ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA SOBRE CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

Línea de investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Génesis Johanna Villacís Chaglla

Director:

Mg. Carlos Rodrigo Moreta Herrera

Ambato – Ecuador

Noviembre 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **GÉNESIS JOHANNA VILLACÍS CHAGLLA** con cédula de ciudadanía **1804393625**, autora del trabajo de graduación titulado "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA SOBRE CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES" previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENECYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca PUCE Ambato, al referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, noviembre 2024



Génesis Johanna Villacís Chaglla

CC. 1804393625

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES

Línea de investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Génesis Johanna Villacís Chaglla

Carlos Rodrigo Moreta Herrera, Psic Cl. Mg. f._____
CC. 1802732063
CALIFICADOR

Paúl Marlon Mayorga Lascano, Dr. Mg. f._____
CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, PhD. f._____
CALIFICADOR

Lucia Almeida Márquez, Dra. Mg. f._____
DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. f._____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Noviembre 2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, hermano que han sido parte de este proceso y me han brindado su amor y apoyo incondicional de las diferentes formas que puede existir. A mis amigos quienes han estado presente en mi vida universitaria quienes me han brindado su tiempo, amor y su gran amistad.

A Lili quien ha sido mi motor para todos los días, la perrita que ha salvado mi vida incontables veces, ha sido mi compañera de desveladas y que siempre estuvo ahí en todas mis noches y días con su amor puro y único.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mis agradecimientos en primer lugar a Dios por haber hecho que todo este proceso sea posible y por poner en mi vida personas muy valiosas y llenarme de amor y comprensión en mi hogar.

A mis queridos padres Jehovany y Katty por ser una guía y un pilar infalible en mi vida, por brindarme su amor incondicional de todas las formas posibles, el sacrificio que ambos han hecho en todo este viaje académico es el mejor regalo que pudieron brindarme.

A mi director de tesis por brindarme tiempo, su experiencia que contribuyeron exitosamente a la investigación. A mi hermano por hacer parte de mi vida personal y universitaria a la distancia, pero siempre pendiente de su hermanita pequeña.

A Diego mi novio, quien ha estado conmigo y me ha brindado su apoyo incondicional en este proceso de investigación, gracias por creer en mí. Como último a mis queridas compañeras les agradezco por haber hecho que los momentos de estrés cambien drásticamente a momentos de risas, por ser mi apoyo y alegrar mi vida universitaria.

RESUMEN

En los países de América Latina al referirse a la salud y al bienestar psicológico se hace alusión a la ausencia de enfermedades. Es por esto, que la generación de esta propuesta cambiaria con esta dinámica actual y se proporcionaría recursos de intervención focalizados en la promoción de la salud mental, más no en la contención de enfermedades. Otro factor para considerar es que en el ámbito laboral no se desarrollan frecuentes intervenciones de orden psicológica, por lo que, se podría estimar que es una población olvidada.

Ante esta situación se formula el siguiente objetivo: desarrollar una propuesta de intervención comunitaria sobre la calidad de vida y bienestar psicológico para el personal de una empresa. Se emplea un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo, se realiza la recolección de datos en los trabajadores de una empresa mediante la aplicación de reactivos psicométricos validados, como son el SF-36 que evalúa la calidad de vida y el cuestionario de bienestar. Con el plan de intervención se espera evaluar la calidad de vida y el bienestar psicológico de las personas en un ámbito laboral.

Palabras clave: calidad de vida, bienestar psicológico, plan de intervención.

ABSTRACT

In the Latin American countries, when referring to health and psychological well - being, reference is made to the absence of diseases. Therefore, the generation of this proposal would change with this current dynamic and would provide intervention resources focused on the promotion of mental health, but no on the containment of diseases. Another factor to consider is that in the work environment psychological interventions are not frequently developed, so it could be estimated that it is a forgotten population.

In view of this situation, the following objective is formulated to the develop a proposal for a community intervention on quality of life and psychological well- being for the staff of a company. A quantitative, non- experiential, cross-sectional and descriptive approach is used. Data collection is performed on the workers of a company through the application of validated psychometric reagents, such as the SF-36, with evaluates quality of life, and the well-being questionnaire. The intervention plan is expected to evaluate the quality of life and psychological well-being of people in a work environment.

Keywords: *quality of life, psychological well- being, intervention plan.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I. ESTADO DE ARTE Y LA PRÁCTICA 7
1.1.Calidad de vida 7
1.2. Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral 10
1.3. Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral 12
1.4. Bienestar psicológico 13
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 25
2.1. Metodologia de la investigación 25
2.2. Población 27
2.3. Tipo de recolección de información 32
2.4. Procesamiento y análisis de la información 36
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 39
3.1. Resultados de Test SF-36 39
3.2. Resultados del cuestionario de bienestar psicológico 43
3.3. Valoración por expertos 46
CONCLUSIONES 65
RECOMENDACIONES 66
BIBLIOGRAFÍA 67
ANEXOS 76

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar una propuesta de intervención comunitaria sobre la calidad de vida y bienestar psicológico para el personal de una empresa. Debido a que estas variables influyen directamente en la satisfacción laboral y en el desempeño de estos. Se entiende por calidad de vida la percepción general de bienestar que experimenta una persona en diferentes dimensiones de su vida y una muy importante es el contexto laboral, los trabajadores gozen de un nivel alto en esta se traduce en empleados más felices, motivados y productivos, esto tendrá un impacto positivo en los colaboradores y en la reputación de la empresa (Pérez, 2022).

Por otro lado, el bienestar psicológico es un equilibrio de la persona ante ciertos estímulos, esto tiene un impacto en el colaborador, propiciar una buena adaptación y crecimiento personal. A continuación, se exponen estudios relevantes e importantes con el tema propuesto. Durante los últimos años, muchos investigadores han centrado sus estudios en la enfermedad mental con muchos limitantes en la promoción de salud mental, existen hallazgos que el 80% de los adolescentes y adultos que tienen cualquier tipo de enfermedad mental no han recibido un tratamiento adecuado, además, que la mayoría de estas patologías se podían prevenir por eso la importancia de dar una atención merecida a la promoción de calidad de vida y bienestar psicológico en las personas (Moreta, López, Gordon, Ortiz, & Gaibor, 2018).

De acuerdo con una investigación realizada en España, con el objetivo de dar a conocer la necesidad de un programa que ayude a mejorar esta problemática en los trabajadores de la empresa, para la elaboración de este plan se utiliza una investigación cuantitativa, la recolección de datos se da mediante un test, el cual se aplica a la ya mencionada población y da como resultado un análisis estadístico, que da como resultado una calificación baja comparado a la media referente a los paises europeos del norte con un 71 % esto quiere decir que aproximadamente 2 millones de españoles no estan satisfechos con el trabajo que actualmente tienen. (Abarca, Letelier, & Jiménez, 2016).

Esta variable esta directamente relacionada con la calidad de vida de la persona, esto quiere decir que, existe una decadencia de CV en las personas que no estan satisfechas laboralmente afecta a las áreas indispensables en el ser humano como es la laboral, familiar y personal (Abarca, Letelier, & Jiménez, 2016).

En Colombia se realizó una investigaión sobre la calidad de vida de los trabajadores donde el 56,4 % de los cuidadanos trabajan activamente, más del 50% no se escuentra satisfecho con su trabajo, también se pudo ver que el 28,3% de colaboradores que estaban en un rango de edad desde los 14 hasta los 25 no disfrutaban de su trabajo están más propensos a la rotación de puestos. Mientras que los trabajadores de 26 a 45 años con un porcentaje del 21, 8 % y como último las personas de más de 45 años era menor con un 14,1 % no disfrutan de su labor (Brito, Castro, & Sabogal, 2020). Los grandes cambios en las organizaciones de índole interno tiene una consecuencia inadecuada en la percepción de calidad de vida de los colaboradores y perjudica la permanencia de estos en la empresa (Flores & Madero, 2012).

Se realizó otro estudio en Colombia, en una empresa de explotación minera, donde el 43% de los colaboradores tienen menos de 12 meses en el trabajo, lo que indica que existe una rotación alta de personal, se indagó a más profundidad sobre la rotación de personal y uno de los factores más importantes para el 53% de los trabajadores era las condiciones de trabajo relacionado a la salud, la motivación y la jornada laboral (González, Torres, & Martínez, 2020). Asi pues, es esencial que las organizaciones o empresas tengan planes de intervención en sus trabajadores para que exista un buen nivel de calidad de vida laboral y disminuya significativamente la rotación de personal de la compañía.

En el contexto ecuatoriano, se han realizado algunos estudios sobre la calidad de vida con varios instrumentos para mediarla, incluso se usa el cuestionario SF 36 en ciertas poblaciones, pero no se ha realizado una investigación en la que abarque resultados con toda la población ecuatoriana y tambien no existen muchas investigaciones en el ámbito laboral (Jerves & Lopez, 2016). Esto se dá debido a que en el país los estudios realizados sobre salud mental son limitados debido a que la mayoría se enfocan en las patologías.

En Ecuador existen algunas investigaciones con un enfoque de diseño de planes de intervención o programas de mejoramiento referente a la CV laboral. En la biblioteca de PUCE existe algunos trabajos de investigación como “Diseño de un plan de calidad de vida laboral para la empresa Aqualisa en el año 2018” (Carranza, 2018, p.23) tambien otro trabajo sobre el “Diseño de un programa de mejoramiento de calidad de vida laboral para el departamento de ventas de la empresa Sanofi Ecuador en el año 2016” (Velázquez, 2017, p.67).

De igual forma, existe una investigaciones de una propuesta de intervención para mejorar el clima laboral en una empresa (Verdesoto, 2016) y un diseño de un programa de calidad de vida laboral para el personal operativo de la PUCE (Maldonado & Urgano, 2017) estos estudios tienen como objetivo la mejoria de esa variable en las diferentes empresas u organizaciones del país que tiene en cuenta el estado de los trabajadores, mediante investigaciones cuantitativas, el uso de diferentes instrumentos.

En relación con la otra variable el bienestar psicológico, los investigadores españoles realizaron estudios con relación a la edad, sexo, dió como conclusión que en el área laboral hay una relación entre el bienestar y las relaciones que tienen los trabajadores con otros, el crecimiento personal que ofrece la empresa, el dominio que estos tengan en cuanto al entorno y que el bienestar disminuye notablemente mientras la edad va en aumento y la diferencia entre sexos tambien se hace evidente en cuanto al bienestar psicológico (Rivera, Rozo, & Flores, 2018). Para llegar a esta conclusión se hizo uso el modelo propuesto por Ryff, que tiene como objetivo mediar el bienestar psicológico, se infirió que entre más bienestar psicológico es evidente un funcionamento correcto, exitoso de las personas.

Adicionalmente, Rivera, Sánchez y Flores (2018), realizaron revisiones que señalan que, a nivel nacional existen aspectos que ponen en riesgo el bienestar psicológico en el ámbito laboral como son: las jornadas arduas de trabajo, el mal ambiente laboral, acoso, discriminación, exigencias contradictorias entre otras. Se evidencia que mientras exista un bienestar psicológico alto hay mejor rendimiento y menor probabilidad que sea vea afectada la salud.

En el Ecuador, se realizaron estudios similares en cuanto al bienestar psicológico los cuales destacan que el ya mencionado es un constructo importante y un factor predictor para el bienestar social. La satisfacción con la vida está directamente relacionado con el bienestar que tiene la persona y el desarrollo que esta logra profesionalmente (Moreta et al., 2018).

Dentro de las empresas del país se ha identificado varios elementos que se mejoran, entre estos elementos están las variables que es la calidad de vida y bienestar psicológico. El nivel bajo o medio en estas variables ha perjudicado de gran manera a productividad y funcionalidad de las organizaciones y tambíen afecta a la salud mental de cada uno de los trabajadores. De esta forma, a partir de lo anterior conlleva a formular la siguiente pregunta:

¿Cómo se debería abordar de forma comunitaria y psicológica de acuerdo con las condiciones actuales en cuanto a bienestar psicológico y calidad de vida en los trabajadores de una empresa de Tungurahua?

El objetivo general del estudio es desarrollar una propuesta de intervención comunitaria sobre la calidad de vida y bienestar psicológico para el personal de la empresa.

Las preguntas de investigación son:

¿Cuáles son los principales postulados teóricos del bienestar psicológico y calidad de vida en adultos?

¿En qué condiciones actuales se encuentran las personas de una empresa de Ambato en cuanto a su calidad de vida y bienestar psicológico?

¿Qué elementos deben ser considerados dentro de una propuesta de intervención psicológica comunitaria que permitan una mejora en calidad de vida y bienestar psicológico en adultos?

Las tareas de investigación para alcanzar la meta propuesta son:

- Fundamentación teórica de los aspectos asociado al bienestar psicológico, calidad de vida y la intervención psicológica en adultos.

- Evaluación de las condiciones actuales de la calidad de vida y el bienestar psicológico en el personal de una empresa de la ciudad de Ambato.
- Diseño de una propuesta de intervención comunitaria para mejorar la calidad de vida y el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa en la ciudad de Ambato.

Se considera realizar una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental de corte trasversal y de alcance descriptivo. La población de interés son los en trabajadores de una empresa de la provincia de Tungurahua, entre las edades comprendidas de 22 a 50 años que se encuentran en labor actualmente en una empresa, mediante la aplicación de reactivos psicométricos validados, SF-36 que evalúa la calidad de vida y el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff. Con el plan de intervención se espera evaluar esas variables en el ámbito laboral.

A través de esta investigación se busca conocer la calidad de vida y bienestar psicológico que tienen los trabajadores y promover un plan de intervención para el beneficio de esta población, es esencial que las empresas implementen ciertas estrategias que fomenten estas variables en sus trabajadores, como planes de intervención, apoyo emocional y un ambiente de trabajo donde exista equilibrio en la vida laboral y personal. El cuidado de la calidad de vida y el bienestar psicológico de los empleados no solo beneficia a los trabajadores de forma individual, si no también contribuye al éxito a largo plazo de la empresa.

El desarrollo de la presente investigación es de mucho interés debido a que en la mayoría de los países de América latina al hacer referencia a salud y bienestar se refiere a la ausencia de enfermedades. Por esta razón la mayoría de las propuestas están enfatizadas en el ámbito curativo de enfermedades y son muy escasas las propuestas de promoción de la calidad de vida y bienestar psicológico. Es por eso por lo que esta propuesta cambiaría la dinámica actual y se focalizaría en la promoción de salud.

Cabe recalcar que se ha optado por este plan de intervención de promoción de salud es debido a que en el país no existen muchas intervenciones a nivel grupal o comunitario debido a que muchos profesionales de la salud mental se han enfatizado más en trabajar de manera individual y no tanto de forma grupal, es por

eso que no se ha dado la importancia debida a la salud mental en colectivos. Por lo tanto, la finalidad es contribuir con información relevante y correctamente analizada, que logre la concientización de muchas de las organizaciones que es necesario las intervenciones dirigidas a la promoción de la salud mental para fomentar el bienestar en las distintas comunidades.

Finalmente, acorde con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo “Creación de Oportunidades 2021-2025” (SENPLADES, 2021), el proyecto se enfoca en el eje 2: Social, en el cuál esta descrito el objetivo 6: garantizar el derecho de la salud integral gratuita y de calidad. Así también se vincula con el objetivo 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades de acuerdo con la agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2015).

CAPÍTULO I. ESTADO DE ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1.Calidad de vida

Es primordial conceptualizar el término calidad de vida, este no es una expresión nueva. En la antigua Grecia los filósofos Platón y Aristóteles hablaban mucho del mismo, defininedola como un grado alto de bienestar y de felicidad (Gomez, 2010). Esta expresión en los últimos años se ha hecho más popular, con una concentración en la persona y en los factores individuales (Ramírez et al., 2020). Los factores internos y externos del individuo afecta de forma positiva o negativa en la calidad de vida de los seres humanos (Schalock & Verdugo, 2003). Es decir, que desde la antigüedad se tenia una idea no tan profunda de lo que significa CV , abordaba la misma de una forma superficial.

La calidad de vida es complejo y tiene varias perspectivas en el año 1960 se dá las primeras conceptualizaciones oficiales ligadas plenamente con la salud mental (Gomez, 2010). Esto hace referencia a la percepción que tiene cada uno individualmente sobre si tenían una buena vida o si se sienten seguros y satisfechos con la misma (Robles, Rubio, De la Rosa, & Nava, 2016). En la actualidad, se adaptó el concepto a la condición actual y a factores que interactúan entre sí, para lograr una calidad de vida buena se potencializa las fortalezas de cada persona se tiene en cuenta lo esencial que es para el crecimiento personal (Ardilla, 2003).

Durante los años 80, la calidad de vida se centró más en las personas con alguna discapacidad con el objetivo de la inclusión a esta población, con el objetivo de igualar oportunidades de crecimiento y disminuir conductas de discriminación (Escorsa, 2015). A lo largo de la historia, el concepto de calidad de vida ha ido en evolución y con diferentes dinámicas. El bienestar es percibido por cada individuo y varia depende de la persona y su percepción (Ardilla, 2003). Esta definicion es importante para la creación de políticas sociales que tienen el fin de facilitar la participación de los ciudadanos en un ambiente que les facilite el crecimiento personal (Escorsa, 2015).

Un concepto mas genérico y amplio da la Organización Mundial de la Salud, define a la calidad de vida como la apreciación del ser humano sobre su condición en la

vida (Robles et al., 2016). Para formular el concepto de CV se tiene en cuenta distintos contextos como la cultura, ambiente, metas a corto o largo plazo, estándares cumplidos de su vida , preocupaciones de la vida diaria que puede ser la salud física o mental y la calidad de las relaciones interpersonales que tenga (Verdugo & Schalock, 2006). Esto se refiere a que, todas estas particularidades afectan directamente e indirectamente en el tipo de calidad de vida de una persona.

