, la intimidad y la empatía; por tanto, nos costaría relacionarnos, abrirnos, confiar y mantener relaciones.

Propósito en la vida

Implica a que el individuo tenga metas, un sentido de dirección en sus objetivos y una intencionalidad en su vida. Tener un propósito te hace ir más lejos que solo cumplir tu rol natural. Quieres conseguir algo que te dé una sensación de gratitud y te haga sentir que estás aprovechando tu vida al máximo.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA

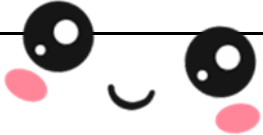
Tabla 7: Diseño técnico de la propuesta.

FASE	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
Logística	Preparación del espacio adecuado para la aplicación de los talleres.	Crear un ambiente físico acogedor para ejecutar los talleres.	Recurso humano y material físico como: mesas y sillas.	Investigadora
Socialización	Exposición del contenido teórico y práctico de los talleres a los docentes de la unidad educativa.	Establecer empatía así como transmitir la información pertinente para dar solución a la problemática y motivar a los docentes a la participación de los talleres.	Bibliografía, material electrónico de apoyo.	Investigadora
Talleres	Desarrollo de talleres de Bienestar Psicológico.	Mejorar las relaciones positivas, la autonomía y crear propósitos de vida para los docentes.	Bibliografía, material electrónico de apoyo, material didáctico.	Investigadora

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 8: Propuesta “Be happy and smile”, talleres de Bienestar psicológico.




Be happy and smile

TALLER	TÓPICOS A TRABAJAR	TEMA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
TALLER 1	Comunicación asertiva, Confianza, Empatía.	Buscaminas.	Establecer relaciones de confianza y generar vínculos laborales que beneficien al personal docente.	Venda para cubrir los ojos, botellas plásticas, arena.	3 Horas
TALLER 2	Control de emociones, manejo adecuado de relaciones.	El papel arrugado.	Controlar la ira, saber gestionar nuestras emociones y expresar nuestro desacuerdo y enfado con asertividad.	Hojas A4 de papel bond, esferos o marcadores.	3 Horas
TALLER 3	Pensar en sí mismo, tener la capacidad de tomar decisiones y asumir consecuencias.	Encuentro conmigo mismo.	Fortalecer la independencia y autonomía del docente.	Hojas de papel bond, música de relajación.	4 Horas
TALLER 4	Sentido y Propósito vital.	Herramientas para una nueva vida.	Desarrollar herramientas que facilite a la persona construir una nueva vida.	Hojas de papel bond, música, computadora, impresión de imágenes.	3 Horas
TALLER 5	Objetivos realistas de la vida.	Proyecto de vida.	Establecer el deseo de alcanzar los objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo.	Pliego de cartulina amarilla, tijeras, goma, revistas, música.	3 Horas

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 9: Taller 1 “ Buscaminas”.



TALLER 1 : "BUSCAMINAS"				
Tema: Bienestar Psicológico y Relaciones positivas.			Duración: 3 Horas.	
FASE	TÉCNICA/ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Bienvenida. Desarrollo de empatía y rapport. presentación de tema a tratar.	Conocer a los participantes.	1 tarjeta de cartulina, (11cm x 7cm) para cada participante.	5 minutos.
	Juego de las tarjetas (La psicóloga solicita a todos que coloquen su nombre en el centro de la tarjeta. Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible, en la ropa).	Facilitar la integración de los participantes.	Marcadores. Alfileres para fijar la tarjeta en la ropa. 1 tarjeta preparada a modo de ejemplo.	20 minutos.
DESARROLLO	Conceptualización del bienestar psicológico y las relaciones positivas.	Socializar la información con el grupo.	Diapositivas, computadora.	10 minutos.
	RECESO			15 minutos.
	Dinámica Buscaminas 1. Se deberá preparar un salón para que las personas con los ojos vendados puedan buscar objetos (minas) para establecer el campo en donde se ubicarán dispersas las minas de manera aleatoria. 2. Solicitar 10 grupos de parejas que sean voluntarias para comenzar el juego, un miembro de la pareja deberá tener los ojos vendados y nunca haber visto el campo con las minas. La otra persona lo guiará desde los límites del campo para que recoja las minas. 3. El compañero que no esté vendado deberá guiar verbalmente a su pareja para que recolecte la mayor cantidad de botellas. 4. La pareja queda fuera del juego si una persona choca o patea una botella y la misma se voltea o se le cae de las manos cuando la traslada.	Relaciones de confianza y generar vínculos laborales que beneficien al personal docente.	Venda para cubrir los ojos, botellas plásticas, arena.	1 hora y 40 minutos.
	Reflexión y debate (Realizar preguntas objetivas a las personas que estaban vendadas y luego a las personas que fueron guías).	Cierre de la dinámica.		20 minutos.
CIERRE	Abrazo grupal. (Retroalimentación)	Analizar el taller.		15 minutos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 10: Taller 2 “El papel arrugado”.



<i>TALLER 2 : "El papel arrugado"</i>				
Tema: Bienestar Psicológico y Relaciones positivas.			Duración: 3 Horas.	
FASE	TÉCNICA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Bienvenida. Desarrollo de empatía y rapport. presentación de tema a tratar.	Conocer a los participantes.	Computadora, proyector, video.	5 minutos.
	Video de reflexión.	Facilitar la integración de los participantes.		10 minutos.
DESARROLLO	Conceptualización sobre estilos de comunicación asertiva.	Socializar la información con el grupo.	Diapositivas, computadora.	20 minutos.
	RECESO			15 minutos.
	Formar grupos de 10 personas.	Motivación y reconocimiento.	Post-it	10 minutos.
	Antes de empezar la dinámica se le entregará a cada participante 2 post-it en el cual escribirán un mensaje positivo para cualquiera de las personas del grupo con el nombre respectivo.			15 minutos.
	<u>Dinámica papel arrugado</u> 1. Sacar los papeles de bond y proceder hacer pelotas, empezar a lanzar las pelotas de papel a los grupos formados. 2. Cada grupo tomará la pelota de papel e intentarán dejar la pelota de papel lo más lisa posible, como si fuera un concurso. 3. Empezar con la reflexión acerca de las relaciones humanas haciendo una metáfora sobre los papeles arrugados. 4. A continuación, cada grupo elaborara un manual o pasos prácticos para desarrugar una relación humana, trabajar en el mismo papel.	Controlar la ira, saber gestionar nuestras emociones y expresar nuestro desacuerdo y enfado con asertividad. Crear relaciones positivas.	Hojas A4 de papel bond, esferos o marcadores.	1 hora
	Hacer una exposición sobre el trabajo realizado y se procede con las preguntas.	Cierre de la dinámica.	Manual elaborado por los participantes.	30 minutos.
CIERRE	Entregar a cada participante su post-it correspondiente y la persona se lleva de recuerdo del taller.	Analizar el taller.	Post-it	15 minutos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 11: Taller 3 “Encuentro conmigo mismo”.