La definición de esta términación según Viteri Palacios y Palacios (2018) es multidimensional por lo que se evalua diferentes areas que afecten el estado de salud, como es la “relación física, relaciones sociales y sobre todo la independencia” (p 23), con el objetivo de que las personas cubran sus necesidades esenciales y exista un disfrute de su vida tanto a nivel físico como psíquico. Esto quiere decir que para tener una buena calidad de vida se tiene que tener en cuenta tanto el bienestar o la calidad del ambito físico y tambien el psicológico, para considerar que existe un disfrute de la vida.

En la actualidad, varios autores llegan a la conclusióan que la CV es multidimensional porque es un constructo de varios factores que influyen directamente, estos son el ambiente, el estado físico, psicológico, y social (Viteri & Palacios, 2018 como se citó en Ramírez, et al., 2020). El autor Escorsa (2015) afirma que “la calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal” (p 4), esto explica que depende mucho de los deseos que tenga como sujeto y esto varia en cuanto a sus prioridades a las áreas en las que se desempeña, el concepto es muy subjetivo por la varianza que hay en cada individuo.

La calidad de vida hace referencia a una buena adaptación según las capacidades, fortalezas y también limitaciones que tenga cada uno de los trabajadores (Cañas, 2012). Al poner en prática la ergonomía se asegura unas mejores condiciones en las organizaciones para ofrecer mayores oportunidades de desarrollo a sus colaboradores (Segurado & Agullo, 2002).

La calidad de vida de los trabajadores (CVT) también se considera como un concepto multifacético que ha adquirido mayor importancia por las crecientes

demandas del entorno que enfrentan las empresas (Ardilla, 2003). Las organizaciones de todo tipo y los negocios tienen estas demandas sin importar en que sector demográfico se encuentren, pero hay que tener en cuenta que las diferencias culturales influyen en la calidad de vida (Requena, 2007). Al ser una problemática a nivel internacional ha provocado un amplio interés en este constructo por parte de muchas disciplinas y profesiones (Bagtasos, 2011).

La CVT se basa en como consideran los empleados si las condiciones donde laburan son buenas o malas, esto depende de los antecedentes personal de las trabajadores y el propósito de vida personal (Granados, 2011). En la CVT influye lo que expresan por medio de la insatisfacción y satisfaccion (Gomez, 2010). Estos dos factores están basados en la percepción de los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran (Flores & Madero, 2012). Lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que por si es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionamiento de la empresa (Mercado, Lopez, & Velasco, 2011).

La calidad de vida se ve representado con el nivel de complacencia en cuanto a las metas personales y aspiraciones individuales (Murayari & Amasifuen, 2022). Estas ayudan al crecimiento profesional y personal de los trabajadores de la empresa. Las organizaciones tratan de velar por el bienestar de sus colaboradores, por lo que se crean políticas en la empresa y tratan de mantener a sus trabajadores con un nivel bueno en cuento a bienestar psicológico (Doncel, 2021). Este bienestar se da mediante una participacion activa de los empleados y la mejora de las condiciones laborales y personales (Fernandez, 2000).

Según Arias (2017) el ambiente organizacional es impecable el compromiso de los colaboradores aumenta significativamente. Por ende, el bienestar de los trabajadores crece, en caso contrario si el clima laboral no esta en buenas condiciones o esta deteriorado puede dar como resultado insatisfaccion (Doncel, 2021). No hay condiciones óptimas o aduacadas los colaboradores tendrán mayor probabilidad de tener niveles altos de estrés y presentar sintomatología de patologias (Castro et al., 2018).

1.2. Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral

La calidad de vida con enfoque objetivo abarca el medio ambiente fìsico y los tipos de contrataciones (Robles et al., 2016). Esto define las condiciones en las que los colaboradores ejercen su labor. En este enfoque se encuentra los antecedentes en cuanto a la CV laboral (Requena, 2007). Los antecedentes trata de la situación del colaborador, la estructura organizacional, factores que son relevantes para el bienestar del trabajador y como estos se ajustan a su puesto de trabajo y la similitud que existe en el rol que desempeña en la organización (Granados, 2011).

Las condiciones fisicas en las que se ejerce el trabajo son esenciales debido a que si estas son buenas no sera un factor de riesgo para que existan accidentes viceversa si las condiciones son malas es un factor de riesgo para que se presenten estis riesgos (Carranza, 2018).

Los accidentes laborales dan como resultado la instisfacción laboral. El riesgo de que los trabajadores puedan tener un contratiempo como la pérdida de alguna parte de su cuepo o verse afectados fisicamente, genera incertidumbre y que exista mucha rotación de personal (Segurado & Agullo, 2002). Así también, el no tener un espacio adecuado para trabajar como es contar con buena iluminación, mobiliario necesario, buena ventilación y menor cantidad de estresores fisicos en el área de trabajo permitirá que los trabajadores no gozen de una buena CV (Granados, 2011).

La remuneración que tengan los empleados es uno de los factores que es más valorado en el área laboral, esto lo explica la Teoría de la equidad de Adams (Méndez, 2014). Esta detalla como las personas perciben la remuneración de su trabajo y como está afecta a su motivación y satisfacción. Los trabajadores comparan la relación entre sus esfuerzos y la recompensa en el trabajo y también se comparan con otras personas que esten en situaciones similares (Arias, 2017). Si perciben que sus esfuerzos y recompensas son equitativos se sienten motivadas y se sienten parte de la empresa (Gomez, 2010). Es decir, se crea lazos de familiaridad con la organización que trabajan, aumenta el desempeño de su labor y su nivel de felicidad en el trabajo.

Sin embargo, si los trabajadores perciben una falta de equidad, ya sea por que reciban menos de lo que se considera justo o por percibir que otros trabajadores que realizan la misma labor son remunerados de mejor manera pueden experimentar insatisfacción y desmotivación (Méndez, 2014). Es por eso que, esta teoría se utiliza en la gestión de recursos humanos para comprender las percepciones de equidad, afectan el desempeño y productividad (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño, & Fernandez, 2006). Está situación también afecta a que no exista una buena retención de los empleados es por eso que exista un bien colectivo, tanto empresarial como individual, se intenta mantener un equilibrio justo en las recompensas y los esfuerzos (Requena, 2007).

Las jornadas de trabajo es un factor importante porque tiene una relación directa con la calidad de vida del trabajador. Los individuos que tienen largas jornadas laborales o turnos rotativos muy largos tienen menor satisfacción (Viteri & Palacios, 2018). Estos trabajadores con niveles bajos de satisfacción se les dificulta mantener el área social, familiar en un estado saludable. Las consecuencias son observables y pueden provocar alteración en el sueño, fatiga crónica o leve, y por ende afectar directamente la salud física (Ramírez et al., 2020). Esta variable también se relaciona con la carga excesiva de trabajo se provoca por un exceso de horas de trabajo o asignar a los trabajadores grandes cantidades de actividades que saturen a los mismos, esto provoca desmotivación y frustración (Fernandez, 2000).

Las oportunidades de crecimiento o ascenso afectan a la motivación de los colaboradores, debido a que permite que estos tengan un mejor desarrollo personal y profesional. Demuestran un mejor desempeño, mayor autonomía, por tanto no se dan las oportunidades de ascenso o son casi nulas las personas se sienten frustradas e insatisfechas y con grados de estrés (Granados, 2011). La percepción de que hay oportunidades de crecimiento puede reducir el estrés laboral, los empleados que están estancados en sus carreras o que no tienen perspectivas de avance pueden experimentar mas estrés y ansiedad.

Estas oportunidades de crecimiento laboral tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico de los empleados como en la motivación y satisfacción de los empleados ven que tienen oportunidades para avanzar, ya sea a través de

promociones, capacitaciones o desarrollo profesional, tienen a sentirse más motivados y satisfechos en sus trabajos, saber que hay recompensas y un futuro prometedor puede aumentar el compromiso y dedicación. Ayuda también el autoestima y auto confianza debido a que a medida que adquieren nuevas habilidades y asumen roles más desafiantes, tienden a sentirse más competentes y valiosos en el trabajo (Apablaza, Bravo, & Contreras, 2017).

También al tener estas oportunidades se crea un lazo entre la empresa y sus colaboradores, aumenta el compromiso y la lealtad hacia la misma, los empleados ven un futuro en la organización y son más propensos a quedarse y contribuir de manera positiva a largo plazo. Es importante que las organizaciones ofrezcan programas de desarrollo profesional y promoción interna para respaldar el bienestar psicológico de su personal (Apablaza et al., 2017).

1.3. Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral

Está aborda la percepción que tiene el trabajador sobre el puesto de trabajo que ejerce este hace referencia a los factores intrínsecos. Según (Granados, 2011) existen dos categorías, los factores antecedentes y consecuentes. El factor antecedente es la adapatación por parte de los empleados a su rol en la organización, mientras que el factor consecuente se refiere a a la experiencia que tiene los trabajadores. En las condiciones subjetivas estan varios factores que influyen como:

La esfera privada del mundo laboral trata sobre las calamidades domésticas que tiene la familia del trabajador, tambien problemas de índole afectivo esto depende del rol que el empleado tenga en su vida personal (Granados, 2011). Las tensiones o conflictos en las relaciones domésticas como problemas familiares, problemas de pareja o dificultades en la crianza de los hijos pueden generar estrés y preocupación, esto puede distraer a los trabajadores y afectar su concentración y productividad (Casas, Repullo, Cañas, & Lorenzo, 2002). Las relaciones domésticas saludables contribuyen al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, si un trabajador enfrenta problemas en casa, puede tener dificultades para separar sus preocupaciones personales de sus responsabilidades laborales, lo que genera agotamiento y desgaste.

La persona y su rol en la organización va dirigido al desarrollo de los conocimientos, fortalezas, autonomía del trabajador y la participación activa que este tenga en la empresa. Por si los trabajadores se sienten valorados y escuchados, desarrollan un mayor sentido de pertenencia hacia la organización, esto lleva a una mayor satisfacción en el trabajo y una sensación de comunidad en el lugar donde labora. La participación activa permite a los empleados tener un mayor control sobre su trabajo y tomar decisiones que afectan su desempeño (Casas et al., 2002).

La organización y la función directiva es la relación que tiene la persona con sus compañeros de trabajo, una relación laboral positiva entre compañeros y un ambiente laboral tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los empleados y en el éxito de la empresa, mejora la satisfacción laboral, lo que reduce los índices de éstres y ansiedad. Ayuda a fomentar el sentido de pertenencia y apoyo. Se trabaja en fomentar la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, para reducir la tensión interpersonal (Granados, 2011).

A nivel empresarial esto ayuda aumentar la retención de talento, al reducir la rotación de empleados, existe una mejoría en la productividad, al promover un ambiente donde los empleados se sientan valorados y motivados, facilita la colaboración y la creatividad lo que impulsa la innovación y por ende fortalece la reputación de la empresa, lo que puede atraer a candidatos talentosos. (Granados, 2011).

Para el abordaje de estos problemas, algunas empresas ofrecen programas de apoyo a los empleados como asesoramiento o recursos de gestión de estrés. Tambien es importante promover una cultura de apoyo en el lugar de trabajo, donde los empleados se sientan cómodos en busca de ayuda si enfrentan dificultades en sus relaciones laborales o personales esto puede atribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo (Granados, 2011).

1.4. Bienestar psicológico

El bienestar psicológico es un concepto muy amplio y multifacético que ha sido explicado por diferentes perspectivas y por varias corrientes psicológicas, según la Psicología Positiva se refriere a un constructo direccionado a lo eudaimónico, este

término proviene de la antigua Grecia en particular del filósofo Aristóteles se refiere a la búsqueda de un sentido de bienestar y felicidad basado en el cumplimiento de uno mismo y el florecimiento personal, implica vivir de acuerdo con los valores personales, cultivar fortalezas, virtudes y contribuir al bienestar de otros y de la sociedad en general; se diferencia de la felicidad hedonista que es la búsqueda de placer (Zubieta, Fernandez, Bombelli, & Mele, 2011).

Algunos elementos que contribuyen a este enfoque eudaimónico incluyen: el auto descubrimiento, crecimiento personal, compromiso, búsqueda de sí mismo, satisfacción y plenitud de la vida, esta perspectiva eudaimónica tiene como objetivo potenciar las fortalezas del ser humano para lograr un buen nivel de bienestar psicológico, existen factores tanto cognitivos y del área afectiva que tienen una relación directa con el bienestar, es por eso que en la actualidad se estudia el bienestar psicológico (Zubieta et al., 2011).

Las personas que gozan de un bienestar psicológico son conscientes de cómo se conforma su personalidad es decir, como un todo con los aspectos positivos que son sus fortalezas y virtudes y los aspectos negativos que son los defectos, all tener una percepción global de sí mismo ayudará a que estos puedan mejorar rasgos de su personalidad que sean considerados como debilidad (Rivera et al., 2018). Esto permite que estas personas sean más funcionales, se adaptan con mayor facilidad a los cambios y nuevas condiciones de vida, esto genera un aumento en su autoestima, en su realización personal y profesional.

La Organización Mundial de la Salud conceptualizó que la salud hace referencia a un estado de la persona donde goza de bienestar tanto físico, psíquico y social, no se tiene una visualización de este término muy restringida y tener en cuenta solo la ausencia de enfermedades más bien la promocion del bienestar psicológico, se encuentra evidencia que las personas que tienen un buen nivel de bienestar psicológico son coherentes y más racionales en cuanto a sus intereses, valores y sus necesidades individuales (Múñoz, Cardona, Alveiro, & Calvo, 2022).

El bienestar psicológico hace referencia a los individuos y lo que ellos piensan sobre el ritmo que tiene la vida de ellos en ese momento, como las emociones que experimentan, ya sean negativas o agradables esto se denomina como el nivel de

felicidad de los individuos (Diener et al., 2009). Es por eso que se evalua todas estas dimenciones que son de índole social, físico y psíco que afectan directamente indirectamente a cada individuo.

La psicóloga Carol Ryff (1989) realizo una teoría sobre las dimensiones del bienestar psicológico, se tiene en cuenta que esta investigación es multidisciplinario es decir, que se basa o involucra conocimientos de varias disciplinas, es por eso que tiene influencia de varias estructuras sociales “edad, nivel socioeconómico, raza etnia, cultura y factores biológicos” (Mayordomo et al., 2016, p. 37).

El bienestar se estudió desde varias perspectivas una de ellas fue la humanista va dirigido al propósito que tiene la persona, las metas y saber a dónde quiere dirigirse, al tener metas claras referente al futuro la persona trabajará en su yo del presente para poder alcanzar estos objetivos, lo cual le da sentido a la vida. Este modelo tiene seis dimensiones según Fernandez (2020) que son “propósito en la vida, autonomía, crecimiento personal, dominio del entorno, relaciones positivas y autoaceptación” (p.89).

Las dimensiones del bienestar consta de factores externos que influye directa o indirecta, estos elementos trata sobre el ambiente en el que el individuo se desarrolla, los factores biológicos ambientales, conflictos sin resolver, la comunidad donde se desenvuelva. Se analizará brevemente las dimensiones del bienestar psicológico:

La autoaceptación

Es el acto o la actitud que uno mismo tiene consigo al aceptarse completamente, el ser conscientes de las virtudes y defectos, ya sean físicos o de personalidad, aceptarse sin prejuicios tiene un impacto positivo en la persona debido a que es la base fundamental para que el sujeto pueda hacer aportes contributivos para fortalecer su personalidad, es esencial que el sujeto tenga o experimente una percepción positiva de sí mismo, para evitar la desvalorización, asi aportará para que la persona tenga una buena salud mental es esencial que la persona se acepte como es y se ame para que pueda ser un ser respetado y amado por otros (Flecha, 2019).

El propósito en la vida

Se refiere a la percepción del sujeto en cuanto al significado del “yo” dirección que toma en ese momento exacto la vida de la persona, los seres humanos tienen un propósito en general y es el ser felices, todas las acciones, comportamientos y decisiones que se toman a lo largo de la vida es para lograr la felicidad, esta es muy subjetiva, depende de la persona, lo que a una persona le hace feliz a otra le disgusta. La persona que tiene objetivos en su vida o un porque vivir puede tolerar muchas circunstancias para lograr el mismo, es esencial que la persona tenga un propósito esto le permitirá ordenar o dar un significado a sus acciones, para recuperar la pasión, el entusiasmo y el encanto de la vida (Maldonado, Arredondo, & Garza, 2010).

La autonomía

Cúmulo de fortalezas o habilidades que ayuda a la persona que tenga la capacidad de tomar decisiones de manera independiente con consideración las preferencias personales, sin dejar en mano de segundas personas la toma de decisiones. La autonomía es muy importante en la vida del ser humano gracias a ella se da un crecimiento personal. La libertad individual y la innovación ayuda a tener una buena autonomía está aporta positivamente a que la persona tome decisiones buenas y muy bien pensadas en su vida y mejora el autoestima y confianza de sí mismo, por ende la persona será propensa a encontrar con facilidad una solucion a los problemas (Alvarez, 2015).

El crecimiento personal

Posibilidad que tiene el sujeto para poder hacer uso de sus fortalezas o talentos personales no para estar estáticos todo lo contrario, para progresar sucesivamente y pulir estas fortalezas, para expandir el potencial y alcanzar los objetivos y metas. El crecimiento personal permite que la persona se conozca tantos sus puntos fuertes y sus débiles con el objetivo de mejorar su estilo de vida y cumplir sus sueños, con una estabilidad en su vida y armonía esto ayudará que exista mejores niveles en cuanto a calidad de vida, al autodescubrimiento que permite que la persona tome decisiones direccionadas a sus interéses, el desarrollo de fortalezas

y la adquisición de las habilidades para que este enfrente problemas en su vida personal y laboral (Ponti, 2005).