<i>TALLER 3 : "Encuentro conmigo mismo"</i>				
Tema: Bienestar Psicológico y Autonomía.			Duración: 4 Horas.	
FASE	TÉCNICA/ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Bienvenida. Desarrollo de empatía y rapport. presentación de tema a tratar.	Conocer a los participantes.	Hoja de papel bond y esferos, computadora, parlantes.	5 minutos.
	Carta a mi niño interior. (Poner música infantil según la edad de los participantes, mientras realizan la carta)	Recordar los sueños que se quería cumplir cuando era niño y hacer una comparativa en la adultez.		1 hora.
DESARROLLO	Conceptualización sobre Autonomía.	Socializar la información con el grupo.	Diapositivas, computadora.	10 minutos.
	RECESO			15 minutos.
	Formar grupos de 8 personas. Asumir 4 posiciones dentro del grupo, dos por cada rol (niño, neutral, adulto, supervisor de tiempo y de rotación de posiciones)	Fortalecer la independencia y autonomía del docente.	Espacio físico amplio.	5 minutos.
	Dinámica Encuentro conmigo mismo 1. El neutral se coloca al centro, el niño a la izquierda y el adulto a la derecha. 2. Agradecimiento y reproche del niño y el adulto hacia la posición neutral. 3. Agradecimiento y peticiones de la niñez hacia la posición neutral, repetir con la posición del adulto. 4. La posición de adulto agradece al niño y le da un abrazo.			2 horas.
	Agradecimiento enfocado en acontecimientos felices de la niñez y sueños que si se cumplieron en la adultez. Reproches enfocados en abandono de felicidad, alegrías, sueños.			
Plenaria- Exposición voluntaria de 5 participantes.	Cierre de la dinámica.		5 minutos.	
CIERRE	Entregar la carta realizada al inicio del taller.	Analizar el taller.	Carta	10 minutos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 12: Taller 4 “Herramientas para una nueva vida”

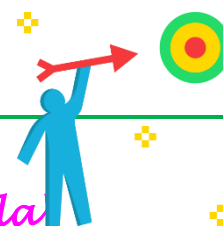


<i>TALLER 4 : "Herramientas para una nueva vida"</i>				
Tema: Bienestar Psicológico y Propósito en la vida.			Duración: 3 Horas.	
FASE	TÉCNICA/ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Bienvenida. Desarrollo de empatía y rapport, presentación de tema a tratar.	Conocer a los participantes.		5 minutos.
	Anécdota sobre propósito en la vida.	Facilitar la integración de los participantes.		10 minutos.
DESARROLLO	Conceptualización del bienestar psicológico y propósito en la vida.	Socializar la información con el grupo.	Diapositivas, computadora.	10 minutos.
	<u>Dinámica herramientas para una nueva vida.</u> 1. Escuchar la canción con el texto de la misma delante diré a los participantes que vayan subrayando los versos que más les llamen la atención o que más les llenen. 2. Visualizar el video con las imágenes y textos de las mismas, surgirán nuevas reflexiones.	Desarrollar herramientas que facilite a la persona construir una nueva vida.	Hojas de papel bond, imágenes, esferos, computadora, parlantes.	1 hora y media.
	3. Escoger las imágenes más representativas. 4. Elaborar un documento con 7 herramientas para construir una nueva vida.			
	Plenaria- Exposición de 5 participantes.	Cierre de la dinámica.	Hoja de papel bond (Herramientas)	20 minutos.
CIERRE	Caja de herramientas. Colocar un miembro de cada grupo una herramienta y explicarla.	Cerrar el taller a través de la entrega de reconocimientos.	Caja de herramientas (realizadas de papel), herramientas de papel, cinta adhesiva.	15 minutos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

Tabla 13: Taller 5 “Proyecto de vida”.



<i>TALLER 5 : "Proyecto de vida"</i>				
Tema: Bienestar Psicológico y Propósito en la vida.			Duración: 3 Horas.	
FASE	TÉCNICA	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	Bienvenida. Desarrollo de empatía y rapport. presentación de tema a tratar.	Conocer a los participantes.	Computadora, proyector.	5 minutos.
	Corto animado (Proyecto de vida ¿Quién soy?)	Reflexionar sobre la importancia del propósito de vida.		10 minutos.
DESARROLLO	Conceptualización del proyecto de vida.	Socializar la información con el grupo.	Diapositivas, computadora.	10 minutos.
	Dinámica Proyecto de vida. Dramatización. Formar tres grupos, cada grupo interpretará el ser, hacer y tener.	Trabajar en el Ser, Hacer y Tener.	Disfraces improvisados.	2 Horas.
	Plenaria- Exposición de 5 participantes.	Cierre de la dinámica.		20 minutos.
CIERRE	Escribir en una hoja una meta a corto, mediano y largo plazo con fecha.	Finalizar la jornada de talleres.	Hoja de papel bond, esferos.	15 minutos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Alava

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA

Recursos

Recursos materiales

Materiales de oficina: resma de papel bond formato A4, esferos, marcadores, cartulinas A4, pliego de cartulina, post-it, caja de alfileres.

Recursos humanos

- **Estudiante investigadora:** Andrea Alava Muñoz
- **Tutora:** Msc. Paulina Guerra
- Personal docente y autoridad Rectora de la Unidad Educativa Santa Dorotea de la ciudad de Quito.

Servicios

Equipos de oficina: computadora, parlantes, proyector e internet.

Tabla 14. Recursos de la propuesta

RECURSOS			
Cantidad	Descripción	P.Unidad	Total
1	Resma de papel bond	\$5	\$5
100	Fotocopias	\$0,03	\$3
100	Esferos	\$0,30	\$30
10	Marcadores	\$0,75	\$7,50
2	Cartulinas A4/paquete	\$2,50	\$5
2	Pliego de cartulina	\$0,50	\$1
1	Caja de alfileres	\$3	\$3
1	Paquete de Post-it	\$3,75	\$3,75
5	Arena libras	\$5	\$5
10	Venda para ojos	\$0,50	\$5
		TOTAL	\$68

Tabla 15. Servicios de la propuesta

SERVICIOS			
Cantidad	Descripción	P.Unidad	Total
1	Computadora	SERVICIOS DE LA INSTITUCIÓN	
1	Parlantes		
1	Proyector		
1	Internet		

BIBLIOGRAFÍA

- Ana Rendon Crespo, M. d. (2012). *Guía de habilidades sociales para el celador*.
- Arratia, N. I. (2014). *Bienestar y familia, una mirada desde la psicología positiva*. Toluca, México: Ediciones y Gráficos Eón, S.A. de C.V. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/21368/L-984-4.pdf?sequence=1>
- Astudillo, O. L. (6 de Febrero de 2012). *Degerencia*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de <http://www.degerencia.com/articulo/comunicacion-assertiva-empresarial>.
- Bach, E., & Forés, A. (2008). *La asertividad para gente extraordinaria*. Plataforma Editorial. Obtenido de <https://www.upv.es/contenidos/SIEORIEN/infoweb/sieorien/info/839594C.pdf>
- Ballesteros, B., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica. *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V5N203_bienestarpsicologico.pdf
- Bishop, S. (2000). *Desarrolle su asertividad*. Barcelona: Gedisa. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/88-Texto%20del%20art%C3%ADculo-227-2-10-20171124.pdf>
- Buhler. (1935). "The curve of life as studied in biographies". *Journal of Applied Psychology*, 653.360. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/h0054778>
- Cabrera S, Guil R, Lax P. (1998). Asertividad en enfermería: ¿una característica de la profesión? *Scielo*, 98-103.
- Calderón, G., Murillo, G., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 109-137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Cardona, J. A. (18 de Abril de 2006). *Monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos36/asertividad-trabajo/asertividad-trabajo2.shtml>
- Castillo Cornejo, Maritza Lourdes. (2018). *Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7653/EDMcaacoml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Casullo, M., & Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Costa, McCrae y Zonderman. (1987). "Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample". *British Journal of Psychology*, 299-306. Obtenido de https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf
- Cuadra L., Haydée; Florenzano U., Ramón. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-96. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>
- Cueva, J. E. (17 de Julio de 2015). *Repositorio Universidad Internacional SEK*. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1581/1/plan%20final%20editando.pdf>
- Díaz, J. F., & Sánchez, M. P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/692.pdf>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-560. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=2162125>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 34-43. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, Ed,Suh, Eunkook M.,Lucas, Richard E.,Smith, Heidi L. (Marzo de 1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, Vol 125(2), 276-302. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/buy/1999-10106-007>
- Duarte, T., & Jiménez, E. (2007). APROXIMACIÓN A LA TEORÍA DEL BIENESTAR. *Scientia et Technica Año XII*. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-AproximacionALaTeoriaDelBienestar-4787482.pdf>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- E. Lucas, Richard,Diener, Ed,Suh, Eunkook. (1996). *Discriminant Validity of Well-Being Measures* (Vol. 71). Washington: Journal of personality and social psychology. doi:10.1037//0022-3514.71.3.616