El dominio del entorno

Como la persona actúa ante los problemas que se presenten en su vivir diario y como maneja la situación y resuelve los problemas; los individuos que gozan un nivel alto en cuanto a dominio del entorno tienen mejor control de sus vidas, esto ayuda que las personas puedan crear espacios propicios para poder cumplir con sus metas y desarrollarse de una manera óptima, tienen el control del entorno, son capaces de aprovechar las oportunidades que se presenten, es un determinante para el bienestar psicológico de las personas; mientras que las personas que no tienen un nivel alto en dominio del entorno presentan dificultades en la resolución de problemas y no son capaces de mejorar su condición de vida y desaprovechan oportunidades (Freire & Ferradas, 2019).

Las relaciones positivas

Son significativas en la vida de una persona, estas son de calidad para que se desarrollen habilidades como: el ser empáticos, el trabajar en grupo, la generosidad, amabilidad y otras virtudes. Todos los seres humanos como seres sociales tienen la necesidad de estar en interacción con otros, lo importante es el tipo de relaciones que mantiene, estas pueden ayudar o perjudicar para alcanzar el bienestar psicológico, por lo que se mantiene relaciones saludables para que el círculo social sume aspectos positivos; tener una red de apoyo positiva permite que la persona tenga un apoyo emocional en situaciones de conflictos que le generen estrés o angustia (Lacunza & Contini, 2016).

Las dimensiones del bienestar psicológico ha sido una de las investigaciones más exitosas y utilizadas en la Psicología, en la historia del bienestar psicológico ha estado direccionado a la ausencia de patologías y la mayoría de los estudios se han hecho con investigaciones direccionado a las enfermedades mentales, pero destaca que la promoción de la salud mental es indispensable para mejorar el bienestar y la felicidad, lo esencial es que la persona goce de bienestar psicológico, promover la

duración de la vida y la calidad de la misma en las diferencias áreas como es la laboral, familiar y personal (Gaxiola, 2016).

Definición de bienestar psicológico en trabajadores

El bienestar psicológico en el área laboral depende de las condiciones que se dan en el trabajo y del clima, es fundamental que en el trabajo se pueda poner en práctica la Psicología para poder mejorar los entornos de trabajo, asegura una mejora entorno laboral y un aumento de la satisfacción en los trabajadores.

Las condiciones del trabajo afectan directamente el nivel de bienestar psicológico en los colaboradores de una organización, estas son fortalecedoras y propicias para que exista un buen desarrollo entre trabajadores y buena productividad de los mismos, para las empresas esto es positivo porque los trabajadores enfrentan de manera eficaz los retos diarios de su trabjao como también brindarán servicios de calidad , existirá una reducción de gastos y aumento en el rendimiento, es decir, un ambiente de calidad ayuda a que sea un lugar de crecimiento laboral y por ende se incremente competencias individuales y generar satisfacción tanto de los colaboradores como del empleador, pero si estas condiciones no son propicias puede producir altos niveles de estrés (Duran, 2010).

El estrés laboral es un desequilibrio que se da por diferentes aspectos como demandas muy exigentes, la interrupción de metas personales y profesionales, escasas oportunidades de crecimiento y relaciones interpersonales negativas, el estrés laboral afecta tanto en lo personal como el organizacional.

En el ámbito personal afecta a la salud física con problemas digestivos, aumento de la frecuencia cardíaca, insomnio, alergia. A si la salud mental provoca: ansiedad, baja autoestima, bloqueos, sensibilidad, irritabilidad estos pueden tener una alteración en la conducta de los trabajadores como muestras de agresividad y poca empatía; en el área social muestra irritabilidad, lograr un distanciamiento en relaciones con sus compañeros de trabajo, con su familia, pareja y otros (Sander & Cordoba, 2018).

En el ámbito organizacional existe una disminución muy notoria en el rendimiento, en cuanto a la cantidad o también la calidad del trabajo, por muy poca motivación o también por la poca cooperación entre compañeros de trabajo, la necesidad de que un inmediato superior monitoree su trabajo, los riesgos laborales lo cual involucra gastos, distanciamientos con los clientes, lo que permite que exista una probabilidad alta para que la organización tenga una rotación de personal muy frecuente. Se incrementa la probabilidad que se dé acaso laboral o mobbing, el Síndrome de Burnout, agotamiento laboral, mayor probabilidad que el colaborador se apoye en sustancias adictivas como el alcohol, drogas, cigarrillo o cualquier actividad que con lleve a la adicción (Duran, 2010).

Existen varios riesgos para la disminución de bienestar psicológico en los trabajadores y estos son propicios del entorno laboral, y estas se basan en la organización que tiene la entidad, es por eso que se trabaja en la prevención y promoción de la salud mental laboral, esto involucra un cambio de filosofía en la empresas dirigido a potencializar las fortalezas de los colaboradores, incrementar la calidad de vida, para lograr altos niveles de proactividad y que el personal sienta pertencia en su empresa, para que estos se involucren de manera correcta, con satisfacción del ambiente laboral y también exista motivación para trabajar en este lugar (Sander & Cordoba, 2018).

La Psicología positiva es el estudio de las emociones, fortalezas personales, rasgos de personalidad, experiencias positivas que facilitan que se dé el bienestar y la satisfacción con la vida, es decir se enfoca en promover las cualidades positivas del ser humano. Carr (2007) menciona que algunas de “las sensaciones positivas como es la alegría o la serenidad supone una mejor fluidez y absorción en la persona” (p. 23). Las emociones positivas ayudan a que la persona tenga una mejor autoestima, niveles altos de bienestar, satisfacción con su vida, seguridad. Las organizaciones que tienen una perspectiva de la Psicología positiva ayudan a que se facilite el desarrollo de sus colaboradores, realizar programas de intervención que mejoraren estos factores promocionar la salud mental.

El bienestar al ser un estado positivo de satisfacción y del buen funcionamiento en todas las áreas de vida del sujeto, dá un significado a que las personas tengan un

sentido de logro y este se obtiene en el entorno del trabajo para esto se toma ciertas medidas como:

Fomentar fortalezas personales

Las fortalezas personales se refieren a las diversas conductas, comportamientos, emociones, cualidades, la forma en que la persona resuelve los problemas y que se direccionan directamente al exito de la persona. En el área laboral estas fortalezas son indispensables para que el trabajador mejore su desempeño o productividad y por ende el nivel de satisfacción en el trabajo aumente. Por lo que, se potencializa las fortalezas individuales, crear espacios que tengan como objetivo promover los factores que ayuden a las personas a desarrollarse de una forma eficaz (Silva, 2016).

Para aquello, se establece las metas personales y empresariales para potencializar las fortalezas que van dirigidas a estas metas, también se busca incrementar el compromiso y el crecimiento personal y laboral de los trabajadores (Saldaña et al., 2005).

Estado de flujo

El estado de flujo en Psicología positivista hace referencia a una persona disfruta ´de lo que hace, así logra tener experiencias de vida satisfactorias. Si existe un buen estado de flujo en el trabajo se reflaja en niveles altos en cuanto a satisfacción y el rendimiento de cada trabajador. Existe un buen estado de flujo en el área laboral, el trabajador disfruta del rol que cumple en la empresa. En la percepción de los colaboradores de una organización con buen estado de flujo, sienten que el tiempo pasa muy rápido, no están obligados a realizar las actividades y se siente auto realizado con su trabajo (Javato & Perez, 2011).

Resiliencia en el trabajo

La resiliencia en el área laboral es la capacidad que tienen los seres humanos de hacer frente a los problemas, es decir la forma en que resuelven las dificultades que existen en el vivir diario. El tener resiliencia ayuda afrontar los problemas de una forma flexible, aunque la situación sea perturbadora o cause mucho estrés y puede

llegar a limitar el entorno laboral. Las situaciones adversas producen estrés y ponen en juego las habilidades para hacer frente al problema (Goncalves & Sala, 2021).

Los trabajadores que tienen una buena resiliencia tienen buen autoconocimiento, por lo que saben sus fortalezas y también sus debilidades en el trabajo. Al conocer sus limitaciones trabajan con sus fortalezas y tienen objetivos a corto y largo plazo, con la capacidad de resolver los problemas se tiene en cuenta sus destrezas y mejorar las debilidades para en un futuro tener más herramientas de resolución de conflictos (Goncalves & Sala, 2021).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral trata sobre el sentimiento o la actitud que tienen los trabajadores al cumplirse sus perspectivas en su ambiente laboral o de las condiciones de trabajo que gocen. (Castro, Contreras, & Montoya, 2009). Este estado de bienestar se obtiene al no existir carencias en las necesidades de los trabajadores son satisfechas, por lo tanto, para que exista una satisfacción laboral depende de varios factores.

Los elementos que interactúan para la satisfacción laboral son: remuneración de los empleados, las condiciones físicas como el inmobiliario de la empresa, las relaciones interpersonales, la interacción con los directivos, el crecimiento profesional que se ofrece, entre otros. Así, el tener un ambiente laboral óptimo depende de la dinámica de la empresa, es por eso que es necesario el departamento de recursos humanos para velar por el bienestar y la satisfacción de los empleados y por ende la organización en general (Castro, Contreras, & Montoya, 2009).

Compromiso organizacional

La Psicología organizacional tiene como objetivo aumentar progresivamente el compromiso de los empleados con la organización debido a los beneficios que se obtiene. Uno de los pros que existe al tener un personal comprometido con su trabajo es que son más productivos y leales a la empresa a la que pertenecen. Este compromiso es indispensable para que exista un buen funcionamiento de una

organización. Los empleados se sienten comprometidos existe mejor innovación por parte de los mismos, mejor ejecución de su trabajo, ideas más creativas y personas satisfechas con su labor. El compromiso organizacional ayuda a que se efectúen las metas de la empresa y las metas de cada individuo de forma integral (Peña et al., 2016).

Clima organizacional positivo

El clima organizacional es un término complejo y depende de la percepción que tienen las personas, es decir, que es un término subjetivo. Para que exista un clima organizacional adecuado, varios factores influyen como es un ambiente agradable y propicio para realizar o ejecutar las actividades de los trabajadores de las respectivas áreas (Pedraza, 2018). Al tener un buen clima laboral las personas se sienten cómodas, felices al gozar de un ambiente positivo, recreador, inspirador y amistoso (Ortega & Perdomo, 2007). Las organizaciones necesitan conocer las condiciones de trabajo que ofrece a sus colaboradores, tanto las físicas como las sociales, estas afectan directamente al rendimiento de los individuos y a la productividad empresarial (Gonzalez & Gonzalez, 2010).

Balance entre trabajo y vida personal

Tener un equilibrio en la vida laboral y la personal es complicado debido a que ambos factores afectan a la persona. La persona se ve afectada por factores como el trabajo, su salud, la vida personal (Vera, 2017). El equilibrar la vida laboral es indispensable para la persona para que no se afecte notoriamente el bienestar psicológico de la misma. Asi un trabajador tiene un mal día en el lugar de trabajo por diversos factores, se ve afectado directamente en sus emociones y las conductas negativas se verán reflejadas en su hogar, donde los miembros de su familia se afectarán por el mal día del trabajador como consecuencia tendrá consigo más problemas.

Así también, una discusión o problemas del hogar trasfiere conductas negativas o inadecuadas en el trabajo, son más propenso a equivocarse o que exista fallas en su labor. Mientras que las experiencias positivas tanto en el hogar como el trabajo traen consigo vivencias buenas en el trabajador (Vera, 2017).

Intervenciones y programas de bienestar laboral

El agregar programas de intervención para lograr una mejoría en el bienestar laboral tiene efectos positivos en la organización. Se crea espacios sanos, promociona la salud mental para tener mejores condiciones en el bienestar psicológico de los trabajadores y por ende sea un personal motivado. Asi los niveles de bienestar aumentan, la productividad empresarial también lo hace. Las intervenciones son de índole preventivo y promocional de la salud mental para disminuir riesgos de actitudes o conductas que tengan consecuencias negativas en las relaciones laborales y el trabajo. En las intervenciones o programas se proponen actividades que disminuya el estrés y malestar en los colaboradores de la empresa con objetivo de generar un ambiente armonioso (Porras, 2012).

La Psicología busca que las personas se sientan satisfechas consigo mismas, generar niveles de bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas. El ámbito laboral es un área donde también se busca el bienestar de los trabajadores, con propósito de promocionar un clima organizacional que desarrolle satisfacción. Asi los empleados se benefician de manera exitosa con los planes de intervenciónes guiados en la promoción de la salud mental, existen muchos beneficiarios como las familias de los colaboradores, amistades cercanas, relaciones sentimentales y la empresa mejora el desempeño por ende la productividad (Yanez, 2018).

Programas de intervención comunitario en calidad de vida y bienestar psicológico

Los programas de intervención se basan en una participación activa de los particpantes o grupos de trabajo, uno de sus objetivos principales es la integración positiva de cada uno de los trabajadores y construir experiencias favorables desde las primeras sesiones del plan de intervención. Según el Instituto Interamericano de Desarrollo Económico Social (2000) las intervenciones comunitarias “son un conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad” (p.3). Por lo que se pretende capacitar y fortalezar a la comunidad en el área que se trabaja que es la calidad de vida y bienestar psicológico en los trabajadores.

Las propuestas de intervención tienen varios principios para que estas tengan éxito, estas son:

Carácter contextualizado, se inicia por el conocimiento que tenga la comunidad sobre el tema de calidad de vida y bienestar psicológico. Es esencial conocer la realidad de estas personas y tener información suficiente para realizar un conjunto de actividades en la propuesta que sean diseñadas para esta comunidad y sus necesidades específicas, es por eso que aquí se aplica los test o cuestionarios para asi tener una perspectiva de la realidad de los trabajadores (Sanchez, 2007).

Acciones que se ejecutarán, desde el primer paso que es el diagnóstico y la evaluación que son insipensables para este segundo principio, aquí se construye la propuesta de intervención, estas sensibilizan a la comunidad y motivar a trabajar en mejorar las variables que se esperan trabajar (Mori, 2008). Estas acciones van ligadas a la necesidad de los trabajadores con base teórica y despertar su interés.

Propuesta de cambio, se da al estar ya esta estructurada completamente, se tiene en cuenta todas las particulares de los participantes de esta comunidad, para así solventar las necesidades que existan, con la finalidad de influir positivamente y logara una mejoria tanto en lo personal, como en la comunidad (Montero, 2014). En este caso se espera que la propuesta ayude amejorar en las variables que son calidad de vida y bienestar psicológico de los trabajadores.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodologia de la investigación

En el presente apartado se brinda información a detalle sobre la metodología utilizada en la recolección de datos. La metodología que se utiliza en la investigación está direccionada con un paradigma post positivista, con fines de crear una relación directa entre el investigador y el grupo de estudio para la creación del plan de intervención.

Paradigma

Se utiliza el paradigma post positivista, esta trata de tener una versión de la realidad y de que está existe, pero no puede ser comprendida totalmente debido a factores externos que contribuyen que no haya una compresión completa de la problemática. Flores (2004) afirma que estos factores se basan en la “imperfección de los mecanismos intelectuales y perceptivos del ser humano” (p.11). Es decir que, hay varios componentes que no se pueden controlar y más por el hecho de trabajar con seres humanos, hay factores que se van de las manos, lo que hace que las investigaciones con paradigma post positivista tengan un margen de falsedad.

Enfoque

Se emplea un enfoque cuantitativo, debido a que se realiza una recopilación de datos por medio de la aplicación del Sf 36 y el cuestionario de bienestar psicológico y se analiza los mismos para la creación del plan de intervención. Según Baptista (2010) el enfoque cuantitativo trata sobre recoger datos para probar la hipótesis por medio de un análisis riguroso, de índole numérico y estadístico con el objetivo de comprobar que la hipótesis es certera. En este tipo de estudio el investigador realiza el planteamiento de la problemática, para lo cual hace una revisión teórica de investigaciones anteriores, así elabora el marco teórico.

Para la elaboración del plan de intervención de acuerdo a la necesidad que se comprobara se realiza la recolección de datos que miden las variables de estudio, por medio de la observación y la evaluación. Para la recolección de datos se usa instrumentos o procedimientos aceptados y validados por la comunidad científica,

las cuales validen la idea que se defiende y dar credibilidad y validez a la investigación. Los datos recogidos se representarán mediante números los cuales se analizan e interpretar los resultados, para lograr realizar el plan de intervención a las necesidades de la población que se trabaja (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Diseño

El diseño de la investigación es no experimental “son aquellas que se realizan sin manipular deliveradamente las variables” (Sampieri et al., 2014, p.149). Esta investigación tiene como objetivo principal la observación de la problemática o de condiciones que ya existen en su estado natural sin ninguna modificación, para luego estudiar esta problemática y poder sacar conclusiones de las mismas. Los estudios con diseño no experimental no pueden intervenir o influir en las variables de la investigación, es decir que el investigador no tiene participación directa si no más bien solo observara que sucede con ellas y cuáles son sus efectos es por eso que las varaibles que se estudian son medidas unicamnete por la persona a cargo de la investigación para asegurar que no exista una manipulación de las variables.

Corte

También es de corte trasversal debido a que la investigación se da en un tiempo determinado es decir en un solo momento determinado. Este corte trata sobre los estudios que se dan por medio de la recolección de datos en un tiempo y momento específico. Según Rodriguez (2008) “el diseño de corte trasversal se clasifica en un estudio observacional de base individual que tiene propósito: descriptivo y analítico” (p.2) esto quiere decir que, el investigador no modifica ninguna variable si no que solo realiza la medición de las variables del estudio, esto con el fin de obtener información clave para la investigación.