- Elizondo, M. (2004). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*.
- Erickson. (1959). "Identity and the life cycle: Selected papers", 1, 1-171. *Psychological Issues*, 1-165.
- Flores, M. (2002). Asertividad: Una habilidad social necesaria en el mundo de hoy. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán.*, 17, 34-47. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/88-Texto%20del%20art%C3%ADculo-227-2-10-20171124.pdf
- Frederick, S. y Loewenstein, G. (1999). "*Hedonic adaptation*". New York: Russell Sage Foundation. Obtenido de https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf
- García, C. R. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2). Obtenido de <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/19260/18262>
- Güell, M. (2006). ¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro? Técnicas asertivas para el profesorado y formadores. En M. Güell, *¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro? Técnicas asertivas para el profesorado y formadores*. ((2ª .ed.) ed.). Barcelona. Obtenido de <http://books.google.com.gt/books?id=T092OVarEqIC&printsec=frontcover>
- Guerrero Juan; Puerto Barrios, York Iván. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>
- Jimenez, A. (Septiembre de 10 de 2016). *Nueces y neuronas*. Obtenido de <http://www.nuecesyneuronas.com/el-valor-de-la-asertividad/>
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1993). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias* (2 ed ed.). México.
- Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. doi:10.1037//0022-3514.82.6.1007.
- Lazarus. (1971). Asertividad: definiciones y dimensiones. *Dialnet*, 53-59.
- Lazarus, Richard y Folkman, Susan. (1976). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lyubomirsky, S. (2007). The how of happiness. En S. Lyubomirsky, *The how of happiness*. New Cork: The Penguin Press. Obtenido de https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf

- Marsollier, Roxana; Aparicio, Miriam. (2011). EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y SU VINCULACIÓN CON EL AFRONTAMIENTO. *Psicoperspectivas*, 6-9. Obtenido de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=171017587011>
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. N.Y: Van Nostrand. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F10793-000>
- Michalos, A. C. (1986). Job Satisfaction, Marital Satisfaction and the Quality of Life. *researchgate*, 123-144. Obtenido de https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf
- Molina, C., & Meléndez, J. C. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Geriátrika: Revista iberoamericana de geriatría y gerontología*, 22(3), 25-33. Obtenido de <https://www.uv.es/melendez/envejecimiento/bienestar.pdf>
- Monje Mayorca, Viviana; Camacho Camacho, Milena; Rodríguez. (2009). INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES. *Psicogente*, 89-91. Obtenido de <https://redalyc.org/articulo.oa?id=497552353007>
- Morera, J., & Pujol, L. (2004). *NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social*. España.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., Gonzáles, J., & Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psyke*. doi:<http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>
- Nimatuj, W. J. (Agosto de 2014). *Repositorio de Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Villagran-Wendy.pdf>
- Ojeda García, A. (julio-diciembre de 2011). El Bienestar Subjetivo como Resultado de la Apreciación ¿Qué tan Felices Somos? *Psicología Iberoamericana*, 19(2), 5-8. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133921440001.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Plan de acción sobre salud mental*. Ginebra: Ediciones OMS. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf?sequence=1
- Pérez, R. (2008). *Psicología corporativa*. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/53e83fb4e4b0879d899d0dd9/t/53f004d3e4b076bd82dd090e/1408238803206/ASERTIVIDAD+EN+EL+TRABAJO+506-01.pdf>

- Pick y Vargas. (1990). *Yo adolescente : respuestas claras a mis grandes dudas*. México: SERBIULA (sistema Librum 2.0).
- Pilaguano, G. V. (Septiembre de 2014). *Repositotio Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7309/1/T-UCE-0007-228i.pdf>
- Ramírez, V. (2008). *Coductas y expresiones asertivas que elevan la Autoestima* (1era. Edición ed.). México D.F: Publicaciones Paulinas S.A.
- Remor, B., & Amorrós, G. (2013). *Empatía*. Bogotá: Delta Publicaciones.
- Riso, W. (2002). *"Cuestión de dignidad - aprenda a decir no"*. Norma.
- Roca, E. (2003). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: ACDE Ediciones.
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorara tus habilidades sociales* (Cuarta edición ed.). ACDE.
- Rodriguez, E. y Serralde, M. (1991). *Asertividad para negociar*. México: McGraw-Hill.
- Rodríguez, Y., & Quiñones , A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 5(1). Obtenido de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>
- Rodríguez, Y., & Rodríguez, M. (2010). EL BIENESTAR LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN EXITOSA DE LAS EMPRESAS EN EL TURISMO. *TURyDES*, 3(8). Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/турыdes/08/errr.htm>
- Rogers, J. (2000). *Técnicas de influencia : un manual práctico para pensar y trabajar con inteligencia*. Barcelona: Blume. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/tecnicas-de-influencia-un-manual-practico-para-pensar-y-trabajar-con-inteligencia/oclc/796018098>
- Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, II*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=KFT7CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA31&dq=bienestar+hed%C3%B3nico+y+eudaim%C3%B3nico&ots=cDLMtWuZiL&sig=GSeNoPwPK2eWaTCSwrIKkVkY098#v=onepage&q=bienestar%20hed%C3%B3nico%20y%20eudaim%C3%B3nico&f=false>
- Romero, A., García, A., & Brustad, R. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte.

- Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511496011.pdf>
- Russo, R. T. (Mayo de 2016). *Repositorio Universidad Pontificia ICAI ICADE MADRID*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/13039/TFM000417.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ryan, R. M. y Deci. (2001). On happiness and human potentials: A review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 68-78. doi:American Psychologis
- Ryff, C. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Association for Psychological Science*, 4, 99-104. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/20182342>
- Ryff, C. (26 de Mayo de 2017). *University of Wisconsin - Madison Institute on Aging*. Obtenido de <https://www.wisconsinacademy.org/contributor/carol-ryff>
- Ryff, Keyes. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69, 719. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Saldarriaga, J. G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 1-14. Obtenido de [https://pdf.sciencedirectassets.com/287546/1-s2.0-S0123592313X70020/1-s2.0-S0123592313700263/main.pdf?X-Amz-Security-Token=AgoJb3JpZ2luX2VjEiIH%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDfwMJxNPtDJpNoSNYPy7wqNhrbvLpjk2M4g1ZfvNOXKQIgYiKNEtgBnILG](https://pdf.sciencedirectassets.com/287546/1-s2.0-S0123592313X70020/1-s2.0-S0123592313700263/main.pdf?X-Amz-Security-Token=AgoJb3JpZ2luX2VjEiIH%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDfwMJxNPtDJpNoSNYPy7wqNhrbvLpjk2M4g1ZfvNOXKQIgYiKNEtgBnILG)
- Salud, L. o. (2017). *La organización mundial de la salud (OMS)*. Obtenido de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Satorre, E. (2013). Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital. *Tesis doctoral, facultad de psicología*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3815/BIENESTAR%20SUBJETIVO%20BIENESTAR%20PSICOLOGICO%20Y%20SIGNIFICACION%20VITAL%20EN%20PERSONAS%20EN%20SITUACION%20DE%20DESEMPLEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Schuler, E. (1998). *Asertividad*. GAIA.
- Schumutte, Ryff. (1997). "Personality and well being: Re-examining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 540-559. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Seligman, M. (2010). *Crecimiento Positivo*. Obtenido de <http://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman>
- Smith, M. (1977). *Cuando digo no, me siento culpable*. Los Ángeles: Penguin Random House.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 15-28. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/42934998/2010-_Bienestar_psicologico_y_salud_APCS_5.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DBienestar_psicologico_y_salud_Aportacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIA
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *American Psychological Association.*, 1-46. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/BF00300268>
- Velásquez, C. (2008). BIENESTAR PSICOLÓGICO, ASERTIVIDAD Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS SANMARQUINOS. *IIPSI*, 145-150.
- Vielma Rangel, J., & Alonso, L. (junio-diciembre de 2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Zamora Salas, J. D. (2010). Salud laboral, variable promotora de la productividad. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 2(10), 4-9. Obtenido de https://seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/vol_2/n_10/SESLAP_VO_LII_10.pdf
- Zubieta, E., Fernández, O., Mele, J., & Mele, S. (2011). *Aacadémica*. Obtenido de III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimoencuentro de investigadores en Psicología del MERCOSUR.: <https://www.aacademica.org/000-052/667.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Información del Test de escala de bienestar psicológico de Ryff (1995)