Alcance

Se trabaja con un alcance descriptivo con el objetivo que se describa la incidencia de las dos variables en determinada población es por eso que se estudia las características para determinar su comportamiento (Hernández et al., 2010). El

alcance descriptivo tienen como objetivo hacer una investigación con profundidad, enfocándose en la descripción del tema que se indagara, es decir, tiene como finalidad recopilar datos de la población para tener una visualización general del problema de estudio. En este caso al obtener los datos y analizar se elabora el plan de intervención, se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores de dicha empresa en cuanto a la promoción de la calidad de vida y bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa.

Se utiliza la investigación aplicada, se le conoce como una investigación de índole práctico, esto quiere decir que hace uso del conocimiento teórico para brindar solución a una problemática; en este estudio se busca proponer un plan de intervención para prevenir el deterioro de la calidad de vida y bienestar psicológico en colaboradores de una empresa, de esta forma menciona Vargas (2009) la investigación aplicada se basa en “saber y hacer” (p. 7). Esto quiere decir que, primero se realiza una indagación profunda sobre la teoría de CV Y BP para saber sobre el tema y proponer una soluciones particulares y aplicar los conocimientos en situaciones reales del área laboral.

2.2. Población

La investigación se realiza con trabajadores de una empresa de Tungurahua, del área administrativa, de un rango de edad de 22 años hasta 38 años, que pertenezcan como colaboradores activos en la empresa. Las condiciones del trabajo afectan directamente al nivel de calidad de vida y bienestar psicológico en los colaboradores de una organización (Duran, 2010). Por lo que se trabaja para que estas sean propicias para que exista un buen desarrollo y una buena productividad de los mismos, al generar propuestas de intervención que beneficien tanto la CV como la BP se lograra una mejor satisfacción tanto de los colaboradores como del empleador.

1. Edad

La edad se puede evidenciar en la tabla 1 presentada se registra una edad desde los 20 años hasta los 38 años; el mayor porcentaje se encuentra representado por el 20,5% de los trabajadores cuya edad se encuentra en los 26 años, seguido del

13,6% en una edad de 27 años, el siguiente porcentaje se ve representado por el 11,4% en una edad de 25 años, además, el porcentaje mínimo que se puede evidenciar corresponde a un 2,3% las edades que corresponden a este porcentaje son 20, 33, 34, 36 y 38 años, ver tabla 1.

Tabla 1
Edad

		Frecuencia	Porcentaje
	20	1	2,3
	23	3	6,8
	24	3	6,8
	25	5	11,4
	26	9	20,5
	27	6	13,6
	28	3	6,8
	29	3	6,8
	30	2	4,5
	31	3	6,8
	32	2	4,5
	33	1	2,3
	34	1	2,3
	36	1	2,3
	38	1	2,3
	Total	44	100,0

Nota: *Análisis de resultados de 44 participantes*

2. Sexo

El sexo de los trabajadores implica un porcentaje más significativo representado por el femenino con un 56,8%, mientras que con un 43,2% corresponde al género masculino, ver tabla 2.

Tabla 2
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	25	56,8
	Masculino	19	43,2
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

3. Ciudad de procedencia

La ciudad de procedencia de os trabajadores en su mayoría pertenecen a la ciudad de Ambato con el 83,2%, mientras que el 2,3% pertenece a la ciudad de Riobamba y el 4,5% a la ciudad de Pelileo, ver tabla 3.

Tabla 3
Ciudad de procedencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ambato	41	93,2
	Riobamba	1	2,3
	Pelileo	2	4,5
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

4. Ciudad domicilio actual

La ciudad del domicilio actual se encuentra representado por el 93,2% quienes residen en la actualidad en Ambato, el 4,5% es de la ciudad de Pelileo, y el 2,3% de la ciudad de Riobamba, ver tabla 4.

Tabla 4
Ciudad domicilio actual

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ambato	41	93,2
	Riobamba	1	2,3
	Pelileo	2	4,5
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

5. Sector domicilio

Del 100% de los trabajadores se considera que el 77,3% pertenecen al sector urbano, mientras que el 22,7% aseguran que su domicilio e encuentra ubicado en el sector rural, ver tabla 5.

Tabla 5
Sector domicilio

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Urbano	34	77,3
	Rural	10	22,7
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

6. Identificación étnica

En cuanto a la identificación étnica se reconoce que el 93,2% se autoidentifica como mestiza, mientras que el 6,8% indican ser de etnia indígena, ver tabla 6.

Tabla 6
Identificación étnica

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mestizo	41	93,2
	Indígena	3	6,8
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

7. Estado civil

La mayoría de los trabajadores se encuentran con un estado civil soltero (72,7%), mientras que el estado civil casado ocupa la segunda posición (22,7%) y finalmente se encuentra el estado civil divorciado (4,5%), ver tabla 7.

Tabla 7
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Soltero	32	72,7
	Casado	10	22,7
	Divorciado	2	4,5
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

8. Identificación religiosa

La identificación religiosa de los trabajadores está representada por el 68,2% como católico, mientras que, el 20,5% se identifica como cristiano, por otra parte, el 9,1% se identifica como creyente sin identificación religiosa, y finalmente el 2,3% registra alguna otra creencia o identificación religiosa, ver tabla 8.

Tabla 8
Identificación religiosa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Católico	30	68,2
	Cristiano	9	20,5
	Creyente sin identificación religiosa	4	9,1
	Otra	1	2,3
	Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

9. Con quien vive actualmente

Se evidencia que, al ser la mayoría de los trabajadores encuestados solteros, también un porcentaje representado por el 36,4% vive con sus padres, la opción otro fue la mayor representada con un 40,9%; y finalmente la opción solo, misma que se encuentra representada con el 22,7%, ver tabla 9.

Tabla 9
Con quien vive actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Solo	10	22,7	22,7	22,7
	Con los padres	16	36,4	36,4	59,1
	Otros	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

10. ¿Usted posee en la actualidad algún problema de salud mental o psicológico significativo? ¿Este problema no ha sido diagnosticado por un profesional?

Al consultar si registran algún problema de salud mental o psicológico significativo el cual ya ha sido diagnosticado por un profesional, el 93,2% indicó que no mientras que el 6,8% mencionó que sí, ver tabla 10

Tabla 10
Problema de salud mental o psicológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	6,8	6,8	6,8
	No	41	93,2	93,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

11. Nivel de escolaridad

Del 100% de los trabajadores encuestados el 86,4% dice ser de tercer nivel, mientras que el 9,1% es de cuarto nivel, y apenas un 4,5% tiene un nivel de escolaridad de secundaria; lo cual denota que la mayoría se encuentra con una profesionalización, para la ejecución de sus actividades de forma adecuada, ver tabla 11.

Tabla 11
Nivel de escolaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	2	4,5	4,5	4,5
	Tercer nivel	38	86,4	86,4	90,9
	Cuarto nivel	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

12. Situación socioeconómica

La situación socioeconómica que registran en la actualidad o con la que se identifican de momento se encuentra representada por un 70,5% quienes la califican como buena, mientras que el 27,3% es regular, y un porcentaje mínimo se mantienen que cuentan con una situación mala, lo cual dificulta su calidad de vida, ver tabla 12.

Tabla 12
Situación socioeconómica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	1	2,3	2,3	2,3
	Regular	12	27,3	27,3	29,5
	Buena	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

2.3. Tipo de recolección de información

Para esta investigación usa las técnicas psicométricas en el área de Psicología, son esenciales para medir características o aspectos psicológicos de los individuos con los que se trabajará es decir, que evalúa características específicas de las personas o atributos de las mismas, con esta información el investigador se permite confirmar hipótesis, también ayuda a describir y argumentar estos aspectos psicológicos con argumentos teóricos con el fin de entender y comprender la problemática que se ha dado en el contexto que se trabaja (Ramos Z. , 2018).

Las técnicas psicométricas son de gran utilidad para la recolección de datos y para evaluar cierto fenómeno psicológico del que trata la investigación (Ramos Z. , 2018). En este caso el uso de estas tecnicas permite tener información sobre la calidad de vida y el bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa en un tiempo

determinado esto permite realizar la propuesta de intervención por la necesidad de los trabajadores en cuanto a calidad de vida y bienestar psicológico.

- **Instrumentos**

Ficha sociodemográfica

La ficha sociodemográfica se aplicó con el objetivo de recolectar información del grupo de colaboradores con los que se realiza el estudio, según Martinez y Sybía (2022) las fichas sse adaptan de acuerdo a la población que se va a trabajar y a los requirimientos del estudio. Por esta razón con el fin de describir el perfil de esta población, con datos básicos como nivel educativo, estado civil, características económicas, sociales de índole cultural, patología, sexo, edad, con quien vive, apreciación de su salud mental y consumo de medicamentos.

En esta investigación se busca obtener información superficial, por este motivo la ficha cuenta con seis preguntas sobre datos informativos, los cuales ayuda a conocer de mejor forma la población con la que se trabaja.

Cuestionario SF – 36 versión 1

El cuestionario SF 36 fiue creado a inicios de los 90, es uno de los test más utilizados para evaluar la calidad de vida de las personas (Vilagut, y otros, 2005). Este instrumento tiene mucho recorrido académico, es decir, que se ha utilizado en muchos estudios de la universidad para valorar la calidad de vida con relación da la salud de distintas poblaciones. Según Ware (2000) este cuestionario ha beneficiado mucho a la población en general debido a su contenido y su fiabilidad, es por eso que también se han realizado cambios desde su versión inicial. La primera versión del Sf 36 fue a principios de los años 90 en los EEUU, este instrumento es aplicable tanto a pacientes como a la población general que no posee ninguna clase de patología.

En la mayoría de investigaciones que se ha utilizado el cuestionario ha sido en la población general, ha tenido éxito en las mismas con resultados positivos en el tema de calidad de vida, se detectó un buen diagnóstico en cuanto a calidad de vida para así tomar las medidas necesarias y trabajar en esta variable con futuros beneficios

en la salud mental en la población general. Se ha investigado el cuestionario en varios artículos que ayuda a la comparación de las conclusiones de las más de 400 investigaciones (Ware, 2000).

Posee muy buenas propiedades de confiablidad y validez, el coeficiente de consistencia interna de Cronbach super el valor recomendado, en la mayoría de las escalas del test a excepción de dos qeue son las actividades sociales y el rol físico. Mientras en las otras esclas supera el límite recomendado. (Vilagut et al., 2005). Es por eso que es uno de los instrumentos con un nivel alto en cuanto a potencial en el área de calidad de vida.

El Cuestionario SF-36 se compone 36 preguntas que miden aspectos positivos y negativos en cuanto a la salud, este se desarrolló por medio de baterías que ya fueron utilizados en el Medical Outcomes Study. En la creación del test se hizo uso de más de cuarenta conceptos de salud para que tenga una buena validación. La última versión del cuestionario tiene ocho dimensiones, en estas ocho escalas se ven representados los diversos conceptos de la salud, tambíen temas relacionados a la patología y a su respectivo tratamiento.

Las 36 preguntas del cuestionario según Villagut (2004), tienen las dimensiones de: “Función física tiene, Rol físico, Dolor corporal, Salud general, Vitalidad, Función social, Rol emocional y Salud mental”. P. (3). La función física tiene 10 ítems (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 , 10 , 11 y 12), el rol físico 4 ítems (13, 14, 15 y 16) , el dolor corporal 2 ítems (21 y 22), la salud general 6 ítems (33, 34 y 35), vitalidad 4 ítems (23, 27, 29, 31 y 32), función social 2 items (20 y 36) rol emocional 3 ítems (17, 18 y 19) y la salud mental 5 ítems (24, 25, 26, 29 y 30). El test se destaca por tener un ítem el cual pregunta sobre el cambio que tuvo la persona en su estado de salud actual en comparación con el año anterior, esta pregunta no hace parte de ninguna escala, pero apora información indispensable y necesaria.

Se desarrolló las versiones españolas del SF- 36 mediante un protocolo rigido de traducción, la versión original fue creada en ingles en Estados Unidos, por tanto se necesito de dos traductores bilingues, pero que su lengua materna sea el español. Como parte del protocolo las dos personas realizaron su propia traducción tanto del test como de sus opciones de respuesta, posteriormente ambos traductores se

reunieron con el investigador principal para llevar a cabo un acuerdo con las tres partes y lograr una traducción.

La traducción obtenida se le dio a dos evaluadores, quienes la calificaron de acuerdo a su claridad, el lenguaje y el concepto y realizaron pequeñas correciones, posteriormente fue entegada a dos traductores cuya lengua materna es el ingles, por último se realizó una reunión donde se acordo una traducción y administar el cuestionario en estudios pilotos. Las escalas del Sf 36 son que a mayor puntuación el estado de salud es mejor, la escala que se propicio es del 0 al 100 donde cero es muy mal estado de salud y 100 muy buen estado de salud.

Para la calificación del test es indispensable sa ver que por cada dimensión hay un items de pregunta que trata sobre el contenido, es decir en la dimension de función física la pregunta es la 10, en rol físico la pregunta es la 4, en dolor corporal el items es el 2, en salud general la pregunta 5, en vitalidad la pregunta es la 4, función social la pregunta 2, rol emocional la pregunta 3, salud mental la pregunta 5 y evolución de la salud la pregunta 1.

Al realizar el análisis de confiabilidad del test SF-36, se obtuvo un índice de 0,859; lo cual demuestra que la confiabilidad es alta; es decir que el test mide adecuadamente la variable, ver tabla 13.

Tabla 13

Alfa de Cronbach Calidad de Vida

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	36

Fuente: elaboración propia

Cuestionario de bienestar psicológico

El cuestionario de bienestar psicológico de Ryff, está compuesto por 39 preguntas y estas se agrupan en 6 escalas o dimensiones, según (Gaxiola, 2016) estas son: la “autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal” (p.4). Es decir que estas 6 dimensiones al ser calificadas se podrá saber cuales son las condicones en cuanto a bienestar psicológico en la población.

La primera dimensión es la autoaceptación, esta trata sobre si la persona siente satisfacción consigo misma, sus fortalezas y debilidades personales. La segunda dimensión son las relaciones positivas, estas son esenciales, se considera el valor de las relaciones interpersonales y sus cualidades que permiten la socialización con otras personas y si son de calidad o no. La tercera dimensión es el dominio del entorno, aquí se valora la capacidad que tiene la persona para decidir y afrontar los problemas personales y sociales. (Jurado, Mondaca, Benitez, Rodriguez, & Blanco, 2017).

La cuarta dimensión es el crecimiento personal, esta se da debido a que la persona tiene oportunidades de avanzar en algún ámbito de la vida del individuo y así cumplir las metas a corto y largo plazo que la persona se haya trazado. La quinta dimensión es el propósito en la vida, se refiere al proyecto de vida que tiene y como se desarrolla las mismas. La última dimensión es la autonomía, esta es la forma de auto regulación de emociones y comportamientos (Jurado, Mondaca, Benitez, Rodriguez, & Blanco, 2017).

Al realizar el análisis de confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, se obtuvo un índice de 0,720; lo cual demuestra que la confiabilidad es aceptable, es decir, que el test mide adecuadamente la variable, ver tabla 14.

Tabla 14

Alfa de Cronbach Bienestar Psicológico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	39

Fuente: elaboración propia

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Al plantear la temática de la investigación, se realiza el plan de titulación el cual se entrega en dirección de la escuela de Psicología para que se apruebe el tema de la investigación, posteriormente ya aprobado el plan de titulación s procede a la búsqueda de la bibliografía en libros, revistas científicas, páginas de internet con evidencia científica, tesis de pregrado y postgrado para redactar el marco teórico. Se trabajo en conjunto al tutor quien aportó de sus conociminetios y se planteó el

objetivo de la investigación. Por consiguiente elabora el marco metológico donde se encuentra el diseño, enfoque, técnicas, alcance, paradigma y descripción de los instrumentos que se utilizan en el estudio.

Aparte de los dos cuestionionarios se uso otros instrumentos como la ficha sociodemográfica (ver Anexo 1) la cual ayudo a la caracterización de la población, también se utilizo el consentimiento informado (ver Anexo 2) documento que es la autorización para que la población que se realiza el estudio comprenda el objetivo de la investigación y los fines que tendrá la información que son netamente académicos. Después se aplico el test Sf -36 (ver, Anexo 3) y el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff (ver, Anexo 4).

Una vez que se obtiene los datos de los respectivos instrumentos a las 44 personas, se procede ingresar los datos en una matriz de Excel para el análisis y procesamiento de la información, posteriormente se trasfiere los datos al programa SPSS Statistics, versión 25, donde se tabula los datos de la aplicación de la ficha sociodemográfica para conocer las características de la población de estudio y los resultados que arrojen del cuestionario de calidad de vida, el SF – 36 con sus dimensions, para ejecutar los cálculos necesaario y obtener datos descriptivos de las variables, también se adquirió la consistencia interna de los test, esta información esta detallada en el capítulo de resultados.

Como último paso de la investigación se realizó el capítulo de conclusiones y recomendaciones donde se resumen de manera objetiva los hallazgos obtenidos en la investigación y sugerencias que se toma en cuenta en futuras investigacxiones en cuanto a la problemática tratada.

Caracterización de la empresa

Se trabajara con un grupo de trabajadores del área administrativa de una empresa particular de la provincia de Tungurahua, la cual nace en el año 2018 debido a un viaje que realizó la hermana del dueño de la empresa, este viaje fue a Ibarra donde se descubrió los helados de queso, lo cual se creyó que era una idea muy particular y tenían la intención de traerla a la ciudad de Ambato, alrededor de medio año se

trabajó en la industrialización, buscar una fórmula del helado que mantenga la esencia del tradicional de Ibarra.

Aunque en los planes primarios era inagurar un tienda en Ambato no se pudo realizar y su primer local fue en la ciudad de Riobamba, actualmente la empresa tiene 11 socios, cuenta con 170 locales en el Ecuador y como metas se tiene conquistar América Latina con los helados con queso. Como es una empresa nacional cuenta con sus oficinas administrativas en la ciudad de Ambato, la cual consta de 50 colaboradores aproximadamente, los cuales son profesionales de tercer nivel que tienen diferentes cargos para velar por el crecimiento de la empresa.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se realiza un análisis descriptivo de los resultados de los instrumentos que se utiliza que son: ficha sociodemográfica, Sf- 36 y Cuestionario de bienestar psicológico.

3.1. Resultados de Test SF-36

Dimensión función física

En referencia a la función física de los trabajadores de la empresa, se obtiene que el 90,9% presenta un nivel de función física bueno; el 6,8% presenta un nivel regular y el 2,3% un nivel malo. Es decir que, la mayor parte de trabajadores refieren un funcionamiento físico como auto cuidado, caminar, subir y bajar gradas y esfuerzos moderados en su trabajo, ver tabla 15.

Tabla 15

Función Física

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	40	90,9
Mala	1	2,3
Regular	3	6,8
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

1. Rol físico

En cuanto a la dimensión de rol físico se obtuvo que el 81,8% de los trabajadores presenta un nivel regular y el 18,2% un nivel malo. Esto hace referencia a que la mayor parte de trabajadores de la empresa no puede realizar adecuadamente las actividades laborales por problemas de salud física, es decir, que presentaron ciertas dificultades en este grado el cual interfiere en el rendimiento laboral, tienen limitaciones en ciertas actividades físicas, ver tabla 16.

Tabla 16

Rol Físico

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	18,2
Regular	36	81,8
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

2. Dolor corporal

En referencia al dolor corporal, se obtuvo que el 47,7% presenta un nivel regular; el 22,7% un nivel malo y el 29,5% un nivel bueno. Es decir, que la mayoría de trabajadores presentan dolor corporal que no les permite cumplir de forma adecuada con las diferentes actividades que realiza dentro de su área laboral; esto puede interferir en su desempeño y rendimiento; así como en la productividad de la empresa, ver tabla 17.

Tabla 17

Dolor Corporal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	13	29,5
Mala	10	22,7
Regular	21	47,7
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

3. Salud general

En cuanto a la salud general de los trabajadores, se obtuvo que el 43,2% tiene una salud buena; el 31,8% una salud muy buena, no obstante hay un 25% que presenta regular, esto se atiende por la dirección de la empresa, ver tabla 18.

Tabla 18

Salud General

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	19	43,2
Muy Buena	14	31,8
Regular	11	25,0
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

4. Vitalidad

En referencia a la dimensión de vitalidad, se obtuvo que el 90,9% de los trabajadores tienen un nivel muy bueno de vitalidad y el 9,1% un nivel bueno. Esto demuestra que la mayor parte de trabajadores presenta un excelente nivel de vitalidad para realizar sus actividades; es decir, que cuentan con la energía suficiente para trabajar correctamente durante la jornada, ver tabla 19.

Tabla 19
Vitalidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	4	9,1
Muy Buena	40	90,9
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

5. Función social

Respecto a la función social, el 90,9% de los trabajadores presenta un nivel muy bueno; el 4,5% un nivel bueno y el 4,5% un nivel regular. Es decir que, la mayor parte de trabajadores no presenta dificultades o problemas dentro de su área social, que se refiere a la relación con familiares, amigos y compañeros de trabajo; por lo que han podido desarrollar todas las actividades sociales correctamente, ver tabla 20.

Tabla 20
Función Social

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	4,5
Muy Buena	40	90,9
Regular	2	4,5
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

6. Rol Emocional

En cuanto al rol emocional, se obtuvo que el 86,4% de trabajadores presenta un nivel regular y el 13,6% un nivel malo; es decir, que la mayoría de trabajadores presentan ciertos problemas emocionales como la destreza de identificar, comprender y regular las emociones de uno mismo y la de los demás esto impide realizar sus actividades laborales de forma adecuada e interfieren en su

desempeño, influyen en el área comportamental de la persona y en situaciones de estrés el desempeño suele ser muy bajo, ver tabla 21.

Tabla 21
Rol Emocional

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	13,6
Regular	38	86,4
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

7. Salud mental

Respecto a la Salud Mental de los trabajadores, se obtuvo que el 100% presenta una adecuada salud mental, lo cual les ayuda a ejecutar correctamente sus actividades, con el objetivo de incidir de forma positiva en su rendimiento y desempeño laboral, ver tabla 22.

Tabla 22
Salud Mental

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Muy Buena	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

8. Resultado general

En cuanto al nivel total de la calidad de vida que presentan los trabajadores, se obtuvo que el 61,4% presenta un nivel muy bueno de calidad de vida y el 38,6% tiene un nivel bueno. Es decir, que la mayor parte de trabajadores tienen una adecuada calidad de vida que les permite desarrollar sus actividades laborales correctamente, ver tabla 23.

Tabla 23
Total

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Buena	17	38,6
Muy Buena	27	61,4
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

9. Media calidad de vida

En cuanto a la media de la variable calidad de vida, se obtuvo que el promedio de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa de Tungurahua es un valor de

109, 52 lo cual demuestra que la mayor parte de trabajadores presenta un nivel muy bueno de calidad de vida; es decir que, tienen gran satisfacción en las diferentes áreas de desarrollo, se encuentran conformes con su situación actual dentro de todos los ámbitos, ver tabla 24.

Tabla 134
Media Calidad de Vida

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Total_General	44	88,00	127,00	109,5227	10,50468

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

3.2. Resultados del cuestionario de bienestar psicológico

1. Autoaceptación

En referencia a la dimensión de autoaceptación, se obtiene que el 63,6% de los trabajadores tiene un nivel medio; el 34,1 un nivel alto y el 2,3% un nivel bajo. Es decir, que la mayor parte de trabajadores tienen una actitud positiva sobre sí mismos, conocen sus fortalezas y debilidades y sobre todo realizan acciones acordes a sus capacidades; sin embargo, en ocasiones presentan actitudes negativas sobre sí mismo o de su trabajo con comentarios despectivos de ellos, carecen de confianza, baja autoestima y emociones cerradas, por lo que se incrementa esta dimensión para que alcancen un nivel alto, ver tabla 25.

Tabla 25
Autoaceptación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	34,1
Bajo	1	2,3
Media	28	63,6
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

2. Dominio del entorno

Respecto a la dimensión de dominio del entorno, el 70,5% obtuvo un nivel medio; el 22,7% un nivel alto y el 6,8% un nivel bajo. Por lo tanto, la mayor parte de trabajadores logra elegir o crear entornos favorables; así como adaptarse e influir positivamente en el contexto; pero en ocasiones no lo logran por lo que aparecen ciertas dificultades como falta de comunicación, mala cohesión entre pares,

competividad, conflictos de resolución de problemas que interfieren en su rendimiento, ver tabla 26.

Tabla 26
Dominio del Entorno

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	22,7
Bajo	3	6,8
Media	31	70,5
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

3. Relaciones positivas

En cuanto a la dimensión de relaciones positivas se obtuvo que el 79,5% de trabajadores presentó un nivel medio; el 11,4% un nivel alto y el 9,1% un nivel bajo. Esto quiere decir que, la mayor parte de trabajadores establecen relaciones gratificantes y satisfactorias con sus compañeros, generar ambientes adecuados y armoniosos; sin embargo, en ocasiones puede presentarse problemas como malas relaciones interpersonales, mal autocontrol, habladuría mal intensionada que no permiten que se generen relaciones adecuadas e interfieren en su desempeño, ver tabla 27.

Tabla 27
Relaciones Positivas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	11,4
Bajo	4	9,1
Media	35	79,5
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

4. Crecimiento personal

Respecto a la dimensión de crecimiento personal, el 56,8% de trabajadores obtuvo un nivel alto; el 38,6% un nivel medio y el 4,5% un nivel bajo. Es decir que, la mitad parte de trabajadores presenta un crecimiento personal adecuado que les ayuda a conocer sus emociones y capacidades, pero sobre todo les permite realizar adecuadamente sus funciones en el trabajo, ver tabla 28.

Tabla 28
Crecimiento Personal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	56,8
Bajo	2	4,5
Media	17	38,6
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

5. Autonomía

En cuanto a la dimensión de autonomía, se obtuvo que el 75% de trabajadores presentó un nivel medio; el 20,5% un nivel bajo y el 4,5% un nivel alto. Por lo tanto, se entiende que la mayor parte de trabajadores presenta cierto nivel de autonomía, es decir que pueden tomar sus propias decisiones, pero al tener un nivel medio en autonomía se entirende que presentan ciertas complicaciones en decidir de manera propia sin influencia de terceros y sobre todo responsabilizarce de las consecuencias de sus acciones, ver tabla 29.

Tabla 29
Autonomía

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	4,5
Bajo	9	20,5
Media	33	75,0
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

6. Propósito de vida

Respecto a la dimensión de propósito de vida se obtuvo que el 54,5% de trabajadores presentó un nivel alto; el 43,2% un nivel medio y el 2,3% un nivel bajo. De esta forma, se demuestra que la mayor parte de trabajadores tiene una visión adecuada sobre las metas y objetivos que desea conseguir, ver tabla 30.

Tabla 30
Propósito de Vida

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	54,5
Bajo	1	2,3
Media	19	43,2
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

7. Bienestar psicológico

En cuanto al total de bienestar psicológico, se obtuvo que el 84,1% de trabajadores presenta un nivel alto; el 9,1% un nivel moderado; el 4,5% un nivel elevado y el 2,3% un nivel bajo. Es decir que, la mayor parte de trabajadores tiene un nivel alto de bienestar psicológico, indicar un sentimiento positivo y constructivo en cada trabajador, ver tabla 31.

Tabla 31

Total Bienestar Psicológico

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	37	84,1
Bajo	1	2,3
Elevado	2	4,5
Moderado	4	9,1
Total	44	100,0

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

8. Promedio del bienestar psicológico

En referencia a la media de la variable bienestar psicológico, se obtuvo que el promedio de trabajadores presenta una media de 156,8 lo cual refleja que tienen un nivel alto de bienestar psicológico; es decir, que tienen un concepto positivo de sí mismos, y conocen todas sus cualidades y capacidades; pero sobre todo conocen las metas y propósitos que desean cumplir, ver tabla 32.

Tabla 32

Media Bienestar Psicológico

Opción	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Total	44	108,00	196,00	156,8409	13,86638
N válido (por lista)	44				

Nota: Análisis de resultados de 44 participantes

3.3. Valoración por expertos

Selección de expertos

La cantidad de expertos según Hernández (2022) es igual o mayor a la fórmula a*m en donde a es un número entree 0,7 a 1 el cual es fijado por el investigador y m es

el número de criterios seleccionados. La elección de profesionales de psicología se considera a las personas tienen experiencia en la psicología organizacional o tener conocimientos sobre la calidad de vida o bienestar psicológico para que puedan comprender cada una de las sesiones que se han realizado en la propuesta de intervención. En este caso el número prefijado en la presente investigación fue 1 y la cantidad de aspectos a evaluar son 3, pero se utilizan cinco expertos ya uqe se puede utilzar mínimo 3 expertos pero si se pueden utilizar mas expertos. Los expertos que valoraron la propuesta son:

- Génesis Michelle RodrIguez Córdova – Jefa de talento humano en Baldoré
- Emilia Abigail Solis Freire – Jefa de talento humano en Bogati
- Jennifer Andrea Mayorga Passa – Psicológa clínica, consulta privada y docente.
- Daniel Alexander Izurieta Brito – Psicológo en Interapiando en México. Autor principal de un artículo científico y capítulo de libro. Ponente nacional e internacional y Maestro sombra.
- Oscar Fabricio Vera Vera – Psicólogo del ministerio de educación con experiencia en planes de intervención.

Se realiza la selección de los expertos con cinco psicologos externos para la validación de la propuesta del plan de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico en trabajadores.

Validación de los expertos

A cada uno de los 5 expertos se les entregó el formato de validación para su calificación de la propuesta en dos dimensiones: la primera es procedimental y la segunda es factibilidad, en una escala del 1 al 100, se refleja en la Tabla 33.

Esta escala se divide en:

1 – 20 es deficiente
21 – 40 es baja
41 – 60 es regular
61 – 80 es buena
81 – 100 es muy buena

Tabla 33. Valoración de la propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Criterios/ Indicadores	Descripción	Valoración de la propuesta por cada experto				
		1	2	3	4	5
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica.	95	95	100	90	81
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico – práctico (congruencia).	95	95	100	95	90
Ajuste ético profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.	90	95	100	95	90
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades, técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema.	100	90	100	100	81
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo.	100	95	100	100	81
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectados en el diagnóstico.	95	95	100	95	90

Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad.	100	90	100	100	90
Relación entre variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables.	100	90	100	95	81
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y Re-aplicación de la propuesta en uno o varios contextos.	100	90	100	81	81
Relación costo beneficio	Existe un balance entre el costo- beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta	100	90	100	95	81
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto	100	95	100	95	90

Fuente : elaboración propia

DISEÑO DE PLAN DE INTERVENCIÓN

Nombre de la propuesta:

Propuesta de intervención comunitaria para la mejora de calidad de vida y bienestar psicológico en trabajadores.

Nombre de la institución: Bogati SAS

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua, Ambato, Mayorista

Tiempo estimado para la ejecución: 8 semanas

Beneficiarios:

- **Directos:** trabajadores administrativos y la empresa.
- **Indirectos:** familias, amigos de los trabajadores y personal de las tiendas físicas.
- **Personal administrativo y técnico**
- **Responsable de la propuesta:** Génesis Johana Villacís Chaglla

Justificación

En base a los resultados obtenidos después de la aplicación de los test a la población de estudio, se observa que la mayoría de trabajadores cuenta con un nivel bueno de calidad de vida; sin embargo, tienen un nivel regular en las dimensiones de rol físico y rol emocional. Es decir que, los trabajadores presentan ciertas dificultades emocionales como la destreza de identificar, comprender y regular las emociones de uno mismo y la de los demás esto impide realizar sus actividades laborales de forma adecuada e interfieren en su desempeño y tambien problemas físicos como que obstruyen la ejecución de varias actividades laborales y cotidianas, y disminuye el desempeño de la persona.

Por otro lado, se observa un nivel alto de bienestar psicológico; pero ciertas dimensiones presentan déficit. Es así que la autoaceptación, autonomía y relaciones positivas presentan un nivel medio-bajo, demostrar que los trabajadores presentan ciertos problemas en generar relaciones sociales gratificantes y satisfactorias; así como aceptar sus fortalezas y debilidades para desenvolverse adecuadamente en su entorno.Por esta razón, es que se ha elaborado esta propuesta de intervención, para fortalecer las diferentes dimensiones de la calidad de vida y bienestar psicológico de los trabajadores que presentaron déficit; para permitir que alcancen un nivel alto en cada una de ellas y puedan obtener un excelente desarrollo.

La propuesta se basa en un enfoque de Psicología positiva, la cual encamina a potenciar las cualidades, destrezas y capacidades de las personas para mejorar su desenvolvimiento y desarrollo dentro del entorno; a través de las diferentes actividades se espera incrementar los recursos personales que permitan obtener un desarrollo pleno también posibilita que las personas conozcan sus fortalezas y

recursos para potenciarlos y alcanzar un desarrollo adecuado; y así afrontar correctamente las diferentes amenazas del entorno. Ayuda afrontar las diferentes problemáticas que se presentan. Es decir que, esta corriente se orienta a incrementar el lado positivo de las personas, para que desarrollen la excelencia y puedan desenvolverse correctamente en el entorno (Domínguez & Ibarra, 2017).

Se puede asimilar que en el cuestionario Sf – 36 el rol emocional y el rol físico que presentan un nivel medio-bajo, así mismo en el cuestionario de bienestar psicológico las dimensiones son la autoaceptación, autonomía y relaciones positivas tienen un nivel medio- bajo, debido a que no han sido trabajadas adecuadamente por parte de las autoridades de cada empresa, por lo que se han debilitado y ocasionan ciertas falencias en el desempeño de los trabajadores y en la productividad de la empresa por eso en necesario alcanzar un nivel adecuado de calidad de vida y bienestar psicológico de cada uno de los colaboradores de la empresa.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Fortalecer la calidad de vida y bienestar psicológico de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Fundamentar metodológicamente la propuesta de intervención para el fortalecimiento de la calidad de vida y bienestar psicológico en trabajadores.
- Establecer herramientas y recursos desde la Psicología positiva para la mejora de la calidad de vida y bienestar psicológico en los trabajadores.
- Implementar sesiones centradas en el fortalecimiento de las dimensiones de rol físico, rol emocional, autoaceptación autonomía y relaciones positivas de los trabajadores.

Planificación general

La propuesta tiene como base principal los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación del Cuestionario de Calidad de vida SF-36 (encargado de medir la

calidad de vida general de las personas) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (orientado a identificar el nivel de bienestar psicológico de las personas). La finalidad de la propuesta es implementar y dotar de diferentes estrategias a los trabajadores que les ayude a mejorar su bienestar personal y puedan incrementar su bienestar psicológico en las diferentes áreas de desarrollo.

Dentro de la Psicología positiva se considera como un punto importante la salud y el bienestar psicológico; así como la autorrealización; lo cual es necesario para que las personas logren afrontar de forma adecuada las diferentes amenazas y problemas del entorno (García, 2014).

La presente propuesta de intervención está compuesta por 8 sesiones, cada una plantea un objetivo general, recursos a utilizar, responsable de la actividad, objetivo de la actividad, tiempo y resultados que se esperan. La finalidad de las diferentes sesiones es mejorar las dimensiones de calidad de vida y bienestar psicológico que presentan puntajes bajos y no permiten que los trabajadores obtengan un desarrollo exitoso y óptimo en el entorno.