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995)

El Bienestar Psicológico BP ha sido medido por muchos investigadores a lo largo de los últimos 30 años, siendo una de las Escalas más conocidas y validadas la de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), que considera este constructo con base en seis dimensiones: 1. Autoaceptación, 2. Dominio del entorno, 3. Relaciones positivas, 4. Crecimiento personal, 5. Autonomía y 6. Propósito en la vida. Esta escala está compuesta por 39 ítems a los que los participantes responden utilizando un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo), para un total de 234 puntos como máximo. Puntuaciones mayores de 176 en el total señalan un BP elevado; entre 141 y 175 BP alto; entre 117 y 140 puntos BP moderado; e inferiores a 116 puntos BP bajo. Además del puntaje global es posible efectuar análisis en cada dimensión para considerar la predominancia de los efectos positivos sobre los efectos negativos, por cuanto el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que comprende diferentes elementos de orden emocional y cognitivo. Es así como el factor Autoaceptación se compone de 6 ítems, igual que los factores control de las situaciones, relaciones positivas y propósito en la vida. El factor crecimiento personal está compuesto por 7 ítems y Autonomía por 8 ítems.

Los cuadros a continuación resumen el procedimiento para interpretar los puntajes obtenidos en la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995).

GRADO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	
RANGO	NIVEL BP
>176 pts.	BP Elevado
141-175 pts.	BP Alto
117 y 140 pts.	BP Moderado
<116 pts.	BP Bajo
Puntaje Máximo Total: 234 puntos	

Este baremo, también exigió considerar la dominancia de los afectos positivos y negativos de dicha escala, que está conformada por seis dimensiones de bienestar psicológico de acuerdo a la autora, y de ese modo, interpretar cada dimensión en términos de alto, medio y bajo, dado que la cantidad de ítems era variable en la versión utilizada para este trabajo.

DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

AUTOACEPTACIÓN	
1.	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.
7.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.
13.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría
19.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.
25.	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.
31.	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo
DOMINIO DEL ENTORNO	
5.	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.
11.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.
16.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.
22.	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.
28.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.
39.	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.
RELACIONES POSITIVAS	
2.	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.
8.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.
14.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.
20.	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.
26.	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.
32.	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.
CRECIMIENTO PERSONAL	
24.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.
30.	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.
34.	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.

35.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.
36.	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.
37.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.
38.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.
AUTONOMÍA	
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.
4.	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.
9.	Tiendo a preocuparme sobre lo que la otra gente piensa de mí.
10.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.
15.	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.
21.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.
27.	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.
33.	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.
PROPÓSITO EN LA VIDA	
6.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.
17.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.
18.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.
23.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.
29.	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.

CORRECCIÓN

DOMINANCIA EFECTOS POSITIVOS / NEGATIVOS						
RANGOS	Autoaceptación	Ctrol. de Situac.	Relac. Positivas	Creemto. Pers.	Autonomía	Prop. De Vida
ALTO	> 27	> 27	> 27	> 32	> 36	> 27
MEDIO	18 – 26	18 – 26	18 – 26	21 – 31	24 – 35	18 - 26
BAJO	< 25	< 25	< 25	>20	> 23	< 25
Puntaje Max.	36 pts.	36 pts.	36 pts.	42 pts.	48 pts.	36 pts.

Anexo 2: Instrumento (Escala de bienestar psicológico de Ryff (1995)

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995)

EDAD:

SEXO: F M

ESTADO CIVIL:

CARGO:

INSTRUCCIONES

Aquí encontrará 39 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 algunas veces de acuerdo, 4 frecuentemente de acuerdo, 5 de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente.

Recuerde que no hay ni buenos ni malos resultados en esta prueba, por lo tanto, seleccione el número que mejor le describe para cada afirmación. Los resultados son anónimos, así que por favor conteste de la manera más honesta posible. Intente contestar a todas las afirmaciones, y en caso de que tenga alguna duda consúltelo con el evaluador.

Nº	ÍTEMs	1 Totalmente en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Algunas veces de Acuerdo	4 Frecuentemente de Acuerdo	5 De Acuerdo	6 Totalmente De Acuerdo
1.	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2.	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3.	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4.	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5.	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9.	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						

14.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15.	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20.	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22.	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25.	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26.	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27.	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29.	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30.	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31.	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32.	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33.	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34.	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36.	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39.	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						
Sumatoria:							
Puntuación Total:							

Anexo 3: Instrumento (Test de Asertividad de Rathus)

Test de Asertividad, Rathus

EDAD: **SEXO:** F M **ESTADO CIVIL:**
CARGO:

INSTRUCCIONES: Indique, mediante el código siguiente, hasta qué punto le describen o caracterizan cada una de las frases siguientes.

- +3 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.
- +2 Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
- +1 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
- 1 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
- 2 Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
- 3 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y coloca su puntuación sobre la casilla situada a la derecha.

Nº	Ítem	Respuesta
1	Mucha gente parece ser más agresiva que yo.	
2	He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez.	
3	Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a.	
4	Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado.	
5	Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no".	
6	Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué.	
7	Hay veces en que provoco abiertamente una discusión.	
8	Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición.	
9	En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí.	
10	Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños.	
11	Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo.	
12	Rehúyo telefonar a instituciones y empresas.	
13	En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales.	

14	Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado.	
15	Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto.	
16	He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a.	
17	Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar.	
18	Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista.	
19	Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores.	
20	Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello.	
21	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos.	
22	Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, o la busco cuanto antes para dejar las cosas claras.	
23	Con frecuencia paso un mal rato al decir "no".	
24	Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena.	
25	En el restaurante o en cualquier sitio semejante, protesto por un mal servicio.	
26	Cuando me alaban con frecuencia, no sé qué responder.	
27	Si dos personas en el teatro o en una conferencia están hablando demasiado alto, les digo que se callen o que se vayan a hablar a otra parte.	
28	Si alguien se me cuela en una fila, le llamo abiertamente la atención.	
29	Expreso mis opiniones con facilidad.	
30	Hay ocasiones en que soy incapaz de decir nada.	

Hoja de corrección

INSTRUCCIONES:

- A las siguientes preguntas hay que cambiarles el signo a negativo: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26 y 30.
- Suma las respuestas a todas las preguntas.
- El resultado oscila entre -90 y +90. La interpretación se lleva a cabo considerando que un signo positivo en la puntuación final significa una mayor asertividad y los valores absolutos indican la frecuencia de aparición de los comportamientos.

Número	Categoría	Puntuación
1	Definitivamente asertivo	61 a 90
2	Muy asertivo	31 a 60
3	Asertivo	16 a 30
4	Asertividad confrontativa	-15 a 15
5	Inasertivo	-16 a -30
6	Muy inasertivo	-31 a -60
7	Definitivamente inasertivo	-61 a -90

Resultado	
------------------	--

Anexo 4: Aprobación del proyecto de tesis en la Unidad Educativa Santa Dorotea ciudad de Quito.