Las principales actividades propuestas tienen un tiempo aproximado de 30 minutos y están destinadas a grupos de 20 personas, debido a que existen actividades que se realizan en parejas, por lo cual se prefiere grupos reducidos. La estructura de la propuesta posibilita que se puedan formar dos equipos de trabajo, debido a que los trabajadores participantes son 44. La duración de la propuesta es de un 8 semanas debido a que se trabajarán las dimensiones que obtuvieron niveles medios y bajos en cada variable; de este modo se ejecutará un proceso eficaz y eficiente.

Destinatarios

La presente propuesta de intervención está destinada a los trabajadores de una empresa que han sido evaluados y han presentado niveles bajos en algunas dimensiones de la variable calidad de vida y bienestar psicológico; se ha identificado que los trabajadores tienen como fortaleza principal la colaboración y participación, por lo que se podrán aplicar correctamente las diferentes actividades establecidas.

Como principal debilidad se ha identificado que los trabajadores presentan problemas físicos y emocionales que interfieren en su desempeño y rendimiento; así mismo desconocen sus fortalezas y debilidades, lo cual no les permite realizar adecuadamente sus actividades cotidianas, pero sobre todo no han logrado establecer relaciones positivas dentro de su entorno que influyan de forma positiva en su desarrollo.

La propuesta de intervención será implementada a los trabajadores que pertenecen a la empresa; los cuales fueron seleccionados debido a que son considerados como elementos importantes del funcionamiento de la organización; por lo cual es necesario que potencialicen todas sus habilidades y recursos para mantener un desenvolvimiento óptimo que contribuya a mejorar su calidad de vida, bienestar psicológico y crecimiento empresarial.

Plan de intervención

Tabla 34. Resumen de la propuesta de Intervención Comunitaria

Sesión	Dimensión	Objetivo	Actividad	Recursos	Tiempo
1	Diagnóstico	Aplicar los cuestionarios para obtener información sobre la población	Aplicación de Test psicométricos (Sf-36 y cuestionario de bienestar psicológico y ficha sociodemográfica)	-44 copias del Sf-36 y del cuestionario de bienestar psicológico -Esferos -Salón de reuniones	60 min
2	Rol físico (ítems 13,14, 15 y 16)	Mejorar la respiración de los trabajadores para una activación cerebral y física de los trabajadores	Respiración profunda	-Salón de reuniones	10 min
		Generar pautas de relajación que contribuyan a la autorregulación del organismo para la mejora del desempeño y rendimiento	Relajación muscular progresiva	-Computador -Música -Salón de reuniones	20 min
		Promover la actividad física para disminuir los riesgos de enfermedades mentales y físicas causadas por el senderismo, con una mejora en la salud y el bienestar laboral.	Muévete mientras cuentas (actividad física)	-Salón de eventos	30 min
3	Rol emocional (ítems 17, 18 y 19)	Mejorar la forma en que se gestiona las emociones diarias, mediante una técnica de mindfulness.	Técnica de mindfulness: despierta tu respiración	-Salón de reuniones	10 min
		Identificar y comunicar las emociones correctamente dentro del entorno	Mímicas de emociones: reconocimiento de emociones de los compañeros.	-Salón de reuniones	25 min
		Conocer las emociones que se experimentan en diferentes situaciones del vivir diario y su manejo	Suposiciones de situaciones: identificar que siento.	-Hojas -Lápices o esferos -Salón de reuniones	25 min

4	Dimensión: Rol emocional Subdimensión: Autopercepción	Liberar la tensión mental y muscular llevar a un estado de conciencia calmada.	Hacer 6 veces el estiramiento de gato: técnica de mindfulness	-Salón de reuniones	10 min
		Identificar las fortalezas y debilidades de cada trabajador	Mis fortalezas y debilidades	-Post-it o notas -Esferos o lápices -Papelote -Marcadores -Sticker de caritas felices y tristes	25 min
		Conocer la percepción de los demás sobre sus compañeros	Qué dicen los demás sobre mí.	-Papelotes -Marcadores -Salón de reuniones	25 min
5	Dimensión: Rol emocional Subdimensión: Autonomía	Proporcionar una sensación de calma y adoptar una postura cómoda.	Sonreír en el cuerpo: técnica de mindfulness	-Salón de reuniones	10 min
		Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño y rendimiento laboral en el área designada.	Taller sobre la tecnología y la aplicación en cada puesto de trabajo	-Computador -Proyector	25 min
		Tomar decisiones adecuadas para lograr los objetivos y metas planificadas	Comunicación y toma de decisiones acertadas	-Marcadores -Papelones	25 min
6	Dimensión: Función social Subdimensión: Relaciones Positivas (ítems 20 y 36)	Liberar tensión y aliviar los efectos del estrés en la mente y el cuerpo.	La relajación mediante el suspiro: técnica de relajación.	-Salón de eventos	10 min
		Incrementar las habilidades de empatía y asertividad para entablar relaciones interpersonales gratificantes	Entender a los demás	-Computador -Videos -Hoja -Esferos o lápices	25 min
		Establecer formas de colaboración y cooperación entre compañeros dentro del entorno laboral	Cooperación y compañerismo	-Hojas -Lápices o esferos -Salón de eventos	25 min
7	Dimensión: Función social Subdimensión: Dominio del Entorno	Aumentar la capacidad de atención mediante la relajación.	El molino: técnica de relajación	-Salón de reuniones	10 min
		Identificar las situaciones laborales internas negativas que interfieren en sus labores y establecer herramientas adecuadas para su manejo.	Mejorar el clima interno	-Hojas -Esferos -Salón de reuniones	25 min
		Mejorar la comunicación y relaciones interpersonales en el entorno laboral.	Soluciones asertivas	-Hojas -Esferos -Computador -Proyector -Salón de reuniones	25 min

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Fase I. Diagnóstico

Semana 1

La aplicación de los cuestionarios de calidad de vida y bienestar psicológico a los trabajadores arrojaron como resultado algunas dimensiones con un nivel medio-bajo; las cuales se mejora. Las principales dimensiones que reflejaron un nivel inadecuado son: de la variable calidad de vida, rol físico y rol emocional; es decir, que la condición física y emocional de los trabajadores no es adecuado e interfiere en su rendimiento y desempeño. Por otro lado, de la variable bienestar psicológico, se observa que las dimensiones afectadas son autopercepción, autonomía, relaciones positivas y dominio del entorno.

Debido a las puntuaciones de algunas dimensiones es necesario ejecutar una intervención con los trabajadores, la cual se enfoca en la ejecución de varias actividades que permitirán incrementar el nivel en cada una de ellas. Las actividades propuestas se basan en el enfoque de psicología positiva que se orienta a mejorar la percepción propia de las personas.

Plan de Intervención

Tabla 35. Matriz operativa para la intervención comunitaria segunda semana

Segunda Semana			
Objetivo General: Incrementar el rol físico en los trabajadores para mejorar su calidad de vida			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Mejorar la respiración de los trabajadores para una activación cerebral y física de los trabajadores	-Sentarse cómodamente, colocar la mano izquierda sobre el abdomen y la mano derecha sobre la izquierda. -Imaginar una bolsa vacía debajo de donde están las manos. -Comenzar a respirar y notar que esa bolsa se va llenar y la onda asciende hasta los hombros. -Inspirar durante 3 o 5 segundos. -Mantener la respiración -Repetir “mi cuerpo esta relajado” internamente. -Exhalar el aire despacio -Realizar el mismo procedimiento 5 veces (animarlos para que hagan el ejercicio durante la mañana, tarde y noche).	- Lugar físico sin ruidos externos. - Aula de reuniones	10 minutos
Genera pautas de relajación que contribuyan a la mejora del desempeño y rendimiento.	Primero se pide al grupo de trabajadores que formen un círculo, luego el responsable coloca música relajante y les pide a los participantes que se acuesten boca arriba y cierren los ojos. Luego empieza a relatar una historia, donde cada uno de los participantes es el protagonista, la cual incluye las partes del cuerpo que se tensa y relaja cada vez que se lo mencione.	-Computador -Música	20 minutos
Promover la actividad física para disminuir los riesgos de enfermedades mentales y físicas causadas por el senderismo, con una mejora en la salud y el bienestar laboral.	Los trabajadores forman equipos de acuerdo con el número de participantes presentes; luego el encargado les pide que elijan un nombre del equipo y un tema específico, sobre el cual crean una historia y dramatizarla. Es necesario que dentro de la historia se incluyan actividades físicas como saltar, correr, hacer abdominales, entre otros. Al final, se dramatiza su historia frente a los demás y explicar cómo se sintieron al realizar las actividades físicas dentro de la historia.	Espacio físico	30 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores identifiquen las actividades físicas en las que se trabaja mucho más y que les ayudarían a mejorar su rendimiento laboral; además de obtener pautas de relajación y respiración que les permitirán tener mayor concentración y atención a lo que realizan.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Tabla 36. Matriz operativa para la intervención comunitaria tercera semana

Tercera Semana			
Objetivo general: Potenciar el rol emocional de los trabajadores			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Mejorar la forma en que se gestiona las emociones diarias, mediante una técnica de mindfulness.	Los trabajadores se ponen de pies en la postura montaña, es decir la columna recta, los pies separados a la anchura de la cadera, con los brazos a los costados, gira las palmas hacia al frente de forma que los pulgares queden fuera. Posteriormente inhalaran y elevaran los brazos lentamente hasta que las manos se junten por encima de la cabeza, palma con palma. Exhalar despacio mientras bajan los brazos al costado al ritmo de la respiración. Se intenta respirar profundamente y prologado, se repite de 5 a 8 veces.	Sala de reuniones	10 minutos
Identificar y comunicar las emociones correctamente dentro del entorno	Los trabajadores se colocan en parejas y el encargado les reparte un papel en donde se encuentra escrito la emoción que representarán. El trabajador encargado de interpretar la emoción lo hará sin hablar solo con gestos y movimientos corporales y el compañero tiene que adivinar de que emoción se trata. Luego se cambia los roles. Al final se realiza una reflexión con todos para conocer si les resultó fácil identificar las emociones a través del lenguaje corporal.	-Sala de reuniones y eventos.	25 minutos
Conocer las emociones que se experimentan en diferentes situaciones y su manejo	Se pide a los participantes que en una hoja elaboren una tabla o cuadro donde coloquen la situación, la emoción que experimentaron y cómo la manejaron. Después, el encargado les pide que contesten las siguientes preguntas: ¿Cómo saben que se trataba de la emoción identificada? ¿Qué hicieron para dejar de sentir esa emoción y arreglar la situación? Una vez que hayan realizado la actividad se escogerán algunos participantes para que lo expongan. Al final se realiza una retroalimentación, otorgar pautas de manejo y regulación emocional.	-Hojas -Lápices o esferos	25 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores identifiquen correctamente sus propias emociones y las de los demás; sobre todo que logren manejar de forma adecuada las emociones para evitar que interfieran en su rendimiento cotidiano.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Tabla 37. Matriz operativa para la intervención comunitaria cuarta semana

Cuarta Semana			
Objetivo General: Fortalecer la autoaceptación de los trabajadores			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Hacer 6 veces el estiramiento de gato: técnica de mindfulness	Primero ponerse con las manos y rodillas sobre una esterilla de yoga, las muñecas tienen ir directamente debajo de los hombros y las rodillas debajo de las caderas. Estirar la columna desde lo alto de la cabeza hasta llegar al coxis. Inspirar y sentir como el vientre se separa de la columna, posterior se espira, llevar el ombligo hacia ella. Repetir tres veces el proceso, acercar el vientre al ombligo a la columna con cada exhalación. Exhalar con contracción el ombligo hacia la columna, llevar el coxis hasta abajo y con movimientos de barbilla hacia el pecho, hasta formar una C se siente la posición, inspirar y exhalar. Inspira e invertir el movimiento, lentamente el vientre va al suelo y la columna a una posición neutral, inspirar y llevar al pecho y el esternón, mantener las manos en una posición sólida y los hombros hacia atrás y abajo, repetir esto 6 veces.	-Salón de reuniones -Esterillas de yoga	10 minutos
Identificar las fortalezas y debilidades de cada trabajador	Para iniciar con la actividad, el encargado reparte a cada persona un pos-it rosa y uno verde, luego les explica que en el post-it rosa se escribe las virtudes o fortalezas y en el verde sus debilidades. Posterior a ello, el encargado escribirá en un papelote algunas debilidades y fortalezas y a un lado se colocarán sticker de carita feliz y triste, cada participante colocará una carita feliz en sus fortalezas y una triste en sus debilidades. Al final, se establece cuáles son las debilidades en las que se trabajará a diario para reducirlas.	-Post-it o notas -Esferos o lápices -Papelote -Marcadores -Sticker de caritas felices y tristes -Salón de reuniones	25 minutos
Conocer la percepción de los demás sobre sus compañeros	Los trabajadores se dividen en equipos de trabajo, cada equipo selecciona a un representante. Luego los demás integrantes elaboran un póster en un papelote colocar el nombre de la persona seleccionada en el medio y alrededor se escribe con marcadores de diferentes colores las cualidades que tiene esa persona y de color negro los defectos de este. Después se realizará una presentación de cada grupo explicar el por qué creen que el representante tiene esa cualidad y porque creen que hay que mejorar en sus defectos. Al final, el representante de cada grupo explica cómo se sintió al observar muchas cosas positivas y las negativas de él en el cartel y de la apreciación de sus compañeros.	-Papelotes -Marcadores -Salón de reuniones	25 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores logren conocer sus fortalezas y debilidades; así como la opinión de sus compañeros sobre ellos y se motiven para mejorar sus debilidades y potenciar sus fortalezas en beneficio de su rendimiento laboral.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Tabla 38. Matriz operativa para la intervención comunitaria quinta semana

Quinta Semana			
Objetivo General: Mejorar la autonomía de los trabajadores			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Proporcionar una sensación de calma, para adoptar una postura cómoda.	Adoptar una posición de cómoda en un lugar tranquilo. Juntar ambos pulgares y apoyar los dedos de una mano sobre los de la otra. Concentrarse en respirar, que cada respiración fluya con normalidad sin profundizarla y permitir al cuerpo que respire. Al sentir calma tras haber respirado varios minutos de esa forma, dejar que se forme una leve sonrisa, sentir como se ablanda los músculos faciales y como la relajación va llegar poco a poco a cada parte del cuerpo. En poco tiempo la persona tendrá una sonrisa suave y amable. Permanecer un rato sentado y solo sentir el momento	-Salón de reuniones	10 minutos
Adquirir nuevos conocimientos para mejorar el desempeño y rendimiento laboral en el área designada	Dictar un taller sobre el manejo de tecnologías a los trabajadores para que puedan aplicarlas en sus respectivos puestos de trabajo. Se podrá enseñar sobre el uso de aparatos electrónicos como Tablet, celular y computador, así como programas básicos para optimizar el tiempo en cada área de trabajo; al gestionar tiempo y horarios a través de estas.	-Computadora -Proyector -Salón de reuniones	25 minutos
Tomar decisiones adecuadas para lograr los objetivos y metas planteadas	El encargado forma grupos de trabajo con los participantes y les manifiesta que creen o generen ideas sobre canales de comunicación efectivos con sus superiores y compañeros de trabajo. Cada grupo expone sus ideas y al final se eligen tres opciones para ponerlas en práctica dentro del área de trabajo. Esto permitirá que los trabajadores tengan una comunicación eficaz con sus superiores y puedan evitar la desorganización y generen una toma de decisiones adecuada respecto a sus tareas.	-Marcadores -Papelotes -Salón de reuniones	25 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores logren sus metas y objetivos a través de una toma de decisiones adecuada y un diseño de estrategias eficaz en base a los recursos y capacidades que presentan.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Tabla 39. Matriz operativa para la intervención comunitaria sexta semana

Sexta Semana			
Objetivo General: Potenciar las relaciones positivas de los trabajadores			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Liberar tensión y aliviar los efectos del estrés en la mente y el cuerpo.	Los trabajadores se sientan en una posición cómoda, posteriormente suspirar profundamente a medida que el aire sale de los pulmones, emitir un sonido y sentir el alivio. No se inspira, solo se deja salir el aire de forma natural. No se inspirar, solo se deja salir el aire de la forma más natural, repetir este proceso ocho veces hasta doce veces y experimente la sensación de relajación.	-Salón de eventos	10 minutos
Incrementar las habilidades de empatía y asertividad para entablar relaciones interpersonales gratificantes	El encargado coloca dos videos, el uno relacionado a la empatía y el otro relacionado al asertividad. Luego se pide a los participantes que en una hoja contesten las siguientes preguntas: ¿Dentro del entorno laboral alguna situación se relaciona a los videos? ¿Has presenciado situaciones de empatía y asertividad en tu ambiente laboral? Posterior a ello, el encargado solicita que se formen equipos de trabajo y establezcan una situación de empatía y asertividad y la dramaticen frente a todos, sin utilizar el nombre de las emociones, los demás grupos explican las emociones que transmiten las personas.	-Computador -Videos -Hoja -Esferos o lápices -Salón de eventos	25 minutos
Establecer formas de colaboración y cooperación entre compañeros dentro del entorno laboral	Los participantes forman parejas y cada uno escribe sus fortalezas y debilidades dentro del entorno laboral; luego se comparte y plantea formas en las que pueden ayudarse mutuamente para mejorar su rendimiento laboral. Por ejemplo, si un compañero es mejor escuchar y el otro buscar soluciones, el uno puede escuchar al cliente y escribir sus requerimientos y el otro puede buscar soluciones inmediatas a los mismos, de esta forma se crea una relación armoniosa entre trabajadores y se optimiza el trabajo. Se expone frente a los demás y escuchar preguntas o retroalimentación.	-Hojas -Lápices o esferos -Salón de eventos	25 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores logren entablar relaciones interpersonales adecuadas y positivas con sus compañeros de trabajo para que generen soluciones prácticas y rápidas en el entorno, beneficiar a la empresa y a su crecimiento personal.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Tabla 40. Matriz operativa para la intervención comunitaria séptima semana

Séptima Semana			
Objetivo General: Potenciar el dominio del entorno en los trabajadores			
Responsable: Psicólogos a cargo			
Objetivo	**Actividad**	**Recursos**	**Tiempo**
Aumentar la capacidad de atención mediante la relajación.	Los trabajadores se ponen de pies y estirar los brazos hacia adelante. Inspirar y mantener la respiración completa. Se gira los brazos hacia atrás varias veces en forma de círculo y luego en dirección contraria. Después intente mover alternar los brazos como un molino. Expire con fuerza por la boca, repetir el ejercicio unas 6 veces.	-Salón de reuniones	10 minutos
Identificar las situaciones laborales internas negativas que interfieren en sus labores y establecer herramientas adecuadas para su manejo	Se entrega una hoja a cada participante y se les explica que se realiza un dibujo de un árbol, en el cual colocarán en las raíces todas las cosas negativas que se presentan dentro de la jornada laboral. En el tronco se coloca las consecuencias de esos sucesos en su vida personal y en las ramas se pone las soluciones para solventar dichas problemáticas. Luego se ejecuta una discusión grupal para compartir las ideas.	-Hojas -Esferos	25 minutos
Mejorar la comunicación y relaciones interpersonales en el entorno laboral	Se realiza un círculo con todos los participantes y se les explica que se realizará una lluvia de ideas sobre situaciones tensionantes dentro del trabajo, ya sea con compañeros o superiores. Luego se presenta una charla sobre comunicación asertiva, y cada participante en una hoja escribirá situaciones tensionantes que le hayan sucedido y cómo se actúa de forma asertiva frente a las mismas.	-Hojas -Esferos -Computador -Proyector	25 minutos
Resultados a esperar	Se espera que los trabajadores logren crear entornos gratificantes y adecuados que les permitan tener un desempeño óptimo.		

Fuente: Propuesta de Intervención Comunitaria. Elaborado por Villacís G. (2024)

Fase III Monitoreo y evaluación

Semana octava

Dentro de este apartado se expone un instrumento de monitoreo, el cual se encargará de identificar el impacto de la propuesta en los trabajadores. De esta forma, se podrá establecer si las actividades implementadas han generado resultados positivos en la variable calidad de vida y bienestar psicológico, esta evaluación se realizara en una sesión al final del plan de intervención.

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
¿Considera que las actividades propuestas le ayudaron a mejorar su condición física?					
¿Cree que la propuesta de intervención le ayudó a identificar de forma adecuada sus emociones y la de los demás?					
¿Cree que ha mejorado las relaciones con sus compañeros de trabajo?					
¿Considera que las actividades contribuyeron a que pueda tomar mejores decisiones?					
¿Considera que ahora puede identificar de mejor forma sus debilidades y fortalezas?					
¿Considera que las actividades le ayudaron a crear entornos favorables que contribuyan a su desempeño y rendimiento?					
¿Cree que la propuesta de intervención le ayudó a mejorar algunas habilidades y capacidades para obtener un desempeño adecuado en el entorno?					

Fuente : elaboración propia

Cronograma de la propuesta de intervención

Dimensiones	MES 1				MES 2			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnóstico								
Rol Físico								
Rol Emocional								
Autoaceptación								
Autonomía								
Relaciones Positivas								
Dominio del Entorno								
Monitoreo								

Fuente : elaboración propia

Presupuesto:

Recursos	**Monto**
Humanos	2500
Materiales y suministros	900
Material Bibliográficos	200
Material tecnológico	1900
Recursos técnicos	200
Imprevistos	300
Total	6000

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de la calidad de vida es un concepto multidimensional que aborda varios factores que influye la sensación de satisfacción y bienestar, también forma parte el funcionamiento cognitivo del ser humano como su contribución social y factores personales que son destrezas y fortalezas como es la autonomía y resolución de conflictos en la vida diaria, estos factores influyen en la vida personal y en la laboral para que ambas se integren con éxito y exista un equilibrio en ambas áreas y asi darse niveles altos en cuanto a calidad de vida y bienestar psicológico en el área organizacional.

- La recolección de datos se realizó mediante la aplicación del cuestionario de calidad de vida SF 36 y el cuestionario de bienestar psicológico en los cuales se evidencia un análisis descriptivo de ambos tests. La calidad de vida de este grupo de trabajadores de la provincia de Tungurahua no está deteriorada ni en mal estado, al igual que en el bienestar psicológico, es por esa razón que el plan de intervención propuesto está enfocado en la promoción y prevención, por lo que se trabaja las dimensiones en calidad de vida el rol físico y rol emocional y en cuanto al bienestar psicológico la autoaceptación, autonomía y relaciones positivas presentan un nivel medio-bajo.

- La estructura del plan de intervención de ocho sesiones en un tiempo estimado de ocho semanas, esta formulada a partir de los resultados obtenidos en el cuestionario de calidad de vida y bienestar psicológico, se diseñó dicho plan de intervención primaria basado en el enfoque humanista con el uso de técnicas de Psicología positiva con el objetivo de potenciar las fortalezas de los trabajadores con una visión hacia lo positivo de cada colaborador; el plan propuesto está formado por objetivos, actividades y técnicas por cada dimensión que se desea trabajar también este plan de intervención ha sido valorado por Psicológos expertos en el área organnizacional y en planes de intervención.

RECOMENDACIONES

- Aplicar la propuesta del plan de intervención con un psicólogo que tenga conocimientos teóricos y experiencias en las técnicas de Psicología positiva, para lograr el objetivo de potenciar las cualidades y fortalezas que poseen los trabajadores de una la empresa.

- Realizar un seguimiento al plan de intervención de forma semestral o anual para disminuir el riesgo del grupo de estudio en cuanto al área emocional, para que perdure la satisfacción en los trabajadores y las dimensiones que se trabaja en el plan como es el bienestar físico y psicológico de cada de uno de los participantes.

- Se propone rediseñar y desarrollar una propuesta del plan de intervención cada año para seguir trabajar las necesidades actuales de los trabajadores para así mejorar la calidad de vida y el bienestar de cada uno de los integrantes de la empresa para asi lograr beneficios personales y empresariales a corto y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Abarca, Letelier, & Jiménez. (2016). *Equilibrio trabajo, familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas* (Vol. 33). Caribe: Psicológia del Caribe.

Alvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional . *Ánalisis Filosófivo* , 13 -26.

Apablaza, Bravo, & Contreras. (2017). Desarrollo Laboral.

Ardilla, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología, 35*(2), 161-164.

Arias, L. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones las familias y la sociedad.* México.

Bagtasos. (2011). Quality of work life: a review of literature. *Business economic reviews, 20*(2), 1-8.

Brito, G., Castro, L. A., & Sabogal, J. M. (2020). Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas in and out. *Tesis de grado*.

Cañas, J. (2012). *Ergonomía en los sistemas de trabajo.* Granada: UGT.

Carranza. (2018). Diseño de un plan de calidad de vida laboral para la empresa Aqualisa en el año 2018. Quito: Tesis de grado.

Casas, Repullo, Cañas, & Lorenzo. (2002). Dimensiones y mediación de la calidad de vida laboral en profesiones sanitarios. *Revista de administración Sanitaria*, 143-160.

Castro, A., Contreras, M., & Montoya, J. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Redalyc, 14*(1), 105 - 118.

Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias, 5*(6), 118 - 128.

Diener, Wirtz, Biswas, Tov, Prieto, Choi, & Oishi. (2009). Nuevas medidas de bienestar en la evaluación del bienestar.

Domínguez, R., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra, 21*(96), 660-679.

Doncel, A. V. (2021). La calidad de vida laboral en la motivación del talento humano en organizaciones del sector transporte masivo urbano. *Tesis de grado*.

Duran, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Dialnet, 1*(1), 71 -84.

Escorsa, A. G. (2015). La calidad de vida relacionada con la salud de los niños con parálisis cerebro infantil: grado de acuerdo entre hijos y padres. *Tesis de grado*.

Fernandez. (2000). Satisfacción de los profesionales de atención primeria del área 10 del INSALUD. *Revista ESP Salud, 10*(1).

Fernandez, R. H. (2020). Interdisciplinariedad y trasdisciplinariedad en la investigaci´ón de Carol rYFF. *Naturaleza y Libertad, 1*(14), 85-97.

Flecha, A. C. (2019). Autopercepción y sentido /propósito vital en personas mayores institucionalizadas. *Pedagogía Social*, 139-151.

Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria, 5*(1), 2-9.

Flores, & Madero. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Acta Universitaria.

Freire, C., & Ferradas, M. (30 de Abril de 2019). Relación entre percepción de dominio del ambiente y auto eficacia en estudiantes universitarios. *Salud, Psicología y Educación, 1*(4), 382 -390.

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento, 8*(16), 13-29.

Gaxiola, J. C. (2016). *El bienestar psicológico, una mirada desde latinoamérica.* Sonora, México: Qartuppi.

Gomez. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle Aburrá Colombia. *Ciencias estrategias*, 2225- 236.

Goncalves, L., & Sala, R. (2021). Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario. *Scielo, 30*(2), 125-261.

Gonzalez, H. E., & Gonzalez, L. E. (2010). Imagenes de la organización: clima organizacional. *Revista médica*, 1- 20.

González, H. M., Torres, A., & Martínez, C. I. (2020). Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral. Bogotá: Tesis de post grado.

Gonzalez, R., Hidalgo, G., & Salazar , J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas Científicas de America Latina y el Caribe*.

Guerrero, J., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M., & Fernandez, D. (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed, 14*(4).

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología, 14*(2), 271-276.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Craw Hill.

Hevia, A. E., Villar, M. M., & Martinez, F. (2006). Una revisión crítica sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Revista de la Universidad Bolivariana, 15*(5).

Javato, M., & Perez, N. (2011). Evaluación del flujo psicológico: estudio comparativo entre dos escalas de medida. *Dialnet, 10*(1), 75 - 96.

Jerves, & Lopez. (2016). *Calidad de vida en pacientes con enfermedad renal crónica sometido a hemodiálisis y hemodiafiltración en las unidades de diális de la ciudad de Cuenca.* Cuenca: Bachelor.

Jurado, P. J., Mondaca, F., Benitez, Z. P., Rodriguez, J. M., & Blanco, J. R. (2017). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff en universitarios mexicanos. *Scielo, 27*(5), 1-7.

Lacunza, A. B., & Contini, E. N. (16 de Septiembre de 2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate, 16*(2), 73-94.

Lopez, B. E., Aragon, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto Mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21*(2), 316-325.

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración, 68*(1), 235 -259.

Maldonado , T., & Urgano, G. (2017). Diseño de un programa de calidad de vida laboral para el personal operativo de la Puce, en la matriz quito. Quito: Tesis de grado.

Maldonado, V., Arredondo, F. G., & Garza, J. (2010). El propósito de la vida y la experiencia profesional en el alumno. *Redalyc, 25*(3), 317 - 340.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad.* Madrid: Diaz de Santos.

Mayordomo, T., Satorres, E., Satorres, E., & Melendez, J. (28 de Febrero de 2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento psicológico, 14*(2), 101 - 112.

Méndez, J. R. (2014). Estudio de modelos de motivación.

Mercado, Lopez, & Velasco. (2011). Mnaual para obtener estructura de una red semántica . *Quality of work life, perspectives and directions*, 20-30.

Montero, M. (2014). Introducción a la Psicología Comunitaria: Desarrollo, concepstos y procesos. *Psicología Comunitaria*.

Moreta, López, Gordon, Ortiz, & Gaibor. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en Psicología, 32*(124), 111 - 125.

Mori, M. (2008). Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria. *Liberabit, 1*(14), 81-90.

Múñoz, C. O., Cardona, D., Alveiro, D., & Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES PSICOLOGIA, 2*(15), 151-168.

Murayari, C. A., & Amasifuen, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de ecnomía y administración, 9*(3), 241-253.

Ortega, S., & Perdomo, J. (2007). Factores influyentes en el clima organizacional y estrategias para lograr un buen funcionamiento interno en la organización. *Tesis de pregrado*.

Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación, 15*(1), 90-101.

Pérez, A. (2022). *La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos.* Valladolid, España: Tesis de grado.

Peña, M., Diaz, G., Chavez, A., & Sanchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y finanzas, 9*(5), 95 -105.

Ponti, F. (2005). ¿Qué es esa cosa llamada crecimiento personal ? Seis vías para aproximarse a la utopía . *Formación y Desarrollo*, 72- 83.

Porras, K. (2012). Diseño programa de bienestar laboral. *Tesis de pre grado*, 1 - 137.

Quintero, J. R. (2011). Teoría de las necesidades de maslow . *Doctorados y Paradigmas*, 1-6.

Ramírez, A. A., Larrea, A. M., Martinez, P. C., Montanchez, M. L., Torracchi, E., & Gonzalez, F. M. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la calidad de vida: revisión sistemática. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica, 39*(8), 953-963.

Ramos, C. (2020). Los alcances de una descripción. *CienciAmérica, 9*(3), 117-125.

Ramos, Z. (2018). *Psicometría Básica.* Bogotá, Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina.

Requena, F. (2007). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Reis*, 11-44.

Rivera, D., Rozo, A., & Flores, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos.* Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Robles, A. I., Rubio, B., De la Rosa, E. V., & Nava, A. H. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El residente, 11*(3), 120-125.

Rodriguez, C., & Ferradas, M. (2016). Calidad de vida y bienestar en la vejez. *Pirámide*.

Rodriguez , M., & Mendivelso, F. (14 de 09 de 2018). Diseño de invetsigación de corte trasversal. *Tópicos en investigación clínica, 21*(3), 141-146.

Salas, & Garzon. (2013). La noción de calidad de vida y su medición . *CES Salud pública*, 36-46.

Sampieri , H., Collado, C., Lucio, P., Valencia, S., & Torres, P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill Education*.

Sander, A., & Cordoba, E. (2018). Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo. *Facultad Psicología*, 1 - 5 .

Sanchez, A. (2007). *Manual de Psicología Comunitaria.* Madrid: Pirámide.

Saldaña , O., Escartin, J., Peña, J., Jimenez, Y., Ceja, L., Varela, A., . . . Rodriguez, A. (2005). Fortalezas personales relacionadas con el rendimiento académico y profesional en el campo de la psicología social y la psicología social aplicada. *Psicología positiva y bienestar* , 1-14.

Schalock , & Verdugo. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales.* Madridd: Alianza.

Segurado, & Agullo. (2002). Psicología de la salud ocupacional. *Psicothema, 14*(4), 828-836.

SENPLADES. (2021). *Plan de creación de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.* Obtenido de Plan dee creación de Oportunidades 20121 - 2025: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf

Silva, J. (2016). Algunas fortalezas a potenciar en las organizaciones de trabajo. *INFAD, 2*(1), 23-30.

Vargas, Z. R. (8 de 6 de 2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación, 33*(1), 155-165.

Velazquez, A. (2017). Diseño de un programa de mejoramiento de calidad de vida laboral para el departamento de ventas de la empresa Sanofi en el Ecuador en el año 2016. Quito: Tesis de grado.

Vera, I. (2017). Balance Vida y trabajo. *PUCP*.

Verdesoto, D. (2016). Propuesta de intervención para el mejoramiento del nivel de clima laboral del personal de Pronaca planta de alimentos y balanceados . Tesis de grado.

Verdugo, & Schalock. (2006). El concepto de calidad de vida, su medición y utilización: Aspectos claves para medir la calidad de vida. *AMARÚ, 68*(1), 43 - 58.

Vilagut, G., Ferrer, M., Rajmil, L., Rebollo, P., Permanyer, G., Quintana, J., . . . Alonso, J. (2005). El cuestionario de salud SF 36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Scielo, 19*(2), 135-150.

Vinueza Martinez, J. Y. (2013). La calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora caso: trabajadores de empresa de productos plásticos de Guayaquil. *Tesis de grado*.

Viteri, E. A., & Palacios, G. L. (2018). Calidad de vida en el trabajo y su influencia en la disminución de los riesgos laborales de las curtiembres en el cantón Ambato. *Tesis de pregrado*.

Yanez, D. Y. (2018). Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico san miguel. *Tesis de pre grado*, 1 -152.

Zubieta, E. M., Fernandez, O. D., Bombelli, J. I., & Mele, S. V. (2011). El bienestar eudaimónico, la soledad social emocional y la importancia de la confianza y las redes. *Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicológia* , 1-6.

ANEXOS

Anexo 1. Ficha sociodemográfica

Lea detenidamente cada una de las indicaciones y complete la información requerida o marque con un “X” en la respuesta que corresponda.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad: _____ **2. Sexo**: Masculino **_____** Femenino **_____**

3. Ciudad de Procedencia: _____

4. Ciudad Domicilio Actual: _____

5. Sector del domicilio: Urbano _____ Rural_____

6. Identificación Étnica: _____

Mestizo(a) _____ Indígena_____ Afro_____ Blanco(a)_____

7. Estado Civil:

Soltero/a_____ Unión Libre_____ Casado/a_____ Separado/a_____ Divorciado/a_____ Viudo/a_____

8. Identificación Religiosa:

Católico(a)_____ Cristiano(a)/Evangélico(a)_____ Testigo de Jehová_____ Mormón_____ Creyente sin identificación religiosa_____ Ateo_____ Otra identificación __ ¿Cuál? _____

9. Con quién vive actualmente:

Solo_____ Con mis padres_____ Otro_____

11. ¿Usted posee en la actualidad algún problema de salud mental o psicológico significativo? ¿Este problema ha sido diagnosticado por un profesional?

Si ¿cuál? _____ No_____

ESCOLARIDAD

11. Nivel de escolaridad:

Primaria_____ Secundaria_____ Técnico_____ Tercer nivel_____ Cuarto nivel_____

ECONOMÍA Y TRABAJO
13. Situación socioeconómica:

Mala_____ Regular_____ Buena_____ Muy buena_____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha de aplicación: _____

Por medio de la presente, se solicita su autorización para incluirlo como participante en la investigación acerca de una “Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa”. La presente investigación se llevará a cabo en la ciudad de Ambato durante el año 2023.

La presente investigación es dirigida por el Ps. Rodrigo Moreta Herrera y ejecutada por Génesis Johanna Villacís Chaglla. El objetivo de esta investigación consiste en determinar la calidad de vida y bienestar psicológico para la propuesta de un plan de intervención.

En el presente documento solicitamos a usted su consentimiento para participar en esta investigación, así como para usar la información obtenida de su participación con fines científicos. En el caso de su aceptación Ud. Tendrá que rellenar fichas de evaluación sociodemográfica e instrumentos de medición entorno a las temáticas señaladas. La colaboración en este estudio no le quitara mucho de su tiempo. Su participación será anónima, y su nombre no aparecerá de ningún modo, ni en los instrumentos, ni en los informes de la investigación que se redactarán. Las encuestas llevarán un código desde el inicio que reemplazará sus nombres. Los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base de datos, y será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el proyecto de investigación. Con los análisis realizados se escribirán reportes de investigación y artículos científicos que serán publicados en revistas académicas. Le garantizamos la absoluta confidencialidad de la información. Además, usted podrá dejar de responder en cualquier momento este cuestionario si así lo desea. Así mismo en caso de que lo estime pertinente usted

puede recurrir a la Escuela de Psicología de la PUCESA para resguardar sus derechos si usted percibiese que estos han sido vulnerados en algún sentido.

Por último, si usted acepta participar, marque con un visto la casilla de autorización, fírmela y devuelva la copia a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunte no dude en realizarla al momento de firmar o puede dirigirla al director de esta investigación.

☐ Autorizo ser encuestado para la investigación del Departamento de Posgrados de Psicología.

_____

_____

Génesis Villacís **Firma**
investigado/a

Investigador Responsable **C.I**

_____

Anexo 3. Test SF-36

CUESTIONARIO SF - 36

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

1. **En general, usted diría que su salud es:**
   1 ___ Excelente
   2 ___ Muy buena
   3 ___ Buena
   4 ___ Regular
   5 ___ Mala
2. **¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?**
   1 ___ Mucho mejor ahora que hace un año
   2 ___ Algo mejor ahora que hace un año
   3 ___ Más o menos igual que hace un año
   4 ___ Algo peor ahora que hace un año
   5 ___ Mucho peor ahora que hace un año

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A ACTIVIDADES O COSAS QUE USTED PODRÍA HACER EN UN DÍA NORMAL.

3. **Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
4. **Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco

1 ___ No, no me limita nada

5. **Su salud actual, ¿le limita para coger o llevar la bolsa de la compra?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
6. **Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
7. **Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
8. **Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
9. **Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?**
   1 ___ Sí, me limita mucho
   2 ___ Sí, me limita un poco
   3 ___ No, no me limita nada
10. **Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?**
    1 ___ Sí, me limita mucho
    2 ___ Sí, me limita un poco
    3 ___ No, no me limita nada
11. **Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?**
    1 ___ Sí, me limita mucho
    2 ___ Sí, me limita un poco
    3 ___ No, no me limita nada

12. **Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?**

    1 ___ Sí, me limita mucho

    2 ___ Sí, me limita un poco

    3 ___ No, no me limita nada

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A PROBLEMAS EN SU TRABAJO O EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS

13. **Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?**

    1 ___ Sí

    2 ___ No

14. **Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?**

    1 ___ Sí

    2 ___ No

15. **Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?**

    1 ___ Sí

    2 ___ No

16. **Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?**

    1 ___ Sí

    2 ___ No

17. **Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?**

    1 ___ Sí

    2 ___ No

18. **Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?**

1 ___ Sí

2 ___ No

19. **Durante las 4 últimas semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?**

1 ___ Sí

2 ___ No

20. **Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?**

1 ___ Nada

2 ___ Un poco

3 ___ Regular

4 ___ Bastante

5 ___ Mucho

21. **¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?**

1 ___ No, ninguno

2 ___ Sí, muy poco

3 ___ Sí, un poco

4 ___ Sí, moderado

5 ___ Sí, mucho

6 ___ Sí, muchísimo

22. **Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas** domésticas)?

1 ___ Nada

2 ___ Un poco

3 ___ Regular

4 ___ Bastante

5 ___ Mucho

LAS PREGUNTAS QUE SIGUEN SE REFIEREN A CÓMO SE HA SENTIDO Y CÓMO LE HAN ISO LAS COSAS DURANTE LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS. EN CADA PREGUNTA RESPONDA LO QUE SE PAREZCA MÁS A CÓMO SE HA SENTIDO USTED

23. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?

1 ___ Siempre
2 ___ Casi siempre
3 ___ Muchas veces
4 ___ Algunas veces
5 ___ Sólo alguna vez
6 ___ Nunca

24. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?

1 ___ Siempre
2 ___ Casi siempre
3 ___ Muchas veces
4 ___ Algunas veces
5 ___ Sólo alguna vez
6 ___ Nunca

25. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?

1 ___ Siempre
2 ___ Casi siempre
3 ___ Muchas veces
4 ___ Algunas veces
5 ___ Sólo alguna vez
6 ___ Nunca

26. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?

1 ___ Siempre
2 ___ Casi siempre
3 ___ Muchas veces
4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

27. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo tuvo mucha energía?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

28. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

29. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

30. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió feliz?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

31. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió cansado?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

32. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?

1 ___ Siempre

2 ___ Casi siempre

3 ___ Muchas veces

4 ___ Algunas veces

5 ___ Sólo alguna vez

6 ___ Nunca

33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.

1 ___ Totalmente cierta

2 ___ Bastante cierta

3 ___ No lo sé

4 ___ Bastante falsa

5 ___ Totalmente falsa

34. Estoy tan sano como cualquiera

1 ___ Totalmente cierta

2 ___ Bastante cierta

3 ___ No lo sé

4 ___ Bastante falsa

5 ___ Totalmente falsa

35. Creo que mi salud va a empeorar

1 ___ Totalmente cierta

2 ___ Bastante cierta

3 ___ No lo sé

4 ___ Bastante falsa

5 ___ Totalmente falsa

36. Mi salud es excelente

1 ___ Totalmente cierta

2 ___ Bastante cierta

3 ___ No lo sé

4 ___ Bastante falsa

5 ___ Totalmente falsa

Anexo 4. Cuestionario de Bienestar Psicológico

Cuestionario de Bienestar Psicológico

Instrucciones

Responda a cada una de las siguientes declaraciones según corresponda.

En esta prueba no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es responder de forma sincera y no juzgar su propia opinión.

1. **Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo

2. **A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
3. **No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

4. **Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
5. **Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
6. **Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
7. **En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo

8. **No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
9. **Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
10. **Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
11. **He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo
   2 ___ En desacuerdo
   3 ___ Parcialmente en desacuerdo
   4 ___ Parcialmente de acuerdo
   5 ___ De acuerdo
   6 ___ Completamente de acuerdo
12. **Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.**
   1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

17. **Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
18. **Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
19. **Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
20. **Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo

21. **Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
22. **Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
23. **Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
24. **En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo
    2 ___ En desacuerdo
    3 ___ Parcialmente en desacuerdo
    4 ___ Parcialmente de acuerdo
    5 ___ De acuerdo
    6 ___ Completamente de acuerdo
25. **En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.**
    1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

30. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy en la vida que llevo.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

32. Sé que puedo confiar en mis amigos y ellos saben que pueden confiar en mí.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.

1 ___ Completamente en desacuerdo

2 ___ En desacuerdo

3 ___ Parcialmente en desacuerdo

4 ___ Parcialmente de acuerdo

5 ___ De acuerdo

6 ___ Completamente de acuerdo

34. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.

1 ___ Completamente en desacuerdo
2 ___ En desacuerdo
3 ___ Parcialmente en desacuerdo
4 ___ Parcialmente de acuerdo
6 ___ De acuerdo
6 ___ Completamente de acuerdo

35. Me gusta la mayor parte de los aspectos de los aspectos de mi personalidad.

1 ___ Completamente en desacuerdo
2 ___ En desacuerdo
3 ___ Parcialmente en desacuerdo
4 ___ Parcialmente de acuerdo
5 ___ De acuerdo
6 ___ Completamente de acuerdo

36. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.

1 ___ Completamente en desacuerdo
2 ___ En desacuerdo
3 ___ Parcialmente en desacuerdo
4 ___ Parcialmente de acuerdo
5 ___ De acuerdo
6 ___ Completamente de acuerdo

37. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy en la vida que llevo.

1 ___ Completamente en desacuerdo
2 ___ En desacuerdo
3 ___ Parcialmente en desacuerdo
4 ___ Parcialmente de acuerdo
5 ___ De acuerdo
6 ___ Completamente de acuerdo

38. **Para mí la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.**

    1 ___ Completamente en desacuerdo

    2 ___ En desacuerdo

    3 ___ Parcialmente en desacuerdo

    4 ___ Parcialmente de acuerdo

    5 ___ De acuerdo

    6 ___ Completamente de acuerdo

39. **Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.**

    1 ___ Completamente en desacuerdo

    2 ___ En desacuerdo

    3 ___ Parcialmente en desacuerdo

    4 ___ Parcialmente de acuerdo

    5 ___ De acuerdo

    6 ___ Completamente de acuerdo

Anexo 5. Instrumentos de validación de la propuesta de intervención

a. Instrumentos para la validación de la propuesta de intervención

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica plan de intervención para prevenir y promocionar la calidad de vida en adultos mayores, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Se le solicita que se facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Génesis Michelle Rodriguez Cordova
- Cargo e institución donde labora: Jefe de talento humano en Baldoré
- Profesión: Psicóloga General
- Grado académico: Tercer Nivel
- Años de experiencia en la profesión: 2 y medio
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: a cargo de todos los procesos de talento humano, e investigaciones de la empresa.

Estructura de la propuesta de intervención psicológica

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Datos informativos:

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua – Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: el tiempo de la ejecución de la propuesta es de 8 semanas con el diagnostico y el monitoreo, los encuentros son trabajadores administrativos de una empresa de la provincia de Tungurahua.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																			X		Se ajusta a la psicología positiva y su marco teórico
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																			X		Interviene en los puntos deficientes
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																		X			Recomendable citar la base científica en la que se basa.
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																				X	Está especificado

	técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema																					
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo																				X	Existe claridad en la explicación de la intervención
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																			X		Se basa en los resultados correctamente
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad																				X	Tiene orden y secuencia
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables																				X	Tienen Relación
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y reaplicación de la propuesta en uno o varios contextos																				X	Es aplicable en todos los contextos laborales

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																				X	Es un costo mínimo para un beneficio alto.
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																				X	Es adaptable.



Firma del Juez
Nombre del Juez : Génesis Rodriguez

Nota: Se sugiere utilizar el **Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos** (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos).

Anexo 6. Instrumentos de validación de la propuesta de intervención

b. Instrumentos para la validación de la propuesta de intervención

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica plan de intervención para prevenir y promocionar la calidad de vida en adultos mayores, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Se solicita que se facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Emilia Abigail Solis Freire
- Cargo e institución donde labora: Asistente principal de talento humano en Bogati
- Profesión: Psicóloga Organizacional
- Grado académico: Tercer Nivel
- Años de experiencia en la profesión: 2 y medio
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: a cargo de todos los procesos de talento humano, e investigaciones de la empresa.

Estructura de la propuesta de intervención psicológica

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Datos informativos:

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua – Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: el tiempo de la ejecución de la propuesta es de 8 semanas con el diagnostico y el monitorea, los encuentros son trabajadores administrativos de una empresa de la provincia de Tungurahua.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																			X		
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																			X		
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																			X		
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																		X			

	técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema																					
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo																		X			
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																		X			
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad																	X				
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables																	X				
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y reaplicación de la propuesta en uno o varios contextos																	X				

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																		X			
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																			X		



Firma del Juez
Nombre del Juez Emilia Abigail Solis

Nota: Se sugiere utilizar el **Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos** (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos).

Anexo 7. Instrumentos de validación de la propuesta de intervención

c. Instrumentos para la validación de la propuesta de intervención

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica plan de intervención para prevenir y promocionar la calidad de vida en adultos mayores, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Se solicita que se facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Jennifer Andrea Mayorga Passa
- Cargo e institución donde labora: Psicológa clínica, consulta privada y docente
- Profesión: Psicóloga Clínica
- Grado académico: Magister en Psicología convencional e intervención.
- Años de experiencia en la profesión: cuatro años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: publicación de artículos.

Estructura de la propuesta de intervención psicológica

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Datos informativos:

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua – Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: el tiempo de la ejecución de la propuesta es de 8 semanas con el diagnostico y el monitorea, los encuentros son trabajadores administrativos de una empresa de la provincia de Tungurahua.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																				X	
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																				X	
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																				X	
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																				X	

	técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema																					
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo																				X	
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																				X	
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad																				X	
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables																				X	
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y reaplicación de la propuesta en uno o varios contextos																				X	

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																					X	
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																					X	

Firma del Juez

Nombre del Juez Jennifer Audrea Hayaya Pavon.

Nota: Se sugiere utilizar el **Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos** (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos).

Anexo 8. Instrumentos de validación de la propuesta de intervención

d. Instrumentos para la validación de la propuesta de intervención

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica plan de intervención para prevenir y promocionar la calidad de vida en adultos mayores, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Se solicita que se facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Daniel Alexander Izurieta Brito
- Cargo e institución donde labora:
  1. Maestro sombra – Unidad Educativa UK SCHOOL
  2. Psicólogo en Interapiando clinica psicología en México
- Profesión: Licenciado en Psicóloga
- Grado académico: Universitario (tercer nivel)
- Años de experiencia en la profesión: un año y 4 meses
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: autor principal de un artículo científico y un capítulo de un libro. Coautor de un artículo científico. Ponente nacional e internacional. (Mexico, 2020).

Estructura de la propuesta de intervención psicológica

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Datos informativos:

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua – Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: el tiempo de la ejecución de la propuesta es de 8 semanas

con el diagnostico y el monitorea, los encuentros son trabajadores administrativos de una empresa de la provincia de Tungurahua.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																		X			La propuesta en cuestión se ajusta a todo lo descrito. La calificación menora debido a que se evidencia empíricamente (artículos) si las actividades planteadas son efectivas. Por ejemplo: *En esta población se demostró que el uso de la respiración ayuda a la relajación de los adultos (colocar la cita)* Verificar estos artículos (ambos con poblaciones distintas: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2015000100005 https://www.researchgate.net/publication/376239255_Efectividad_de_la_re

																						spiracion_diafragmatica_y_la_relajacion_en_estudiantes_con_necesidades_educativas
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																			X		Como se mencionó anteriormente, se evidencia que las actividades planteadas pueden ser efectivas con estudios realizados antes.
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebasdiagnósticas y procedimientos de intervención																			X		
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como:número de sesiones,																				X	El tiempo es el adecuado. Se adiciona intervalos cortos de descanso entre actividades.

	actividades,																					
	técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema																					
Coherencia	Los componentesde la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo																				X	
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																			X		La calidad de vida es multifacética y el ambiente puede ser un factor de riesgo, como protector. Se recomienda verificar cómo las variables ambientales pueden dificultar una calidad de vida aceptable.
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades segúnorden de complejidad																				X	

Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables																			X		
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y reaplicación de la propuesta en uno o varios contextos																	X				Los contextos pueden aportar o dificultar la consecución de los objetivos. Se requieren actividades específicas para cada población. Además, la evaluación de las variables es importantes. Por ejemplo, este grupo tiene un nivel de calidad de vida muy bueno. No obstante, las actividades serían distintas si un grupo encaja en otro diagnóstico. Por lo que, las actividades, tiempo y recursos serán distintos

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos ypersonal capacitado para ejecutar la Propuesta																			X		La reducción de costos para las actividades sería una buena idea. Es difícil que las empresas inviertan 6000 dólares en actividades de 8 semanas.
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																			X		Se evalúa las variables de cada contexto para determinar su adaptabilidad.



Firma del Juez

Daniel Alexander Izurieta Brito

Nota: Se sugiere utilizar el **Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos** (debe obtener mínimo 80%de consenso de los criterios de expertos).

Anexo 9. Instrumentos de validación de la propuesta de intervención

e. Instrumentos para la validación de la propuesta de intervención

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica plan de intervención para prevenir y promocionar la calidad de vida en adultos mayores, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Se solicita que se facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Oscar Fabricio Vera Vera
- Cargo e institución donde labora: ANT psicológo
- Profesión: Licenciado en Psicóloga
- Grado académico: Universitario (tercer nivel)
- Años de experiencia en la profesión: 7 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: investigaciones empresarial.

Estructura de la propuesta de intervención psicológica

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención de calidad de vida y bienestar psicológico.

Datos informativos:

Ubicación geográfica y dirección: Tungurahua – Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: el tiempo de la ejecución de la propuesta es de 8 semanas contar con el diagnostico y el monitorea, los encuentros son trabajadores administrativos de una empresa de la provincia de Tungurahua.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																	✓				
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																		✓			
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																		✓			
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																	✓				

	técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema																					
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo																	✓				
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																		✓			
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad																		✓			
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables																	✓				
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y reaplicación de la propuesta en uno o varios contextos																	✓				

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																	/				
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																		/			



Firma del Juez
Nombre del Juez

Nota: Se sugiere utilizar el **Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos** (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos).