

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA SOCIEDAD MINERA ALTO MOLINO SEÑOR DE
LOS MILAGROS, AREQUIPA - 2018**

Tesis presentada por los bachilleres:
CHOQUE ARAGON, RUDY ALBERTH
NINA-MONTERO NOVOA, CELINA ADELEY

Para obtener el título profesional de Psicólogos

AREQUIPA - PERÚ
2018

DEDICATORIA

A Dios porque nos da vida, salud, felicidad y es nuestra guía para lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres por ser los pilares más importantes en nuestras vidas y por demostrarnos siempre su amor, dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A nuestra asesora de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento para la realización de esta investigación.

A todos los participantes por su valiosa colaboración y apoyo.

A todas las personas que colaboraron directa e indirectamente.

PRESENTACIÓN

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RR.II. Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO DICTAMINADOR.

SEÑORES CATEDRÁTICOS MIEMBROS DEL JURADO DICTAMINADOR.

Tenemos el honor de dirigirnos a ustedes con el propósito de presentar, nuestra tesis titulada **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD MINERA ALTO MOLINO SEÑOR DE LOS MILAGROS, AREQUIPA - 2018”**, el mismo que tras su revisión y dictamen favorable, nos permitirá obtener el título profesional de Psicólogos.

Bachilleres:

RUDY ALBERTH CHOQUE ARAGON

CELINA ADELEY NINA-MONTERO NOVOA

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018. La muestra estuvo conformada por 88 trabajadores varones, pertenecientes al área de Mina, con edades comprendidas entre 18 a 60 años. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental, transversal. Para la recolección de la información utilizamos como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico con una validez y confiabilidad con valores del α de Cronbach en sus dimensiones mayores o iguales que 0,70, y La Evaluación de Desempeño Laboral con una validez y confiabilidad por juicio de expertos. El estadístico utilizado es la prueba paramétrica Pearson, para correlacionar las variables se utilizaron tablas de frecuencia, significación y correlación de las respuestas en porcentajes. Los resultados de la correlación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral tiene una significancia positiva ($r= .256$; $p= .016$) y sus dimensiones de comportamiento ($r= .237$; $p= .026$) y desempeño ($r= .268$; $p= .012$). Por lo que, se confirma la hipótesis, existe una relación directamente proporcional entre los resultados y niveles del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral.

Palabras claves: Bienestar Psicológico, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between psychological well-being and work performance in the Mining Company Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018. The sample consisted of 88 male workers, belonging to the Mina area, aged between 18 to 60 years. This research has a quantitative approach, is descriptive correlational type with a non-experimental, transversal design. For the collection of information we use as instruments the Psychological Well-Being Scale with a validity and reliability with values of Cronbach's α in its dimensions greater than or equal to 0.70, and the Evaluation of Labor Performance with a validity and reliability by judgment of experts. The statistical used is the Pearson parametric test, to correlate the variables we used tables of frequency, significance and correlation of the answers in percentages. The results of the correlation between Psychological Wellbeing and Labor Performance have a positive significance ($r = .256$, $p = .016$) and its behavioral dimensions ($r = .237$; $p = .026$) and performance ($r = .268$; $p = .012$). Therefore, the hypothesis is confirmed, there is a directly proportional relationship between the results and levels of Psychological Wellbeing and Labor Performance.

Keywords: Psychological Wellbeing, Work Performance.

ÍNDICE

CONTENIDO

<i>DEDICATORIA</i>	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	x
LISTA DE GRÁFICAS	xii
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I	1
PROBLEMA DE ESTUDIO	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2. OBJETIVOS	4
A. Objetivos Generales	4
B. Objetivos Específicos	4
3. HIPOTESIS	5
4. VARIABLES E INDICADORES	5
5. JUSTIFICACIÓN	5
6. ANTECEDENTES	7
7. LIMITACIONES DE ESTUDIO	13
8. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	14
A. Bienestar Psicológico	14
B. Desempeño Laboral	14
C. Productividad Laboral	14
CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
1. DESCRIPCIÓN DE LA SOCIEDAD MINERA ALTO MOLINO SEÑOR DE LOS MILAGROS	15
A. Ubicación	15

B.	Marco geológico.....	15
C.	Segmentación	16
D.	Trabajadores	17
E.	Descripción General de Estructura Orgánica	17
F.	Organigrama General.....	17
2.	BIENESTAR PSICOLÓGICO	19
A.	Definición de Bienestar Psicológico	19
B.	Modelos del Bienestar Psicológico	22
a)	Modelo Multidimensional.....	22
b)	La Teoría de la Autodeterminación.....	25
c)	Modelo de acercamiento a la meta.....	25
d)	Teoría del Flujo	26
C.	Indicadores de Bienestar Psicológico	26
a)	Bienestar Subjetivo	26
b)	Bienestar Material.....	27
c)	Bienestar Laboral.....	28
d)	Bienestar de la Relación con la Pareja	30
D.	Evaluación del bienestar psicológico	31
E.	Factores que determinan el bienestar psicológico.....	32
3.	DESEMPEÑO LABORAL	33
A.	Definiciones.....	33
B.	Evaluación del Desempeño Laboral	34
C.	Importancia de la evaluación del desempeño	35
D.	¿Qué se evalúa, en la evaluación de desempeño?	36
E.	Objetivos de la Evaluación del Desempeño	37
F.	Usos de la Evaluación del Desempeño	38
G.	Beneficios de la Evaluación del Desempeño.....	39
H.	Métodos Tradicionales de Evaluación del Desempeño	42
a)	Método de Escala Gráfica.....	42
b)	Método de Elección Forzada	44
c)	Método de investigación de campo	45
d)	Método de registro de incidentes críticos	46
e)	Método comparación por pares	46

f) Método de frases descriptivas	47
I. Métodos Modernos de Evaluación del Desempeño	47
a) Evaluación Participativa por Objetivos	47
b) Evaluación de Desempeño Laboral de 90°.....	49
c) Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.....	49
d) Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.....	49
e) Evaluación de Desempeño Laboral 360°.....	50
J. Errores más habituales en la Evaluación del Desempeño	51
K. Proceso de Evaluación del Desempeño.....	53
L. Desempeño y Productividad.....	54
M. Relación entre Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral.....	55
CAPITULO III.....	56
METODOLOGÍA	56
1. Tipo / Diseño / Método de investigación.....	56
2. Población y Muestra	57
3. Instrumentos y Técnicas	58
A. Escala de bienestar psicológico (EBP)	58
B. Evaluación de Desempeño Laboral por Comportamiento	61
4. Procedimiento	63
CAPITULO IV	65
RESULTADOS	65
FRECUENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DEL BIENESTAR PSICOLOGICO.....	66
FRECUENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	87
CORRELACION ENTRE BIENESTAR PSICOLOGICO Y DESEMPEÑO LABORAL	96
CAPITULO V.....	98
DISCUSIÓN	98
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Bienestar Psicológico.....	66
Tabla 2 Dimensión Auto aceptación del Bienestar Psicológico	67
Tabla 3 Dimensión Relaciones Positivas del Bienestar Psicológico	68
Tabla 4 Dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico	69
Tabla 5 Dimensión Dominio del Entorno del Bienestar Psicológico	70
Tabla 6 Dimensión Propósito en la Vida del Bienestar Psicológico	71
Tabla 7 Dimensión Crecimiento Personal del Bienestar Psicológico.....	72
Tabla 8 Dimensión Auto aceptación y edad	73
Tabla 9 Dimensión Relaciones Positivas y edad	74
Tabla 10 Dimensión Autonomía y edad	75
Tabla 11 Dimensión Dominio del Entorno y edad	76
Tabla 12 Dimensión Propósito en la Vida según edad	77
Tabla 13 Dimensión Crecimiento Personal según edad	78
Tabla 14 Bienestar Psicológico y edad	79
Tabla 15 Dimensión Auto aceptación y estado civil	80
Tabla 16 Dimensión Relaciones Positivas según estado civil	81
Tabla 17 Dimensión Autonomía según estado civil	82
Tabla 18 Dimensión Dominio del Entorno según estado civil	83
Tabla 19 Dimensión Propósito en la Vida según estado civil	84

Tabla 20 Dimensión Crecimiento Personal según estado civil.....	85
Tabla 21 Bienestar Psicológico según estado civil	86
Tabla 22 Desempeño Laboral Total.....	87
Tabla 23 Nivel de Comportamiento.....	88
Tabla 24 Nivel de Desempeño	89
Tabla 25 Nivel de Comportamiento y edad	90
Tabla 26 Nivel de Desempeño y edad	91
Tabla 27 Desempeño Laboral Total y edad	92
Tabla 28 Nivel de Comportamiento según estado civil	93
Tabla 29 Nivel de Desempeño y estado civil.....	94
Tabla 30 Desempeño Laboral Total y estado civil	95
Tabla 31 Correlación entre el Bienestar Psicológico y el Desempeño total laboral	96
Tabla 32 Correlaciones Bienestar Psicológico y Desempeño.....	97

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Bienestar Psicológico	66
Gráfica 2 Auto aceptación	67
Gráfica 3 Dimensión Relaciones Positivas del Bienestar Psicológico	68
Gráfica 4 Dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico	69
Gráfica 5 Dimensión Dominio del Entorno del Bienestar Psicológico	70
Gráfica 6 Dimensión Propósito en la Vida del Bienestar Psicológico.....	71
Gráfica 7 Dimensión Crecimiento Personal del Bienestar Psicológico.....	72
Gráfica 8 Desempeño Laboral Total.....	87
Gráfica 9 Nivel de Comportamiento.....	88
Gráfica 10 Nivel de Desempeño	89

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones necesitan de trabajadores que se adapten con rapidez y eficacia a las demandas del mercado; asimismo, los trabajadores esperan que las organizaciones a las cuales pertenecen, no solo busquen el crecimiento económico, sino que también les brinden condiciones adecuadas de trabajo, que les permitan mantener su salud física y psicológica; por ello, destacamos la importancia del bienestar psicológico como factor determinante en el desempeño laboral del trabajador, lo cual conlleva a que la organización logre alcanzar sus objetivos y así cumplir con su misión y plan estratégico.

En tal sentido, son los trabajadores quienes determinan el éxito o fracaso de una organización. Es por eso, que decimos que “trabajador y empresa” se encuentran en constante interacción; ambos esperan una retribución recíproca; mientras que la organización espera que el desempeño y la productividad sean óptimos; los trabajadores esperan que su empleador, también se preocupe por brindar óptimas condiciones que promuevan un adecuado nivel de bienestar psicológico.

Las exigencias laborales están presentes en todos los sectores empresariales, tal es el caso del sector minero, en el caso de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, es un reto alinearse a las exigencias de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y un sistema de gestión de recursos humanos, en el que busca implementar programas dirigidos hacia el bienestar de los trabajadores y que el retorno de esa inversión, se vea reflejado en sus indicadores de producción y en el éxito de generar mayor rentabilidad;

en ese sentido, se concentra el esfuerzo de generar beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

Por ello, como base para la implementación de programas de bienestar de los trabajadores, se debe analizar las dimensiones del bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral.

Los estudios en torno al bienestar psicológico se inscriben en la vertiente eudaimónica de la felicidad, la cual alude a la actualización del potencial de la persona. De esta manera, el bienestar psicológico está estrechamente ligado a la autorrealización, que tiene que ver con desarrollar actividades orientadas a un propósito mayor y coherente con uno mismo (Hauser, Springer y Pudrovska, 2005; Ryff y Singer, 2008; Springer, Pudrovska y Hauser, 2011).

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los resultados de la organización y de la gestión de recursos humanos, además, genera un puente de comprensión y diálogo, entre el responsable y sus colaboradores, sobre la forma de satisfacer las expectativas y como mejorar los resultados (Alles, 2005).

De ahí que, la creciente complejidad competitiva en la dinámica organizacional, hacen que existan cambios y revisiones constantes en los procesos para establecer principios, métodos y procedimientos; a fin de lograr un mayor desempeño en la organización.

Por eso, el presente estudio pretende determinar la relación entre las variables de bienestar psicológico y desempeño laboral de trabajadores en una organización del sector minero. Ya que desde el punto de vista psicológico, la alteración del bienestar psicológico,

puede generar conflictos internos que se asocian con ansiedad, depresión y estrés en distintos niveles y por períodos inversamente proporcionales a la capacidad de afronte del individuo. Estos estados pueden asociarse con cambios en la conducta como irritabilidad, intolerancia, baja autoestima, adquisición de hábitos nocivos como el consumo de alcohol o cigarrillos, etc. (Medina, 2016)

La investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos: en el primero, se desarrolla el problema de investigación, tomando en cuenta la descripción de la realidad problemática y la definición del problema de la investigación, señalando la importancia del tema a investigar del problema general; también, en este capítulo se indica los objetivos generales y específicos, la hipótesis de investigación, la justificación donde se encuentra una descripción general del problema que se investiga y la forma de cómo se aborda, los antecedentes de investigación, donde se hace una revisión de la sustentación teórica de nuestro problema de investigación u objeto de estudio. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico que contextualiza la investigación.

El tercer capítulo explica la metodología que incluye el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas y los instrumentos de investigación, además de las variables y los procedimientos realizados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos en la presente investigación.

En el quinto capítulo se expone la discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalmente se señalan las referencias bibliográficas y anexos respectivos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE ESTUDIO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad tenemos diversos avances en ciencia y tecnología que permiten que los procesos productivos de las empresas sean más efectivos y tengan impactos positivos en la producción y rentabilidad; por lo cual, se requiere de personas competentes para la gestión y operación del negocio, a fin de cumplir con el plan estratégico de la organización. De ahí que, surge la necesidad de consolidar una relación entre empresa y trabajador, que va más allá del pago de una remuneración y los beneficios sociales acorde a ley; nos referimos a rescatar el valor del recurso humano, porque es importante tener trabajadores motivados, que trabajen con seguridad y que estén sanos, tanto física como psicológicamente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Además, define a la salud mental como un estado de bienestar, en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de

la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

De ahí que al tratar sobre aspectos de la persona, ya sea en el ámbito laboral, no podemos dejar de lado la salud mental y el trato que corresponde en cuanto a bienestar psicológico, para mantener su equilibrio o potenciar su desarrollo.

En el plano laboral, específicamente, en nuestro país, la minería es un sector en crecimiento y pleno desarrollo; según el Instituto Peruano de Economía (2015), la minería representa más del 50% de las divisas, el 20% de la recaudación fiscal, el 11% del Producto Bruto Interno (PBI), la mayor parte de la inversión extranjera, entre otros destacados factores macroeconómicos; por lo que, tiene una importante presencia en nuestro país; aunque, al considerar la generación de empleo, el sector de minería y actividades extractivas, son superados por las industrias de manufactura, servicio, comercio y construcción; en general, estos datos, nos permiten rescatar la importancia de realizar una investigación en una empresa minera, para contribuir en la gestión del recurso humano, desde el punto de vista de la psicología organizacional.

Los trabajadores de la actividad minera en tajo abierto o subterránea, en su mayoría, laboran en lugares alejados de la ciudad, bajo un sistema atípico de trabajo y normas de la empresa que regulan los aspectos laborales, seguridad y salud; así como, la convivencia en la unidad minera; a la vez, en su actividad laboral, se expone a diferentes condiciones de riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial; además, implica estar lejos de la familia, amistades y del confort de los servicios que se tiene en la ciudad.

Considerando que, el trabajo es un componente esencial de la vida humana y las condiciones de este influyen en el estado de salud del sujeto. Infortunadamente, esta es un área que se ve afectada por el desconocimiento de las actividades estresantes a los que se

enfrentan los individuos y la falta de vigilancia de las condiciones de salud, lo que dificulta la construcción de un puente entre el sujeto, su trabajo y el bienestar psicológico (Guerrero y Puerto, 2006).

Por lo cual, ante las exigencias laborales de la operación minera, de contar con personal competente que sepa responder ante las exigencias y condiciones de trabajo, surge la necesidad de evaluar el desempeño laboral del trabajador, a fin de determinar la utilidad de su contribución para la operación minera; asimismo, desde un punto de vista hacia el trabajador, se requiere conocer aspectos de su realización personal, emocional y social; para lo cual, en ese sentido, podemos optar por analizar el bienestar psicológico.

Tratar sobre el desempeño laboral, es referirnos a todos los esfuerzos que realizan los trabajadores por mantener la operación de la empresa y generar su rentabilidad; por lo que, tienen presión en reducir costos y maximizar los tiempos; en ese sentido, no podemos reducir a operacionalizar al trabajador, se debe comprender que la esfera laboral se integra de factores como el bienestar psicológico y la satisfacción personal, que inciden en los niveles de desempeño laboral por lo tanto en la producción; de ahí que los niveles de bienestar de los sujetos, afectarán o mejorarán los niveles de desempeño y productividad.

Por ello, las organizaciones deben contemplar planes de prevención que se ajusten a las exigencias contemporáneas que se le imponen a los trabajadores, como respuesta a las demandas de producción, a fin de generar entornos saludables, orientados a mantener y promover el bienestar psicológico y el desempeño laboral que beneficien la productividad de la empresa.

En el caso de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, en su proceso de implementar un sistema de gestión de recursos humanos, es un reto implementar programas para el bienestar de sus trabajadores, por lo que determinamos evaluar el bienestar

psicológico; asimismo, debido a la necesidad de contar con herramientas para evaluar la eficacia del personal en la operación y mejorar sus indicadores de producción, se requiere contar con el personal idóneo que mantenga su esfuerzo y empeño en la labor, por lo que, recurrimos a la evaluación de desempeño laboral.

Por consiguiente es necesario plantearse la siguiente pregunta de investigación.

¿El bienestar psicológico se relaciona con el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018?

2. OBJETIVOS

A. Objetivos Generales

Determinar la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018.

B. Objetivos Específicos

- a)** Identificar el bienestar psicológico en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa.
- b)** Conocer los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa; según edad y estado civil.
- c)** Identificar el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa.
- d)** Conocer los niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa; según edad y estado civil.

- e) Correlacionar el bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa.

3. HIPOTESIS

H1: Existe relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018.

H0: No existe relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018.

4. VARIABLES E INDICADORES

Variable	Tipo de Variable	Instrumento	Indicador	Nivel
Bienestar Psicológico	Ordinal	Escala Bienestar Psicológico	-Auto aceptación -Relaciones Positivas -Autonomía -Dominio del Entorno -Propósito en la vida -Crecimiento personal	Alta Media Baja
Desempeño Laboral	Ordinal	Cuestionario Desempeño de Laboral	-Comportamiento Adaptabilidad Proactividad Comunicación Trabajo en Equipo Orientación a Resultados -Desempeño	Excelente Por encima de lo esperado Dentro de lo esperado Por debajo de lo esperado Muy por debajo de lo esperado

5. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación, se ajusta a los siguientes criterios, que justifican su realización, según Hernández, Fernández y Batista (2014).

Conveniencia: Porque esta investigación servirá para determinar la forma en que el bienestar psicológico determina el desempeño laboral, evidenciando la incidencia entre variables, para mejorar el desempeño laboral de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa.

Relevancia social: Porque esta investigación servirá tanto para la organización, como para los trabajadores; debido que, al comprobar la hipótesis, ambas partes se beneficiarán; en primer lugar los trabajadores, porque se mantendrá condiciones que favorezcan un nivel óptimo de bienestar psicológico, y en segundo lugar la empresa, que tendrá trabajadores con altos niveles de desempeño, lo cual, influye en la mejora de los indicadores de producción.

Implicancia Práctica: Debido a que la practicidad de la investigación recae en los resultados del estudio, con lo cual, se podrá realizar un estudio detallado para proponer cambios de mejora en el bienestar psicológico y lograr un alto nivel de desempeño laboral, considerando obtener mayor productividad y rentabilidad en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa.

Valor Teórico: La investigación apoya la teoría sobre el bienestar psicológico y desempeño laboral, lo cual busca encontrar explicación a situaciones internas, para contrastar diferentes conceptos de la administración en una realidad, como una empresa dedicada a la actividad minera; que es un sector con mayor crecimiento económico de la región y competencia a nivel nacional.

Utilidad Metodológica: Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará técnicas de recolección de datos como el análisis documental y aplicación de evaluaciones, en relación a las dos variables, las cuales permitirán verificar la veracidad del tema de investigación.

6. ANTECEDENTES

Montenegro (2007) expresa que el desempeño es un conjunto de acciones concretas, se ejerce en distintos campos o niveles, esto quiere decir que para poder hablar de desempeño es preciso tener claramente identificadas las acciones que serán ejecutadas dentro de un ámbito determinado. Luego de identificar esas acciones, es necesario realizar la evaluación de este desempeño para así determinar el grado eficiencia en la ejecución de las acciones identificadas.

Hay que tener en cuenta que una evaluación de desempeño debe realizarse en relación al perfil del puesto, además, características determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí que, es importante definir los estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Sánchez (2011) en una investigación denominada “Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera de la Ciudad de San Lorenzo - Argentina” donde obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, ”dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; bajo bienestar psicológico en “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “ autonomía” para tomar decisiones independientes. Además, encontró los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés y una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

Fuentes (2012), llevó a cabo una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango - Guatemala, que tuvo como título “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad” dicho estudio fue realizado en la delegación de Recursos Humanos del

Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango, donde se obtuvo como resultado satisfacción laboral alto y esto se debe al reconocimiento por su trabajo, buenas relaciones interpersonales, condiciones del trabajo favorables y políticas de la empresa acordes a cada trabajador; con relación a la productividad laboral se obtuvo alto, lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Llegó a la conclusión que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

Sum (2015), realizó una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango - Guatemala, titulada "Motivación y Desempeño Laboral", dicho estudio fue realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango; obteniendo como conclusión que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Salas (2010) en la tesis “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7” presentada a la Universidad de San Marcos de Lima, concluyó que existe una correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de Quemado Laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL N° 7, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar tienden a presentar un nivel de Síndrome de Burnout más alto, mientras que los docentes que tuvieron un alto nivel de bienestar laboral, presentan un bajo nivel de Síndrome de Bournot.

Además, teniendo como referencia la investigación realizada de Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico (Huarca y Ruiz, 2016), aplicada en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero, destacando que éstos trabajadores poseen un nivel de bienestar psicológico alto y medio, destacando en ellos la sensación de autonomía, control y aceptación de múltiples aspectos de sí mismos. En cuanto a la relación entre las

variables, encontraron que existe una asociación positiva entre la Satisfacción Laboral y el Bienestar psicológico.

Barrueto y Seclen (2011) en su investigación tuvieron la finalidad de determinar la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del hotel “Paraíso” de la ciudad de Chiclayo. En el estudio participaron la totalidad de trabajadores del hotel en mención, conformada por 49 sujetos, entre hombres y mujeres. Encontraron que existe correlación directa débil ($r = 0.321$) entre ambas variables.

Sarmiento (2014) en una investigación titulada “Bienestar psicológico y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Retail Miraflores, Lima 2014”; utilizando una muestra de 130 trabajadores de la empresa Retail Miraflores, establecida mediante un muestreo probabilístico. Los resultados permitieron concluir que no existe relación significativa ($p=0,184$ y $r=-0,117$) entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Retail Miraflores. Además, no existe relaciones significativas ($p>0.05$) entre las dimensiones aceptación/control, vínculos sociales, autonomía y proyecto con el desempeño laboral de los trabajadores.

Herrera (2013) en un trabajo investigación “Bienestar Psicológico en el personal profesional de Enfermería de los servicios de Cirugía, Medicina y Cirugía especialidades del Hospital III Goyeneche. Arequipa” encontró un predomina de nivel medio y alto en Bienestar Psicológico, lo que favorece su desempeño laboral; sin embargo, aunque en un porcentaje minoritario el nivel es bajo cual es preocupante por el riesgo de salud mental. Según las dimensiones: “aceptación y control” la gran mayoría tienen amigos de confianza, se lleva bien en el entorno y acepta sus equivocaciones y las corrige; “autonomía”, las enfermeras mayoritariamente tiene un proyecto de vida, se aceptan como son y se sienten conformes con su cuerpo; “vínculos” presenta problemas en lo que se refiere a la relación con

los demás ya que no cae generalmente bien a la gente o no cuenta con personal que le ayuden si lo necesita; “proyectos” la totalidad o la gran mayoría es responsable de lo que dice y hace ,saben lo que quiere en su futuro y capaz de pensar en cómo cambiar.

Chávez (2015) en su tesis “Calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo” La muestra estuvo constituida por 134 personas de ambos sexos, con edades comprendidas entre 25 y 60 años, concluyendo que existe correlación altamente significativa, positiva y de grado medio entre calidad de vida (hogar, bienestar económico; amigo, vecindario, comunidad; vida familiar, familia extensa; educación, ocio; religión y salud) y bienestar psicológico (subjetivo, material, laboral y relación de pareja) en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo.

Díaz (2015) en una investigación titulada “Programa de bienestar psicológico para mejorar las habilidades afectivas en estudiantes de secundaria, Lima 2015” en un estudio aplicado de diseño cuasi experimental longitudinal, trabajó con una población finita y una muestra de sesenta estudiantes de educación secundaria identificados con dificultades de afectividad por el área de tutoría. Concluyó que la aplicación del Programa Bienestar Psicológico mejora las habilidades afectivas de los estudiantes del 5to de secundaria de la IEP Latinoamericano, 2015, con una significatividad estadística de 0,000 y el valor de Z=-5,051.

Reynaga (2015), realizó una investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, donde encontró que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal.

Ramos (2015), efectuó un estudio de pregrado “Influencia de la Satisfacción laboral en la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad de Ituata, 2015” encontró que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es alto, donde los factores vinculados son:

tiempo de servicios, condición laboral y puesto laboral. Así mismo, el nivel de productividad es alto, lo que significa que el nivel de productividad depende del entorno de trabajo, logística e infraestructura. Finalmente, según el coeficiente de contingencia para la prueba, se deduce que el 60.2% de las variaciones del nivel de productividad dependen del nivel de satisfacción.

Amasifuen (2016) en su tesis denominada “Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo”. Donde la muestra estuvo conformada por 301 colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, de ambos géneros cuyas edades oscilaban entre 20 a 63 años, contratados y nombrados durante el periodo 2016. Encontró que existe correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral y sus áreas bienestar psicológico subjetivo, bienestar material y bienestar laboral. Mientras tanto, que el área Relaciones con la Pareja no se correlaciona con el involucramiento laboral.

Valderrama (2016) en un estudio llamado “el Clima Laboral y su influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Anypsa Corporation Trapiche – Carabayllo” donde encontró que si existe influencia del clima laboral en la Productividad.

Castañeda, E. y Julca, L. (2016), en su tesis “Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la Distribuidora Casther y asociados S.A.C. para el año 2016”, halló en sus resultados que existe influencia entre la motivación laboral y la productividad.

Ortega y Quispe (2016), en un estudio realizado en nuestra ciudad de Arequipa, denominado “Estrés Laboral, Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en personal de

Salud de la Microred Ampliación Paucarpata” encontraron que la mayoría de trabajadores obtuvieron estrés alto, insatisfacción laboral y nivel bajo en bienestar psicológico.

Apestegui (2017), en su investigación denominada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Station Vegas E.I.R.L, Distrito de Puente Piedra”, donde encontró a mayor satisfacción laboral (condiciones de confort, beneficios laborales y relaciones interpersonales), genera una repercusión positiva en las personas logrando una mejor productividad (eficacia y eficiencia) para la organización.

Callata y Gonzales (2017) examinaron la relación entre las Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en Trabajadores del Municipio de la Joya de Arequipa, donde encontraron que mientras a mayor grado de motivación (Intrínseca, regulación introyectada, desmotivación, regulación externa) mayor será el nivel de productividad, tanto a nivel personal como a nivel organizacional.

Camas (2017) realizó una investigación “La Capacitación y su Influencia en la Productividad Laboral de los Trabajadores del Área de Seguridad en CORPAC S.A., Callao” encontró que la capacitación (transmisión de información, desarrollo de habilidades y actitudes) favorece la productividad laboral (eficacia y rendimiento).

Pacheco (2017) en su investigación denominada “Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote” concluyó una inteligencia emocional inadecuada ocasiona inestabilidad psicológica lo cual repercutirá directamente en el rendimiento del colaborador por medio de comportamientos, conductas inapropiadas y estilos de vida negativa. Asimismo, estos resultados no están siendo desarrollados en la unidad y menos en su vida cotidiana.

Pérez (2017) en un trabajo de investigación titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017” donde evaluó a 105 docentes entre 35 a 55 años de edad. Encontrando una vinculación muy significativa entre bienestar psicológico con el componente afectivo (0,296), y de continuidad (0,277); sin embargo el componente normativo no presenta una correlación significativa. Por otro lado, se obtuvo que las variables de sexo, edad y tiempo de servicio no presenten valores significativos que expresen una correlación con el bienestar psicológico.

7. LIMITACIONES DE ESTUDIO

- La escasez de textos bibliográficos actualizados en nuestro medio.
- Nivel cultural de los participantes.
- Falta de disponibilidad de tiempo de los jefes y trabajadores para realizar las evaluaciones.
- El instrumento de Evaluación de Desempeño Laboral, es una propuesta que considerando las necesidades específicas de evaluación en la organización investigada, elaborado por un equipo multidisciplinario y asesores externos, su validez solo ha sido sometida a juicio de expertos; por lo que, para otras investigaciones, debe considerarse solo como un referente; así como, optar por métodos adicionales para verificar la validez del instrumento.
- En esta investigación se analizaron dos variables intermitentes que son edad y estado civil; no se han considerado otras características internas de la muestra evaluada o factores externos de tipo social, económico u otros, que podrían influir en la relación de las variables independientes bienestar psicológico y desempeño laboral.

- Los resultados de esta investigación, no se puede generalizar a otra población, debido a que se usó un muestreo no probabilístico; sin embargo, sirve como referencia a otras investigaciones y propiamente para los planes de acción por desarrollar en la organización evaluada.

8. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A. Bienestar Psicológico

Es un constructo multidimensional cuyos ejes y dimensiones abarcan formas tanto individuales como sociales respecto al sujeto, manera de estar en el mundo, la valoración que hace y significado que otorga a su realidad (Romero, Brustad y García, 2007).

B. Desempeño Laboral

Chiavenato (2002), expone que el desempeño es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por la cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

C. Productividad Laboral

Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en la productividad implica que se puede producir más con lo mismo (Galindo y Ríos, 2015).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. DESCRIPCIÓN DE LA SOCIEDAD MINERA ALTO MOLINO SEÑOR DE LOS MILAGROS

A. Ubicación

Está ubicado en la margen derecha del río Chorunga, entre 200 y 1000 m.s.n.m., en el distrito de Río Grande, provincia de Condesuyos, departamento de Arequipa, en las coordenadas UTM 8.441.000 N y 709.000 E. Para llegar a la mina desde Ocoña, se recorre 57 km por una trocha carrozable hasta Cuno-cuno e Iquipí, desde ahí, por trocha carrozable de 35 km, hasta el Centro Minero de San Juan de Chorunga donde se encuentran un grupo de concesiones mineras destacando una de ellas, cuyo nombre es Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros.

B. Marco geológico

El sistema de vetas se emplaza en granodioritas de la unidad Incahuasi, que ha sido instruida por numerosos cuerpos y diques subvolcánicos de rocas que gradan de básicas a

intermedias. La alteración en el contacto es débil y en profundidad aparecen alteración hidrotermal o serícita, calcita y óxidos de fierro. En el distrito se observan tres sistemas de fracturamiento que conforman las vetas principales desarrolladas al Noroeste - Sureste (NO-SE), Noreste - Suroeste (NE-SO) y Este - Oeste (E-O). Las fracturas están llenas con cuarzo blanco a gris rojizo, con presencia de pirita, pirrotita, chalcopirita, calcita y limonita. El oro libre se encuentra intersticial con pirita y cuarzo. Numerosos diques de microdioritas, dacitas y andesitas están asociados a la mineralización. Otra serie de diques pórfido andesíticos afloran en la región, tales como, del prospecto Erika, que forma un depósito de cobre y molibdeno, existente en el batolito del sur del país, y es necesario considerarla como un área prospectable.

C. Segmentación

a) Producción: forma parte de una sociedad que se dedica a la minería subterránea, dedicada a la extracción de mineral de oro, para la compañía minera Century Mining Perú S.A.C., con yacimientos de oro y plata ubicados al norte de la ciudad de Arequipa, haciendo una distancia horizontal aproximadamente 171 km de los accionistas a Century Mining Finance Corporation y Century Mining Peru S.A.C, emplazadas dentro de un área de 13 mil hectáreas. Políticamente, se sitúa dentro de distrito de Rio Grande, provincia de Condesuyos, en el flanco del valle de Chorunga, hacia el lado oeste del campamento minero, se encuentra a una altitud promedio que oscila dentro de los 740 a 780 m.s.n.m.

b) Transporte: la sociedad minera cuenta con la contrata de “Transporte Expres Rápido Secocha”, que brinda el servicio de transporte del mineral extraído de la zona de producción hacia el centro poblado de Secocha donde se encuentra la planta de almacenamiento.

c) Procesamiento: actualmente la Sociedad Minera Señor de los Milagros procesa el mineral extraído en la planta de mineral de Titán S.A.C.

D. Trabajadores

Actualmente, la empresa minera cuenta con 180 trabajadores entre técnicos obreros y personal de supervisión del área de producción de la minera que tienen un régimen de contrato directo con beneficios laborales, en el área administrativa cuenta con asistentes y personal de apoyo (practicantes).

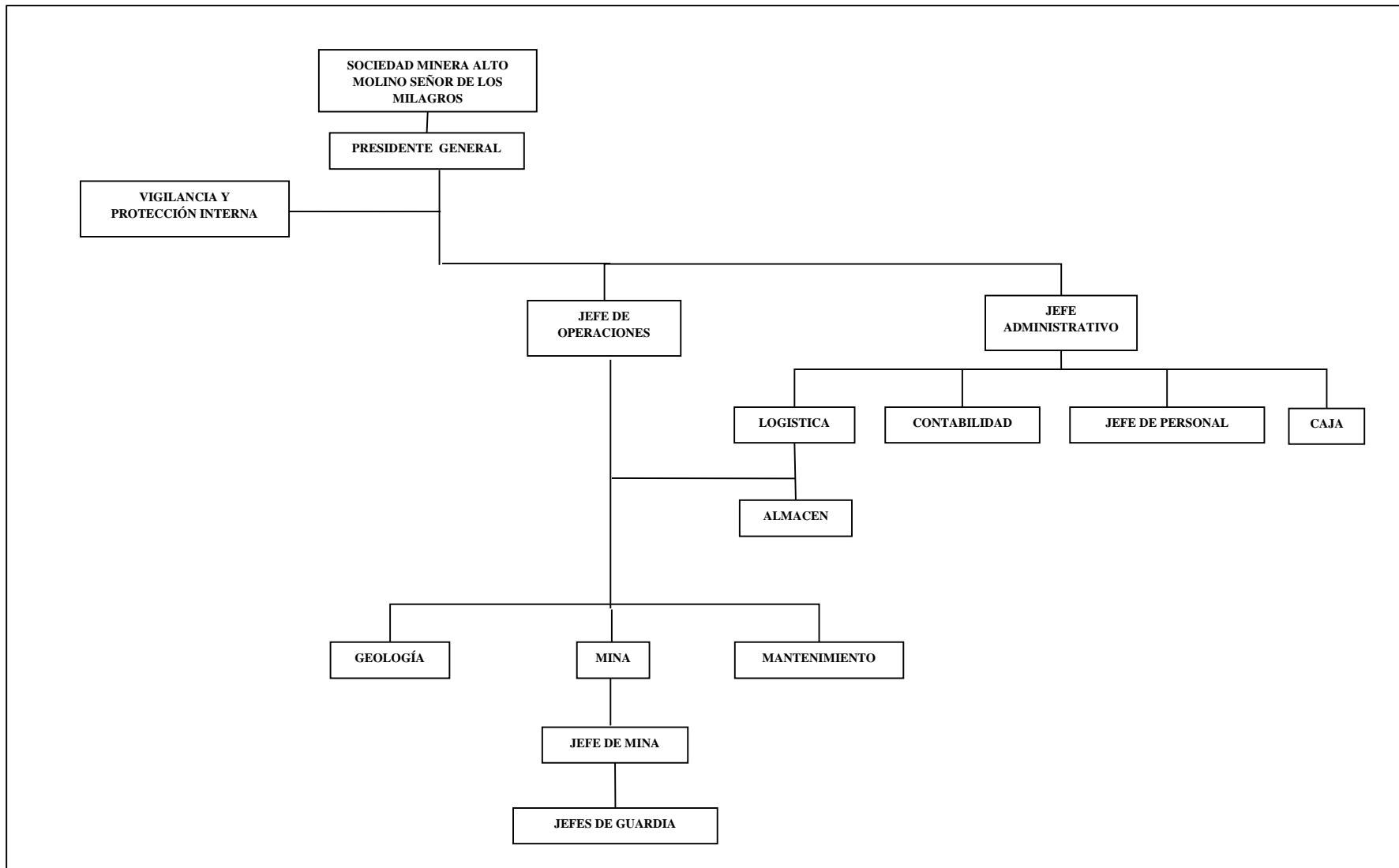
E. Descripción General de Estructura Orgánica

De acuerdo con su Estatuto corresponde a la Empresa desarrollar las siguientes funciones generales.

- Dedicarse a la exploración, explotación de mineral de oro y sus respectivas sustancias, ya sean en los yacimientos ubicados en las labores mineras o en otras labores mineras que obtengan mediante nuevas concesiones mineras o contratos mineros o acuerdos.
- Presentación de servicios generales y especiales.

F. Organigrama General

A continuación, en la siguiente página, presentaremos un organigrama general de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros - Arequipa.



Organigrama: Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros - Arequipa

2. BIENESTAR PSICOLÓGICO

A. Definición de Bienestar Psicológico

El concepto del bienestar psicológico tuvo sus primeros antecedentes de definición en los Estados Unidos, y se fue precisando a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida. Preguntas tales como ¿por qué algunas personas se sienten más satisfechas con sus vidas que otras? y ¿cuáles serían los factores relacionados con el bienestar psicológico y la satisfacción? son las que dieron origen a muchos de los estudios sobre esta temática. Inicialmente, se asociaba el sentirse bien con la apariencia física, la inteligencia o el dinero (calidad de vida), pero actualmente, como resultado de diversas investigaciones en el tema, se sabe que el bienestar psicológico no sólo se relaciona con éstas variables sino también con la subjetividad personal (Diener, Suh y Oishi 1997).

Por otra parte, dentro de la comunidad científica hubo una serie de inconvenientes para llegar a un consenso sobre su definición. Las definiciones del bienestar en la literatura sobre el tema no resultan del todo explícitas y en general están relacionadas con los instrumentos utilizados para su medición. Se las podría caracterizar a partir de tres elementos: su carácter subjetivo, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; su dimensión global, porque incluye la valoración del sujeto en todas las áreas de su vida y la apreciación positiva, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos (Diener, 1994). Para Veenhoven (1991), este término puede definirse como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables. La evaluación que realiza el sujeto depende de tres componentes, a saber: a) los estados emocionales (positivos-negativos), b) el componente cognitivo (procesamiento de información que las personas realizan acerca de cómo les fue o les está yendo en su vida); y c) las relaciones vinculares entre ambos

componentes. En este sentido, la literatura sobre el tema permite apreciar al bienestar psicológico como un constructo triárquico (Casullo, 2002).

Al respecto, Diener (1994) indica que es posible reconocer componentes estables y cambiantes en dicho constructo. Las emociones son los componentes cambiantes, ya que pueden hacer oscilar al sujeto en la apreciación y evaluación global de su situación inmediata, pero se trata de una apreciación relativamente estable. Por el contrario, el componente cognitivo es más invariable, se mantiene más en el tiempo y es el resultado del balance que hace el sujeto en función de la información que posee sobre sus propios logros y frustraciones.

El Bienestar Psicológico es definido por Diener (1984) en base a tres características: subjetividad, presencia de indicadores positivos y no ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida. El bienestar elevado depende del juicio positivo de la vida el cual perdura a lo largo del tiempo, y el bajo bienestar dependerá de la incongruencia entre expectativas y logros. En este sentido Shevlin y Bunting (1994), definen al bienestar subjetivo como una consideración o evaluación global de la vida que considera aspectos afectivos como cognitivos.

El Bienestar Psicológico se muestra como un concepto multidimensional, identificado por seis aspectos: apreciación positiva de sí mismo(auto aceptación), capacidad para controlar en forma efectiva el medio y la propia vida (dominio), capacidad para manejar con eficiencia los vínculos personales (afectos positivos); la creencia que la vida tiene un propósito y un significado(desarrollo personal); sentimientos positivos hacia el crecimiento y madurez(autonomía); sentimiento de autodeterminación (Ryff y Keyes, 1995).

Según García-Viniegras y González (2000) el término Bienestar Psicológico ha sido utilizado como sinónimo de bienestar subjetivo, el cual trasciende la reacción emocional

inmediata, como el estado de ánimo, es una experiencia humana vinculada con el presente, pero también con proyección al futuro, pues se produce justamente con el logro de bienes. En este sentido el bienestar surge del balance entre expectativas (proyección de futuro) y logros (valoración del presente), en las áreas de mayor interés para el ser humano como la familia, la salud, las condiciones materiales de la vida, las relaciones interpersonales las relaciones afectivas y sexuales con la pareja. Así mismo este constructo expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, se define por su naturaleza subjetiva vivencial y se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

Se consideró que el Bienestar Psicológico es un constructo con marco teórico poco claro relacionándolo con el grado que un individuo juzga su vida “como un todo” en términos favorables y satisfactorios (Veenhoven, 1991).

Asimismo, Casullo (2002), define el bienestar como una valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de la vida, en la que predominan estado de ánimo positivo. La autora sostiene que la satisfacción se compone de tres aspectos: los estados emocionales, componente cognitivo (creencias pensamientos) y las relaciones entre ambos componentes. Considera al Bienestar Psicológico como el componente cognitivo de la satisfacción, más allá de la reacción inmediata y es el resultado del procesamiento de informaciones que cada persona hace acerca de cómo les fue antes o ahora, a lo largo de su vida.

Sintetizando, el Bienestar Psicológico es un constructo que manifiesta los sentimientos y cogniciones positivas del ser humano, acerca de sí mismo, construidos por la percepción subjetiva que cada individuo tiene de su propia vida, la cual ha evaluado integralmente, incluyendo aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. El Bienestar

Psicológico tiene variantes temporales por las experiencias vinculadas a la esfera emocional, y de carácter estable a través del tiempo, determinándose por la elaboración cognitiva y la valoración que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida.

B. Modelos del Bienestar Psicológico

Respecto a los modelos de bienestar psicológico, Cuadra y Florenzano (2013) señalan que este no cuenta con una teoría explicativa, sino que existen varias teorías que enfatizan diferentes aspectos. Entre tales teorías y sus representantes, se mencionan las siguientes:

a) Modelo Multidimensional

El Modelo Multidimensional, es basado en la literatura sobre desarrollo humano y que en esta investigación se toma en cuenta; este modelo está relacionado a cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos que se van encontrando en sus vidas, ideando modos de manejarlos, aprendiendo de ellos y profundizando su sensación de sentido de la vida. Es la psicóloga Carol Ryff, profesora en la Pennsylvania State University y directora del Institute of Aging, quien desarrolló un modelo de bienestar psicológico formado por seis dimensiones, así como una escala para medirlo:

- **Autoaceptación:** Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con una alta autoaceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos, y se sienten bien respecto a su pasado.

Las personas con baja autoaceptación se sienten insatisfechas contigo mismas y decepcionadas con su pasado, tienen problemas con ciertas características que poseen y desearían ser diferentes a lo que son.

- **Relaciones positivas:** Consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. De hecho, la pérdida de apoyo social y la soledad o aislamiento social aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad y reducen la esperanza de vida.

Las personas que puntúan alto en esta dimensión tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás y entienden el dar y recibir que implican las relaciones. Las personas que puntúan bajo tienen pocas relaciones cercanas, les resulta difícil ser cálidos, abiertos o preocuparse por los demás, están aislados o frustrados en sus relaciones y no están dispuestos a tener compromisos o vínculos importantes con los demás.

- **Propósito en la vida:** Es decir, que tu vida tenga un sentido y un propósito. Las personas necesitan marcarse metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido.

Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de que la vida no tiene sentido, de que no van a ninguna parte, tienen pocas metas y no tienen creencias que aporten sentido a sus vidas.

- **Crecimiento personal:** Consiste en sacar el mayor partido a tus talentos y habilidades, utilizando todas tus capacidades, desarrollar tus potencialidades y seguir creciendo como persona.

Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades, consideran que han ido mejorando con el tiempo y van cambiando de modos que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de estar atascados, no tienen una sensación de estar mejorando con el tiempo, se sienten aburridos, desmotivados y con poco interés en la vida, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes, habilidades, creencias o comportamientos.

- **Autonomía:** Consiste en tener la sensación de que puedes elegir por ti mismo, tomar tus propias decisiones para ti y para tu vida, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener tu independencia personal y tus convicciones.

Las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior (en vez de ser dirigidos por otros), son más independientes y se evalúan a sí mismas en función de estándares personales. Las personas con baja autonomía están preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos.

- **Dominio del entorno:** Hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades de tu ambiente para satisfacer tus necesidades y capacidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea, hacen un uso efectivo de las oportunidades que les ofrece su entorno y son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales y valores.

Las personas con bajo dominio del entorno tienen problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de mejorar o cambiar su entorno, no son conscientes de las oportunidades de su entorno ni las aprovechan y piensan que no tienen ningún control sobre su ambiente.

b) La Teoría de la Autodeterminación

Los seres humanos poseerían ciertas necesidades psicológicas innatas que serían la base de una personalidad auto motivada e integrada y que además los ambientes sociales en que se desarrollen provocarían o dificultarían estos procesos positivos. Estos contextos sociales son claves en el desarrollo y funcionamiento exitoso. Los contextos que no proporcionan apoyo para estas necesidades psicológicas contribuyen a la alienación y enfermedad del sujeto. Usando metodologías empíricas, se han identificado tres necesidades básicas, universales e innatas: ser competente, autonomía y relaciones interpersonales.

c) Modelo de acercamiento a la meta

Son las diferencias individuales y los cambios de desarrollo en los marcadores de bienestar; las metas y los valores son guías principales de vida; mientras que las luchas personales (lo que los individuos hacen característicamente en la vida diaria) son metas de un orden inferior. Este modelo plantea que los marcadores del bienestar serían en los individuos dependiendo de sus metas y sus valores. La premisa de la meta como un modelo moderador es que la gente gana y mantiene su bienestar principalmente en el área en que ellos le conceden especial importancia y esto en la medida en que los individuos difieren en sus metas y valores, ellos difieren en sus fuentes de satisfacción.

d) Teoría del Flujo

La Teoría del Flujo de Csikszentmihalyi (1999), sostenta que el bienestar residiría en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o logro de la meta final. La actividad o el comportamiento, es decir, lo que el individuo hace produce un sentimiento especial de flujo. La actividad que produce dicho sentimiento, es lo que se refiere a descubrimiento permanente y constante que está haciendo el individuo de lo que significa “vivir”, donde va expresando su propia singularidad y al mismo tiempo va reconociendo y experimentando la complejidad del mundo en que vive.

C. Indicadores de Bienestar Psicológico

a) Bienestar Subjetivo

El Bienestar Subjetivo está integrado de tres componentes; uno cognitivo que es la satisfacción con la vida, y dos afectivos que son la afectividad positiva y la afectividad negativa también reconocidos como bienestar y malestar. Autores como Ruíz y Baca (1993), Lucas, Diener y Suh (1996), Avia y Vásquez (1999), y otros, mencionan y aceptan que son estos tres componentes: satisfacción, bienestar y malestar los que tienen que ser evaluados. La satisfacción es ideada como una valoración subjetiva por parte del evaluado refiriéndose al propio estado de la persona, el mismo puede evaluar la propia satisfacción en función de una comparación con su vida pasada, el estado de otros o un hipotético estado. Relacionándolo con ámbitos concretos o tratarse de una evaluación global hecha por la persona de la propia vida.

El Bienestar Subjetivo corresponde a una etapa concreta vital que ésta atravesando el sujeto en cuestión (adolescencia, juventud, edad mediana, senectud, etc.).

Componentes del bienestar subjetivo

Afecto positivo	Afecto negativo	Satisfacción con la vida	Dominios de satisfacción
Alegría	Culpa y vergüenza	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad y preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	Salud
Cariño	Estrés	Satisfacción con como otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: Diener, Suh, Lucas y Smith (1999)

b) Bienestar Material

El Bienestar Material se fundan, habitualmente, en los ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes, este bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Al hacerlo así hay una congruencia total con las otras áreas consideradas en el Bienestar Psicológico.

Veenhoven (1991) comparó auto reportes de felicidad e ingreso per cápita (PNB) para siete partes del mundo. Los resultados indican una clara relación entre felicidad y PNB. Latinoamérica marcó casi tan alto como Europa del Este (aunque su PNB sea menor). En China, el bienestar auto reportado es casi tan alto como en el Japón, aunque el PNB de ambos sean muy diferentes. Los datos reportados sobre felicidad, concepto tal vez más “hedónico” que el de bienestar, muestra un patrón similar.

Durante los últimos veinte años en Japón, Estados Unidos y Francia, a pesar de un incremento en el ingreso los reportes de bienestar subjetivo se han mantenido inalterables,

mientras que los cambios en los ingresos, ya sea a nivel individual, como en el macrosocial, tanto en sentido negativo como positivo, parecen tener poca influencia en dichos reportes. Diener (1995).

El componente económico en cuanto al incremento salarial es significativo pero no determina el nivel de bienestar, crea una elevación a corto plazo, pero no una alteración a largo plazo, en el nivel de bienestar o felicidad. En otro caso cuando se le rechaza a un trabajador el aumento salarial genera una reacción inmediata de infelicidad, frecuentemente mezclada con rabia y resentimiento, pero no altera significativamente las características individuales de bienestar y felicidad. La adaptación dinámica explicaría la estabilidad de la felicidad (Diener, 2000).

c) Bienestar Laboral

El bienestar laboral es una respuesta afectiva emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia una faceta del mismo. Se trata de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional.

El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la familia (Argyle, 1992). Benin y Nierstedt (1985) descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la felicidad, la insatisfacción laboral era la causa mayor de infelicidad. Teniendo en cuenta estos datos, Argyle (1992) concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción.

En relación con los estereotipos en muchas de nuestras sociedades, todavía se considera que el estatus social de las mujeres está relacionado con su papel como esposas. Los estereotipos que durante largo tiempo han dominado son dos: a) el “lugar” normal de la mujer

está en el hogar y b) el “destino” normal de la mujer es la maternidad. Afortunadamente, estos estereotipos van perdiendo vigencia, pero no han desaparecido todavía. Sánchez-Canovas (1998)

En cuanto a los sentimientos y actitudes sobre el trabajo, un estudio realizado por Kauppinen- Toropainen, Haavio- Mannila y Kandolin (1984) sobre mujeres trabajadoras de Finlandia, uno de los países europeos donde la participación de las mujeres como fuerza laboral es más alta, concluía que “como regla general las mujeres disfrutan con su trabajo...” El trabajo fuera de casa les proporciona sensación de independencia y un sentimiento mayor de participación activa en la sociedad.

Las principales fuentes de insatisfacción laboral estuvieron relacionadas con lo siguiente:

- Mi salario es muy bajo (64%)
- Las mujeres no son iguales a los hombres en el puesto de trabajo (34%)
- Las mujeres no consiguen la clase de trabajo que desean (34%)
- Las mujeres no tienen las posibilidades de ascenso que tienen los hombres (31%)

En este mismo estudio se reconoce que se está produciendo un cambio en los varones en relación con su participación más activa en la crianza de los hijos. El problema estriba en reorganizar y reevaluar las diferentes exigencias del trabajo y de la familia. Los cambios en los roles de las mujeres y sus expectativas demandan cambios en los roles de los varones. Afortunadamente, en muchas sociedades parece que comienzan a romperse las barreras entre los roles de varones y mujeres.

Se ha visto que la satisfacción laboral es un elemento importante de la satisfacción general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo. En antagonismo, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes de estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo. Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la promoción (Rice, 1987).

d) Bienestar de la Relación con la Pareja

La gran mayoría de estudios considera que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. Los estudios sobre las relaciones entre esposos se han centrado primordialmente en el concepto de ajuste conyugal. Una de las escalas más utilizadas en la investigación ha sido la “Locke-Wallace Marital Adjustment Scale” (Locke-Wallace, 1959). Definieron el ajuste conyugal como la “acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta”.

Una de las variables que es estudiada en el bienestar y tiene un valor predictivo es el status marital según Lee, GR; Seccombe, K; Shehan, CL. (1991) estos autores sustentan que las personas casadas o unidas consensualmente de ambos sexos obtienen mayores niveles de felicidad que aquellas que nunca han estado casadas o unidas, las divorciadas, las viudas o las separadas.

Así mismo cuando la vida en pareja está provista de una apropiada comunicación, provee a los miembros de interacciones sociales significativas y un nivel de apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información, que generalmente modula su relación con el medio Ridder D, Schreurs K. (1996)

Por consecuencia los efectos de las relaciones matrimoniales conflictivas no sólo se evidencian en los reportes de bienestar subjetivo de los miembros de la pareja, sino en los de los niños provenientes de dichos hogares. Gohm CL, Hillier-Darlington J. (1997).

D. Evaluación del bienestar psicológico

Riff (citado por Díaz, 2006) criticó a los diferentes estudios sobre el bienestar psicológico, considerando al bienestar psicológico como la ausencia de malestar y trastornos psicológicos. Además, es substancial que la persona experimente sus emociones positivas y negativas dando lugar a la satisfacción de logros alcanzados, lo cual generara felicidad durante el tiempo determinado. Es por estos motivos que la autora creo un modelo multidimensional e significativo que explica el bienestar psicológico del ser humano producido por emociones positivas y negativas. Este modelo evalúa seis dimensiones el cual cada uno de ellas se relaciona con mayor satisfacción vital y personal, las cuales son las siguientes:

a) Autoaceptación: es el grado en que el individuo se siente a gusto con sí mismo y es consciente de sus actos personales. Las personas con alta autoaceptación, presentan actitudes positivas hacia sí mismas y aceptan los aspectos de su personalidad. Las personas con baja autoaceptación, se sienten insatisfechas consigo mismas, tienen problemas con ciertas características que presentan y desean ser diferentes a otros.

b) Relaciones positivas: son características fundamentales del ser humano que permiten relacionarse establemente y positivamente con otras personas. Aquellas personas que tienen puntuaciones altas, manifiestan relaciones satisfactorias y de confianza con los demás. Además, las personas con puntuaciones bajas tienen pocas relaciones cercanas.

c) Autonomía: cada individuo es responsable de sus actitudes y autoridad personal. Las personas con mayor autonomía son más independientes, toman sus decisiones por si

solos sin esperas de los demás, se evalúan a sí mismas en función a sus logros personales. Las personas con baja autonomía, se dejan guiar y tomar sus decisiones en base a las opiniones por los demás.

d) Dominio del entorno: capacidad personal para manejar adecuadamente la satisfacción y deseos propios en el entorno que lo rodea. Aquellas personas que presentan un alto dominio del entorno aprovechan las oportunidades que les ofrece su entorno, se sienten a gusto en cualquier lugar donde estén. Y un bajo nivel, presentan problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de las oportunidades de su entorno.

e) Crecimiento personal: sentido de crecimiento y desarrollo como personas que logran trazarse metas y una serie de objetivos. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión, consideran que están en continuo crecimiento, desarrollan sus habilidades, capacidades y reflejan que van mejorando con el tiempo. Quienes puntúan bajo, se sienten cansados, desmotivados y con poco interés de estar mejorando con el tiempo, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes o habilidades.

f) Propósito de la vida: es dar un sentido y un propósito a la vida, dar una finalidad plantearse objetivos con el fin de poder alcanzarlos. Quienes puntúan alto en esta dimensión, presentan sueños, metas u objetivos, y piensan que su vida se dirige alguna parte con un fin y objetivo. Aquellos que se ubican en un nivel bajo, presentan la sensación de que su vida no tiene sentido y tienen pocas metas.

E. Factores que determinan el bienestar psicológico

Rangel y Alonzo (2010) refiere que los factores determinantes del bienestar psicológico son:

- Factores del contexto socio-cultural: Las personas están inmersas a un entorno social influyente como, género, raza o nivel socioeconómico, lo cual muchas veces puede afectar su bienestar.

- Factores del sistema de creencias: Es el estado mental que el individuo supone tener como verdadero o creencias de estar bien o sentirse bien o tener bienestar acerca de un suceso o cosa.
- Factores de la personalidad: Son características psíquicas y conductuales en la vida de las personas; influyentes de como actúen ante determinadas situaciones lo cual se determinará su bienestar.
- Factores psicosociales: Representan a las condiciones demográficas como, edad, sexo, género y procedencia, también las condiciones socio-económicas, valores espirituales, las motivaciones y calidad de vida. Todos estos factores son condicionantes para un adecuado bienestar.
- Factores biológicos: Las personas son propensas a presentar problemas psicológicos y enfermedades no transmisibles de acuerdo a como fue su descendencia o al nivel de vida que llevan.
- Factores genéticos: Predisponen a ser felices e infelices.
- Factores con el cuidado de sí mismo y la salud integral: La personas en actividad constante, en participaciones recreativas desarrollan talentos personales y presentan adecuados bienestares.

3. DESEMPEÑO LABORAL

A. Definiciones

Chiavenato (2002), menciona que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la permutación de su comportamiento con sus resultados, por la cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, quiere decir, la capacidad de una persona para producir, hacer,

elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Robbins y Judge (2013) expresan que las organizaciones, únicamente evalúan la forma en que los trabajadores realizan sus labores y estas las insertan en sus descripciones de puestos de trabajo, en la actualidad lo que se busca es que las compañías sean menos jerárquicas y que estén más orientadas al servicio que brindan. Hoy en día, se reconocen tres tipos principales de comportamientos que forman parte del desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas: Está relacionado con el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que ayudan a la producción de un bien o servicio.
- Civismo: El tipo de actitudes y comportamientos de los trabajadores, contribuyen en la generación de un ambiente psicológico, dentro de la organización, si los trabajadores brindan ayuda a sus compañeros, aunque estos no se lo soliciten, se comprometen y respaldan los objetivos que la organización se traza, se tratan entre compañeros con respeto, hacen sugerencias constructiva, para la mejora de la organización y de ellos mismos como trabajadores, si cumplen esta condiciones, estamos hablando de la generación de un buen ambiente psicológico o clima laboral.
- Falta de productividad: Está relacionado con los comportamientos que afectan o dañan de forma activa a la organización, manifestadas a través del robo, daños a la propiedad de la empresa o institución, presencia de comportamientos agresivos con los compañeros y jefes y ausentismo frecuente.

B. Evaluación del Desempeño Laboral

Es una valoración, sistemática, del trabajo de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe lograr, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la

excelencia y las competencias de una persona, pero sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización (Chiavenato, 2009).

Según Werther y Davis (2000) “La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”.

Es en tal sentido que, Villegas (1997) nos menciona que “Se trata de un procedimiento que se cumple en todos los niveles de la organización, con el propósito de determinar el logro de resultados por parte de los trabajadores, así como orientar a la Dirección en la formulación de políticas y procedimientos para el adiestramiento y desarrollo del personal”.

Besseyre (1990) menciona que la Gestión o administración del desempeño, es definida como “el proceso mediante el cual la compañía asegura, que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización”

Aunando tales ideas, definiciones, podemos concluir que la evaluación de desempeño es la valoración metódica, periódica, estandarizada y calificada del valor manifestado de una persona en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde trabaja.

C. Importancia de la evaluación del desempeño

Cada vez, que se realiza cualquier tipo de evaluación del desempeño a los trabajadores, ellos mencionan ¿Por qué? Nos van a evaluar, que de malo hemos hecho o peor aún, acaso nos quieren despedir del trabajo, vemos con mucha continuidad que la evaluación del desempeño, es apreciada como algo malo, por los trabajadores, sin embargo, se debe entender que si la organización no evalúa el desempeño de sus trabajadores, no sabrá como están, en correspondencia a su labor diaria con los objetivos planteados por la organización y menos sabrá en que aspectos tienen que mejorar, para lograr un mejor desempeño y conseguir sus

objetivos, junto con su misión y visión. Es por eso que es necesario, comprender que su principal objetivo es “corregir”, en aspectos fundamentales que se relacionan, con la gestión del talento de sus trabajadores, el cual permitirá establecer nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, apoyo a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permitiría establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten al trabajador en el desempeño de su cargo actual.

D. ¿Qué se evalúa, en la evaluación de desempeño?

Robbins (1999) menciona las razones que la dirección debería elegir para calificar el desempeño de los trabajadores, tendrán muchas influencias en el comportamiento de ellos, los tres conjuntos de criterios más utilizados son:

- **Resultados de las tareas individuales:** La evaluación en este caso se centra más, en el fin que en los medios, es decir da más valor al cumplimiento de las metas u objetivos. Un ejemplo de este tipo de evaluación, es cuando se evalúa a un gerente de planta por los criterios de cantidad producida, por el costo, de la unidad de producción que tuvo, y por la cantidad de desperdicio generado. De igual forma, un vendedor podría ser evaluado por su volumen de ventas alcanzadas en su territorio, y por el incremento de clientes nuevos en su cartera.
- **Comportamientos:** En algunos casos, es difícil identificar resultados específicos que puedan ser atribuidos directamente a las acciones de un trabajador. Esto sucede de forma particular, en puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte del esfuerzo de grupo, en estas ocasiones, es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, en estos casos, lo más

recomendable es evaluar el comportamiento que tuvo el trabajador, no solo relacionado con la productividad, sino con todo el proceso laboral.

- **Características:** Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, se dice que no guarda relación con los resultados de las tareas o con sus comportamientos, debido a que están más alejados de su desempeño real. Así por ejemplo mostrar “seguridad”, ser “confiable” o “cooperativo” podría estar o no estar relacionado con los resultados positivos de la tarea, por eso no puede ser usado, como un aspecto premonitor, sino más bien, requerirá de mayores evidencias, sin embargo esta práctica es aun empleada por algunas organizaciones.

E. Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Koontz y Weihrich (1996) mencionan que al momento que se lleva a cabo la evaluación del desempeño laboral en una organización, esta se debería realizar en relación a un objetivo definido que se desea alcanzar. Quiere decir que cuando la organización se establece la necesidad de evaluar el desempeño de sus trabajadores, esta no se lleva a cabo de manera improvisada o de forma informal, sino bajo determinados parámetros, normas o pautas, a fin de que la evaluación cumpla con estándares de eficiencia y calidad, por eso es necesario que en el proceso de diseño, planeación y ejecución, se tomen en cuenta el lograr alcanzar definitivos objetivos, para estos autores, los principales objetivos que se alcanzan con la evaluación del desempeño son:

- **Mejorar el desempeño:** La retroalimentación del desempeño, permite que el trabajador desarrolle mejor, la labor que actualmente desempeña, además permite al gerente del área (evaluada) y al especialista de recursos humanos, poder intervenir con estrategias adecuadas para mejorar el desempeño laboral.

- **Ajuste de compensaciones:** Las evaluaciones, ayudan a los responsables de área, a establecer quienes deben recibir incrementos de sueldos, por su buena labor realizada.
- **Decisiones de colocación:** Los ascensos, las rotaciones y los despidos deben basarse en el desempeño demostrado y el esperado.
- **Necesidades de Capacitación y desarrollo:** Un mal desempeño puede indicar una necesidad de capacitación, en algún aspecto de su puesto de trabajo y un buen desempeño puede indicar potencial desaprovechado, que debería desarrollarse, para beneficio de la organización y del trabajador.
- **Planeación y Desarrollo de Carrera:** La retroalimentación sobre el desempeño, guía las decisiones a futuro sobre la línea de carrera del trabajador.
- **Deficiencias en el Proceso de Coberturas de Puestos:** Un buen o un mal desempeño, implica puntos fuertes o débiles para los procesos de reclutamiento y selección de la organización.
- **Inexactitudes de la Información:** Un mal desempeño puede indicar deficiencias, en la información de análisis de puestos, en los planes de personal y en otras áreas, relacionadas con el sistema de información de administración de personal.

F. Usos de la Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2007) menciona que la evaluación del desempeño, “es un medio o una herramienta para mejorar los resultados relacionados con los recursos humanos y por ende con la llegada de los objetivos de la propia organización. Para alcanzar este objetivo principal, la evaluación del desempeño busca alcanzar diversos objetivos intermedios”. Entre ellos tenemos los siguientes:

- Idoneidad del individuo para el puesto, capacitación y promoción de personal.

- Incentivo salarial por buen desempeño.
- Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
- Desarrollo personal del empleado.
- Información básica para la investigación de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Retroalimentación (feedback) de información al individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, etcétera.

En resumen, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización.
- Permitir que los recursos humanos sean tratados como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración.

Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de intervención efectiva a todos los miembros de la organización, con la consideración de los objetivos de la organización, de una parte, y los objetivos de los individuos de la otra se lograra obtener mejores resultados en las evaluaciones de desempeño.

G. Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Ricardo (1993) nos dice que, cuando un programa de evaluación del desempeño está bien estructurado, planeado, coordinado y desarrollado, aporta beneficios a corto, mediano y largo plazo para la organización, siendo los principales beneficiarios: El evaluado, el jefe y la empresa.

a) Beneficios para el Evaluado

- Le va a permitir conocer, aquellos aspectos de su comportamiento y desempeño que la organización más valora, en sus trabajadores.
- Le permitirá conocer, cuáles son las expectativas de su jefe inmediato respecto a su desempeño, así como saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, que él tiene por desarrollar.
- Saber cuáles son las medidas que su jefe y la organización, van a tomar a fin de ayudarlo a mejorar su desempeño como: Capacitación (Programas de entrenamiento, seminarios, etc.) y las que el evaluado deberá de tomar por iniciativa propia, para mejorar (auto corrección, esmero, atención y entrenamiento, etc.)
- El trabajador tiene la oportunidad de realizar una “autoevaluación” y “autocritica” de su desempeño laboral.
- Estimula al trabajo en equipo y desarrolla acciones para incentivar la motivación del personal, así como la identificación de ellos, con los objetivos de la organización.
- Contribuye a mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Impulsa a los trabajadores, para que brinden sus mejores esfuerzos a la organización y cuida que esa lealtad e integridad, sean debidamente recompensada por la organización.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario sirve para tomar las medidas disciplinarias, que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

b) Beneficios para la Jefatura:

- Le brinda un sistema de medida, de evaluación de desempeño capaz de neutralizar subjetividades, que le va a servir para evaluar mejor el desempeño laboral y el

comportamiento de sus trabajadores subordinados, dentro de la realización de sus funciones.

- Le permite, tomar medidas, con el objetivo de mejorar el desempeño y el comportamiento de sus subordinados.
- Contribuye a afianzar, la comunicación con los trabajadores y todos los miembros de la organización, ya que antes de evaluar, es necesario, que ellos comprendan la mecánica del proceso de evaluación de desempeño, su objetivo, así como la forma en que se va a llevar a cabo, hecho que facilita, de un mayor flujo de la información y comunicación.
- Contribuye a que planifique y organice mejor el trabajo de su área, a fin de que esta, funcione como un engranaje, que contribuye más con los objetivos de la organización, que por separado.

c) Beneficios para la Empresa

- Le brinda la oportunidad de evaluar el potencial de sus trabajadores, a corto, mediano y largo plazo, así como, precisar la contribución de cada uno de sus trabajadores tiene, con los objetivos de la empresa.
- Identifica a los trabajadores que requieren de perfeccionamiento, en determinadas áreas de la actividad que realizan, le permite también, seleccionar a los trabajadores que tienen las condiciones necesarias para una promoción de cargo, así como también a los que requieran una rotación de cargo.
- Dinamiza las políticas de Recursos Humanos de la organización, ofreciéndoles a los trabajadores, no solo promociones, sino más bien un crecimiento y desarrollo personal, estimula la productividad, el compromiso y contribuye a la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

- Muestra con claridad a los trabajadores sus obligaciones, responsabilidades, así como lo que la organización espera de ellos.
- Dirige y controla el trabajo de las diferentes áreas de la organización, y establece normas y procedimientos para una buena ejecución.
- Invita a los trabajadores, a participar en la solución de los problemas y consultan sus opiniones, antes de proceder a realizar algún tipo de cambio, dentro de la organización.

H. Métodos Tradicionales de Evaluación del Desempeño

En la actualidad existen varios métodos de evaluación del desempeño, cada uno de los cuales tiene sus ventajas y desventajas y relativa adecuación a determinados tipos de cargos y situaciones. Se pueden manejar o utilizar varios métodos o sistemas de evaluación del desempeño, también se pueden estructurar cada uno de éstos en un solo método de evaluación adecuado al tipo y a las características de los evaluados, y al nivel y características de los evaluadores. El acomodamiento, que se realice es de vital importancia para el buen funcionamiento del método y para la obtención de los resultados. Es importante tener presente que el sistema escogido, será una herramienta, un medio para obtener datos e información que puede registrarse, procesarse y canalizarse para la toma de decisiones que busquen mejorar e incrementar el desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

Chiavenato (2007), describe algunos métodos tradicionales, sobre lo cual, hemos extraído información de los aspectos más resaltantes de los métodos de escalas gráficas, elección forzada, investigación de campo, registro de incidentes críticos, comparación por pares y frases descriptivas; los cuales mencionaremos a continuación:

a) Método de Escala Gráfica

Es el método más utilizado y divulgado; parece simple, pero su aplicación requiere múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, que

podrían causar entorpecimientos considerables; sin embargo, ha sido observado porque reduce los resultados a expresiones numéricas mediante la aplicación de procedimientos matemáticos y estadísticas para corregir las distorsiones personales introducidas por los evaluadores.

Este método evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Utiliza un formulario de doble entrada, en donde las filas (horizontales) representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las columnas (verticales) representan los grados de variación de tales factores, seleccionados previamente para definir en cada trabajador las cualidades que se intenta evaluar. Cada factor se define con un resumen, sencillo y objetivo. Cuanto mejor sea este resumen, mayor será la precisión del factor. Cada uno de estos, se dimensiona para reflejar desde un desempeño pobre o insuficiente, hasta un óptimo o excelente desempeño. Entre estos dos extremos existen tres alternativas:

- **Escalas gráficas continuas:** Son escalas en las cuales sólo se definen dos puntos extremos y la evaluación del desempeño se puede situar en un punto cualquiera de la línea que los une. En este caso, se establece un límite mínimo y un límite máximo para la variación del factor evaluado. La evaluación se puede ubicar en un punto cualquiera de esa banda de variación. Ejemplo: En un extremo, Cantidad Insatisfactoria de producción y en el otro extremo, Cantidad Sobreabundante de producción.
- **Escalas gráficas semicontinuas:** El tratamiento es idéntico al de las escalas continuas, pero con la diferencia de que, entre los puntos extremos de la escala (límite mínimo y máximo), se incluyen puntos intermedios definidos para facilitar la evaluación) Ejemplo: Entre el extremo del 1 y el 5 se incluyen 2, 3, y el 4.

- **Escalas gráficas discontinuas:** Son escalas en las cuales la posición de sus marcas se ha establecido y descrito previamente, el evaluador tendrá que escoger una de ellas para valorar el desempeño del evaluado. Ejemplo: Cantidad Producida: 1, equivale a insatisfactoria, 2 a regular, 3 a buena, 4 a excelente.

A efecto de facilitar las evaluaciones, las escalas discontinuas son representadas con gráficas de dos entradas: En las entradas horizontales (líneas) se colocan los factores de evaluación del desempeño y en las entradas verticales (columnas) se colocan los grados o las calificaciones de los factores. De ahí surge el cuadro de dos entradas característico de este método de evaluación.

Ventajas del Método de Escalas Gráficas:

- Brinda a los evaluadores un instrumento de fácil comprensión y de aplicación sencilla.
- Ofrece una visión integrada y resumida de los factores de evaluación, es decir, de las características de desempeño más destacadas, por la organización y la situación de cada trabajador ante ellas.
- Simplifica enormemente el trabajo del evaluador ya que el registro de la evaluación no es muy complicado.

b) Método de Elección Forzada

Este es un método de evaluación del desempeño desarrollado por un equipo de técnicos estadounidenses durante la Segunda Guerra Mundial para escoger a los oficiales de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos que debían ser ascendidos. El ejército deseaba lograr un sistema de evaluación que neutralizara el efecto de halo, el subjetivismo y el proteccionismo, propios de métodos de escala gráficas y que al mismo tiempo que permitiera resultados de evaluación más objetivos y válidos.

Características del método de elección forzada

Este método consiste en evaluar el desempeño de los trabajadores por medio de frases descriptivas de alternativas de tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos, de las que explican mejor el desempeño del trabajador evaluado, por eso se llama elección forzosa.

La estructura o forma de las frases puede variar mucho; no obstante, hay dos formas de composición: Se forman bloques de dos frases de significado positivo y dos de significado negativo, el supervisor o evaluador elige la frase que más se ajusta, y luego, la que menos se ajusta al desempeño del evaluado y se forman bloques, de sólo cuatro fases de significado positivo, el supervisor o evaluador elige las frases que más se ajustan al desempeño del evaluado. Las frases que conforman los conjuntos o bloques no se escogen al azar, sino que deben seleccionarse de manera razonable mediante un procedimiento estadístico propenso a verificar su adecuación a los criterios existentes en la empresa y a su capacidad de discriminación, a través de dos índices: el de aplicabilidad y el de discriminación.

c) Método de investigación de campo

Es un método de evaluación del desempeño, diseñado con base en entrevistas de un especialista en evaluación, con el supervisor inmediato, mediante las cuales se verifica y evalúa el desempeño de sus subordinados, buscando las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, por medio del análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que permite, además emitir un diagnóstico del desempeño del empleado, la posibilidad de planear, junto con su superior inmediato, el desarrollo de su trabajador, en el cargo y en la organización.

Uno de las complicaciones más graves de la planeación y el desarrollo de los recursos humanos en una empresa, es que se necesita la retroalimentación de datos relativos al

desempeño de los trabajadores que se han admitidos, integrados y capacitados. Sin esa retroalimentación de datos, el área de recursos humanos no estará en condiciones de medir, controlar y dar seguimiento a la idoneidad y eficiencia de los servicios, relacionados con personal. En este sentido, el método de investigación de campo ofrece una enorme gama de aplicaciones, pues permite evaluar el desempeño y sus causas, planear junto con el supervisor inmediato, los medios para su desarrollo y sobre todo, acompañar el desempeño de su trabajador- subordinado de forma mucho más dinámica que otros métodos de evaluación del desempeño existentes.

d) Método de registro de incidentes críticos

Este método se configura en base de que en el comportamiento humano existen ciertas características extremas capaces de conducir a resultados positivos (éxito) o negativo (fracaso). El método no se preocupa por las características normales, sino exactamente por aquellas características muy positivas o muy negativas. Se trata de una técnica sistemática y metódica, en que el supervisor inmediato, observa y registra los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos, con respecto al desempeño de cada subordinado en sus tareas.

Este método se centra en las excepciones tanto positivas como negativas presentes en el desempeño de las personas. Las excepciones positivas deben realizarse y ponerse más en práctica, en comparación que las negativas, que deben corregirse y eliminarse. Además cada factor se utiliza en términos de incidentes críticos o excepciones.

e) Método comparación por pares

Es un método de evaluación del desempeño que contrasta a los trabajadores de dos en dos; y anota en la columna de la derecha al que considera que tuvo un mejor desempeño. En este método también pueden utilizarse factores de evaluación. De este modo, cada hoja del formulario será ocupada por un factor de evaluación de desempeño.

El evaluador debe contrastar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo, la base de la comparación es, por lo general el desempeño global. El número de veces que el empleado es considerado superior a otro se puede sumar, para que constituya un índice. El empleado que resulte preferido mayor número de veces es el mejor en el parámetro elegido.

El uso del sistema de comparación por pares, solo se recomienda, en caso que los evaluadores no estén en condiciones de utilizar otros métodos de evaluación más precisos o exacto, ya que si bien es un proceso sencillo, es poco eficiente.

f) Método de frases descriptivas

Este método es ligeramente diferente en comparación, con el método de elección forzosa, ya que no es necesaria la elección de la frase. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y otorga un (“+” o “S”) y aquellas que muestran el desempeño contrario un signo de (“-” o “N”).

I. Métodos Modernos de Evaluación del Desempeño

Como se observó las restricciones de los métodos tradicionales de evaluación de desempeño llevaron a las empresas a buscar más soluciones creativas e innovadoras. En la actualidad, surgieron nuevos métodos de evaluación del desempeño, que se centran en la autoevaluación y la autodirección de las personas, en un mayor involucramiento del trabajador en su propio crecimiento y desarrollo profesional y personal, que busque una proyección hacia el futuro y a través de una mejora continua, de su desempeño laboral.

a) Evaluación Participativa por Objetivos

Popo, F. (2015) menciona que la teoría neoclásica deslizó gradualmente la atención en las llamadas "actividades medio", hacia los objetivos o finalidades de la organización. El

enfoque basado en el proceso, fue sustituido por un enfoque centrado en los resultados y objetivos alcanzados.

La administración por objetivos (APO) o administración por resultados es un modelo administrativo, creado por Drucker (1954), la cual, surgió como un método de evaluación y control sobre el desempeño de áreas y organizaciones en crecimiento rápido. Comenzaron a surgir las ideas de descentralización y administración por resultados.

La APO es un proceso por el cual los gerentes, supervisor y subordinado, de una organización identifican objetivos comunes, definen las áreas de responsabilidad de cada uno en términos de resultados esperados y emplean esos objetivos como guías para la operación de la empresa.

El trabajador tiene que saber y entender, en términos de desempeño, se espera de él, en función de las metas de la empresa, y su supervisor debe saber qué contribución puede exigir y esperar de él, juzgándolo en relación con las mismas.

La APO es un sistema dinámico que integra la necesidad de la organización de alcanzar sus objetivos de lucro y crecimiento, con la necesidad del trabajador de contribuir a su propio desarrollo. Es un estilo exigente y equilibrado de administración de empresas y está formado por seis etapas:

- El formulario de los objetivos consensuados (entre jefe y trabajador subordinado)
- El compromiso personal, para alcanzar los objetivos que se formularon en conjunto.
- La aprobación del gerente, para la asignación de los recursos y los medios necesarios para llegar a alcanzar los objetivos trazados.
- Retroalimentación y la evaluación periódica.

- El Seguimiento constante de los resultados y su comparación con los objetivos.

b) Evaluación de Desempeño Laboral de 90°

En la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias. El cumplimiento de objetivos se relacionan con aspectos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.

En esta evaluación la persona es evaluada exclusivamente por su jefe inmediato. Este método es limitado y de retroalimentación directa, es uno de los métodos que se sugiere como primera instancia, en la implementación de un proceso de evaluación, para mejorar la adaptación del personal. En la siguiente figura se refleja el comportamiento de la información y la comunicación presentada por las partes involucradas, manifestando una evaluación unilateral.

c) Evaluación de Desempeño Laboral de 180°

Se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.

d) Evaluación de Desempeño Laboral de 270°

La evaluación de 270° fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.

e) Evaluación de Desempeño Laboral 360°

La peculiaridad de esta evaluación, está en que las personas que evalúan al trabajador, son todas aquellas con las que se relaciona en su entorno laboral, es una evaluación en forma circular, participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. La información del grupo de evaluación, es considerada así mucho más rica, e interesante ya que puede evaluarse desde varios ángulos al trabajador, y evitar posibles subjetividades, sesgos o prejuicios del evaluador, las sugerencias dadas por todos los miembros del entorno en el que trabaja el empleado son aportes valiosos para mejorar el desempeño del trabajador y orientar su carrera profesional a una mejora continua.

Este sistema exige que el evaluado tenga una mentalidad amplia y receptiva, que conozca ya acepte el sistema, a fin de no herir susceptibilidades, y verla más bien, como una oportunidad de crecimiento personal y profesional, también es necesario de un entrenamiento previo a los evaluadores, para el éxito del proceso.

Para Alles (2002) especialista argentina del tema, nos dice que “Actualmente, la evaluación de 360 grados es considerada como la más novedosa forma de desarrollar la valoración del desempeño, ya que impulsa a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos aquellos que reciben sus servicios, los cuales no son considerados en los sistemas de evaluación de arriba hacia abajo que solo considera la opinión del Jefe”.

La evaluación de trescientos sesenta grados es considerada complementaria con la gestión de la calidad total, pues incluye a los clientes internos y externos en los grupos de evaluación.

f) Evaluación de Desempeño por Competencias

Alles (2005) señala que por competencia se hace referencia a las características de personalidad, originadas por comportamientos que pueden generar un desempeño exitoso en el trabajo, en efecto generado por el talento que posea un colaborador para poder realizar sus actividades de manera efectiva.

J. Errores más habituales en la Evaluación del Desempeño

Cuesta (2005) muestra que es imprescindible conocer acerca de los errores más habituales que pueden darse en el desarrollo del proceso de evaluación, a fin de poder corregirlos. En este proceso entran en juego los recelos, simpatías y antipatías, así como la propia desconfianza humana. La literatura científica sobre este tema, registra la existencia de tendencias generales o patrones sistemáticos de distorsión en la realización de las evaluaciones. Estas tendencias erradas pueden presentarse en todos los individuos, sin que necesariamente supongan actos voluntarios, es importante conocerlas para evitarlas o corregirlas. A continuación se detallan las tendencias más habituales erradas:

a) Efecto halo: Tendencia humana a dar valoraciones globales, a una persona sobre la base de un solo rasgo o característica. Ejemplo: si alguien nos cae bien por su extremada amabilidad, se puede sobrevalorar su actitud positiva en general. Este error es característico de sistemas de evaluación con margen a una alta incidencia de la subjetividad del evaluador.

b) Tendencia central: Consiste en emitir calificaciones media y rara vez extrema, condicionado por la necesidad de muchos evaluadores de no buscarse problemas, de no ser riguroso con la evaluación, el mismo conlleva a la carencia de diferenciación de los individuos y en consecuencia a una merma de las posibilidades de mejora. Ejemplo: si la escala fuera de 1 a 5 del indicador de Compromiso entonces puntuarían 3.

c) Polaridad: Emite calificaciones extremas. Ejemplo: si la escala fuera de 1 a 5 pondría 1 o 5. Al igual que el error anterior no facilita la diferenciación de los evaluados, afecta la sensibilidad de estos al notar que son agrupados en dos extremos los buenos o los malos.

d) Proyección: Tendencia a proyectar aspectos positivos de uno mismo en la persona evaluada con la que uno se identifica, o a proyectar aspectos negativos de uno en la persona con la cual no se identifica o rechaza, esta tendencia se relaciona con el mecanismo de defensa psicológica de la “proyección” cuya acción es inconsciente.

e) Efecto Reminiscencia: Se refiere al hecho, de tomar en cuenta sólo lo que acaba de ocurrir, olvidando o dejando de lado el anterior comportamiento, que presentó el trabajador en su desempeño, esto hace que evalúe positivamente o negativamente el comportamiento reciente y se deja de lado los demás comportamientos, que el trabajador presentó durante el periodo de evaluación.

f) Primacía: Esta tendencia, tiene el efecto contrario al efecto de reminiscencia, en el sentido en que hace referencia a que se recuerde mejor lo que sucedió en primer lugar, está relacionado con la fuerte latencia de las primeras impresiones positivas o negativas y para mayor entendimiento se asocia con el refrán “Cría fama y acuéstate a la cama”.

La manifestación de estos errores en algunas ocasiones se debe al defectuoso diseño del sistema, el cual no aprovechan al máximo el gran número de técnicas ideadas para la evaluación.

En otros casos los errores son provocados por la poca adaptación concreta de las técnicas a las características propias de cada puesto, o la alta subjetividad a la que da lugar la propia concepción de las técnicas. La solución más alentadora, hasta ahora encontrada, con

vistas a enfrentar el reto que impone la subjetividad de la evaluación es la combinación del mayor número de técnicas posibles, sobre la base de explotar la mayor cantidad de fuentes de información.

K. Proceso de Evaluación del Desempeño

Según Abad, Gamarra, Azabache y Aliaga (2011) expresan “que el proceso de evaluación del desempeño está formado básicamente por 3 fases”:

a) Fase de Diseño:

- Es necesario elegir los objetivos que se pretenden conseguir con la evaluación de desempeño: Objetivos de progreso, objetivos de apoyo y objetivos de supervisión.
- Seleccionar a las personas que van a dirigir la evaluación y formarlas, en la metodología del proceso de desempeño que se va a utilizar.
- Definir enfoque, criterios, métodos de evaluación, instrumentos y herramientas.
- Preparar a la organización para un cambio importante dentro de esta primera fase, se debe definir si es la organización, quien va a realizar el proceso de evaluación o se encargará otra institución; asimismo, se define el alcance y el cronograma de ejecución.

b) Fase de Implantación:

- Forma de comunicación entre los interesados.
- Diseño del programa de formación.

c) Fase de aplicación y desarrollo:

Lo más substancial de esta fase son las entrevistas; cuando se inicia el proceso se asignan los objetivos y competencias; la entrevista de seguimiento a la mitad del proceso, durante la cual se revisa la evolución de los objetivos fijados y la entrevista final de evaluación en la que se valora el grado de cumplimiento de los distintos objetivos y competencias y se fijan los nuevos objetivos para el próximo año. Todas las fases son

fundamentales pero podemos afirmar que la fase de diseño tiene un peso importante ya que un sistema de evaluación de desempeño, supone un proceso de cambio profundo que siempre encontrará resistencias, por eso es necesario preparar a todos los miembros de la organización para este proceso.

L. Desempeño y Productividad

La productividad debe ser alcanzada de manera colectiva, para así poder obtener más logros y mejores ganancias para la empresa; teniendo en cuenta que, los resultados ya sean positivos o negativos, dependerán de los colaboradores, que tan bien hayan trabajado para alcanzar la meta.

El desempeño laboral se encuentra ligado a la productividad en el nivel del rendimiento de una organización, se encuentra basado en la cantidad y la calidad en el desarrollo de sus funciones.

La verdadera importancia de los Recursos Humanos en el desempeño laboral y la productividad de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. La productividad laboral es un objetivo y un indicador, es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto, atraer y retener el mejor talento disponible, lograr un índice de satisfacción laboral adecuado, estimular la iniciativa y emprendimiento de cada colaborador, liderar planes de sucesión para lograr la continuidad de los negocios, brindar formación de conocimientos y competencias para formar a futuros ejecutivos.

El resultado de un sistema inteligente que permite a los trabajadores, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la

empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía y mejorar la sustentabilidad de la empresa.

La empresa debe estar atenta a operar tomando en cuenta aquellas oportunidades hacia afuera, pero al mismo tiempo representan competencias hacia adentro. Siendo este un proceso total, sujeta a la administración y dirección y muy relacionada al tema de estrategias de desempeño laboral.

M. Relación entre Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral

Para que una empresa u organización se desarrolle intervienen muchos factores: aspectos de infraestructura, los colaboradores, la alta dirección, el ambiente laboral, cultura, etc. Dentro de estos factores, también se encuentra el constructo de bienestar psicológico.

Precisamente, uno de los problemas que afrontan los programas dentro de las empresas que tienen como objetivo desarrollar o incrementar la productividad y desempeño, es que generalmente no consideran cuáles son aquellos indicadores relacionados al bienestar psicológico que movilizan la motivación de los trabajadores hacia un mejor desempeño; para que el trabajador sienta ese grado alto de iniciativa y accione una estrategia para aprovechar los recursos con los que cuenta y así conseguir resultados óptimos que se plasmen en el incremento de la productividad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

1. Tipo / Diseño / Método de investigación

A. Tipo

La presente investigación científica tiene un enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para someter a prueba la hipótesis, con base en la medición numérica de las dos variables y el análisis estadístico. Es de tipo Descriptivo - Correlacional (Hernández, 2014), descriptivo porque se buscó medir y obtener información sobre nuestras variables de estudio Bienestar Psicológico y Desempeño laboral; y correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre estas dos variables.

B. Diseño

El estudio se basa en una investigación no experimental (Hernández, 2014), porque no se manipula deliberadamente las variables y solo se observa las mismas, tal como se dieron en su contexto natural para analizarlos; será transversal, porque los trabajadores ya pertenecen a un grupo, se recolectará los datos en un solo momento y en un tiempo único.

Asimismo, será correlacional, este diseño describe relaciones entre dos variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa-efecto (Hernández, 2014). En el presente estudio se opta por la correlación porque el objetivo fundamental será analizar la relación entre las variables Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral.

C. Método

El método utilizado en la presente investigación es el hipotético deductivo que se caracteriza por postular la participación inicial de elementos teóricos o hipótesis en la investigación que anteceden y determinan a las observaciones (Bellido, 2009). Para la recolección de la información utilizaremos dos instrumentos, el cuestionario de Bienestar Psicológico y la evaluación de desempeño laboral.

2. Población y Muestra

Nuestra población comprende trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros - Arequipa, conformado por 180 trabajadores. El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico (Hernández 2014) debido a que la elección de los trabajadores no dependerá de la probabilidad, sino se ajustará a las características de la investigación. Por lo cual, la muestra está conformada por 88 trabajadores, seleccionados bajo los siguientes criterios:

A. Criterios de inclusión

- Trabajadores del área de Mina, categoría obrero.
- Trabajadores con permanencia laboral mínima de 1 año.
- Trabajadores en edades comprendidas de 18 a 60 años.
- Trabajadores de sexo masculino.

- Trabajadores que den consentimiento para participar en el estudio.
- Trabajadores que comprendan las instrucciones de los cuestionarios.

B. Criterios de exclusión

- Trabajadores que estén en evaluación para su retiro.
- Trabajadores que no responderán adecuadamente los cuestionarios.
- Trabajadores cuyos datos estén incompletos en los cuestionarios.

3. Instrumentos y Técnicas

A. Escala de bienestar psicológico (EBP)

a) Ficha Técnica

- Nombre Original: Escala de Bienestar Psicológico.
- Año: 1995.
- Autor: Carol Ryff.
- Procedencia: Estados Unidos.
- Adaptación y validación española: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amilio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006).
- Adaptación Peruana: Pérez Basilio, Madelinne Ana (2017).
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: Aproximadamente entre 15 a 20 minutos.
- Ámbito de Aplicación: entre 20 y 60 años de edad.
- Calificación: Manual.
- Finalidad: Determinar el nivel de Bienestar Psicológico.
- Uso: clínico, organizacional, educativo e investigación.

b) Características generales

La escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff en el año 1995, cuya revisión se dio el 2004 y fue adaptado a la versión española por Díaz (2006). La escala muestra juicios particulares de evaluación de una adecuada actividad psicológica, en contraste al foco tradicional de la psicología clínica que ha sido la patología y el malestar. Esta escala mide seis propiedades positivas del bienestar psicológico, que esta autora constituyó de acuerdo con las discusiones teóricas sobre los requerimientos cumplidos, motivaciones y propiedades que describen a un ser humano en íntegra salud mental. Por tal razón esta escala puede ser aplicada en el ámbito clínico, organizacional, educativo e investigación.

Las dimensiones del instrumento son: La auto aceptación o actitud positiva hacia el yo mismo, asociado a la autoestima y conocimiento de sí. Sentido en la vida o tener un propósito, relacionado a la motivación para actuar y desarrollarse. Otra dimensión esencial es la autonomía, que involucra mantener la individualidad en diversos ambientes sociales, asentarse en las propias convicciones y mantener su independencia y autoridad individual. Dominio del entorno, relacionado al locus de control interno y ser eficaz de manera personal. Relaciones positivas con su entorno, lo que indica mantener lazos de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros. El crecimiento personal relacionado a la idea de evolución y aprendizaje positivo de la persona (Páez, 2008).

Está conformado por 39 ítems, distribuido en 6 dimensiones. Tipo Escala Likert de 6 puntos. Los resultados se interpretan según 3 niveles, los cuales son Alto, Medio y Bajo.

Dimensión I Autoaceptación: es el grado en que el individuo se siente a gusto con sí mismo y es consciente de sus actos personales. Las personas con alta autoaceptación, presentan actitudes positivas hacia sí mismas y aceptan los aspectos de su personalidad. Las personas con baja autoaceptación, se sienten insatisfechas consigo mismas, tienen problemas con ciertas características que presentan y desean ser diferentes a otros.

Dimensión II Relaciones Positivas: son características fundamentales del ser humano que permiten relacionarse establemente y positivamente con otras personas. Aquellas personas que tienen puntuaciones altas, manifiestan relaciones satisfactorias y de confianza con los demás. Además, las personas con puntuaciones bajas tienen pocas relaciones cercanas.

Dimensión III Autonomía: cada individuo es responsable de sus actitudes y autoridad personal. Las personas con mayor autonomía son más independientes, toman sus decisiones por si solos sin esperas de los demás, se evalúan a sí mismas en función a sus logros personales. Las personas con baja autonomía, se dejan guiar y tomar sus decisiones en base a las opiniones por los demás.

Dimensión IV Dominio del Entorno: capacidad personal para manejar adecuadamente la satisfacción y deseos propios en el entorno que lo rodea. Aquellas personas que presentan un alto dominio del entorno aprovechan las oportunidades que les ofrece su entorno, se sienten a gusto en cualquier lugar donde estén. Y un bajo nivel, presentan problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de las oportunidades de su entorno.

Dimensión V Propósito en la vida: es dar un sentido y un propósito a la vida, dar una finalidad plantearse objetivos con el fin de poder alcanzarlos. Quienes puntúan alto en esta dimensión, presentan sueños, metas u objetivos, y piensan que su vida se dirige alguna parte con un fin y objetivo. Aquellos que se ubican en un nivel bajo, presentan la sensación de que su vida no tiene sentido y tienen pocas metas.

Dimensión VI Crecimiento personal: sentido de crecimiento y desarrollo como personas que logran trazarse metas y una serie de objetivos. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión, consideran que están en continuo crecimiento, desarrollan sus habilidades, capacidades y reflejan que van mejorando con el tiempo. Quienes puntúan bajo,

se sienten cansados, desmotivados y con poco interés de estar mejorando con el tiempo, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes o habilidades.

c) Calificación

Una vez que el evaluado haya concluido con la prueba, se confirma que todos los enunciados hayan sido contestados, para poder continuar con la calificación. Las respuestas se califican según las seis alternativas asignadas a todos los ítems correspondientes a cada dimensión.

d) Validez y confiabilidad

La presente escala, fue traducida por Díaz (2006). En el análisis estadístico obtuvo buena consistencia interna, con valores del α de Cronbach mayores o iguales que 0,70. Además las altas correlaciones halladas entre las escalas de ambas versiones Autoaceptación (0,94); Relaciones positivas (0,98); Autonomía (0,96); Dominio (0,98); Crecimiento personal (0,92); Propósito en la vida (0,98), en consecuencia, indica que esta versión española representa bien los elementos teóricos esenciales de cada una de las dimensiones. Pero, el análisis factorial confirmatorio no evidenció un nivel de ajuste satisfactorio al modelo teórico planteado, por lo cual, para mejorar la propiedad psicométrica desarrollo una versión corta, en la que se muestra α de Cronbach 0,84 a 0,70.

B. Evaluación de Desempeño Laboral por Comportamiento

a) Ficha Técnica

- Nombre: Evaluación de Desempeño Laboral por Comportamiento.
- Autor: Equipo Multidisciplinario y asesores externos.
- Año de revisión: 2015.
- Procedencia: Perú.

- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: sin límite de tiempo.
- Ámbito de Aplicación: Adultos.
- Calificación: Manual.
- Finalidad: Conocer el nivel de desempeño laboral.
- Materiales: Cuestionario compuesto por 19 preguntas.

b) Características generales

El cuestionario de desempeño laboral consta de 19 preguntas, distribuido en 2 dimensiones, tipo Escala de Likert, con valoración por ítem de 1 a 10 puntos, con 5 niveles Muy por debajo de lo esperado (1 y 2), Por debajo de lo esperado (3 y 4), Dentro de lo Esperado (5 y 6), Por encima de lo Esperado (7 y 8), Excelente (9 y 10). En el caso de la dimensión de “Comportamiento”, la descripción de los comportamientos que evidencian la competencia, se realiza en el “Diccionario de Competencias”, cuya elaboración se hizo teniendo como referencia el contenido de información de las obras de Tarcica, J. y Macis, M. (2013) y Alles, M. (2002); para la valoración de la dimensión de desempeño, según el enunciado se realiza la valoración de 1 a 10, según lo descrito.

- **Comportamiento:** Considerando el análisis de comportamiento como la base del sistema de evaluación de desempeño por competencias, en esta evaluación se consideran comportamientos relacionados a las competencias de adaptabilidad, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y orientación a resultados.

Adaptabilidad: Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.

Proactividad: Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.

Comunicación: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.

Trabajo en equipo: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

Orientación a resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.

- **Desempeño:** esta se hace en relación a un objetivo definido que se desea alcanzar. Es decir, cuando la organización fija la necesidad de evaluar el desempeño de sus trabajadores, este no se hace de manera improvisada o de forma informal, sino bajo determinados lineamientos, normas o pautas, a fin de que la evaluación cumpla con estándares de eficiencia y calidad. Evalúa el cumplimiento de objetivos al tiempo indicado

c) Aplicación y calificación

La aplicación y calificación es manual, se debe verificar que se haya marcado en escala de 1 a 10, todas las preguntas.

d) Validez y confiabilidad

La validez la escala de evaluación de desempeño laboral, se realizó a través de la validez del “Juicio de Expertos”, la escala preliminar, fue sometida al juicio de especialistas.

Los jueces calificaron su apreciación por cada uno de los ítems de la prueba; a través de tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad.

4. Procedimiento

Para la realización de la presente investigación se siguió el siguiente plan de acción:

- Se solicitó el permiso respectivo a los responsables de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa.
- Se inició la recolección de datos dando una explicación breve y concisa acerca de los objetivos y la importancia de nuestra investigación a los trabajadores participantes.
- Se aplicó los instrumentos de forma individual o colectiva.
- La recolección de dato tuvo una extensión de 60 días calendarios.
- Paralelamente a la recolección de los datos de la muestra se estructuró el marco teórico.
- Una vez terminada la recolección de datos del total de la muestra, se realizó el consolidado de datos para la realización del análisis estadístico con la prueba paramétrica Pearson. Asimismo, se utilizó el programa SPSS versión 24, empleando estadística inferencial, análisis comparativo y correlacional.
- Finalmente se interpretó y discutió los resultados para llegar a las respectivas conclusiones y sugerencias de la presente investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los datos fueron procesados en el programa SPSS versión 24, empleando estadística inferencial, análisis comparativo y correlacional; haciendo uso de la prueba paramétrica Pearson.

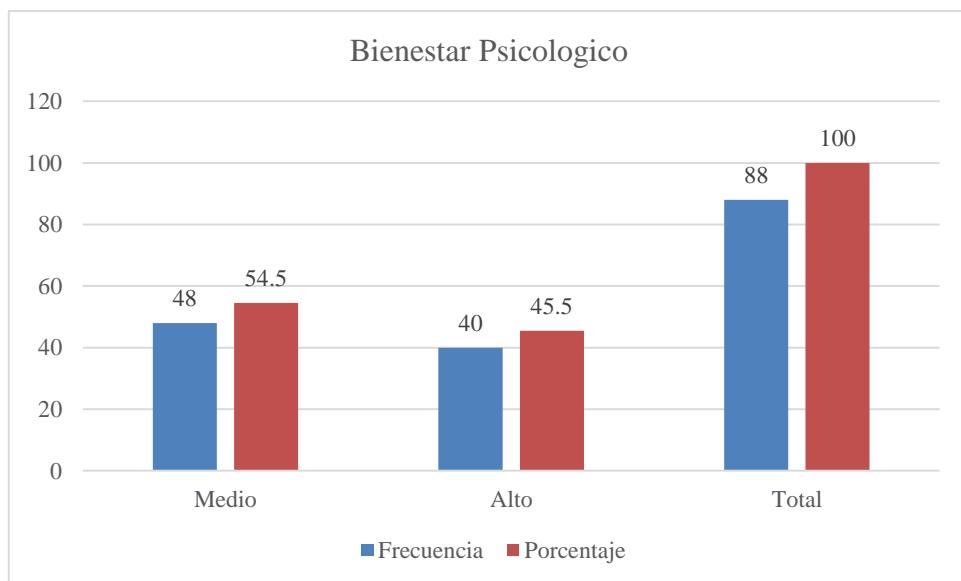
Para una mejor interpretación de los resultados se presentan tablas de frecuencia, contingencia y correlación; las cuales, nos permitirán una mejor explicación y comprensión de las variables evaluadas, en las que también, se ha considerado su relación con las variables de sexo y edad.

FRECUENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DEL BIENESTAR PSICOLOGICO

Tabla 1 Bienestar Psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	48	54.5
Alto	40	45.5
Total	88	100.0

Gráfica 1 Bienestar Psicológico

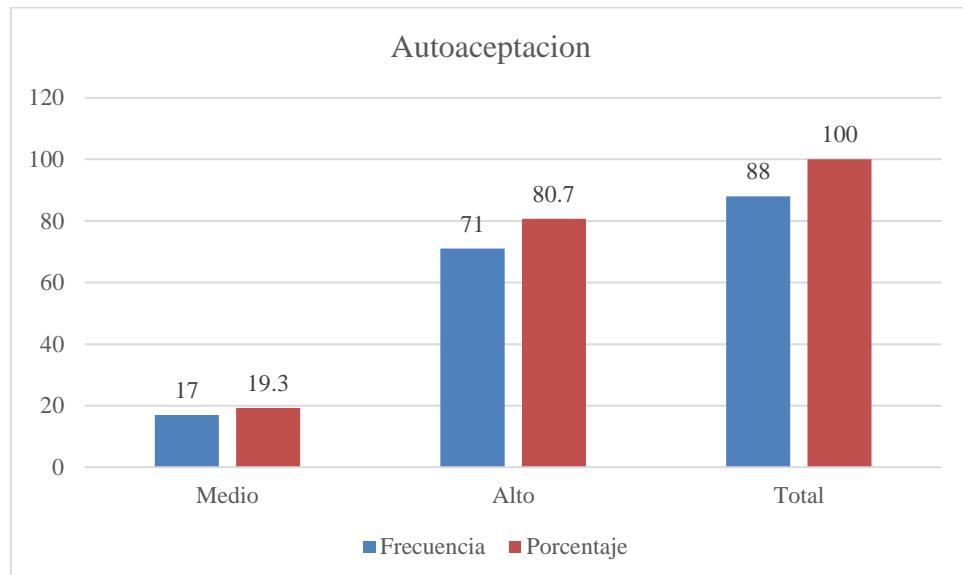


La mayoría de evaluados tiene un bienestar psicológico de nivel medio (54.5%) el bienestar psicológico aún está en proceso de alcanzar la estabilidad o la buena percepción que tiene los individuos de su propia vida estando este en proceso de alcanzar una buena valoración de su vida; mientras que el 45.5% tiene un nivel alto, los puntajes altos nos muestran la buena valoración que tienen los individuos sobre su vida, incluyendo aspectos particulares como los del funcionamiento físico, psíquico y social vinculadas a la esfera emocional.

Tabla 2 Dimensión Autoaceptación del Bienestar Psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	17	19.3
Alto	71	80.7
Total	88	100.0

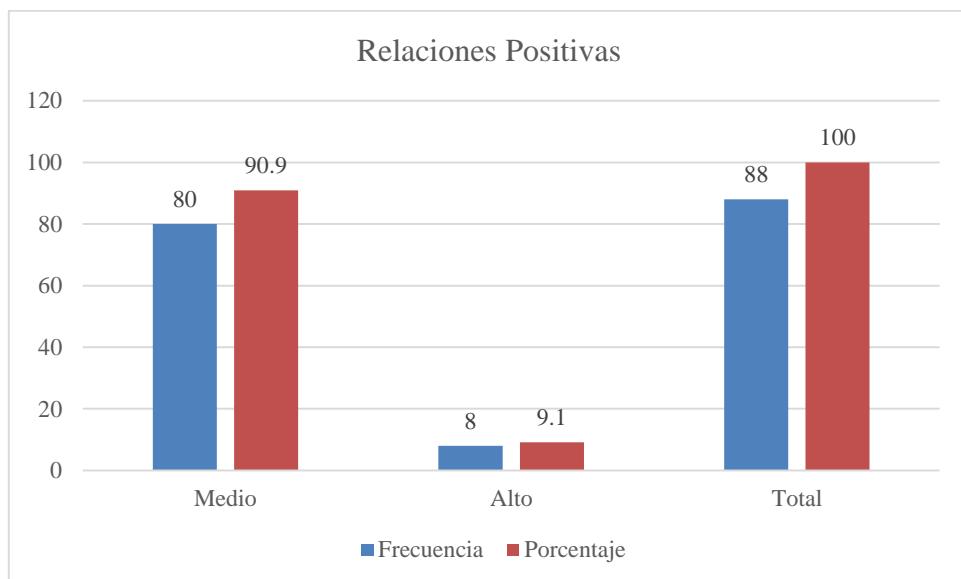
Gráfica 2 Autoaceptación



La mayoría de evaluados tiene una alta autoaceptación (80.7%) es decir que gran parte de los evaluados tienen un actitud positiva hacia sí mismas, aceptando los diversos aspectos de su personalidad ya sean positivos y negativos; mientras que el 19.3% tiene un nivel medio.

Tabla 3 Dimensión Relaciones Positivas del Bienestar Psicológico

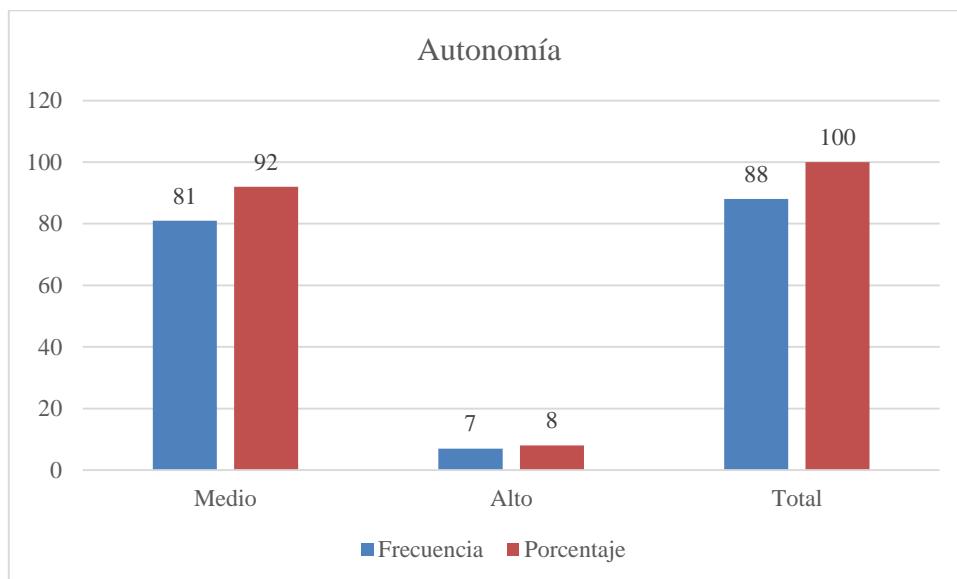
<i>Relaciones Positivas</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	80	90.9
Alto	8	9.1
Total	88	100.0

Gráfica 3 Dimensión Relaciones Positivas del Bienestar Psicológico

La mayoría de evaluados tiene relaciones positivas de nivel medio (90.9%) lo que nos permite describir que la mayoría de los evaluados tienden a no preocuparse mucho en alcanzar completamente relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás; mientras que el 9.1% tiene un nivel alto, estos son capaces de experimentar sentimientos de empatía formando relaciones satisfactorias.

Tabla 4 Dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico

<i>Autonomía</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	81	92.0
Alto	7	8.0
Total	88	100.0

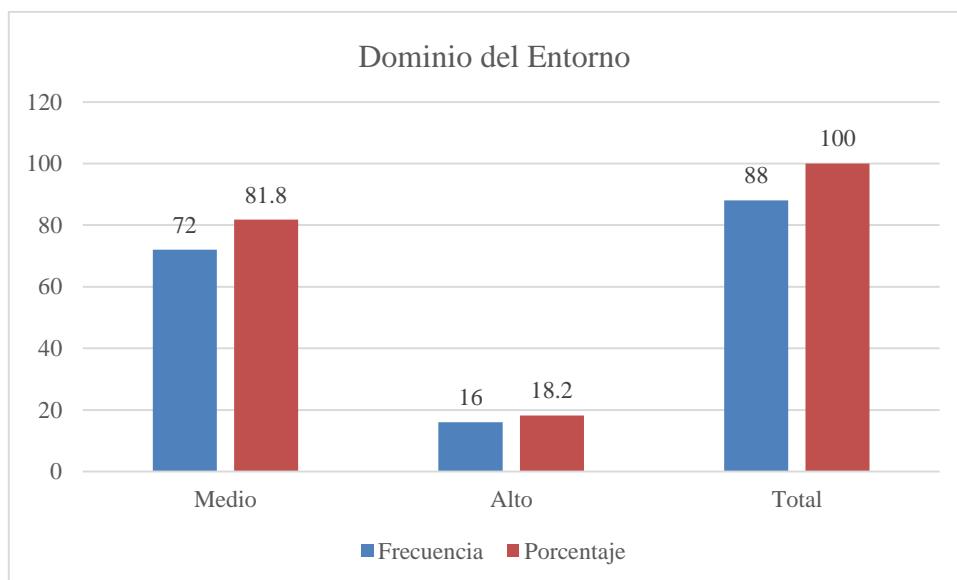
Gráfica 4 Dimensión Autonomía del Bienestar Psicológico

La mayoría de evaluados tiene una autonomía de nivel medio (92%); mientras que el 8% tiene un nivel alto. En la dimensión autonomía puntajes altos se relacionan a la resistencia de la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior, puntajes medios se relacionan al desconocimiento o simple aceptación del sistema donde no hay ni resistencia, ni preocupación de la presión social.

Tabla 5 Dimensión Dominio del Entorno del Bienestar Psicológico

<i>Dominio del Entorno</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	72	81.8
Alto	16	18.2
Total	88	100.0

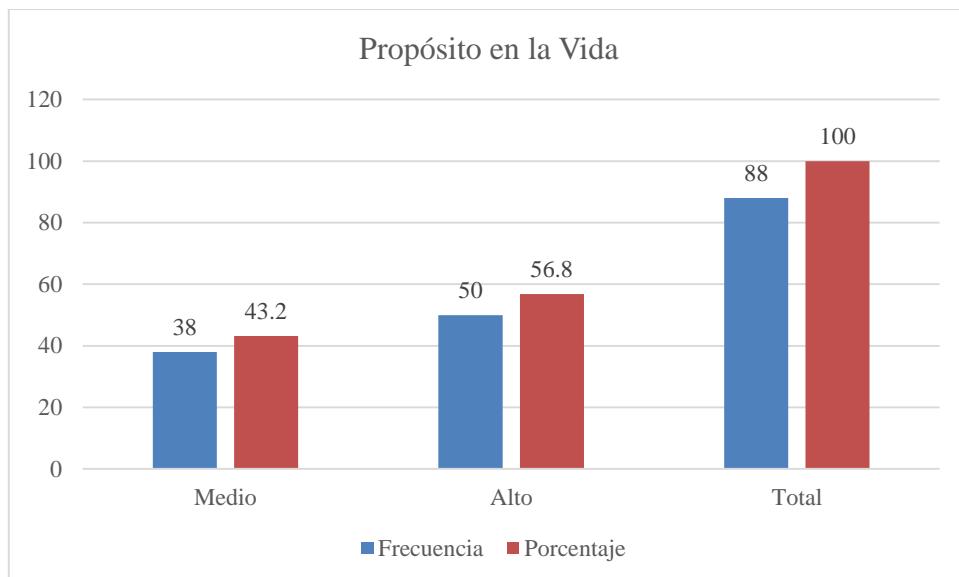
Gráfica 5 Dimensión Dominio del Entorno del Bienestar Psicológico



La mayoría de evaluados tiene un dominio del entorno de nivel medio (81.8%); mientras que el 18.2% tiene un nivel alto. Niveles altos significan una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea

Tabla 6 Dimensión Propósito en la Vida del Bienestar Psicológico

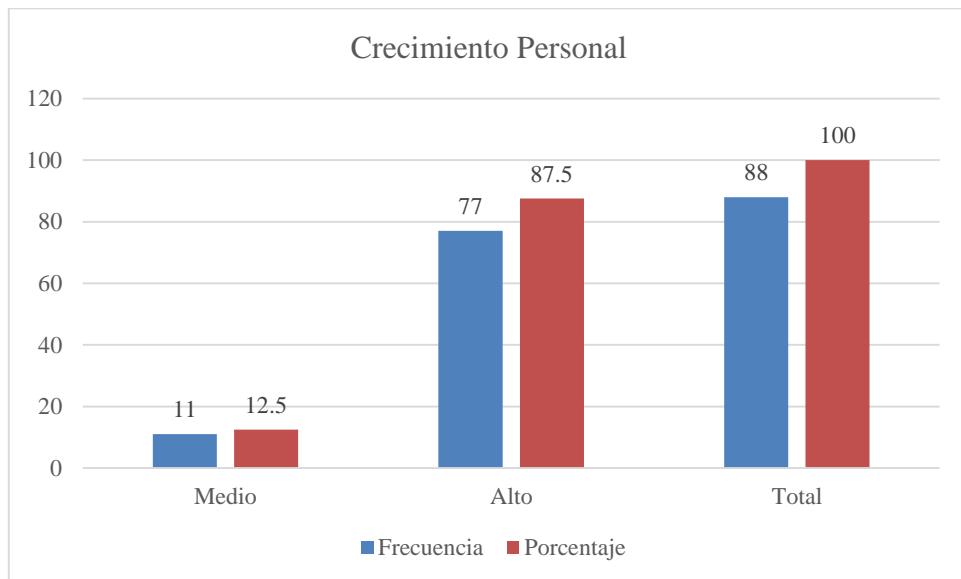
<i>Propósito en la vida</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	38	43.2
Alto	50	56.8
Total	88	100.0

Gráfica 6 Dimensión Propósito en la Vida del Bienestar Psicológico

La mayoría de evaluados tiene un propósito de vida alto (56.8%); mientras que el 43.2% tiene un nivel medio. Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida

Tabla 7 Dimensión Crecimiento Personal del Bienestar Psicológico

<i>Crecimiento personal</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	12.5
Alto	77	87.5
Total	88	100.0

Gráfica 7 Dimensión Crecimiento Personal del Bienestar Psicológico

La mayoría de evaluados tiene un crecimiento personal alto (87.5%); mientras que el 12.5% tiene un nivel medio. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades.

Tabla 8 Dimensión Autoaceptación y Edad

Edad	18 a 30 años	Recuento	Auto aceptación		
			Medio	Alto	Total
			7	23	30
31 a 40 años	Recuento	% dentro de Edad	23,3%	76,7%	100,0%
			4	23	27
41 a 50 años	Recuento	% dentro de Edad	14,8%	85,2%	100,0%
			3	14	17
51 a 60 años	Recuento	% dentro de Edad	17,6%	82,4%	100,0%
			3	11	14
Total	Recuento	% dentro de Edad	21,4%	78,6%	100,0%
			17	71	88
			19,3%	80,7%	100,0%

Observamos que la autopercepción es mayormente de nivel alto, tanto para los evaluados de 18 a 30 años (76.7%), 31 a 40 años (85.2%), 41 a 50 años (82.4%) y 51 a 60 años (78.6%). Una actitud positiva hacia sí mismos y aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos, y se sienten bien respecto a su pasado es característica en las edades comprendidas de 18 a 60 años.

Tabla 9 Dimensión Relaciones Positivas y Edad

Edad		Relaciones Positivas			Total
		Frecuencia	Medio	Alto	
		%	86.7%	13.3%	
18 a 30 años	Frecuencia	26	4	2	30
	%	86.7%	13.3%	3.7%	100.0%
31 a 40 años	Frecuencia	26	1	2	27
	%	96.3%	3.7%	100.0%	
41 a 50 años	Frecuencia	15	2	1	17
	%	88.2%	11.8%	100.0%	
51 a 60 años	Frecuencia	13	1	2	14
	%	92.9%	7.1%	100.0%	
Total		80	8	8	88
		90.9%	9.1%	100.0%	

Observamos que las relaciones positivas son mayormente de nivel medio tanto para los evaluados de 18 a 30 años (86.7%), 31 a 40 años (96.3%), 41 a 50 años (88.2%) y 51 a 60 años (92.9%). En los grupos de edades no hay un predominio de tener o formar relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás.

Tabla 10 Dimensión Autonomía y Edad

Edad			Autonomía		
			Medio	Alto	Total
			Frecuencia		
18 a 30 años			27	3	30
			%	90.0%	10.0%
31 a 40 años			24	3	27
			%	88.9%	11.1%
41 a 50 años			17	0	17
			%	100.0%	0.0%
51 a 60 años			13	1	14
			%	92.9%	7.1%
Total			81	7	88
			%	92.0%	8.0%

Observamos que la autonomía es mayormente de nivel medio tanto para los evaluados de 18 a 30 años (90%), 31 a 40 años (88.9%), 41 a 50 años (100%) y 51 a 60 años (92.9%). Quiere decir que los grupos de edades 18 a 60 años tienen un nivel medio de habilidad de resistir a la presión social.

Tabla 11 Dimensión Dominio del Entorno y Edad

		<u>Dominio del Entorno</u>			Total	
Edad	18 a 30 años	Frecuencia	Medio	Alto		
		%	73.3%	26.7%	100.0%	
31 a 40 años		Frecuencia	22	5	27	
		%	81.5%	18.5%	100.0%	
41 a 50 años		Frecuencia	16	1	17	
		%	94.1%	5.9%	100.0%	
51 a 60 años		Frecuencia	12	2	14	
		%	85.7%	14.3%	100.0%	
Total		Frecuencia	72	16	88	
		%	81.8%	18.2%	100.0%	

Observamos que el dominio del entorno como factor del manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer necesidades y capacidades es mayormente de nivel medio tanto para los evaluados de 18 a 30 años (73.3%), 31 a 40 años (81.5%), 41 a 50 años (94.1%) y 51 a 60 años (85.7%).

Tabla 12 Dimensión Propósito en la Vida según Edad

Edad		Propósito en la vida			Total
		Medio	Alto		
		Frecuencia			
18 a 30 años		13	17	30	30
		%	43.3%	56.7%	
31 a 40 años		10	17	27	27
		%	37.0%	63.0%	
41 a 50 años		8	9	17	17
		%	47.1%	52.9%	
51 a 60 años		7	7	14	14
		%	50.0%	50.0%	
Total		38	50	88	88
		%	43.2%	56.8%	

Observamos que el propósito de vida es mayormente de nivel alto tanto para los evaluados de 18 a 30 años (56.7%), 31 a 40 años (63%), 41 a 50 años (52.9%) y 51 a 60 años (50%). Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas y objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado, y mantienen creencias que dan sentido a su vida.

Tabla 13 Dimensión Crecimiento Personal según Edad

Edad		Crecimiento personal			Total
		Medio	Alto		
		Frecuencia			
18 a 30 años		1	29	30	30
		%	3.3%	96.7%	
31 a 40 años		6	21	27	27
		%	22.2%	77.8%	
41 a 50 años		3	14	17	17
		%	17.6%	82.4%	
51 a 60 años		1	13	14	14
		%	7.1%	92.9%	
Total		11	77	88	88
		%	12.5%	87.5%	

Observamos que el crecimiento personal es mayormente de nivel alto tanto para los evaluados de 18 a 30 años (96.7%), 31 a 40 años (77.8%), 41 a 50 años (82.4%) y 51 a 60 años (92.9%). Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades, consideran que han ido mejorando con el tiempo y van cambiando de modos que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad

Tabla 14 Bienestar Psicológico y Edad

Edad	18 a 30 años	Frecuencia	Bienestar psicológico		
			Medio	Alto	Total
			17	13	30
		%	56.7%	43.3%	100.0%
31 a 40 años		Frecuencia	12	15	27
		%	44.4%	55.6%	100.0%
41 a 50 años		Frecuencia	10	7	17
		%	58.8%	41.2%	100.0%
51 a 60 años		Frecuencia	9	5	14
		%	64.3%	35.7%	100.0%
Total		Frecuencia	48	40	88
		%	54.5%	45.5%	100.0%

Observamos que el bienestar psicológico es mayormente de nivel medio tanto para los evaluados de 18 a 30 años (56.7%), 41 a 50 años (58.8%) y 51 a 60 años (64.3%); mientras que los evaluados de 31 a 40 años tienen mayormente un bienestar psicológico de nivel alto (55.6%). Puntajes altos expresan los sentimientos y cogniciones positivas del ser humano acerca de sí mismo, definidos por la percepción subjetiva que cada individuo tiene de su propia vida, la cual ha evaluado integralmente, incluyendo aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

Tabla 15 Dimensión Autoaceptación y Estado Civil

Estado civil	Soltero	Frecuencia	Auto aceptación		
			Medio	Alto	Total
			7	25	32
		%	21,9%	78,1%	100,0%
	Conviviente	Frecuencia	6	22	28
		%	21,4%	78,6%	100,0%
	Casado	Frecuencia	3	15	18
		%	16,7%	83,3%	100,0%
	Divorciado	Frecuencia	1	9	10
		%	10,0%	90,0%	100,0%
Total		Frecuencia	17	71	88
		%	19,3%	80,7%	100,0%

Observamos que la auto aceptación es mayormente de nivel alto con actitudes positivas hacia sí mismas y aceptación de los aspectos de la personalidad tanto para los solteros (78.1%), convivientes (78.6%), casados (83.3%) y divorciados (90%).

Tabla 16 Dimensión Relaciones Positivas y Estado Civil

		<u>Relaciones Positivas</u>				
Estado civil	Soltero	Frecuencia	Medio	Alto	Total	
		29		3	32	
		%	90.6%	9.4%	100.0%	
Conviviente		Frecuencia	25	3	28	
		%	89.3%	10.7%	100.0%	
Casado		Frecuencia	17	1	18	
		%	94.4%	5.6%	100.0%	
Divorciado		Frecuencia	9	1	10	
		%	90.0%	10.0%	100.0%	
Total		Frecuencia	80	8	88	
		%	90.9%	9.1%	100.0%	

Observamos que las relaciones positivas son mayormente de nivel medio tanto para los solteros (90.6%), convivientes (89.3%), casados (94.4%) y divorciados (90%). No llegándose a alcanzar puntajes altos caracterizados por individuos que mantienen relaciones satisfactorias y de confianza con los demás.

Tabla 17 Dimensión Autonomía y Estado Civil

Estado civil	Soltero	Frecuencia	Autonomía		
			Medio	Alto	Total
			30	2	32
		%	93.8%	6.3%	100.0%
Conviviente	Conviviente	Frecuencia	26	2	28
			92.9%	7.1%	100.0%
			16	2	18
		%	88.9%	11.1%	100.0%
Casado	Casado	Frecuencia	9	1	10
			90.0%	10.0%	100.0%
			81	7	88
		%	92.0%	8.0%	100.0%
Total		Frecuencia			
		%			

Observamos que la autonomía es mayormente de nivel medio tanto para los solteros (93.8%), convivientes (92.9%), casados (88.9%) y divorciados (90%). Quiere decir que la mayoría de los trabajadores todavía no logra consolidar la independencia para actuar, la toma de decisiones por si solos, sin esperar de los demás; la evaluación de sí mismas en función a sus logros personales y que el estado civil no influye significativamente en la obtención de puntajes altos.

Tabla 18 Dimensión Dominio del Entorno y Estado Civil

		Dominio del Entorno			Total	
Estado civil	Soltero	Frecuencia	Medio	Alto		
		%	75.0%	25.0%	100.0%	
Conviviente		Frecuencia	24	4	28	
		%	85.7%	14.3%	100.0%	
Casado		Frecuencia	15	3	18	
		%	83.3%	16.7%	100.0%	
Divorciado		Frecuencia	9	1	10	
		%	90.0%	10.0%	100.0%	
Total		Frecuencia	72	16	88	
		%	81.8%	18.2%	100.0%	

Observamos que el dominio del entorno es mayormente de nivel medio tanto para los solteros (75%), convivientes (85.7%), casados (83.3%) y divorciados (90%). El estado civil no será factor determinante y significativo en la capacidad personal para manejar adecuadamente la satisfacción y deseos propios en el entorno que lo rodea.

Tabla 19 Dimensión Propósito en la Vida y Estado Civil

		<u>Propósito en la vida</u>				
Estado civil	Soltero	Frecuencia	Medio	Alto	Total	
		%	40.6%	59.4%	100.0%	
Conviviente		Frecuencia	13	15	28	
		%	46.4%	53.6%	100.0%	
Casado		Frecuencia	10	8	18	
		%	55.6%	44.4%	100.0%	
Divorciado		Frecuencia	2	8	10	
		%	20.0%	80.0%	100.0%	
Total		Frecuencia	38	50	88	
		%	43.2%	56.8%	100.0%	

Observamos que el propósito en la vida es mayormente de nivel alto tanto para los solteros (59.4%), convivientes (53.6%) y divorciados (80%). Tanto para solteros, convivientes y divorciados se observa que la mayoría tienen una mejor noción de dar un sentido y un propósito a la vida, dar una finalidad plantearse objetivos con el fin de poder alcanzarlos, que a diferencia de los casados.

Tabla 20 Dimensión Crecimiento Personal y Estado Civil

Estado civil	Soltero	Crecimiento personal			Total	
		Medio	Alto	32		
		Frecuencia	2			
		%	6.3%	93.8%	100.0%	
	Conviviente	Frecuencia	6	22	28	
		%	21.4%	78.6%	100.0%	
	Casado	Frecuencia	3	15	18	
		%	16.7%	83.3%	100.0%	
	Divorciado	Frecuencia	0	10	10	
		%	0.0%	100.0%	100.0%	
Total		Frecuencia	11	77	88	
		%	12.5%	87.5%	100.0%	

Observamos que el crecimiento personal es mayormente de nivel alto tanto para los solteros (93.8%), convivientes (78.6%), casados (83.3%) y divorciados (100%). Puesto que puntuaciones altas en esta dimensión, consideran que están en continuo crecimiento, desarrollan sus habilidades, capacidades y reflejan que van mejorando con el tiempo. El estado civil no sería un factor significativo para la obtención de puntuaciones altas en esta dimensión.

Tabla 21 Bienestar Psicológico y Estado Civil

		<u>Bienestar psicológico</u>			
Estado civil	Soltero	Frecuencia	Medio	Alto	Total
		%	56.3%	43.8%	100.0%
Conviviente		Frecuencia	14	14	28
		%	50.0%	50.0%	100.0%
Casado		Frecuencia	10	8	18
		%	55.6%	44.4%	100.0%
Divorciado		Frecuencia	6	4	10
		%	60.0%	40.0%	100.0%
Total		Frecuencia	48	40	88
		%	54.5%	45.5%	100.0%

Observamos que el bienestar psicológico es mayormente de nivel medio tanto para los grupos de solteros (56.3%), convivientes (50%), casados (55.6%) y divorciados (60%). Por lo cual, el estado civil no sería un factor significativo para la obtención de puntuaciones altas en esta dimensión.

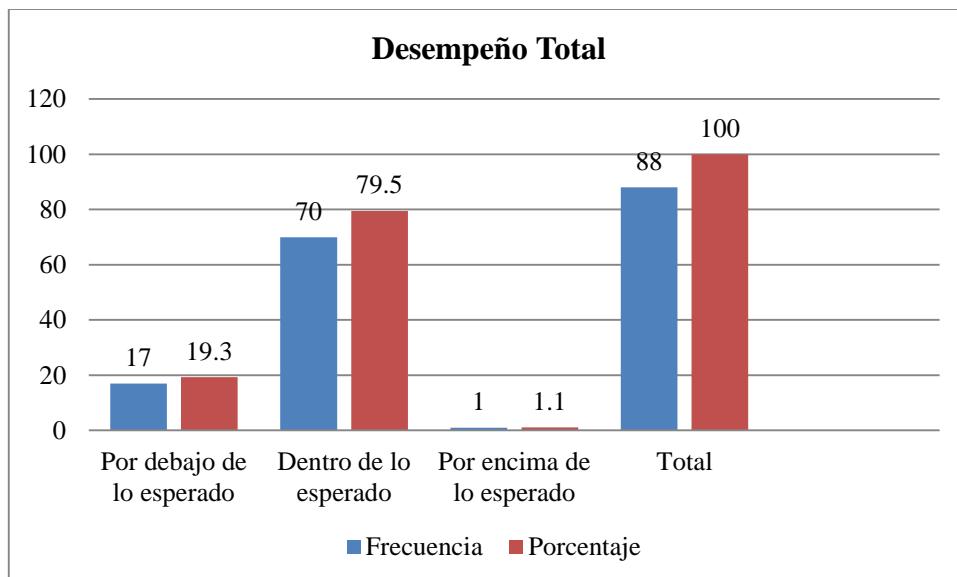
FRECUENCIA DE LAS MANIFESTACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 22 Desempeño Laboral Total

Desempeño laboral total

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de lo esperado	17	19.3
Dentro de lo esperado	70	79.5
Por encima de lo esperado	1	1.1
Total	88	100.0

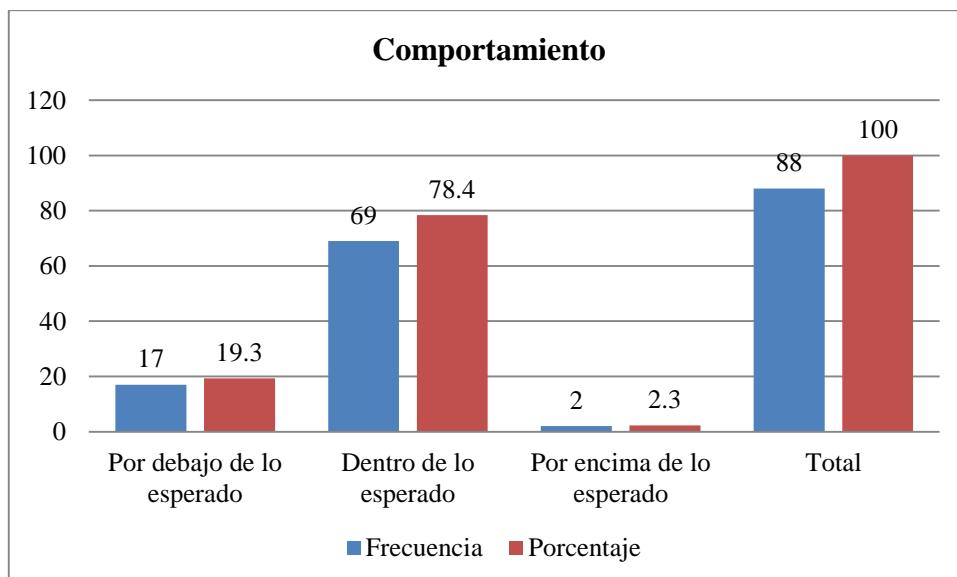
Gráfica 8 Desempeño Laboral Total



La mayoría de evaluados tiene un desempeño laboral dentro de lo esperado (79.5%); mientras que el 19.3% lo presenta por debajo de lo esperado. Quiere decir que los que la mayoría de trabajadores tienen comportamientos y su desempeño están orientados al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Tabla 23 Nivel de Comportamiento*Nivel Comportamiento*

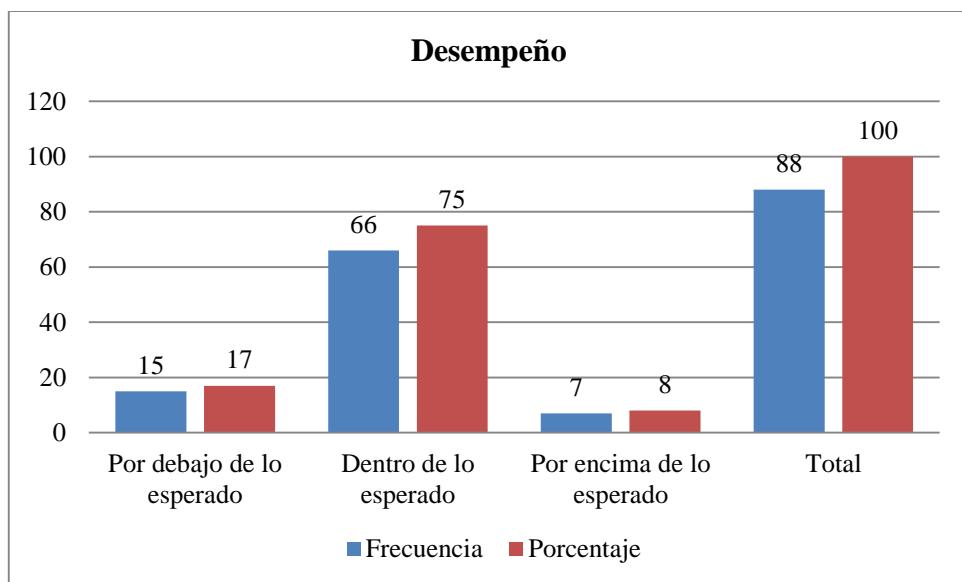
	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de lo esperado	17	19.3
Dentro de lo esperado	69	78.4
Por encima de lo esperado	2	2.3
Total	88	100.0

Gráfica 9 Nivel de Comportamiento

La mayoría de evaluados tiene un comportamiento dentro de lo esperado (78.4%) un buen porcentaje de la muestra tiene comportamientos influidos y guiados al cumplimiento de las metas u objetivos que los supervisores, jefes, etc., hayan planteado para lograrse; mientras que el 19.3% lo presenta por debajo de lo esperado.

Tabla 24 Nivel de Desempeño*Nivel Desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje
Por debajo de lo esperado	15	17.0
Dentro de lo esperado	66	75.0
Por encima de lo esperado	7	8.0
Total	88	100.0

Gráfica 10 Nivel de Desempeño

La mayoría de evaluados tiene un desempeño dentro de lo esperado (75%); mientras que el 17% lo presenta por debajo de lo esperado. Un buen porcentaje cumple con las metas u objetivos trazados dentro de la empresa.

Tabla 25 Nivel de Comportamiento y edad

Edad	18 a 30 años	Frecuencia	Nivel Comportamiento			Total
			Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado	
			9	21	0	
		%	30.0%	70.0%	0.0%	100.0%
31 a 40 años	Frecuencia	3	24	0	27	
	%	11.1%	88.9%	0.0%	100.0%	
41 a 50 años	Frecuencia	4	12	1	17	
	%	23.5%	70.6%	5.9%	100.0%	
51 a 60 años	Frecuencia	1	12	1	14	
	%	7.1%	85.7%	7.1%	100.0%	
Total	Frecuencia	17	69	2	88	
	%	19.3%	78.4%	2.3%	100.0%	

Observamos que la mayoría de evaluados tanto de 18 a 30 años (70%), 31 a 40 años (88.9%), 41 a 50 años (70.6%) y 51 a 60 años (85.7%) tienen un comportamiento dentro de lo esperado. Quiere decir que en todas las edades se cumplen con los lineamientos establecidos dentro de la empresa para el buen comportamiento relacionado al cumplimiento de los objetivos y metas a lograr.

Tabla 26 Nivel de Desempeño y Edad

Edad		Frecuencia	Nivel Desempeño			Total
			Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado	
			Dentro de lo esperado			
18 a 30 años			7	20	3	30
	%		23.3%	66.7%	10.0%	100.0%
31 a 40 años		Frecuencia	3	23	1	27
	%		11.1%	85.2%	3.7%	100.0%
41 a 50 años		Frecuencia	4	12	1	17
	%		23.5%	70.6%	5.9%	100.0%
51 a 60 años		Frecuencia	1	11	2	14
	%		7.1%	78.6%	14.3%	100.0%
Total		Frecuencia	15	66	7	88
	%		17.0%	75.0%	8.0%	100.0%

Observamos que la mayoría de evaluados tanto de 18 a 30 años (66.7%), 31 a 40 años (85.2%), 41 a 50 años (70.6%) y 51 a 60 años (78.6%) tienen un desempeño dentro de lo esperado. Ello significa que el desempeño de los trabajadores es óptimo y que se mantiene así en todas las edades.

Tabla 27 Desempeño Laboral Total y edad

Edad	18 a 30 años	Frecuencia	Desempeño laboral total				Total	
			Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado			
			Dentro de lo esperado	0	22	0		
		%	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%		
31 a 40 años	Frecuencia		3	24	0	27		
		%	11.1%	88.9%	0.0%	100.0%		
41 a 50 años	Frecuencia		5	12	0	17		
		%	29.4%	70.6%	0.0%	100.0%		
51 a 60 años	Frecuencia		1	12	1	14		
		%	7.1%	85.7%	7.1%	100.0%		
Total	Frecuencia		17	70	1	88		
		%	19.3%	79.5%	1.1%	100.0%		

Observamos que la mayoría de evaluados tanto de 18 a 30 años (73.3%), 31 a 40 años (88.9%), 41 a 50 años (70.6%) y 51 a 60 años (85.7%) tienen un desempeño total dentro de lo esperado. Por lo cual, los grupos de edades, no evidencian diferencias significativas en el nivel de desempeño laboral en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 28 Nivel de Comportamiento y Estado Civil

Estado civil	Soltero	Frecuencia	Nivel Comportamiento				Total	
			Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado			
			Dentro de lo esperado	de lo esperado	Dentro de lo esperado	de lo esperado		
			8	24	0	32		
		%	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%		
Conviviente		Frecuencia	5	22	1	28		
		%	17.9%	78.6%	3.6%	100.0%		
Casado		Frecuencia	4	13	1	18		
		%	22.2%	72.2%	5.6%	100.0%		
Divorciado		Frecuencia	0	10	0	10		
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
Total		Frecuencia	17	69	2	88		
		%	19.3%	78.4%	2.3%	100.0%		

Observamos que la mayoría de evaluados tanto solteros (75%), convivientes (78.6%), casados (72.2%) y divorciados (100%) tienen un comportamiento dentro de lo esperado. Quiere decir que en convivientes, casados y divorciados en su mayoría se percibe un buen comportamiento como dimensión del desempeño laboral.

Tabla 29 Nivel de Desempeño y Estado Civil

		Nivel Desempeño				
Estado civil	Soltero	Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado		Total
		Frecuencia	%	Dentro de lo esperado	%	
		6	18.8%	24	75.0%	32
Conviviente		5	21	2	7.1%	28
		17.9%	75.0%	7.1%	100.0%	
Casado		4	11	3	16.7%	18
		22.2%	61.1%	16.7%	100.0%	
Divorciado		0	10	0	0.0%	10
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
Total		15	66	7	8.0%	88
		17.0%	75.0%	8.0%	100.0%	

Observamos que la mayoría de evaluados tanto solteros (75%), convivientes (75%), casados (61.1%) y divorciados (100%) tienen un desempeño dentro de lo esperado. Esto quiere decir, que el estado civil no será un factor significativo en el resultado de un buen desempeño laboral.

Tabla 30 Desempeño Laboral Total y Estado Civil

Estado civil	Soltero	Frecuencia	Desempeño laboral total				Total	
			Por debajo de lo esperado		Por encima de lo esperado			
			Dentro de lo esperado	de lo esperado	de lo esperado	Total		
			7	25	0	32		
		%	21.9%	78.1%	0.0%	100.0%		
Conviviente		Frecuencia	6	22	0	28		
		%	21.4%	78.6%	0.0%	100.0%		
Casado		Frecuencia	4	13	1	18		
		%	22.2%	72.2%	5.6%	100.0%		
Divorciado		Frecuencia	0	10	0	10		
		%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
Total		Frecuencia	17	70	1	88		
		%	19.3%	79.5%	1.1%	100.0%		

Observamos que la mayoría de evaluados tanto solteros (78.1%), convivientes (78.6%), casados (72.2%) y divorciados (100%) tienen un desempeño total dentro de lo esperado. Esto quiere decir, que el estado civil no será un factor significativo en el resultado de un buen desempeño laboral.

CORRELACION ENTRE BIENESTAR PSICOLOGICO Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 31 Correlación entre el Bienestar Psicológico y el Desempeño total laboral

	Correlación de Pearson	Desempeño		
		laboral total	Comportamiento	Desempeño
Bienestar psicológico		.256	.237	.268
	Sig. (bilateral)	.016	.026	.012
	N	88	88	88

Hallamos que el bienestar psicológico se relaciona con el desempeño laboral total ($r= .256$; $p= .016$) y sus dimensiones de comportamiento ($r= .237$; $p= .026$) y desempeño ($r= .268$; $p= .012$), en todos los casos la relación es positiva baja, lo que nos indica que un alto bienestar psicológico se asocia a un alto desempeño laboral.

Tabla 32 Correlaciones Bienestar Psicológico y Desempeño

		Desempeño laboral total	Comportamiento	Desempeño
Auto aceptación	Correlación de Pearson	.409	.402	.403
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
Relaciones Positivas	Correlación de Pearson	.068	.055	.079
	Sig. (bilateral)	.529	.613	.465
	N	88	88	88
Autonomía	Correlación de Pearson	.112	.102	.119
	Sig. (bilateral)	.297	.343	.269
	N	88	88	88
Dominio del Entorno	Correlación de Pearson	-.049	-.046	-.051
	Sig. (bilateral)	.648	.670	.637
	N	88	88	88
Propósito en la vida	Correlación de Pearson	.216	.190	.235
	Sig. (bilateral)	.043	.076	.027
	N	88	88	88
Crecimiento personal	Correlación de Pearson	-.055	-.061	-.048
	Sig. (bilateral)	.609	.574	.654
	N	88	88	88

Hallamos que las dimensiones del bienestar psicológico de autopercepción ($r= .409$; $p< .001$) y propósito en la vida ($r= .216$; $p= .043$) se relacionan con el desempeño laboral, en ambos casos la relación es directamente proporcional, lo que nos indica que una alta autopercepción y propósito de vida se asocian a un mejor desempeño laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La presente investigación descriptiva correlacional, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros - Arequipa, para este estudio se utilizó instrumentos de medición, tales como, la Escala de Bienestar Psicológico y la Evaluación de Desempeño Laboral, los cuales presentan adecuados niveles de confiabilidad y validez. Por lo que después de hacer el análisis e interpretación de los resultados se pudo confirmar la hipótesis, que existe una relación directamente proporcional entre los puntajes del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral ($r = .256$; $p = .016$) y sus dimensiones de comportamiento ($r = .237$; $p = .026$) y desempeño ($r = .268$; $p = .012$) en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Señor de los Milagros de Arequipa (Tabla 32). Ello implica, que a un mejor Bienestar psicológico, mejor será el Desempeño Laboral.

La percepción subjetiva que cada trabajador tiene respecto de su propia vida incluyendo aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social y la valoración que hace de las circunstancias que vive o ha pasado a lo largo de su vida y una buen bienestar laboral como respuesta positiva al trabajo influirán positivamente al logro de los objetivos planteados dentro de las actividades en la empresa evidenciándose un buen desempeño laboral.

Reiteramos que las investigaciones que desarrollan temas sobre las relaciones entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral son escasas en nuestro medio, También es preciso indicar que según el análisis hecho en la presente investigación de correlación por dimensiones del bienestar psicológico con las dimensiones del desempeño laboral total, existen correlaciones directamente proporcionales entre ambas variables. Es así que la dimensión de autopercepción y propósito en la vida (tabla 32) se relaciona directa y proporcionalmente con un buen y mejor desempeño laboral. Quiere decir que entre más a gusto con sí mismo y consciente de sus actos personales con objetivos bien planteados con el fin de poder alcanzarlas dándole un sentido y propósito a la vida el trabajador se orientará mejor a los objetivos dentro de la empresa obteniendo así un buen desempeño laboral

Los resultados mencionados anteriormente contradicen lo obtenido por Sarmiento (2014) en una investigación titulada “Bienestar psicológico y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Retail Miraflores, Lima 2014”; Utilizando una muestra de 130 trabajadores de la empresa Retail Miraflores. Los resultados permitieron concluir que no existe relación significativa ($p=0,184$ y $r=-0,117$) entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Retail Miraflores. Además, no existe relaciones significativas ($p>0.05$) entre las dimensiones aceptación/control, vínculos sociales, autonomía y proyecto con el desempeño laboral de los trabajadores.

Sin embargo, Huarca y Ruiz (2016), realizaron una investigación sobre la Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero, destacando que éstos trabajadores poseen un nivel de bienestar psicológico alto y medio, destacando en ellos la sensación de autonomía, control y aceptación de múltiples aspectos de sí mismos. En cuanto a la relación entre las variables, encontraron que existe una asociación positiva entre la Satisfacción Laboral y el Bienestar psicológico.

Respecto a los resultados en frecuencia y porcentaje sobre las dimensiones del Bienestar Psicológico percibidos por los trabajadores, encontramos que esta es mayormente alta en la Dimensión Propósito en la Vida (tabla 6) y la dimensión Crecimiento Personal (tabla 7) es decir que la mayoría de trabajadores tienen establecido y/o definido metas y objetivos que les permiten dotar a su vida de sentido; en cuanto a los puntajes totales del bienestar psicológico (tabla 1) un 54.5% obtuvieron un nivel medio y el 45.5% nivel alto, lo cual, evidencia que una parte de los evaluados tiene deseos de desarrollar sus habilidades utilizando todas sus capacidades para seguir creciendo como persona. Otras dimensiones del bienestar psicológico se asocian a puntajes medios. Estos resultados coinciden con lo que afirma Cifre (2000), quien hizo un estudio exploratorio del bienestar psicológico en función de la innovación tecnológica. Teniendo como conclusión que los sujetos muestran un grado de bienestar psicológico positivo. Así mismo, en el trabajado desarrollado, por Barrueto y Seclen, (2011), acerca de la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del hotel “Paraíso” de la ciudad de Chiclayo; señalan que se evidencia una correlación significativa entre estas dos variables, así encontraron que mientras mejor sea el nivel de bienestar, será mejor la percepción positiva que tiene una persona acerca de su propia vida.

Considerando la edad en la variable del Bienestar Psicológico se observa que en las dimensiones de propósito en la vida y crecimiento personal según edad (tabla 12 y 13) obtuvieron puntajes altos tanto para los evaluados de 18 a 30 años, 31 a 40 años, 41 a 50 años y 51 a 60 años, quiere decir que el sentido de crecimiento y desarrollo como persona; así como, el dar un sentido o finalidad a la vida, no se ha visto disminuido o mermado por la edad de los trabajadores, siendo así que la mayoría de los trabajadores de distintas edades tienen objetivos y metas trazadas con el fin de poder alcanzarlas. En las dimensiones restantes se obtuvieron puntajes medios.

Los puntajes totales del bienestar psicológico considerando la edad (tabla 14) se observa que puntajes medios se relacionan con las edades comprendidas de entre 18 a 30 años, 41 a 50 años y 51 a 60 años; sin embargo, edades comprendidas de entre 31 a 40 años tienen mayormente un bienestar psicológico de nivel alto. Niveles altos del bienestar psicológico pueden estar influenciados por factores socioculturales, psicosociales, sistemas de creencias que en edades comprendidas de entre 31 a 40 años, se podría asumir y comprender de mejor manera por las características psíquicas y conductuales propias de la edad, a diferencia de edades comprendidas de entre 18 a 30 años, 51 a 60 años.

Considerando el estado civil de los resultados obtenidos del Bienestar Psicológico y sus dimensiones se observa que en los casados convivientes, solteros y divorciados existen mayormente puntajes altos en la dimensión autoaceptación (tabla 15), de la misma manera en la dimensión de propósito en la vida y crecimiento personal (tabla 19 y 20); en cuanto a las otras dimensiones predominan puntajes medios. Tanto casados, convivientes, divorciados y solteros tienen actitudes positivas hacia si mismos teniendo proyectos, metas u objetivos guiados hacia un fin en su vida desarrollando sus habilidades y capacidades en el transcurso del tiempo.

En cuanto al desempeño laboral y sus dimensiones de comportamiento (tabla 23) y de desempeño (tabla 24) de la muestra evaluada se ubican en un nivel dentro de lo esperado. Respecto al desempeño total laboral (tabla 22) la gran mayoría de la muestra está dentro de lo esperado. Los resultados se relacionan con lo obtenido por Reynaga (2015) quien realizó una investigación denominada “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, donde encontró que la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal y donde también se obtuvieron puntajes altos de desempeño en los trabajadores.

Al considerar la edad en el nivel de comportamiento en la evaluación de desempeño (tabla 25) se observa que la mayoría de los evaluados de edades comprendidas entre 18 a 60 años, tiene un comportamiento dentro de lo esperado, no hay un patrón establecido de que a mayor edad habrá un mejor desempeño laboral o viceversa; siendo este constante en el nivel de comportamiento dentro de lo esperado entre las edades mencionadas.

Edades comprendidas de 18 a 60 años tienen un desempeño dentro de lo esperado (tabla 26) siendo la edad no un factor determinante en desempeños óptimos puesto que en todas las edades se mantiene la orientación a alcanzar los objetivos y metas planteadas por la empresa.

El desempeño total laboral (tabla 22) de la muestra evaluada considerando edades comprendidas de entre 18 a 60 años tiene un desempeño dentro de lo esperado

En cuanto la evaluación del desempeño por comportamiento según la variable estado civil se muestra en la tabla 28 y 29 que tanto solteros, convivientes, casados y divorciados tienen un comportamiento y desempeño dentro de lo esperado, quiere decir que dentro de sus

actividades laborales el estado civil de los trabajadores no influye de manera determinante en su comportamiento frente a sus actividades dentro de la empresa.

El desempeño total laboral de la muestra evaluada según los resultados de los estadísticos considerando el estado civil (tabla 30) se observa que la mayoría de los evaluados tiene un desempeño total dentro de lo esperado. Los comportamientos y el desempeño de los trabajadores dentro de sus actividades en la empresa se orientan a resultados esperados según los objetivos planteados por la empresa. Lo obtenido por Callata y Gonzales (2017) quienes examinaron la relación entre las Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en Trabajadores del Municipio de la Joya de Arequipa refutan lo obtenido en la presente investigación respecto a la productividad como factor del desempeño puesto que sus resultados muestra que en edades inferiores la productividad orientada a alcanzar objetivos es baja.

Werther, W. & Davis, K. (2000), señalan que la evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función especial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación respecto a la manera en que se cumple sus actividades, y de las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados tienen que evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que han de tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o el supervisor deben comenzar una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede a lo esperado debe alentarse.

Finalmente de todo lo anteriormente explicado, se concluye que el bienestar psicológico de los trabajadores genera un cambio en el desempeño laboral, lo cual a su vez contribuye al aumento de la eficiencia y eficacia de un proyecto; es decir mientras haya un

bienestar psicológico alto, este se verá reflejado en el uso adecuado de los recursos, el cumplimiento de objetivos, manifestándose así en una relación concatenada con el desempeño laboral.

El análisis de los resultados nos muestra que las diversas dimensiones del bienestar psicológico están relacionadas significativamente con el desempeño laboral sin embargo ponemos de manifiesto que existen variables determinantes tales como jerarquía en las jefaturas, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos, trabajo en equipo, etc. Y no solo los comportamientos orientados a los cumplimientos de objetivos. Es por ello que factores o variables como las mencionadas anteriormente podrían tomarse en cuenta en relación con otros métodos de evaluación de desempeño, teniendo la atención y consideración individual de cada uno de los trabajadores tomando en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía; para la satisfacción laboral como referente a un buen bienestar psicológico y desempeño en las organizaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha identificado que los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa, tienen un bienestar psicológico de nivel medio 54.5% y 45.5% de nivel alto. Asimismo, se ha encontrado que hay niveles altos en las dimensiones de autoaceptación 80.7%, propósito en la vida 56.8% y crecimiento personal 87.5%; además, puntajes medios en las dimensiones de, relaciones positivas 90.9%, autonomía 92% y dominio del entorno 81.8%; lo cual, evidencia que los trabajadores poseen un adecuado nivel de percepción de la vida a nivel físico, psíquico, social y emocional.

SEGUNDA: Los niveles de las dimensiones del bienestar psicológico de los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa tienen predominancia de un nivel medio, según la edad de 18 a 30 años corresponde al 73.3%, 31 a 40 años el 81.4%, 41 a 50 años el 94.1%, 51 a 60 años el 85.7% ; asimismo, se obtuvo puntuaciones de nivel medio con respecto al estado civil como soltero el 56.3%, conviviente el 50%, casado el 55.6% y divorciado el 60.0%. Por lo que, en el grupo de edades de 41 a 60 años, hay una mejor aceptación sobre percepción de la vida a nivel físico, psíquico, social y emocional; sin embargo, en cuanto al estado civil, no existen diferencias marcadas entre los niveles alto y medio.

TERCERA: El desempeño total laboral de los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa, según los resultados obtenidos el 19.3% tiene un nivel por debajo de lo esperado, el 79.5% tiene un nivel dentro de lo esperado y el 1.1% posee un nivel por encima de lo esperado. Por lo que, existe una preponderancia hacia el nivel medio del desarrollo de sus actividades y orientación a resultados.

CUARTA: Los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa tienen predominancia de un nivel medio, según la edad de 18 a 30 años corresponde al 66.7%, 31 a 40 años el 82.5%, 41 a 50 años el 70.6%, 51 a 60 años el 78.6%; asimismo, se obtuvo puntuaciones de nivel medio con respecto al estado civil, tales como soltero el 78.2%, conviviente el 78.6%, casado el 72.2% y divorciado el 100.0%. Esto refleja que las variables de sexo y edad no tienen mayor interferencia en el desarrollo de sus actividades y orientación a resultados.

QUINTA: Existe una relación significativa (positiva) entre los puntajes del Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral ($r= .256$; $p= .016$) y sus dimensiones de comportamiento ($r= .237$; $p= .026$) y desempeño ($r= .268$; $p= .012$) en los trabajadores de la Sociedad Minera Alto Señor de los Milagros de Arequipa. Ello implica, que, a un mejor Bienestar psicológico, mejor será el Desempeño Laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Realizar estudios acerca del Bienestar Psicológico, puesto que existen escasas investigaciones que analicen este en el área de la Psicología Organizacional.

SEGUNDA: Continuar realizando investigaciones con distintos tipos de población y organizaciones que permita generalizar los resultados obtenidos en el presente tema de estudio y así contribuir al conocimiento académico y social acerca del desempeño laboral y bienestar psicológico del trabajador, para poder crear alternativas aplicables que mejoren el desempeño del capital humano.

TERCERA: realizar estudios considerando participantes de ambos sexos, con categorías por puesto de trabajo, nivel de estudios, procedencia y nivel socioeconómico.

CUARTA: Considerar el uso de instrumentos de evaluación de desempeño no solo orientados a competencias y comportamiento; sino, también a la evaluación por objetivos en periodos determinados.

QUINTA: Continuar investigaciones futuras, evaluando la posibilidad del uso de una evaluación de desempeño de 360°, según el nivel del puesto y grado de responsabilidad; con el fin de analizar los paradigmas y esquemas mentales de la población hacia el bienestar psicológico en relación a la productividad y desempeño exigido, según jerarquía.

SEXTA: Coordinar con la Dirección de la empresa la difusión de resultados de bienestar psicológico y desempeño laboral; así como, plantear programas para fortalecer las relaciones interpersonales, promoviendo actividades de integración (social y deportiva) e implementar un programa anual de reconocimiento e incentivos para los trabajadores, por el logro de objetivos organizacionales, a fin de estimular un alto desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, T., Gamarra, N. Azabache, L., Aliaga L., (2011). *Evaluación del Desempeño* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Recuperado de: http://www.Academia.edu/6090450/Metodologías_de_Evaluación_de_Desempeño%C3%B3n
- Amasifuen, C.M. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2972>
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias*: El Diccionario. Editorial El Granica, 2002. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de <http://es.slideshare.net/earvin32pp/diccionario-competencias-laborales-martha-alles>
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. (1a Ed.). Argentina. Ediciones Granica S.A. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/135565666/Desarrollo-Del-Talento-Humano-Basado-en-Competencias-Marta-Alles>
- Alles, M. (2005). *Diccionario de Comportamientos: Gestión por Competencias*. Cómo descubrir las competencias, a través de los comportamientos. Buenos Aires: Ed. Granica.
- Apestegui Apestegui, D. D. (2017). *Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de la empresa Stación Vgas E.I.R.L.Distrito de Puente Piedra*. (Tesis para optar Título Profesional en Administración) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Argyle, M y Lu, L. (1995). The measurement of happiness. Stress and emotion. (vol. II, pp. 101 - 117). New York: Sage.

Barrueto, G.A. y Seclen, L.A. (2011). *Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del hotel paraíso*. (Tesis de Pregrado). Universidad Señor Sipan, Chichayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2734>

Benin, M. y Nierstedet, B. (1985) Happiness in single-and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction, and life cycle. *Journal of Marriage and the family*, 47, 975-984.

Besseyre C. (1990) *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Ed. Deusto.

Camas Gavilán, D. C. (2017). *La Capacitación y su Influencia en la Productividad Laboral de los Trabajadores del Área de Seguridad en CORPAC S.A. Callao*. (Tesis para optar el Título profesional en Admiración) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Castañeda, E. y Julca, L (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la Distribuidora Casther y asociados S.A.C. para el año 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/re_admi_edgar.casta%c3%91eda_luciano.julca_aplicacion.motivacion.laboral_datos_t046_45447228t.pdf.

Casullo, M y Col (2002). Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidos.

Callata, L. y Gonzales, J. (2017). Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en Trabajadores del Municipio de la Joya. (Tesis para optar Título Profesional en Psicología) Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

Chavez, C. (2015). *Calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1768>

Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos.(3^a Ed.) Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración Bogotá: Graw-Hill/Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México D.F. Mc Graw Hill/Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Novena edición. México: McGraw-Hill.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Nueva York: Harper Parenrial.

Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana, Cuba, Academia. 2da Edición Revisada y Ampliada.

Díaz, A. (2015). *Programa de bienestar psicológico para mejorar las habilidades afectivas en estudiantes de secundaria, Lima*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4821>

Diener, E. (1984) *El bienestar subjetivo*. New York, NY Ed. Intervención Psicosocial, 3(8), 67-113.

Diener E., Diener M. y Diener C. (1995) Factors predicting the subjective well-being of nations. J Persona Soc Psychol.

Diener E., Diener M. y Diener C. (2000) Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist* 55(1) 34-43

Galindo, M. y Ríos, V. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México.

García-Viniegras, V. y González Benítez, I (2001). *La Categoría Bienestar Psicológico. Su Relación con otras Categorías Sociales. Revista Cubana de Medicina General Integral*. V.16.No. 6 .Ciudad de la Habana. Cuba.

Gohm C., Hillier-Darlington J. (1997) The effects of marital conflict, marital status and culture on the subjective well-being of young adults. *J Personal Soc Psychol*; 71:1235-49.

Guerrero, J. y Puerto Barrios, Y. (2006). *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.* (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.

Herrera, C. (2013). *Bienestar psicológico en el personal profesional de Enfermería de los servicios de cirugía, medicina y Cirugía especialidades del hospital iii Goyeneche. Arequipa*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4323>

Huarca, P. y Ruiz, K. (2016). *Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa*. (Tesis para optar Título Profesional en Psicología) Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

Huacho Aranda, C. (2017). *Influencia de las Redes Sociales en la Productividad Laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Callao*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister) Universidad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Kauppinnen- Toropainen, K; Haavio- Mannila, E. y Kandolin, I. (1984). Women at Work in Finland. M.J. Davidson y C.L. Cooper (Eds.).Women atWork. Chichester. John Wiley.

Koontz y Weihrich (1996). *Administración: Una Perspectiva Global*. México: McGraw Hill. Locke-Wallace (1987):Locke –“Wallace Marital Adjustment Scales”. New York:Corcoran. K. & Fischer, J.

Lee G., Seccombe K, Shehan C. (1991) Marital status and personal happiness: an analysis of trend data. J Marriage Family ;53. 39-44.

Organización Mundial de la Salud. (Octubre, 2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud. (Diciembre, 2013). *Salud Mental: un estado de bienestar*. Recuperado de: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Ortega, J. y Quispe, D. (2016). *Estrés Laboral, Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Personal de Salud de la Microred Ampliación Pauarpata*. (Tesis para optar Título Profesional en Psicología) Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>

Pacheco, L. (2017). *Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la Unidad de Personal del Hospital Regional Aleazar Guzmán Barrón en Chimbote*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10314>

Páez, D. (2008). Cuaderno de Prácticas de Psicología Social y Salud: Fichas Técnicas sobre Bienestar y Valoración Psico-Social de la Salud Mental. *Manuscrito no publicado*. San Sebastian: Universidad del País Vasco.

Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3350>

Popo, F. (2015). *Evaluación de Desempeño: Oportunidad o Amenazas*. (Tesis de especialización) Santiago De Cali, Colombia.

Ramos Chavez, M. (2015). *Influencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Trabajadores de la Municipalidad de Ituatta*. (Tesis para optar Título Profesional en Sociología) Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Tesis para optar el Título de Licenciado en: Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú. Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional* (8^a ed.). México: Pearson/Prentice Hall

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Ryff, C. y Keyes, C.(1995) The Structure of Psychological Will-Being revisited. *Journal of personality ans Social Psychology*. 69(4): 719-727. Washington D.C. Ed. APA

Ridder D, Schreurs K. (1996) Coping, social support and chronic disease: a research agenda. U.S.A. *Psychol Health Med* ; 1:39-48.

Sanchez, F. (2011). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera*. (Tesis para optar la Licenciatura en Psicología) Universidad Abierta Interamericana. San Lorenzo, Argentina.

Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima

Sarmiento, I. (2014). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de Empresa Retail, Miraflores, lima – 2014*. (Tesis para optar el grado académico de licenciada en Psicología). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10944>

Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Tesis para optar el grado académico de licenciada en Psicología Industrial /Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Tarcica J. y Macis M. (2013) *120 Competencias Integrales: Materiales de alta calidad de Recursos Humanos.* Recuperado de <https://rhmanagerdemo.com/documentos/120competencias.pdf>

Torres, W. (2003) *Utilización de internet y el Bienestar Psicológico en estudiantes universitarios de alto y bajo nivel de acceso a la tecnología de información por computadora*. Tesis para Optar por el Título Doctor en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Valderrama, J. (2016). *El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Anypsa Corporation Trapiche - Carabayllo*. (Tesis para optar Título Profesional en Administración) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Veenhoven, R. (1991) Is Happiness Relative? Social Indicators Research, 20, (pp. 333-354). University Press. Róterdam, Holanda.

Villegas J. (1997). *Administración de Personal*. Venezuela: Los Meraldos Negros.

Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 020-2018-EP.PS

Arequipa, 10 de setiembre 2018

Vista la solicitud presentado por los Bachilleres CHOQQUE ARAGON, RUDY ALBERTH y NINA-MONTERO NOVOA, CELINA ADELEY quienes solicitan Asesor de Tesis para el Proyecto de Trabajo aprobado por el docente encargado de la revisión personalizada del Proyecto de Tesis.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario Nº 441-2016 del 20 de junio del 2016, se resolvió: Aprobar el Reglamento de Investigación de los Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con la finalidad de establecer las actividades de la función de investigación, así como, los procedimientos de registro y supervisión para los docentes de la Universidad.

Que, al respecto, el citado Reglamento, en su artículo 11º dispone que: "Mediante la Resolución de la Dirección de Escuela correspondiente, los docentes realizan labores de asesoría presencial y personalizada en la elaboración de tesis de pre y posgrado en los horarios programados, durante el periodo académico, excepto en el periodo vacacional".

Que, al término del asesoramiento, el docente designado deberá presentar un Informe de haber concluido con el respectivo asesoramiento, para la emisión de la Resolución final.

Por estas consideraciones y conforme a las atribuciones conferidas al Director de la Escuela Profesional de Psicología, por el Reglamento de Investigación de los Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

SE RESUELVE:

Designar a la Mg. ANA MARÍA CORRALES AQUICE como Asesora de la Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD MINERA ALTO MOLINO SEÑOR DE LOS MILAGROS , AREQUIPA – 2018" correspondiente a CHOQQUE ARAGON, RUDY ALBERTH y NINA-MONTERO NOVOA, CELINA ADELEY.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



Mg. ANA MARÍA CORRALES AQUICE

CONSTANCIA

Quien suscribe, Jhason Víctor Chaucca Gómez - Jefe de Mina, Producción y Planeamiento, en representación de Sociedad Minera Alto Molino “Señor de los Milagros”, por el presente documento hace constar que:

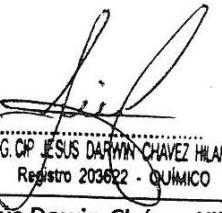
1. Ruddy Alberth Choque Aragón y Celina Adeley Nina-Montero Novoa, ambos Bachilleres en Psicología de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, por motivo del proyecto de investigación de tesis “Bienestar Psicológico y Productividad Laboral”, realizaron la aplicación de la Evaluación de Desempeño por Comportamiento y la Escala de Bienestar Psicológico, a una muestra de 88 trabajadores.
2. La Evaluación de Desempeño por Comportamiento aplicado 88 trabajadores, se realizó por quien suscribe, en coordinación con el Ing. Jesús Darwin Chávez Hilario - Sub Jefe de Mina.

Se emite el presente documento para los fines que los interesados estimen por conveniente.

Arequipa, 18 de Setiembre del 2018



.....
ING. CIP. JHASON VICTOR CHAUCA GOMEZ
Registro 192157 - INDUSTRIAL
Ing. Jhason Victor Chauca Gómez
Jefe de Mina
CIP N° 192157



.....
ING. CIP. JESUS DARWIN CHAVEZ HILARIO
Registro 203622 - QUÍMICO
Ing. Jesus Dawin Chávez Hilario
Sub Jefe de Área
CIP N° 203622

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por los Bachilleres en Psicología Rudy Alberth Choque Aragon, Celina Adeley Nina-Montero Novoa, de la Universidad Nacional de San Agustín; el objetivo del este estudio es Determinar la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirán responder preguntas de dos instrumentos de evaluación, la Escala de Bienestar Psicológico y la evaluación de desempeño por comportamiento, tomará aproximadamente 20 a 30 minutos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si se tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de ambos cuestionarios le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los Bachilleres en Psicología: Rudy Alberth Choque Aragon, Celina Adeley Nina-Montero Novoa. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar la relación entre Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral

Me han indicado también el tiempo para responder los cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 a 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firma

ESCALA BIENESTAR PSICOLOGICO (CAROL RYFF)

	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumple una meta, me planteo otra						
15. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
16. Mis relaciones amicales son duraderas						
17. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
18. Comprendo con facilidad como la gente se siente						
19. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
20. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de						

	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
frustración para mí						
21. Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida						
22. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo						
23. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
24. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
25. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
26. Siento que soy víctima de las circunstancias						
27. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
28. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
29. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
30. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
31. Mis amigos pueden confiar en mí						
32. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
33. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
34. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
35. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
36. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
37. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
38. Es importante tener amigos						
39. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO Y ASESORES EXTERNOS)

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL POR COMPORTAMIENTO

Empresa _____
 Área _____
 DNI del Colaborador _____
 Nombre del Trabajador _____
 Puesto _____
 Fecha _____
 Nombre del Evaluador _____

Instrucciones: Lee detenidamente cada conducta y evalúe de forma justa, en caso de tratarse de un comportamiento o desempeño NORMAL, marcar "dentro de lo esperado" marca la evaluación en el rango de "Dentro de lo Esperado"; si el comportamiento o desempeño es menor a lo esperado, evalúa en orden decreciente hacia la izquierda; si el comportamiento o desempeño es destacado, evalúa en orden creciente hacia la derecha.

Muy por debajo de lo	Por debajo de lo	Dentro de lo esperado	Por encima de lo	Excelente					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

COMPORTAMIENTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respeta las normas y los horarios de trabajo.										
Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos.										
Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.										
Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.										
Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.										
Busca superar su desempeño y no comete el mismo error.										
Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.										
Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.										
Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.										
Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.										
Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.										
Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.										
Posee las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.										
Prevé y organiza todo lo necesario para sus tareas.										
Usa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.										

DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realiza y culmina satisfactoriamente los trabajos asignados.										
Su aporte en el equipo de trabajo, permite lograr los objetivos del área.										
Tiene iniciativa para apoyar en las actividades de trabajo.										
Tiene disposición por aprender nuevos conocimientos, para aportar en su trabajo.										
Utiliza racional y eficientemente los materiales y recursos asignados.										
Mantiene limpia y ordenada su área de trabajo.										
Promueve la práctica y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y cuidado del medio ambiente.										

COMENTARIOS Y EXPECTATIVAS

Evaluador:

Evaluado:

FIRMAS DE CONFORMIDAD

Evaluador

Evaluado

VALIDACIÓN POR EXPERTOS - INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPORTAMIENTO

Nombre: Ana María Corrales Almeida Especialidad: Psicología Organizacional
 Lugar de Trabajo: UNSD Puesto: Docente

INDICACIONES:

Colocar en las casillas el número 1, 2, 3 y/o 4 según su apreciación:
 1 : si, NO CUMPLE CON EL CRITERIO
 2 : si, presenta un NIVEL BAJO
 3 : si, presenta un NIVEL MODERADO
 4 : si, presenta un NIVEL ALTO

Leyenda

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

COMPORTAMIENTO	EVALUACIÓN DE FACTORES		
	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Factor Adaptabilidad: Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.			
Respeta las normas y los horarios de trabajo.	4	3	4
Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos.	4	4	4
Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.	3	4	4
Factor Proactividad: Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.			
Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.	4	4	4
Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.	4	4	4
Busca superar su desempeño y no comete el mismo error.	4	4	3
Factor Comunicación: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.			
Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.	4	4	4
Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.	4	4	4
Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.	3	3	3
Factor Trabajo en Equipo: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.			
Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.	4	4	4
Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.	4	4	4
Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.	3	3	4
Factor Orientación a Resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.			
Posee las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.	3	3	3
Prevé y organiza todo lo necesario para sus tareas.	3	4	3
Usa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.	3	3	3

DESEMPEÑO	EVALUACIÓN DE FACTORES		
	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.			
Realiza y culmina satisfactoriamente los trabajos asignados.	4	4	4
Su aporte en el equipo de trabajo, permite lograr los objetivos del área.	4	3	4
Tiene iniciativa para apoyar en las actividades de trabajo.	4	4	3
Tiene disposición por aprender nuevos conocimientos, para aportar en su trabajo.	3	4	4
Utiliza racional y eficientemente los materiales y recursos asignados.	4	4	4
Mantiene limpia y ordenada su área de trabajo.	3	3	3
Promueve la práctica y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y cuidado del medio ambiente.	4	4	4

Sugerencias: _____

Lugar y Fecha: Arequipa, 18 Setiembre 2018

Firma

VALIDACIÓN POR EXPERTOS - INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPORTAMIENTO

Nombre: Thomás Haze Gómez Especialidad: Ingenieros - Seguridad de la Trabajo
 Lugar de Trabajo: Alto Palma "Sociedad Minera de los Lagos" Puesto: Control - Técnica de Áreas Mina

INDICACIONES:

Colocar en las casillas el número 1, 2, 3 y/o 4 según su apreciación:

- 1 : si, NO CUMPLE CON EL CRITERIO
- 2 : si, presenta un NIVEL BAJO
- 3 : si, presenta un NIVEL MODERADO
- 4 : si, presenta un NIVEL ALTO

Leyenda

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

COMPORTAMIENTO	EVALUACIÓN DE FACTORES		
Factor Adaptabilidad: Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Respeto las normas y los horarios de trabajo.	3	3	4 4
Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos.	4	3	4 4
Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.	4	4 4	4 4
Factor Proactividad: Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.	3	2	2
Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.	4	1	3
Busca superar su desempeño y no comete el mismo error.	3	3	4
Factor Comunicación: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.	3	3	3
Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.	3	2	1
Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.	4	3	3
Factor Trabajo en Equipo: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos en pro de un objetivo común.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.	4	4	4
Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.	3	2	3
Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.	1	1	1
Factor Orientación a Resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Posee las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.	1	1	4
Prevé y organiza todo lo necesario para sus tareas.	3	4	4
Usa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.	4	4	4

DESEMPEÑO	EVALUACIÓN DE FACTORES		
s el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que sigue su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Realiza y culmina satisfactoriamente los trabajos asignados.	4	4	3
Su aporte en el equipo de trabajo, permite lograr los objetivos del área.	4	3	4
Tiene iniciativa para apoyar en las actividades de trabajo.	4	1	4
Tiene disposición por aprender nuevos conocimientos, para aportar en su trabajo.	3	3	2
Utiliza racional y eficientemente los materiales y recursos asignados.	2	2	3
Mantiene limpia y ordenada su área de trabajo.	4	4	2
Resuelve la práctica y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y cuidado del medio ambiente.	3	3	3

- Sugerencias:
- A referencia de las Áreas de Control y suministros
 - Control de Registros de Respuesta de las Tareas
 - Obras complicadas por el personal

.....
ING. GIP. JASÓN VÍCTOR CHAUCÁ GÓMEZ
Registro 192157 - INDUSTRIAL

Firma

ugar y Fecha: Cumplido. 20 de Septiembre 2018

VALIDACIÓN POR EXPERTOS - INSTRUMENTO QUE MIDE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPORTAMIENTO

Nombre: Jesús Darwin Chávez Milán Especialidad: Seguridad - Procesos
 Lugar de Trabajo: Altos Molinos "Señor de los Milagros" Puesto: Sub Jefe de Área Mina

INDICACIONES:

Colocar en las casillas el número 1, 2, 3 y/o 4 según su apreciación:
 1 : si, NO CUMPLE CON EL CRITERIO
 2 : si, presenta un NIVEL BAJO
 3 : si, presenta un NIVEL MODERADO
 4 : si, presenta un NIVEL ALTO

Leyenda

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

COMPORTAMIENTO		EVALUACIÓN DE FACTORES		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Factor Adaptabilidad: Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.				
Respeto las normas y los horarios de trabajo.		3	2	3
Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos.		4	3	4
Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.		4	4	4
Factor Proactividad: Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.				
Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.		3	3	3
Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.		4	3	4
Busca superar su desempeño y no comete el mismo error.		2	3	2
Factor Comunicación: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.				
Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.		3	2	3
Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.		1	1	1
Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.		2	3	2
actor Trabajo en Equipo: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos en pro de un objetivo común.				
Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.		2	4	4
Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.		4	4	4
Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.		4	4	4
actor Orientación a Resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.				
Omite las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.		3	4	3
Revisa y organiza todo lo necesario para sus tareas.		2	3	3
Sa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.		4	4	4

DESEMPEÑO		EVALUACIÓN DE FACTORES		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad
El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que le su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.				
Efectúa y culmina satisfactoriamente los trabajos asignados.		3	4	3
Apporte en el equipo de trabajo, permite lograr los objetivos del área.		4	4	3
Tiene iniciativa para apoyar en las actividades de trabajo.		3	3	3
Tiene disposición por aprender nuevos conocimientos, para aportar en su trabajo.		2	2	3
Utiliza racional y eficientemente los materiales y recursos asignados.		4	2	4
Mantiene limpia y ordenada su área de trabajo.		4	3	3
Comunica la práctica y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y cuidado del medio ambiente.		4	3	3

- gerencias:
- Utilizar Técnicas de Observación al momento de Aplicación
 - Mantener registro constante semanal
 - Folios e Informes de Ad.

Jesús Darwin Chávez Milán
 ING.CP JESÚS DARWIN CHÁVEZ MILÁN
 Registro 203622 - ECUADOR

Firma

lugar y Fecha: Quito 20 de Septiembre 2018.

**DICCIONARIO DE
COMPETENCIAS
(EXTRACTO)**

ADAPTABILIDAD

Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.

Comportamiento: Respeta las normas y los horarios de trabajo.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Mantiene una actitud negativa hacia el cumplimiento de normas y horarios.
	2	Tiene una actitud resistente, cuestiona el cumplimiento de normas y horarios.
Por debajo de lo esperado	3	Suele resistirse al cumplimiento de normas y horarios, pocas veces se adapta a lo solicitado.
	4	Cumple con lo mínimo exigido en las normas y horarios.
Dentro de lo Esperado	5	Trata de cumplir con las normas y horarios a cabalidad.
	6	Se esfuerza por cumplir con las normas y horarios
Por encima de lo Esperado	7	Se esfuerza por cumplir con las normas y horarios; además, a veces, demuestra flexibilidad por cambios en normas y horarios de trabajo por necesidad de la operación.
	8	Generalmente, demuestra flexibilidad por cambios en normas y horarios de trabajo por necesidad de la operación.
Excelente	9	Siempre está dispuesto a aceptar los cambios en normas y horarios de trabajo por necesidad de la operación.
	10	Siempre está dispuesto a aceptar los cambios en normas y horarios de trabajo por necesidad de la operación y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ADAPTABILIDAD

Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.

Comportamiento: Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Mantiene una actitud negativa hacia el aprendizaje de tareas y conceptos nuevos.
	2	Tiene una actitud resistente, cuestiona la necesidad de aprender tareas y conceptos nuevos.
Por debajo de lo esperado	3	Suele resistirse a la necesidad de aprender tareas y conceptos nuevos, pocas veces se adapta a lo solicitado.
	4	Cumple con lo mínimo exigido en el aprendizaje de tareas y conceptos nuevos.
Dentro de lo Esperado	5	Trata de cumplir con la disposición de aprender tareas y conceptos nuevos.
	6	Se esfuerza por aprender tareas y conceptos nuevos, solo en base a la información que le brinda su supervisor.
Por encima de lo Esperado	7	Demuestra el interés por aprender tareas y conceptos nuevos, alguna veces, va más allá de la información que le brinda su supervisor, buscando otras fuentes.
	8	Generalmente, demuestra el interés por aprender tareas y conceptos nuevos, yendo más allá de la información que le brinda su supervisor, buscando otras fuentes.
Excelente	9	Siempre demuestra el interés por aprender tareas y conceptos nuevos, yendo más allá de la información que le brinda su supervisor, buscando otras fuentes.
	10	Siempre demuestra el interés por aprender tareas y conceptos nuevos, yendo más allá de la información que le brinda su supervisor, buscando otras fuentes y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ADAPTABILIDAD

Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones.

Comportamiento: Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Mantiene una actitud negativa hacia el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
	2	Tiene una actitud resistente, cuestiona el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
Por debajo de lo esperado	3	Suele resistirse al cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, pocas veces se adapta a lo solicitado.
	4	Cumple con lo mínimo exigido en las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
Dentro de lo Esperado	5	Trata de cumplir con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a cabalidad.
	6	Se esfuerza por cumplir con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
Por encima de lo Esperado	7	Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente; algunas veces demuestra iniciativa por mejorar ese performance.
	8	Generalmente, demuestra iniciativa por mejorar el performance en el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
Excelente	9	Siempre, demuestra iniciativa por mejorar el performance en el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
	10	Siempre, demuestra iniciativa por mejorar el performance en el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

PROACTIVIDAD

Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.

Comportamiento: Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	No demuestra ningún interés por proponer nuevas formas de hacer mejor el trabajo o solucionar problemas.
	2	No se anticipa a las situaciones que puedan presentarse en el trabajo.
Por debajo de lo esperado	3	Se percata tardíamente de los requerimientos o necesidades de mejorar el trabajo o solucionar problemas.
	4	Identifica los requerimientos o necesidades de mejorar el trabajo; sin embargo, no es capaz de proponer alternativas de solución.
Dentro de lo Esperado	5	Atiende los requerimientos que surgen en el trabajo, brindando soluciones específicas para mejorar el trabajo en ese momento.
	6	Identifica los requerimientos o necesidades de mejorar el trabajo; brinda algunos aportes para establecer relaciones constructivas; sin embargo, se le deben dar las pautas para seguir esa tendencia.
Por encima de lo Esperado	7	Brinda aportes para identificar mejoras en el trabajo y solucionar problemas.
	8	Brinda algunos aportes para identificar mejoras en el trabajo y solucionar problemas, teniendo en cuenta los cambios del entorno.
Excelente	9	Identifica las necesidades de la organización y sus propuestas de mejorar el trabajo y solución de problemas, teniendo en cuenta los cambios del entorno, generalmente sus propuestas son certeras.
	10	Se identifica plenamente con las necesidades de la organización y sus propuestas de mejorar el trabajo y solución de problemas, teniendo en cuenta los cambios del entorno, sus propuestas son siempre certeras y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

PROACTIVIDAD

Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.

Comportamiento: Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	No asume su responsabilidad, ni reconoce sus equivocaciones.
	2	No propone acciones correctivas o de mejora en el trabajo.
Por debajo de lo esperado	3	Asume tardíamente su responsabilidad, sin proponer acciones correctivas.
	4	Reconoce sus equivocaciones, pero no es capaz de proponer acciones correctivas.
Dentro de lo Esperado	5	Atiende los requerimientos que surgen en el trabajo, asumiendo su responsabilidad y proponiendo acciones correctivas para mejorar el trabajo en ese momento.
	6	Identifica los requerimientos que surgen en el trabajo, asumiendo su responsabilidad y proponiendo acciones para mejorar el trabajo; brinda algunos aportes para establecer relaciones constructivas; sin embargo, se le deben dar las pautas para seguir esa tendencia.
Por encima de lo Esperado	7	Reconoce sus equivocaciones y asume su responsabilidad para identificar acciones correctivas.
	8	Brinda algunos aportes para identificar acciones correctivas trabajo y solucionar problemas, teniendo en cuenta los cambios del entorno.
Excelente	9	Identifica su responsabilidad y equivocaciones, proponiendo acciones correctivas para mejorar el trabajo, teniendo en cuenta los cambios del entorno, generalmente sus propuestas son certeras.
	10	Identifica su responsabilidad y equivocaciones, proponiendo acciones correctivas para mejorar el trabajo, teniendo en cuenta los cambios del entorno, sus propuestas son siempre certeras y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

PROACTIVIDAD

Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras.

Comportamiento: Busca superar su desempeño y no comete el mismo error.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Comete siempre los mismos errores.
	2	No mejora su desempeño.
Por debajo de lo esperado	3	Comete los mismos errores, algunas veces su desempeño mejora, pero no es constante.
	4	Evita cometer los mismos errores, su desempeño mejora, pero no es constante.
Dentro de lo Esperado	5	Mantiene un desempeño normal; sin embargo, comete algunos errores en sus actividades.
	6	Mantiene su desempeño y no comete errores.
Por encima de lo Esperado	7	Busca mejorar su desempeño y no comete errores.
	8	Tiene un buen desempeño, no comete errores y propone alternativas de mejora en su trabajo.
Excelente	9	Evidencia un buen desempeño, no comete errores y propone alternativas de mejora en su trabajo, teniendo en cuenta los cambios del entorno.
	10	Demuestra un buen desempeño, no comete errores y propone alternativas de mejora en su trabajo, teniendo en cuenta los cambios del entorno y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

COMUNICACIÓN

Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.

Comportamiento: Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	No respeta la opinión de los demás.
	2	Realiza críticas negativas y comentarios hostiles sobre la opinión de los demás.
Por debajo de lo esperado	3	No expresa adecuadamente su opinión frente a las ideas de otros, puede ser intimidante, sin ser hostil.
	4	Escucha la opinión de otros, pero no es capaz de elaborar críticas constructivas.
Dentro de lo Esperado	5	Es capaz de comprender la opinión de los demás; puede mantener reserva de sus comentarios, para evitar críticas destructivas frente a la opinión de otros.
	6	Escucha la opinión de otros y elabora comentarios dentro de un alcance concreto de la situación.
Por encima de lo Esperado	7	Comprende la opinión de otros, algunas veces es capaz de elaborar críticas constructivas.
	8	Escucha, respeta y analiza la opinión de otros para adoptar propuestas acorde a los cambios del entorno.
Excelente	9	Escucha, respeta y analiza la opinión de otros para adoptar propuestas acorde a los cambios del entorno. Las cuales son siempre certeras.
	10	Es capaz de escuchar, respetar y analizar la opinión de otros para adoptar propuestas acorde a los cambios del entorno; siendo estas siempre certeras y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

COMUNICACIÓN

Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.

Comportamiento: Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Falla de manera contundente cuando debe expresar sus ideas.
	2	No es claro cuando expresa sus opiniones.
Por debajo de lo esperado	3	No es equilibrado, ni claro en la expresión de sus ideas, puede ser intimidante, sin ser hostil.
	4	Es equilibrado en su expresión verbal, pero no es capaz de elaborar efectivamente los argumentos de sus ideas.
Dentro de lo Esperado	5	Es capaz de mantener una comunicación clara y expresión equilibrada; evitando críticas destructivas.
	6	Es equilibrado y claro al expresar sus ideas y aportes, elabora comentarios dentro de un alcance concreto de la situación.
Por encima de lo Esperado	7	Mantiene un lenguaje claro y expresión equilibrada, algunas veces es capaz de elaborar críticas constructivas.
	8	Es claro en sus opiniones y aportes; además, analiza sus propuestas acorde a los cambios del entorno.
Excelente	9	Evidencia claridad en sus opiniones y aportes; además, analiza su propuesta acorde a los cambios del entorno; las cuales son siempre certeras.
	10	Demuestra veracidad en sus opiniones y aportes; además, analiza su propuesta acorde a los cambios del entorno; las cuales son siempre certeras y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

COMUNICACIÓN

Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.

Comportamiento: Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	A menudo, no comprende las órdenes de trabajo y tiene fallas en su comunicación, por lo cual, no realiza sus tareas oportunamente.
	2	Escucha las órdenes de trabajo, pero no es de capaz de preguntar, por lo que no le quedan claras las instrucciones y comete errores en sus actividades.
Por debajo de lo esperado	3	Escucha las órdenes de trabajo; a veces tiene ideas ambiguas, que no aclara y no le permite realizar sus tareas con efectividad.
	4	Realiza las órdenes de trabajo; no siempre absuelve sus dudas, lo cual, no le permite realizar sus tareas oportunamente.
Dentro de lo Esperado	5	Es capaz de coordinar oportunamente sus tareas y cumplir con los plazos establecidos.
	6	Realiza oportunamente sus tareas y a veces culminan sus actividades antes del tiempo establecido.
Por encima de lo Esperado	7	Es capaz de coordinar oportunamente sus tareas y realizarlas con efectividad.
	8	Coordina oportunamente sus tareas, las realiza con eficiencia y analiza el impacto de sus actividades acorde a los cambios del entorno.
Excelente	9	Realiza oportunamente sus tareas, las realiza con eficiencia y analiza el impacto de sus actividades acorde a los cambios del entorno, las que generalmente, tienen impactos positivos de rentabilidad.
	10	Demuestra ser eficiente en el cumplimiento de sus tareas, analizando y coordinando con sus superiores el impacto de sus actividades, acorde a los cambios del entorno y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

Comportamiento: Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Su rol es muy negativo, no colabora con sus supervisores, ni otros miembros del equipo.
	2	No colabora con sus supervisores, ni otros miembros del equipo, se mantiene distante del equipo.
Por debajo de lo esperado	3	Tiene actitud de colaboración hacia sus supervisores y otros miembros del equipo; sin embargo, en ocasiones se aleja y no se involucra con el equipo.
	4	Tiene actitud de colaboración hacia sus supervisores y otros miembros del equipo; sin embargo, le falta demostrar mayor esfuerzo.
Dentro de lo Esperado	5	Colabora de manera óptima con sus supervisores y otros miembros del equipo.
	6	Se involucra de manera óptima en actividades que realiza con sus supervisores y otros miembros del equipo.
Por encima de lo Esperado	7	Su participación está dirigida a colaborar de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo.
	8	Su participación está dirigida a colaborar de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo, a su vez procura cumplir con los objetivos trazados.
Excelente	9	Su participación está dirigida a colaborar de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo, de forma productiva y constructiva.
	10	Su participación está dirigida a colaborar de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo, de forma productiva y constructiva; además, motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

Comportamiento: Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Su rol es muy negativo, no está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.
	2	No está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.
Por debajo de lo esperado	3	Está parcialmente está identificado con las metas y esfuerzo del equipo; en ocasiones se aleja y no se involucra con el equipo.
	4	Está parcialmente está identificado con las metas y esfuerzo del equipo; sin embargo, le falta demostrar mayor esfuerzo.
Dentro de lo Esperado	5	Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo.
	6	Se involucra de manera óptima en el esfuerzo y logro de los objetivos.
Por encima de lo Esperado	7	Su participación está dirigida a colaborar de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo.
	8	Se identifica con las metas y objetivos del equipo y colabora de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo, a su vez procura cumplir con los objetivos trazados.
Excelente	9	Se identifica con las metas y objetivos del equipo y colabora de forma activa con sus supervisores y otros miembros del equipo, de forma productiva y constructiva.
	10	Su participación está dirigida no solo al logro de objetivos y metas; sino, más bien, se orienta a motivar en su equipo el trabajo productivo y constructivo.

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

Comportamiento: Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	No muestra respeto hacia sus compañeros, ni coopera cuando está frente a trabajo bajo presión.
	2	No se involucra en el trabajo en equipo, realiza críticas negativas.
Por debajo de lo esperado	3	Frente al trabajo bajo presión, se comporta irrespetuoso, puede ser intimidante.
	4	Trata de apoyar al equipo, pero no es capaz de mantener un equilibrio emocional frente al trabajo bajo presión.
Dentro de lo Esperado	5	Es capaz de ser respetuoso; puede mantener el equilibrio emocional frente al trabajo bajo presión.
	6	Es respetuoso y mantiene el equilibrio emocional; además, colabora de un alcance concreto de la situación.
Por encima de lo Esperado	7	Se integra con el equipo, es colaborador y capaz de elaborar propuestas para alcanzar los objetivos.
	8	Se involucra con el equipo, es colaborador y capaz de elaborar propuestas eficaces, para alcanzar los objetivos, acorde a los cambios del entorno.
Excelente	9	Coopera de forma activa, se involucra con el equipo, es capaz de elaborar propuestas eficientes para alcanzar los objetivos, acorde a los cambios del entorno.
	10	Coopera de forma activa, se involucra con el equipo, es capaz de elaborar propuestas eficientes para alcanzar los objetivos, acorde a los cambios del entorno y motiva a equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.

Comportamiento: Posee las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Muestra dificultad para realizar su trabajo, porque no posee las habilidades, ni conocimientos necesarios, se derrumba ante los fracasos y evidencia frustración.
	2	Evidencia dificultad para realizar su trabajo, porque no posee las habilidades, ni conocimientos necesarios; tiende a sentirse mal o decepcionado por los fracasos, lo que le dificulta sobreponerse.
Por debajo de lo esperado	3	Tiene dificultad para realizar su trabajo, porque no posee las habilidades, ni conocimientos necesarios.
	4	Realiza lo mínimo exigido en su trabajo, su nivel de rendimiento es variable, con tendencia a ser inferior.
Dentro de lo Esperado	5	Realiza lo mínimo exigido en su trabajo, mantiene su nivel de rendimiento.
	6	Se esfuerza por realizar su trabajo, mantiene su nivel de rendimiento y busca cumplir objetivos.
Por encima de lo Esperado	7	Cumple con su trabajo y algunas veces, tiene la iniciativa por el cumplimiento de objetivos.
	8	Generalmente, demuestra iniciativa en el cumplimiento de los objetivos.
Excelente	9	Siempre cumple con los objetivos y tiene la iniciativa de mejorar su nivel de rendimiento.
	10	Siempre cumple con los objetivos, tiene la iniciativa de mejorar su nivel de rendimiento y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.

Comportamiento: Prevé y organiza todo lo necesario para sus tareas.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Muestra dificultad para prever y organizar lo necesario para sus tareas, se derrumba ante los fracasos y evidencia frustración.
	2	Evidencia dificultad para prever y organizar lo necesario para sus tareas; tiende a sentirse mal o decepcionado por los fracasos, lo que le dificulta sobreponerse.
Por debajo de lo esperado	3	Tiene dificultad para prever y organizar lo necesario para sus tareas.
	4	Realiza lo mínimo exigido para prever y organizar lo necesario para sus tareas, su nivel de rendimiento es variable, con tendencia a ser inferior.
Dentro de lo Esperado	5	Realiza lo mínimo exigido para prever y organizar lo necesario para sus tareas, mantiene su nivel de rendimiento.
	6	Se esfuerza por prever y organizar lo necesario para sus tareas, mantiene su nivel de rendimiento y busca cumplir objetivos.
Por encima de lo Esperado	7	Cumple con prever y organizar lo necesario para sus tareas y algunas veces, tiene la iniciativa por el cumplimiento de objetivos.
	8	Cumple con prever y organizar lo necesario para sus tareas y generalmente, demuestra iniciativa en el cumplimiento de los objetivos.
Excelente	9	Siempre prevé y organizar lo necesario para sus tareas y demuestra iniciativa para mejorar su nivel de rendimiento.
	10	Siempre prever y organizar lo necesario para sus tareas, demuestra iniciativa para mejorar su nivel de rendimiento y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento.

Comportamiento: Usa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.

Nivel	Escala	Descripción
Muy por debajo de lo esperado	1	Muestra dificultad para usar racionalmente los equipos y materiales asignados, se derrumba ante los fracasos y evidencia frustración.
	2	Evidencia dificultad para usar racionalmente los equipos y materiales asignados; tiende a sentirse mal o decepcionado por los fracasos, lo que le dificulta sobreponerse.
Por debajo de lo esperado	3	Tiene dificultad para usar racionalmente los equipos y materiales asignados.
	4	Realiza lo mínimo exigido para usar racionalmente los equipos y materiales asignados, su nivel de rendimiento es variable, con tendencia a ser inferior.
Dentro de lo Esperado	5	Realiza lo mínimo exigido para usar racionalmente los equipos y materiales asignados, mantiene su nivel de rendimiento.
	6	Se esfuerza por usar racionalmente los equipos y materiales asignados, mantiene su nivel de rendimiento y busca cumplir objetivos.
Por encima de lo Esperado	7	Cumple con usar racionalmente los equipos y materiales asignados y algunas veces, tiene la iniciativa por el cumplimiento de objetivos.
	8	Cumple con usar racionalmente los equipos y materiales asignados y generalmente, demuestra iniciativa en el cumplimiento de los objetivos.
Excelente	9	Siempre usa racionalmente los equipos y materiales asignados, teniendo iniciativa por mejorar su nivel de rendimiento.
	10	Siempre usa racionalmente los equipos y materiales asignados, teniendo iniciativa por mejorar su nivel de rendimiento y motiva a sus compañeros o equipo de trabajo a seguir esa tendencia.

ESTUDIO DE CASOS

CASO N° 1

PSICOLOGÍA CLÍNICA

ANAMNESIS

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	:	Fabiola
Sexo	:	Femenino
Edad	:	36 años
Fecha de nacimiento	:	18 de agosto de 1981
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Lugar de residencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Secundaria Completa
Estado Civil	:	Casada
Ocupación	:	Ama de casa
Religión	:	Católica
Lugar de evaluación	:	Oficina de empresa minera en Arequipa
Referido por	:	Esposo
Informantes	:	Esposo, madre y la paciente
Fecha de evaluación	:	06 al 09 de marzo del 2018
Examinado por	:	Celina Adeley Nina-Montero Novoa

II. MOTIVO DE CONSULTA

La paciente es referida por su esposo, debido a que “hace tres meses tuvieron problemas por un caso de infidelidad, por parte de él; por ese motivo, ella se ha visto afectada emocionalmente, está desganada, llora y prefiere dormir; además, ha descuidado sus quehaceres en casa y la atención hacia sus hijos”.

III. HISTORIA DE LA ENFERMEDAD O DEL PROBLEMA ACTUAL

Fabiola tiene antecedentes de haber crecido en un entorno familiar conflictivo y hostil, debido a las continuas discusiones y peleas entre sus padres, quienes se separaron cuando ella tenía 12 años, le afectó un poco, pero pensó que fue lo mejor; desde aquel entonces, vivió junto a su madre y su dos hermanas, hasta que se casó a la edad de 20 años y se fue a vivir a otra casa con su esposo.

Desde la separación de sus padres, no volvió a ver a su padre, hasta el día que ella se casó, a partir de esa fecha, ha visto a su padre ocasionalmente, en algunas reuniones familiares.

Hace tres meses aproximadamente surgió un problema entre Fabiola y su esposo, debido a que ella tenía sospechas de que él estaba saliendo con otra mujer, lo cual pudo corroborar cuando revisó el celular de su esposo y encontró unos mensajes de texto en el que “una mujer le decía para encontrarse; por lo que, ella le reclamó y tuvieron una discusión, en la cual, él le aseguró que todo fue un malentendido, que él ama a ella y a sus hijos y le pidió que se quede tranquila”.

Acerca de esa situación, su esposo refiere que sí estuvo saliendo con la persona que le escribió los mensajes de texto, la conoció en una reunión con sus amigos; pero su intención no fue hacer daño a su esposa, ni generar problemas en su familia, está dispuesto a cambiar.

Sin embargo, ese evento generó que Fabiola tuviese desconfianza de su esposo, ya que él trabaja en una provincia de Arequipa, en sistema atípico de 20x10 (20 días laborados y 10 días de descanso), empezó a creer que “su esposo la abandonaría a ella, para irse con otra mujer; así como lo hizo su padre cuando ella era niña”.

Desde hace dos meses, ha comenzado a tener síntomas de tristeza, falta de apetito, cansancio y episodios de llanto; asimismo, refiere que es consciente de su problema y quiere recibir el apoyo necesario, por el bien de su familia.

No tiene antecedentes de atención por problemas psicológicos, ni psiquiátricos.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES

Período del Desarrollo

Etapa Pre-Natal

Fue concebida por un embarazo no planificado, pero aceptado. Su madre durante la gestación tuvo náuseas durante los tres primeros meses, posterior a ello, el periodo transcurrió con normalidad; sin embargo, en cuanto al aspecto emocional, tuvo algunos episodios de tristeza y llanto porque su esposo no tenía un trabajo estable y tenían dificultades en su relación.

Etapa Natal

Nació por parto natural en un hospital, sin complicaciones, evidenció estar sana.

Etapa Posnatal

Primera Infancia

Su madre no tuvo problemas al momento de dar de lactar, fue destetada cuando tenía aproximadamente un año y tres meses; lo cual, no generó inconvenientes, debido a que su madre siempre estuvo cerca de su hija

En cuanto al desarrollo de lenguaje, empezó a hablar sus primeras palabras cuando tenía un año y seis meses, su idioma nativo es el castellano.

Cuando nació, dormía en una cuna, en la misma habitación que sus padres, hasta que tuvo tres años de edad; posteriormente, compartió una habitación con sus dos hermanas, cada una tenía su cama por separado; no tuvo problemas para conciliar el sueño y este fue relativamente tranquilo.

Su entorno familiar se caracterizó por problemas entre sus padres, quienes discutían y peleaban; lo cual, generaba que Fabiola tuviese temor de acercarse a su padre. Tiene dos hermanas mayores, la relación con sus hermanos fue buena, la cuidaban y protegían por ser la menor.

Desarrollo Psicomotor

Su madre no recuerda cuando Fabiola levantó la cabeza por primera vez, tampoco a qué edad se sentó sin apoyo, ni sobre el gateo; sin embargo, refiere que empezó a caminar cuando tenía un año y seis meses. Empezó a controlar sus esfínteres a los dos años aproximadamente.

Rasgos Neuropáticos

No presentó incidencia de rasgos neuropáticos.

Etapa Pre - Escolar

A los 5 años fue a inicial, “hacia sus tareas, era alegre y tranquila”, no tenía problemas con la profesora, se relacionaba adecuadamente con otros niños.

Etapa Escolar

Inició su etapa escolar a los 6 años, no tuvo dificultades durante la primaria y secundaria, su rendimiento escolar fue regular, no repitió ningún año; le gustaba participar en las actividades escolares.

Al terminar sus estudios secundarios, a los 17 años, quiso estudiar en la universidad la carrera de Administración, pero su madre no tenía los recursos económicos para apoyarla en su preparación en una academia pre universitaria; trató de prepararse por su cuenta, para el examen de admisión, se presentó dos veces, pero no ingresó. Por lo cual, a los 18 años, decidió trabajar con la intención de “juntar dinero para sus estudios”; sin embargo, no continuó con estudios superiores.

Desarrollo y función sexual

Fabiola refiere que en el colegio le brindaron información y orientación sobre sexualidad, ya que su madre era reservada en esos asuntos.

Su menarquia fue a los 12 años, sus períodos menstruales se han caracterizado por ser regulares, con duración de 4 a 6 días; tuvo 2 enamorados, el primero a la edad de 17 años, mantuvo un enamoramiento por 6 meses; su segundo enamorado es su actual esposo, con quien a su vez tuvo su primera relación sexual a los 19 años de edad.

Historia de la recreación y de la vida

Desde niña fue alegre, tranquila, obediente, aunque un poco tímida. Durante su adolescencia, mantuvo esas características; sin embargo, trató de ser más sociable, le gustaba jugar vóley con sus amigos, en un campo deportivo cerca a su casa.

Desde que se casó, su vida se ha enfocado plenamente a su familia, a pasar el tiempo con su esposo y sus hijos, con quienes sale principalmente los sábados o domingos, van a almorzar fuera de casa, al cine, al campo u otras actividades en familia.

En ocasiones, participa en reuniones familiares y salidas con sus amigas, con quienes aprovecha para comer algo y conversar. Actualmente, por su problema, ella se ha visto limitada en compartir actividades recreativas con su familia y de participar en actividades sociales.

Edad Adulta

Aspecto psicosexual y vida familiar

Fabiola se casó a los 20 años de edad, por motivo de encontrarse embarazada. Actualmente tiene 2 hijos, no ha tenido abortos, su primer hijo nació cuando ella tenía 21 años y su segundo hijo nació cuando ella tuvo 29 años de edad.

Refiere que “su esposo es su gran amor, la relación con él era buena, pero hace tres meses, que comprobó que él es infiel, entonces, se siente decepcionada y no ha sido capaz de creer en sus palabras; a pesar que él se ha mantenido constante en afirmar que él no le ha fallado y que la ama a ella y a sus hijos”.

Actividad Laboral

Empezó a trabajar a los 18 años de edad, como vendedora en una librería ubicada en un centro comercial, por el lapso de 10 meses; posteriormente, una de sus amigas, le ofreció un trabajo como vendedora de ropa en una feria, lo cual aceptó, realizó esa actividad por 1 año aproximadamente, tuvo que renunciar por que al casarse, su esposo le pidió que se ocupe de su hogar, desde ahí, no ha vuelto a trabajar.

Hábitos e influencias nocivas o tóxicas

No fuma, ni consume sustancias tóxicas; ocasionalmente, consume licores en eventos sociales, lo hace de forma moderada; considera que tiene pocos amigos.

Servicio Militar:

No realizó servicio militar.

Religión

Es de religión católica, desde que se casó, empezó a concurrir a la iglesia para presenciar la misa dominical; sin embargo, hace 2 meses ha dejado de ir, debido a su malestar actual.

Antecedentes mórbidos personales

Cuando era niña, su entorno familiar era conflictivo y hostil, debido a las continuas discusiones y peleas entre sus padres, refiere que su madre trataba de ser comprensiva, pero su padre era muy renegón y ella le tenía temor a él, ese miedo hacía que ella lllore frente a cualquier llamado de atención, como una baja nota en el colegio o no haber cumplido con alguna tarea; incluso, en el colegio si algún compañero le decía algo que la ofendiese, ella reaccionaba llorando; este tipo de comportamiento se evidenció entre la edad de 4 hasta los 12 años.

Cuando ella tenía 12 años, sus padres se separaron, ella se sintió triste y apenada; cuando su padre se fue de la casa, lloró junto a su madre y sus hermanas; sin embargo, pensó que era lo mejor, que su padre se fuese de casa, trató de asimilar la situación y

comprender que ella necesitaba cambiar “ser madura y no una niña llorona; por lo cual, empezó a ser más fuerte y a controlar su comportamiento para evitar llorar por cualquier motivo”.

Enfermedades y accidentes

Ha tenido enfermedades comunes, afirma que no ha tenido enfermedades que hayan requerido intervención quirúrgica o tratamiento especial.

Personalidad

Antes de presentarse el problema, fue una persona alegre, tranquila, con deseos de superación (se proyecta a poner un negocio), dedicaba atención a su familia, conversaba con sus hijos constantemente y estaba al pendiente de sus actividades.

Actualmente, se muestra triste, irritada, denota cansancio, poco comunicativa, con tendencia al llanto.

V. ANTECEDENTES FAMILIARES

Composición familiar

Su padre tiene 70 años de edad, con grado de instrucción secundaria, aparentemente sano, tiene otra familia, por lo que no lo ve frecuentemente.

Su madre tiene 65 años de edad, con grado de instrucción secundaria, ocupación actual ama de casa, aparentemente sana, vive con su hermana mayor.

Tiene 2 hermanas, aparentemente sanas, tienen 41 y 39 años de edad respectivamente; ambas son casadas y viven con sus familias.

Su esposo tiene 41 años con grado de instrucción secundaria, trabaja en una empresa minera, en una provincia de Arequipa, tiene un sistema de trabajo atípico.

Tiene 2 hijos, su hijo mayor tiene 15 años, está en tercero de secundaria, su hijo menor tiene 7 años y está en segundo de primaria.

Dinámica familiar

Fabiola ha mantenido una relación matrimonial de 16 años, desde que se casó, su esposo ha trabajado en empresas mineras, laborando fuera de la ciudad, en sistema atípico de 20 x 10, que equivale a 20 días laborados y 10 días libres; a pesar de la distancia, han mantenido una buena relación de pareja, en la que había comunicación y confianza. Sin embargo, su relación se vio afectada, debido a que ella tenía sospechas

de que su esposo le estaba siendo infiel, lo cual evidenció al revisar el celular de su esposo, encontró unos mensajes de texto en el que “una mujer le decía para encontrarse”; a partir de ahí, tuvieron discusiones y se generó el problema.

Su hijo mayor es estudioso, alegre y tranquilo; pero, ha tratado de mantenerse al margen del problema de Fabiola, sin embargo, refiere que “hace una semana le ha dicho que no le gusta ver a su madre en ese estado y que por favor reaccione”. Su hijo menor es sociable y alegre; pero desde hace 2 meses se ha distanciado de su madre, manifestando que “mamá está mal y no le gusta que le molesten”.

La dinámica familiar se ha visto afectada desde hace 2 meses, ella ha descuidado sus quehaceres en casa, no hace limpieza, ni ordena, a veces lava la ropa y cocina solo el almuerzo; su hijo mayor ha estado apoyando en las actividades de casa, al igual que su esposo (cuando está de días libres). Asimismo, su esposo se muestra dispuesto a colaborar para que Fabiola mejore su estado de ánimo, por el bienestar de su familia; también, su hijo mayor es consciente que su madre requiere apoyo, por lo que ha manifestado su interés de colaborar, su hijo menor “no comprende lo que está sucediendo, pero tiene la seguridad de que su madre va a estar bien”.

Condición socioeconómica

Cuenta con vivienda propia de dos pisos, construida con material de concreto, tiene los servicios básicos. Su esposo es quien genera el ingreso económico para su familia, su remuneración alcanza para solventar los gatos del hogar y la educación de sus hijos. Por lo que, su condición económica es regular.

Antecedentes patológicos

No tiene antecedentes patológicos en su familia.

VI. RESUMEN

Fabiola creció en un entorno familiar conflictivo y hostil, debido a las continuas discusiones y peleas entre sus padres, cuando era niña tenía temor hacia su padre y ante cualquier situación en la que tenía dificultades, reaccionaba llorando; sus padres se separaron cuando ella tenía 12 años, a esa edad, empezó a ser consciente que no debía llorar por cualquier motivo y empezó a controlarse en ese aspecto. Desde que sus padres se separaron, no volvió a ver a su padre hasta cuando se casó a los 20 años de edad, a partir de esa fecha, lo ha visto ocasionalmente, en algunas reuniones familiares.

Actualmente, mantiene una relación matrimonial de 16 años, tienes 2 hijos; desde que se casó, su esposo ha trabajado en empresas mineras, laborando fuera de la ciudad en sistema atípico; a pesar de la distancia, han mantenido una buena relación de pareja, en la que había comunicación y confianza. Sin embargo, su relación se vio afectada por la infidelidad de su esposo, por lo que iniciaron las discusiones, el comportamiento y estado emocional de Fabiola fue cambiando, antes de presentarse este problema, fue una persona alegre, tranquila, atendía a su familia, conversaba con su esposo y sus hijos constantemente; ahora, evidencia rasgos de tristeza, irritabilidad, cansancio, poco comunicativa, tendencia al llanto, no se involucra en actividades recreativas con su familia, ni participa en actividades sociales en las que se involucraba como ir a misa, reunirse con sus familiares y/o amistades; le preocupa que su esposo la abandone a ella, para irse con otra mujer; así como lo hizo su padre cuando ella era niña.

Sin embargo, es consciente de su problema y está dispuesta a recibir apoyo profesional; asimismo, su esposo e hijos han confirmado su apoyo para mejorar la condición de Fabiola y mantener la unión familiar.

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	: Fabiola
Sexo	: Femenino
Edad	: 36 años
Fecha de nacimiento	: 18 de agosto de 1981
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Lugar de residencia	: Arequipa
Grado de instrucción	: Secundaria Completa
Estado Civil	: Casada
Ocupación	: Ama de casa
Religión	: Católica
Lugar de evaluación	: Oficina de empresa minera en Arequipa
Referido por	: Esposo
Informantes	: Esposo, madre y la paciente
Fecha de evaluación	: 06 al 09 de marzo del 2018
Examinado por	: Celina Adeley Nina-Montero Novoa

II. PORTE, COMPORTAMIENTO Y ACTITUD

1. Apariencia general y actitud psicomotora

La paciente aparenta la edad referida, es de contextura delgada, estatura de 1.60 m. aproximadamente, tez trigueña, cabello corto de color negro, su arreglo e higiene personal es parcial, su expresión facial denota preocupación y tristeza; su tono de voz es bajo, presenta labilidad emocional (llanto). Su postura es erguida, sin embargo, su desplazamiento al caminar es pausado, denotando falta de energía, sus movimientos son coordinados, mantiene el equilibrio.

2. Molestia General y manera de expresarlo

La paciente se expresa con angustia y por momentos siente que no puede controlar su llanto; explica que quiere mejorar por el bienestar de su familia.

3. Actitud hacia el examinador y hacia el examen

La paciente evidencia un trato cordial con la examinadora, al inicio fue reservada y poco comunicativa; sin embargo, conforme fue avanzando con la evaluación, demostró confianza y actitud de colaboración.

III. ATENCIÓN, CONCIENCIA Y ORIENTACIÓN

1. Atención

La paciente evidencia una adecuada atención, es capaz de mantener una conversación con respuestas coherentes y seguir indicaciones durante la aplicación de las evaluaciones.

2. Conciencia o estado de alerta

Su estado de alerta es adecuado, se encuentra lúcida y es consciente de su problema.

3. Orientación

Se encuentra orientada en tiempo, espacio y persona, refiere adecuadamente sus datos personales y familiares.

IV. LENGUAJE:

Su lenguaje y su pronunciación son articulados, aunque su tono de voz es bajo, tiene un adecuado lenguaje comprensivo y su discurso es coherente.

V. PENSAMIENTO:

Su pensamiento es coherente y fluido, aunque su contenido está orientado al problema con su esposo e ideación de miedo a que su esposo la abandone, así como le pasó a su madre.

VI. PERCEPCIÓN:

Su proceso de percepción es normal, siendo capaz de reconocer y discriminar correctamente los estímulos visuales, auditivos gustativos y táctiles (formas y textura).

VII. MEMORIA:

Su memoria a largo y corto plazo es adecuada, es capaz de recordar hechos cronológicos de aspectos personales y familiares; asimismo, logra retener y recordar información nueva.

VIII. FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL:

Posee conocimientos generales, acorde a su grado de instrucción, muestra capacidad para entender, asimilar, elaborar información y utilizarla adecuadamente.

IX. ESTADO DE ÁNIMO Y AFECTOS:

Su estado de ánimo denota tristeza, cuando habla de su padre y de su esposo, evidencia la tristeza en su expresión facial, se muestra irritable y melancólica con tendencia al llanto; sin embargo, cuando habla de sus hijos, su expresión cambia hacia un estado controlado de alegría, refiriendo que ama a su familia.

X. COMPRENSIÓN Y GRADO DE INCAPACIDAD DEL PROBLEMA O ENFERMEDAD:

La paciente es consciente de su problema y de cómo esta situación viene afectando a su familia, pero siente que no tiene el valor suficiente para superar esa situación; no pidió ayuda antes, porque le daba miedo que piensen que ella es débil por no ser capaz de enfrentar un problema de pareja.

XI. RESUMEN

La paciente aparenta la edad referida, es de contextura delgada, tez trigueña, cabello corto de color negro, su arreglo e higiene personal es parcial, su expresión facial denota preocupación y tristeza; su postura es erguida; sin embargo, su desplazamiento al caminar es pausado, denotando falta de energía. Su pensamiento es coherente y fluido, aunque su contenido está orientado al problema con su esposo e ideación de miedo a que él la abandone, así como le pasó a su madre. Su estado de ánimo es de tristeza cuando habla de su padre y de su esposo, evidencia la tristeza en su expresión y melancolía con tendencia al llanto; por el contrario, cuando habla de sus hijos, su expresión cambia hacia un estado controlado de alegría, refiriendo que ama a su familia. Es consciente de su problema y de cómo esta situación viene afectando a su familia, pero siente que no tiene el valor suficiente para superar esa situación; no pidió ayuda antes, porque le daba temor de que piensen que ella es débil, por no ser capaz de enfrentar un problema de pareja.

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN:

Nombres y Apellidos	:	Fabiola
Sexo	:	Femenino
Edad	:	36 años
Fecha de nacimiento	:	18 de agosto de 1981
Lugar de nacimiento	:	Arequipa
Lugar de residencia	:	Arequipa
Grado de instrucción	:	Secundaria Completa
Estado Civil	:	Casada
Ocupación	:	Ama de casa
Religión	:	Católica
Lugar de evaluación	:	Oficina de empresa minera en Arequipa
Referido por	:	Esposo
Informantes	:	Esposo, madre y la paciente
Fecha de evaluación	:	06 al 09 de marzo del 2018
Examinado por	:	Celina Adeley Nina-Montero Novoa

II. MOTIVO DE CONSULTA

La paciente es referida por su esposo, debido a que “hace tres meses tuvieron problemas por un caso de infidelidad, por parte de él; por ese motivo, ella se ha visto afectada emocionalmente, está desganada, llora y prefiere dormir; además, ha descuidado sus quehaceres en casa y la atención hacia sus hijos”.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación.
- Entrevista.
- Pruebas Psicológicas.
 - Test de Matrices Progresivas de Raven - Escala General.
 - Inventario de Personalidad de Eynseck. EPI Forma B.
 - Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI) - MiniMult.
 - Escala de Autoevaluación para Depresión de Zung.

IV. OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA

La paciente aparenta la edad referida, es de contextura delgada, tez trigueña, cabello corto de color negro, su arreglo e higiene personal es parcial, su expresión facial denota preocupación y tristeza; su postura es erguida, sin embargo, su desplazamiento al caminar es pausado, denota falta de energía. Se muestra cordial con la examinadora, al inicio fue reservada y poco comunicativa; sin embargo, conforme se fue avanzando con la evaluación, demostró confianza y actitud de colaboración.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Test de Matrices Progresivas de Raven - Escala General

Análisis Cuantitativo:

Puntuación	Percentil	Rango
44	50	III

Análisis Cuantitativo:

Su capacidad intelectual es normal promedio (término medio), lo que indica que posee una adecuada capacidad para resolver problemas y responder lógicamente ante situaciones adversas.

Inventario Multifásico de la Personalidad MINI - MULT

Análisis Cuantitativo:

Escala	L	F	K	Hs	D	Hi	Dp	Pa	Pt	Es	Ma
P.D.	0	0	6	6	11	10	6	4	7	7	9
P.MM	2	2	14	14	33	25	20	13	18	21	24
Añadiendo K	/	/	/	7	/	/	6	/	14	14	3
				21			26		32	25	27
Puntaje T	50	50	43	66	76	61	67	65	61	52	75

Análisis Cualitativo:

La evaluada tiene un nivel normal de sintomatología física y preocupación acerca de las funciones corporales; es muy observadora, en cuanto a los eventos que pueden pasar en su alrededor, es susceptible a la opinión de los demás, pudiendo ser influenciable y conformista, es insegura de sí misma, tiene miedo al fracaso, suele estar ansiosa y prefiere estar sola.

Además, evidencia resultados mayores a t70, los cuales corresponden a las escalas de depresión y manía, equivalente a la “combinación 2 - 9”; la interpretación es que la paciente evidencia la configuración de un cuadro de depresión agitada leve, que se evidencia en su falta de energía, con poca confianza en sí misma, cautelosa y distante con quienes la rodean; así como, un poco tensa e inquieta.

Inventario de la Personalidad de Eysenck para adultos. EPI Forma B

Análisis Cuantitativo

Escala	Puntuación
L	1
N	17
E	16

Análisis Cualitativo:

Según los resultados obtenidos, tiene una personalidad de tipo colérico, los rasgos de su personalidad son de sensibilidad, con tendencia a la inmadurez e inestabilidad emocional.

Escala de Autoevaluación para Depresión de Zung

Análisis cuantitativo

Puntuación	Interpretación
52	Depresión leve

Análisis cualitativo:

Presenta síntomas de depresión leve, lo cual se evidencia en su expresión facial, su desplazamiento al caminar es pausado, denota falta de energía y melancolía con tendencia al llanto.

VI. RESUMEN

La evaluada tiene una inteligencia normal promedio, su personalidad es de tipo colérico, caracterizándose por ser sensible, con tendencia a la inmadurez e inestabilidad emocional, es susceptible a la opinión de los demás, pudiendo ser influenciable y conformista, tiene miedo al fracaso y prefiere estar sola. Además, evidencia la configuración de un cuadro de depresión agitada leve, lo cual se vería reflejado en su falta de energía, con poca confianza en sí misma, cautelosa y distante con quienes la rodean.

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Fabiola
Sexo : Femenino
Edad : 36 años
Fecha de nacimiento : 18 de agosto de 1981
Lugar de nacimiento : Arequipa
Lugar de residencia : Arequipa
Grado de instrucción : Secundaria Completa
Estado Civil : Casada
Ocupación : Ama de casa
Religión : Católica
Lugar de evaluación : Oficina de empresa minera en Arequipa
Referido por : Esposo
Informantes : Esposo, madre y la paciente
Fecha de evaluación : 06 al 09 de marzo del 2018
Examinado por : Celina Adeley Nina-Montero Novoa

II. MOTIVO DE CONSULTA

La paciente es referida por su esposo, debido a que “hace tres meses tuvieron problemas por un caso de infidelidad, por parte de él; por ese motivo, ella se ha visto afectada emocionalmente, está desganada, llora y prefiere dormir; además, ha descuidado sus quehaceres en casa y la atención hacia sus hijos”.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación.
- Entrevista.
- Pruebas Psicológicas.
 - Test de Matrices Progresivas de Raven - Escala General.

- Inventario de Personalidad de Eynseck. EPI Forma B.
- Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI) - MiniMult.
- Escala de Autoevaluación para Depresión de Zung.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

Fabiola creció en un entorno familiar conflictivo y hostil, debido a las continuas discusiones y peleas entre sus padres, cuando era niña tenía temor hacia su padre y ante cualquier situación en la que tenía dificultades, reaccionaba llorando; sus padres se separaron cuando ella tenía 12 años, a esa edad, empezó a ser consciente que no debía llorar por cualquier motivo y empezó a controlarse en ese aspecto. Desde que sus padres se separaron, no volvió a ver a su padre hasta cuando se casó a los 20 años de edad, a partir de esa fecha, lo ha visto ocasionalmente, en algunas reuniones familiares.

Actualmente, mantiene una relación matrimonial de 16 años, tiene 2 hijos; desde que se casó, su esposo ha trabajado en empresas mineras, laborando fuera de la ciudad en sistema atípico; a pesar de la distancia, han mantenido una buena relación de pareja, en la que había comunicación y confianza. Sin embargo, su relación se vio afectada por la infidelidad de su esposo, por lo que iniciaron las discusiones, el comportamiento y estado emocional de Fabiola fue cambiando, antes de presentarse este problema, fue una persona alegre, tranquila, atendía a su familia, conversaba con su esposo y sus hijos constantemente; ahora, evidencia rasgos de tristeza, irritabilidad, cansancio, poco comunicativa, tendencia al llanto, no se involucra en actividades recreativas con su familia, ni participa en actividades sociales en las que se involucraba como ir a misa, reunirse con sus familiares y/o amistades; le preocupa que su esposo la abandone a ella, para irse con otra mujer; así como lo hizo su padre cuando ella era niña.

Sin embargo, es consciente de su problema y está dispuesta a recibir apoyo profesional; asimismo, su esposo e hijos han confirmado su apoyo para mejorar la condición de Fabiola y mantener la unión familiar.

V. OBSERVACIONES CONDUCTUALES

La paciente aparenta la edad referida, es de contextura delgada, tez trigueña, cabello corto de color negro, su arreglo e higiene personal es parcial, su expresión facial denota preocupación y tristeza; su postura es erguida; sin embargo, su desplazamiento al caminar es pausado, denotando falta de energía. Su pensamiento es coherente y fluido, aunque su contenido está orientado al problema con su esposo e ideación de miedo a que él la abandone, así como le pasó a su madre. Su estado de ánimo es de tristeza cuando habla de su padre y de su esposo, evidencia la tristeza en su expresión y melancolía con tendencia al llanto; por el contrario, cuando habla de sus hijos, su expresión cambia hacia un estado controlado de alegría, refiriendo que ama a su familia.

Es consciente de su problema y de cómo esta situación viene afectando a su familia, pero siente que no tiene el valor suficiente para superar esa situación; no pidió ayuda antes, porque le daba temor de que piensen que ella es débil, por no ser capaz de enfrentar un problema de pareja.

VI. ÁNALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La paciente se encuentra orientada en tiempo, espacio y persona, refiere adecuadamente sus datos personales y familiares. Posee una inteligencia normal promedio, su lenguaje y su pronunciación son articulados, aunque su tono de voz es bajo, tiene un adecuado lenguaje comprensivo y su discurso es coherente.

Actualmente no trabaja, desde que se casó se ha dedicado a la crianza de sus hijos y quehaceres del hogar; la mayor parte de su tiempo lo dedica a su familia; ocasionalmente, participa en reuniones con familiares y amigos.

Su pensamiento es fluido, aunque su contenido está orientado al problema con su esposo e ideación de miedo a que su esposo la abandone, esta ideación surge por asociar un acontecimiento similar durante su niñez, cuando ella tenía 12 años, su padre se separa de su madre y posteriormente conforma parte de otra familia. Antes de la separación de sus padres ella era retraída y sensible, lloraba ante cualquier llamado de atención o cuando alguien la molestaba su reacción era llorar; sin embargo, cuando sufre el abandono de su padre, solo lloró una vez junto a su madre y hermanas, lo cual nos indicaría que no hubo un adecuado proceso de aceptación y duelo frente a la

pérdida y ausencia de su padre; sin embargo, reaccionó con el mecanismo de defensa de reprimir ese evento que significó un gran dolor emocional.

Además, su personalidad de tipo colérico con rasgos de sensibilidad, inmadurez e inestabilidad emocional, fueron los factores que contribuyeron a desencadenar el episodio depresivo, ante su preocupación de sufrir nuevamente un abandono, en este de caso por parte de su esposo, debido a un suceso en el que confirmó sus sospechas de infidelidad, ya que él estuvo manteniendo una relación sentimental con otra mujer; porque, esta vez, su reacción fue distanciarse de su familia, debido a que sintió que su esposo no valoraba todo lo que ella hacía por cuidar de sus hijos y mantener la unión de su familia.

La relación con su familia era de confianza, ella se mantenía al pendiente de lo que su familia necesitaba; sin embargo, la dinámica familiar se ha visto afectada por el cambio en su estado de ánimo, que se tornó a episodios de tristeza, tendencia a llorar, irritabilidad, cansancio y tendencia a dormir; por lo que, esta sintomatología, hace referencia a un episodio de depresión leve, lo cual, también se evidencia en los resultados de las evaluaciones auxiliares.

VII. DIAGNÓSTICO

De acuerdo a los resultados obtenidos, Fabiola tiene una inteligencia normal promedio, su personalidad es de tipo colérico, caracterizándose por ser sensible, con tendencia a la inmadurez e inestabilidad emocional, es susceptible a la opinión de los demás, pudiendo ser influenciable y conformista, tiene miedo al fracaso, suele estar ansiosa y prefiere estar sola. Además, evidencia la configuración de un cuadro de depresión lo cual se vería reflejado en su falta de energía, cansancio, tendencia a dormir, poca confianza en sí misma, cautelosa y distante con quienes la rodean, mostrando desinterés en participar en actividades sociales; estos síntomas iniciaron hace 2 meses y persisten.

CIE-10: Episodio Depresivo Leve (F32.0)

VIII. PRONÓSTICO

Favorable, porque la paciente es consciente de que requiere ayuda; además, cuenta con el apoyo de su esposo e hijos.

IX. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar terapia cognitivo - conductual y racional - emotiva.
- Realizar sesiones de psicoterapia familiar, a fin de involucrar a los miembros de su familia.
- Realizar sesiones de psicoterapia de pareja, para mejorar la relación marital.
- Realizar actividad física ligera, como caminatas, por un parque o fuera de casa, a fin de evitar el encierro.
- En relación a la familia, se recomienda apoyar de forma integral a la paciente, reconociendo el valor que ella tiene en el hogar.

Arequipa, 10 de marzo del 2018

Celina Adeley Nina-Montero Novoa
Bachiller en Psicología

PLAN PSICOTERAPEUTICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	: Fabiola
Sexo	: Femenino
Edad	: 36 años
Fecha de nacimiento	: 18 de agosto de 1981
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Lugar de residencia	: Arequipa
Grado de instrucción	: Secundaria Completa
Estado Civil	: Casada
Ocupación	: Ama de casa
Religión	: Católica
Lugar de evaluación	: Oficina de empresa minera en Arequipa
Referido por	: Esposo
Informantes	: Esposo, madre y la paciente
Fecha de evaluación	: 15 de marzo al 15 de mayo del 2018
Examinado por	: Celina Adeley Nina-Montero Novoa

II. DIAGNOSTICO PSICOLOGICO

De acuerdo a los resultados obtenidos, Fabiola tiene una inteligencia normal promedio, su personalidad es de tipo colérico, caracterizándose por ser sensible, con tendencia a la inmadurez e inestabilidad emocional, es susceptible a la opinión de los demás, pudiendo ser influenciable y conformista, tiene miedo al fracaso, suele estar ansiosa y prefiere estar sola. Además, evidencia la configuración de un cuadro de depresión lo cual se vería reflejado en su falta de energía, cansancio, tendencia a dormir, poca confianza en sí misma, cautelosa y distante con quienes la rodean, mostrando desinterés en participar en actividades sociales; estos síntomas iniciaron hace 2 meses y persisten.

CIE-10: Episodio Depresivo Leve (F32.0)

III. OBJETIVO GENERAL

Lograr que la paciente adquiriera un modo de afrontamiento efectivo ante sus problemas, para mejorar su estado de ánimo y disminuir la reacción depresiva, para que pueda tener un mayor autocontrol de sus emociones.

IV. DESCRIPCION DEL PLAN PSICOTERAPEÚTICO

En cuanto al plan psicoterapéutico, se realizarán 6 sesiones con la paciente, en las cuales, se realizará psicoterapia cognitivo conductual y racional emotiva, psicoterapia de pareja y psicoterapia familiar; en algunas sesiones se requerirá la participación de su pareja y familia.

Sesión N° 1	
Técnica	Psicoterapia cognitivo conductual Pensamiento dicotómico y reestructuración cognitiva.
Objetivo	Reconceptualizar distorsiones cognitivas e ideas negativas por pensamientos positivos.
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none">- La psicoterapeuta pide a la paciente que anote en una hoja un lisado de sus pensamientos negativos- La psicoterapeuta puede orientar a la paciente a reconocer los pensamientos negativos que tiene la paciente.- Una vez que la paciente haya realizado sus anotaciones, entonces, debe identificar y escribir cuáles son aquellos pensamientos positivos que reemplazarían sus pensamientos negativos.- Se debe cuestionar la validez de los pensamientos negativos automáticos (retarlos).- La paciente debe completar un autorregistro de pensamiento: situación, emoción, pensamiento y conducta.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none">- Hojas de papel bond.- Lapiceros.

Sesión N° 2	
Técnica	Terapia Racional emotiva y adiestramiento en el uso de estrategias de afrontamiento activas.
Objetivo	Racionalizar la problemática de su estado emocional, frente a la relación afectiva con su pareja y adquirir habilidades de afrontamiento efectivas.
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - La psicoterapeuta explica a la paciente en qué consiste racionalizar una emoción. - Reducir sus hábitos de conducta para que logre adoptar nuevos criterios positivos y así lograr incrementar su seguridad en sí misma. - La psicoterapeuta explica a la paciente sobre la identificación de las diferentes estrategias de afrontamiento que utiliza, y en su clasificación como estrategias de evitación o de afrontamiento activo, ya sea cognitivo o conductual. - Se inicia la psicoeducación de las bases y justificación de la técnica, así como su aplicación utilizando ejemplos.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel bond. - Lapiceros.

Sesión N° 3	
Técnica	Psicoterapia sistémica en pareja.
Objetivo	Identificar los patrones disfuncionales en el comportamiento de pareja.
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - La psicoterapeuta realizará la sesión con la paciente y el esposo de la paciente, ambos deben estar presentes. - La psicoterapeuta explica a la paciente y al esposo de la paciente, que se promoverá un cambio que favorezca la comunicación en pareja y el respeto de valores y creencias. - Se orientará a que la pareja realice una conversación causal sobre los motivos que generaron el problema; a fin de que, reconozcan su responsabilidad y se establezcan compromisos de cambio y respeto.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel bond. - Lapiceros.

Sesión N° 4	
Técnica	Psicoterapia Familiar
Objetivo	Mejorar la relación con su familia, valorando los roles que ejercen cada uno de sus miembros.
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - La psicoterapeuta realizará la sesión con la paciente y familia de la paciente (esposo e hijos). - La psicoterapeuta explica a la paciente y a los miembros de su familia (esposo e hijos), acerca de los aspectos que involucra una estructura y realidad familiar, ya que los problemas no residen solo en la paciente, sino en ciertas pautas de interacción de la familia. - Es preciso cuestionar a los integrantes de la familia, sobre cuáles son los aspectos disfuncionales de la homeostasis familiar, considerando que la familia es un sistema en que todos los miembros tienen la misma significación. - Modificar la visión de la realidad por la que se rigen los miembros de la familia, es preciso elaborar nuevas modalidades de interacción entre ellos.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel bond. - Lapiceros.

Sesión N° 5	
Técnica	Complementariedad y Teoría del Doble Vínculo
Objetivo	Mejorar la relación con su familia, valorando los roles que ejercen cada uno de sus miembros.
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - La psicoterapeuta explicará a la paciente y a los miembros de su familia (esposo e hijos), sobre la importancia de la complementariedad de roles entre los miembros de la familia. - Ayudar a que los miembros de la familia vivencien su pertenencia a una entidad que rebasa el sí mismo individual; a fin de modificar el estigma de la relación jerárquica entre los miembros de la familia, para que pueda existir un clima de mayor confianza, a partir de comprender la complementariedad de sus miembros. - Un doble vínculo es una situación en la que, haga lo que haga una persona, no puede "ganar". Que consiste en Dos o más personas participan en una relación intensa complementaria que posee un gran valor para la supervivencia física y/o psicológica de una, varias o todas ellas. Para lo cual se debe poner énfasis en la comunicación analógica y digital.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel bond. - Lapiceros.

Sesión N° 6	
Técnica	Prevención de recaídas
Objetivo	Adquirir habilidades de afrontamiento efectivas
Descripción de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - La psicoterapeuta orientará a la paciente, para que ella identifique sus logros alcanzados durante el proceso terapéutico. - Se realizará un repaso de las estrategias aprendidas. - Estimular a la paciente a hacer planes concretos para el futuro, con metas y medios prácticos para alcanzarlas.
Tiempo	45 minutos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de papel bond. - Lapiceros.

V. TIEMPO DE EJECUCION

El plan terapéutico está conformado por 6 sesiones, cada una de 45 minutos, que se realizará en el transcurso de 1 mes, con frecuencia de 1 o 2 sesiones por semana.

VI. AVANCES TERAPEÚTICOS

- La paciente aprendió a reconocer sus sentimientos y emociones.
- Ha logrado disminuir sus pensamientos negativos.
- Ha logrado reducir la tensión, notándose un mayor autocontrol de sus emociones.
- Se logró mejorar la relación con su esposo e hijos.

Arequipa, 16 de Mayo del 2018

Celina Adeley Nina-Montero Novoa
Bachiller en Psicología

ANEXOS

DE CASO N°1

* PROTOCOLO DE PRUEBA DE RAVEN 
 ESCALA GENERAL

OMBRE	F.	SEXO:	F
ECHA EXAMEN	3 03 19	Instituto, Colegio o Clínico:	
ECHA NACIMIENTO	18 03 1924	Año o Grado escolar:	Secundaria Duración:
DAD CRONOLÓGICA		Referido por:	Examinador:

A			B			C			D			E		
Nº	Tonleos	R ±												
1	4	+	1	2	+	1	2	+	1	2	-	1	2	
2	5	+	2	6	+	2	2	+	2	4	+	2	3	
3	1	+	3	1	+	3	3	+	3	2	-	3	1	
4	2	+	4	2	+	4	3	+	4	1	-	4	2	
5	6	+	5	1	+	5	7	+	5	2	-	5	4	
6	3	+	6	3	+	6	4	+	6	1	-	6	2	
7	6	+	7	4	-	7	5	+	7	3	-	7	4	
8	7	+	8	6	+	8	1	+	8	5	-	8	2	
9	1	+	9	7	+	9	9	+	9	6	-	9	3	
10	3	+	10	3	+	10	2	-	10	5	-	10	3	
11	5	+	11	4	+	11	1	+	11	7	-	11	1	
12	4	+	12	5	+	12	4	-	12	2	-	12	1	
P. PARCIAL	12		P. PARCIAL	11		P. PARCIAL	11		P. PARCIAL			P. PARCIAL		

ACTITUD DEL SUJETO														
FORMA DE TRABAJO														
INTUITIVA						REFLEXIVA								
LENTA						RAPIDA								
TORPE						INTELIGENTE								
DISTRAYADA						CONCENTRADA								
DISPOSICION														
FATIGADA						DISPUESTA								
DESINTERESADA						INTERESADA								
INTRANQUILA						TRANQUILA								
VACILANTE						SEGURA								
PERSEVERANCIA														
IRREGULAR						REGULAR								

DIAGNOSTICO	
EDAD CRON.	PUNTAJE
	44
TIEMPO	PERCENTIL
	50
DISCREP.	RANGO
	III
DIAGNOSTICO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL	
Término: <i>Medio</i>	

**PROTOCOLO DEL INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE
EYSENCK - FORMA B - ADULTOS**

Nombre: <i>F.</i>	Sexo: <input checked="" type="checkbox"/> M
Ocupación:	Edad: ... <i>36</i>
Fecha de Nacimiento: ... <i>18/10/51</i>	Fecha de hoy: ... <i>18/03/83</i>
Examinador:	

1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	39	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	21	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	40	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	22	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	41	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	23	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	42	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	24	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	43	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	25	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	44	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	45	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	27	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	46	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	29	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	48	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	30	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	49	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	31	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	50	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	32	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	51	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	33	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	52	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	34	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	53	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	35	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	54	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	36	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	55	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	37	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	56	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	38	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	57	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

M: *14*

E: *16*

L: *1*

OBSERVACIONES:

**INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD MINI-MULT
HOJA DE RESPUESTA**

APELLIDO PATERNO		NOMBRES
		F

SEXO

FECHA DE NACIMIENTO

ESCUELA

--

M	F	X
---	---	---

AÑO	81	MES	08	DIA	18
-----	----	-----	----	-----	----

FECHA DE APLICACION | 17 | 03 | 18

Marque con un aspa (X) LA LETRA V (Verdadero) o F (falso), según sea su respuesta

01	V	X
02	X	F
03	X	F
04	X	F
05	X	F

16	V	X
17	X	F
18	X	F
19	V	X
20	X	F

31	X	F
32	V	X
33	V	X
34	X	F
35	V	X

46	V	X
47	X	F
48	V	X
49	X	F
50	V	X

61	V	X
62	V	X
63	X	F
64	V	X
65	V	X

06	V	X
07	V	X
08	V	X
09	V	X
10	V	X

21	X	F
22	X	F
23	X	F
24	X	F
25	V	X

36	V	X
37	X	F
38	V	X
39	V	X
40	V	F

51	X	F
52	V	X
53	X	F
54	X	F
55	X	F

66	V	X
67	V	X
68	V	X
69	X	F
70	X	F

11	X	F
12	V	X
13	X	F
14	V	X
15	V	X

26	V	X
27	V	X
28	V	X
29	X	F
30	V	X

41	X	F
42	V	X
43	V	X
44	X	F
45	X	F

56	V	F
57	X	F
58	V	X
59	V	X
60	X	F

71	V	X
----	---	---

	L	F	K	HS 1+5K	D	Hi 3	Dp 4+4K	Pa 6	Pt 7+1K	Es 8+1K	Ma 9+2K
Puntuación directa	0	0	6	6	11	10	6	4	7	7	9
Puntuación MM	2	2	14	14	33	25	20	13	18	21	24
Añadir K				7 21			6 26		14 32	14 25	3 27
Puntaje T	50	50	43	66	76	61	67	65	61	52	75

Examinador (a): Celia Mina-Montero Fecha: 17/03/2018

**ESCALA DE AUTOVALORACIÓN D. D.
POR W. W. K. ZUNG**

NOMBRES: F. Edad: 36 Sexo: F

Fecha de Evaluación: 14/03/18

		Nunca o Casi Nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	puntos
1	Me siento abatido y melancólico.				X	4
2	Por las mañanas es cuando me siento mejor.			X		3
3	Tengo acceso de llanto o ganas de llorar.			X		3
4	Duermo mal.			X		3
5	Tengo tanto apetito como antes.		X			3
6	Aún me atraen las personas de sexo opuesto.	X				1
7	Noto que estoy perdiendo peso.			X		3
8	Tengo trastornos intestinales y estreñimiento.			X		3
9	Me late el corazón más a prisa que de costumbre.		X			3
10	Me canso sin motivo.	X				2
11	Tengo la mente tan clara como antes.	X				2
12	Hago las cosas con la misma facilidad que antes.	X				2
13	Me siento nervioso(a) y no puedo estarme quieto.			X		2
14	Tengo esperanza en el futuro.		X			2
15	Estoy más irritable que antes.			X		3
16	Me es fácil tomar decisiones.		X			2
17	Me siento útil y necesario.	X				4
18	Me satisface mi vida actual.			X		3
19	Creo que los demás estarían mejor si yo muriera.	X				3
20	Disfruto de las mismas cosas que antes.	X				1
TOTAL DE PUNTOS						52

CASO N° 2

PSICOLOGÍA EDUCATIVA

ANAMNESIS

I. DATOS DE FILIACIÓN

▪ Nombres y Apellidos	: R. Ch. J.
▪ Sexo	: Masculino
▪ Edad	: 10 años y 08 meses
▪ Fecha de Nacimiento	: 23 de octubre de 2008
▪ Lugar de Nacimiento	: Camaná
▪ Informantes	: Maestro, madre y padre
▪ Grado de Instrucción	: 5to de Primaria
▪ Lugar de evaluación	: I.E “41041 CRISTO REY”
▪ Fecha de evaluación	: 01 y 05 de Agosto del 2018
▪ Examinado por	: Rudy Alberth Choque Aragón

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño es derivado por el profesor de su aula para la valoración de Trastorno del aprendizaje, el maestro refiere que no muestra predisposición para realizar sus tareas de comunicación y personal social, se denota tristeza constante durante los días de clases.

III. PROBLEMA ACTUAL

Rommel presenta dificultades hace 2 años cuando fue cambiado de institución educativa. Su padre refiere que desde los 8 años su hijo empezó a presentar múltiples faltas ortográficas y desde que empezó a usar lapiceros su escritura empeoró más, debido a que tiene mala ortografía, no le gusta escribir ni copiar en su cuaderno, tampoco muestra predisposición para agendar las tareas.

IV. HISTORIA PERSONAL

a. Etapa prenatal

La madre refiere que a los 24 años se embarazó, teniendo éste una duración de 39 semanas con sus respectivos controles, durante el embarazo tuvo algunos inconvenientes por su trabajo como artista vernacular debido a que viajaba constantemente a diferentes provincias de la región Arequipa para hacer

presentaciones. En ocasiones presentaba constantes resfriados con sintomatología leve a lo cual tomaba bastantes mates de eucalipto, sin embargo, refiere que el cambio más notorio fue el del humor volviéndose más sensible; no ingirió bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos. El embarazo no fue planificado, pero si deseado por ambos padres.

b. Etapa natal

El tipo de parto eutócico; fue atendida por varias obstetras debido a sus constantes viajes a diferentes provincias de la región y al presentar inconvenientes en su traslado hacia la provincia de Camaná debido al mal estado de las pistas y a la difícil iluminación de algunas zonas de la región .

El peso al nacer fue de 3.200 kg, el niño lloró al nacer, presentando un color normal, no se necesitó reanimación ni el uso de la incubadora; aparentemente presentó un aspecto saludable.

c. Etapa postnatal

Sostuvo la cabeza a los 3 meses, se sentó a los 7 meses, a los 10 meses se paraba con ayuda de sus padres, empezó a gatear al año, a los 2 años empezó a caminar sin ayuda. La madre indica que a los 8 meses empezó a comunicarse mediante balbuceos, empezó a dar sus primeras palabras antes del año. A los 3 años y 2 meses empezó a controlar sus esfínteres durante el día y la noche.

Su lactancia fue exclusiva hasta los 6 meses, su destete a los 2 años y 10 meses, uso chupón hasta los 3 años y su apetito fue moderado.

En cuanto al vestido, el alumno se viste solo y después de bañarse le gusta estar en buzo por mucho tiempo. Duerme aproximadamente 9 horas y su apetito es moderado.

d. Etapa escolar

El alumno empezó a estudiar el pre inicial a los 4 años en el programa del estado “CUNA MAS” de la zona rural de su vecindario. La educación primaria la inició en una institución educativa particular por el periodo de 1 año y medio, luego en el segundo año y medio de estudios fue trasladado a la institución educativa estatal “41041 Cristo Rey” por presentar problemas económicos y familiares. La madre refiere que su hijo no tuvo buena adaptación en los primeros años de

escolaridad en el colegio particular, motivo por el cual ya empezaba a mostrar signos de no querer hacer su tarea y de tener constantes errores en su ortografía. Ya en la institución estatal se afianzó más sus dificultades para escritura y ortografía, además de presentar problemas de adaptación a desarrollar tareas grupales.

e. Historia de la recreación

Le gusta jugar en grupo durante el recreo, cuando se le indica que realice alguna actividad lo hace con entusiasmo sobre todo si se trata de pelotas y rompecabezas. Se lleva bien con sus compañeros compartiendo múltiples actividades de juego en clases y durante el recreo. La relación con sus docentes es buena, preguntando en clase cuando no entiende.

En casa le gusta mirar televisión, jugar con rompecabezas y en el parque jugar al fútbol. También realiza pocas actividades en el hogar, es decir tiende su cama y en ocasiones arregla su cuarto.

f. Enfermedades y Accidentes

No refiere tener alergia. Presentó algunas enfermedades como fiebre intestinal por mala alimentación en un viaje a Cusco, además de presentar bronquitis aguda y otras comunes como gripe, tos y fiebre sin ninguna complicación y respondiendo bien a los tratamientos. No tuvo caídas graves ni recaídas en los tratamientos farmacológicos.

V. ANTECEDENTES FAMILIARES

a) Composición familiar

Vive con su padre de 38 años quien trabaja en la empresa minera “Alto Molino”, específicamente en el área de voladura desarrollando tareas de perforista. Su madre de 34 años trabaja como comerciante de ropa en un centro comercial del centro de la ciudad de Camaná. Su hermana mayor de 13 años estudia en la misma institución educativa en el nivel secundario a lo cual los 2 hermanos juntos se trasladan al colegio en combi o minivan de servicio colectivo.

b) Dinámica familiar (hábitos y costumbres)

Vive con ambos padres y con su hermana, esencialmente la madre es la que participa de las reuniones familiares en donde Rommel interactúa con sus primos,

durante la semana solo en las tardes ve a su madre, debido a que ellos salen del colegio a la 1.30pm, luego se quedan en la tienda comercial a desarrollar sus tareas y en ocasiones se trasladan a su hogar cuando su padre regresa de su trabajo en la mina. Los días de descanso realizan actividades juntas como: ver películas, ir al parque, a la playa o a reuniones familiares.

c) Condición socioeconómica

La vivienda es de material noble, cuenta con ocho ambientes, no comparten habitación; cuenta con los servicios de agua, luz y desagüe. El hogar es mantenido por ambos padres.

d) Antecedentes patológicos

Presenta antecedente patológico en la familia la tía paterna que desarrolló esquizofrenia paranoide a lo cual está recibiendo tratamiento psiquiátrico, con respecto al padre ha disminuido su visión debido a los constantes accidentes en la mina y actualmente está recibiendo tratamiento para la gastritis, en referencia a la madre denota no presentar enfermedades al igual que la hija mayor. En referencia al niño no ha sufrido recaídas ya que siempre cumplió con sus tratamientos farmacológicos.

VI. RESUMEN

Rommel presenta una apariencia física adecuada para su edad, vestimenta aseada. Por información de la madre, el embarazo tuvo algunas dificultades por su trabajo como artista vernacular pero aun así cumplió con sus respectivos controles; el parto fue eutócico y fue atendido por varias obstetras debido al ser trasladada a diferentes centros de salud, el peso al nacer fue de 3200 kg, al nacer aparentemente presentó un aspecto saludable. El desarrollo psicomotor del alumno fue con normalidad sin complicaciones o algún tipo de suceso que haya dañado o alterado su crecimiento. Su lactancia fue exclusiva hasta los 6 meses, uso chupón hasta los 3 años; su apetito es moderado. En cuanto al vestido el alumno se viste solo y después de bañarse le gusta estar en buzo por mucho tiempo. Duerme aproximadamente 9 horas.

El alumno empezó a estudiar el pre inicial a los 4 años en el programa del estado “CUNA MAS” de la zona rural de su vecindario. La educación primaria la inició

en una institución educativa particular por un periodo de 1 año y medio para luego trasladarse al segundo año y medio de estudios a la institución educativa estatal “41041 cristo Rey” por problemas económicos familiares.

Rommel es segundo hijo, vive con su madre de 34 años, la cual trabaja en su comercio y su padre de 38 años que trabaja en la mina, y también vive con su hermana de 13 años quien lo cuida después de que juntos regresan del colegio. Ambos padres mantienen el hogar, los días que su padre descansa de su trabajo en la mina salen a caminar, ir a la playa, al parque o a reuniones. Presenta antecedentes patológicos familiares.

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN:

▪ Nombres y Apellidos	: R. Ch. J.
▪ Sexo	: Masculino
▪ Edad	: 10 años y 08 meses
▪ Fecha de Nacimiento	: 23 de octubre de 2008
▪ Lugar de Nacimiento	: Camaná
▪ Informantes	: Maestro, madre y padre
▪ Grado de Instrucción	: 5to de Primaria
▪ Lugar de evaluación	: I.E “41041 CRISTO REY”
▪ Fecha de evaluación	: 01 y 05 de Agosto del 2018
▪ Examinado por	: Rudy Alberth Choque Aragón

II. OBSERVACIONES GENERALES

Rommel es un niño de 10 años de edad tiene un tamaño y contextura acorde a su edad, es de tez blanca, ojos marrones, cabello color negro. Al inicio de la evaluación Rommel se mostró atento, entusiasmado y muy predisposto a que se le haga preguntas, ocasionalmente tímido y con un tono de voz normal. Cuando empezó a resolver las pruebas siempre preguntaba lo que no entendía y lo hacía con entusiasmo, sin embargo cuando se abordaba el tema de sus calificaciones, bajaba la mirada haciendo un profundo silencio mostrando indiferencia con cierta tristeza en su rostro. El niño refiere constantemente que le gustaría ir a la playa con su padre.

III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación
- Entrevista
- Pruebas Psicológicas

- Test de Matrices Progresivas - Escala Especial (*J.C. RAVEN*)
- Test gestáltico viso motor (*BENDER*)
- Test de Análisis de Lecto-Escritura (*TALE*)
- Batería de Evaluación de los Procesos de Escritura (*PROESC*)

- Test de la familia

IV. INTERPRETACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

1. Test de Matrices Progresivas - Escala Especial (*J.C. Raven*)

- Resultados Cuantitativos

Total Aciertos	30
Percentil	50
Rango	Término Medio

- Resultados Cualitativos

El niño mostró bastante seguridad al resolver esta prueba, el cual demoró un tiempo prudente de 20 minutos. El niño obtuvo un puntaje bruto de 30 respuestas correctas, distribuidas en puntajes parciales de 12, 10 y 8 aciertos; así mismo, el nivel de discrepancia alcanzado, permite admitir como consistentes los resultados. En tal sentido, obtuvo un percentil de 50, el cual corresponde al rango II y a una capacidad intelectual Término Medio.

2. Test de Bender

- Análisis e interpretación cuantitativa

SIGNIFICANCIA DE ERRORES	Nº ERRORES
No Significativo	0
Significativo	0
Altamente Significativo	0
TOTAL	0

Tiempo de Ejecución: 8' 23"

- Análisis e interpretación cualitativa

Rommel presenta una adecuada Madurez Viso perceptiva en relación a su edad cronológica, ello a partir de no presentar errores en su ejecución.

Por otro lado muestra indicadores emocionales de impulsividad, falta de interés y atención, además de actitudes evitativas, negativistas o contradictorias.

De esta manera, dada su ejecución dentro de lo esperado, se descarta presumiblemente, presencia de lesión cerebral y retardo mental.

3. Test de Análisis de la Lecto Escritura (*TALE*)

- **Resultados Cuantitativos**

✓ **Lectura**

LETRAS	9
SÍLABAS	2
PALABRAS	3
COMPRENSIÓN LECTORA	6

✓ **Escritura**

GRAFISMO	7
ORTOGRAFÍA (COPIA)	1
ORTOGRAFÍA (DICTADO)	8
ESCRITURA ESPONTÁNEA	1

- **Resultados Cualitativos**

✓ **Escritura**

La caligrafía del niño es deficiente, siendo el ritmo del copiado lento. Falla en el dictado y aún más en la escritura espontánea, predominando errores como inversión, adición, oscilación sustitución, omisión, omite signos de puntuación. La ejecución es lenta. Los trazos de la escritura que debieran ser rectos aparecen curvos, los lazos son demasiados cerrados, su letra es mal diferenciada con letras imperfectas, el tamaño es irregular además de omitir signos de puntuación: tilde, acentos y puntos, su grafía presenta soldaduras, el espacio entre letra y letra de una misma palabra aparece irregular.

✓ **Lectura**

Nivel lector: Lee silaba directa, indirecta y fonografema, es decir, se encuentra en un tercer nivel lector.

Tipo de lectura: Silábica vacilante.

Calidad de la lectura: Bradiléxica y a la vez di prosódica, es decir Rommel presenta una lectura muy lenta, y además no lee fluido, por lo tanto no respeta turnos, y existe mala interpretación.

Comprensión lectora: Es de tipo inferencial, ya que saca sus propias conclusiones para poder responder las preguntas dadas o algunas veces las responde correctamente.

4. Batería de Evaluación de los Procesos de Escritura (PROESC)

• **Resultados Cuantitativos**

PRUEBA	PD	DIFICULTADES				
		SI	Dudas	NO		
				N. Bajo	N. Medio	N. Alt.
DICTADO DE SILABAS	10	x				
DICTADO DE PALABRAS	a. Ortografía aro.	5	x			
	b. Ortografía reg.	5	x			
DICTADO DE PSEUDOPALABRAS	a. Total	15	x			
	b. Reglas ortog.	7	x			
DICTADO DE FRASES	a. Acentos	11		x		
	b. Mayúsculas	4	x			
	c. Signos de punt.	5		x		x
ESCRITURA DE UN CUENTO	2	x				
ESCRITURA DE UNA REDACCION	2		x			
Total Batería	66	x				

• **Resultados Cualitativos**

En los procesos de escritura Rommel presenta serias dificultades, obteniendo de puntaje total 66 ubicándose en la categoría Media. En los procesos léxicos,

Rommel presenta marcadas dificultades en la ruta fonológica lo cual indica que no hace una buena identificación entre sonidos y los signos escritos.

Así mismo, presenta algunas dificultades en la construcción sintáctica sobre todo con los acentos y signos de puntuación.

En cuanto a la planificación del mensaje, Rommel presenta dificultades en la coherencia de sus escritos. Se presentan saltos en sus narraciones y hay una utilización de oraciones simples. En cuanto a los contenidos, se observa que Rommel tendría dificultades en el manejo de información y sobre todo en la expresión de ésta. Se visualizan dificultades en la ruta ortográfica, hay cambios de letras (la i la escribe como e) y en lo motor (caligrafía), la mayoría de los escritos de Rommel son difíciles de leer por lo confuso de la letra.

5. Test de la familia

Análisis e interpretación cualitativa

Proyecta dependencia de la figura materna, y negación de la figura paterna, sentimientos de vacío y ausencia que intenta evadir. De igual forma, existe pobre expresión de vínculos afectivos e incomunicación entre miembros al interior del ambiente familiar. Actualmente se encuentra en el proceso por alcanzar una identificación con su padre, con quien vive pero ve ocasionalmente unos días al mes.

V. RESUMEN

Se concluye que el evaluado, presenta un CI de 50, el cual corresponde a una capacidad intelectual Termino Medio; en relación a su desarrollo socio-emocional, se evidencia signos de ansiedad y angustia relacionada con alguna actividad real o fantaseada, posible interacción de rasgos de timidez; realiza esfuerzos por controlar sus impulsos, generalmente se muestra muy activo, colaborador, con mucha energía.

En cuanto a la escritura falla en el dictado y aún más en la escritura espontánea, predominando errores como inversión, adición, oscilación sustitución, omisión, omite signos de puntuación. La ejecución es lenta. Los trazos de la escritura que debieran ser rectos aparecen curvos, los lazos son demasiados cerrados, su letra es

mal diferenciada con letras imperfectas, el tamaño es irregular además de omitir signos de puntuación.

En los procesos de escritura Rommel presenta serias dificultades, obteniendo de puntaje total 67. En los procesos léxicos, Rommel presenta marcadas dificultades en la ruta fonológica. Así mismo, presenta algunas dificultades en la construcción sintáctica sobre todo con los acentos y signos de puntuación.

En relación a su desarrollo Rommel presenta una adecuada madurez viso perceptiva en relación a su edad cronológica, ello a partir de no presentar errores en su ejecución. Por otro lado, muestra indicadores emocionales de impulsividad, falta de interés y atención, además de actitudes evitativas, negativistas o contradictorias.

De esta manera, dada su ejecución dentro de lo esperado, se descarta, presumiblemente, presencia de lesión cerebral y retardo mental.

En cuanto a la lectura se ubica en el tercer nivel lector, siendo su lectura Bradiléxica y a la vez disprósódica, es decir Rommel presenta una lectura muy lenta, y además no lee fluido, por lo tanto no respeta turnos, y existe mala interpretación.

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

▪ Nombres y Apellidos	: R. Ch. J.
▪ Sexo	: Masculino
▪ Edad	: 10 años y 08 meses
▪ Fecha de Nacimiento	: 23 de octubre de 2008
▪ Lugar de Nacimiento	: Camaná
▪ Informantes	: Maestro, madre y padre
▪ Grado de Instrucción	: 5to de Primaria
▪ Lugar de evaluación	: I.E “41041 CRISTO REY”
▪ Fecha de evaluación	: 01 y 05 de Agosto del 2018
▪ Examinado por	: Rudy Alberth Choque Aragón

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño es derivado por el profesor de su aula para la valoración de Trastorno del aprendizaje. El maestro refiere que no muestra predisposición para realizar sus tareas de comunicación y personal social, se denota tristeza constante durante los días de clases.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Entrevista
- Observación
- Aplicación de pruebas psicológicas
 - Test de Matrices Progresivas - Escala Especial (*J.C. RAVEN*).
 - Test gestáltico viso motor (*BENDER*).
 - Test de Análisis de Lecto Escritura (*ALE*).
 - Batería de Evaluación de los Procesos de Escritura (*PROESC*).
 - Test de la familia.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

Rommel presenta una apariencia física adecuada para su edad, vestimenta aseada. Por información de la madre, durante el embarazo tuvo algunos inconvenientes por su trabajo como artista vernacular, porque realizaba varios viajes a diferentes provincias de la región Arequipa. Sin embargo, cumplió con sus respectivos controles; el parto fue eutóxico, el peso al nacer fue de 3.200 kg, aparentemente presentó un aspecto saludable. El desarrollo psicomotor del alumno fue con normalidad sin complicaciones o algún tipo de suceso que haya dañado o alterado su crecimiento; a los 8 meses empezó a comunicarse mediante balbuceos, empezó a dar sus primeras palabras antes del año. Su lactancia fue exclusiva hasta los 6 meses, uso chupón hasta los 3 años; su apetito es moderado.

El alumno empezó a estudiar el pre inicial a los 4 años en el programa del estado “CUNA MAS” el nivel primario estudió en una institución educativa particular por un periodo de año y medio luego se trasladó a una institución estatal “41041 Cristo Rey” por presentar problemas económicos en su familia. Actualmente se encuentra en la misma institución educativa estatal “41041 Cristo Rey” “se lleva bien con sus compañeros compartiendo múltiples actividades en clases y durante el recreo. Presenta bajo rendimiento académico sobre todo en el área de comunicación integral y personal social, no realiza sus tareas escolares.

Rommel es segundo hijo, vive con su madre de 34 años comerciante y con su padre de 38 años que trabaja en la mina, y también vive con su hermana de 13 años quien lo cuida después de juntos vengan del colegio. Ambos padres mantienen el hogar, los días de descanso de su padre, realizan diversas actividades con sus hijos como ir a la playa, ver películas, ir al parque o a reuniones familiares.

V. OBSERVACIONES CONDUCTUALES

Rommel es un niño de 10 años de edad, tiene un tamaño y contextura acorde a su edad, es de tez clara, ojos marrones, cabello color negro. Al inicio de la evaluación el niño se mostró atento y entusiasmado con ganas de colaborar; ocasionalmente se mostró tímido, cuando el evaluador le dirigía algunas preguntas. Cuando empezó a resolver las pruebas siempre preguntaba lo que no entendía de forma espontánea, sin necesidad de que el evaluador le invite a preguntar y lo hacía con entusiasmo, sin embargo, cuando se abordaba el tema de sus calificaciones, bajaba la mirada, se mostraba indiferente y con algo de tristeza; todo esto, acompañado de un profundo silencio durante un largo

periodo, en el cual pregunta cuando vendrá su padre para ir a la playa. Terminada la evaluación, ya no muestra aquella satisfacción con la que inició, pero no perdió las ganas de culminar con la evaluación.

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a las evaluaciones realizadas en las áreas Capacidad Intelectual, Socio-Emocional y Lecto Escritura se obtuvieron los siguientes resultados:

El niño tiene una capacidad intelectual dentro de lo normal, es decir, que se encuentra enmarcado dentro de un adecuado desarrollo intelectual, siendo capaz de comprender lo que se le dice.

En relación al área de la lectura, el niño presenta una lectura muy lenta y además su lectura no es fluida y existe mala interpretación; su comprensión lectora es inferencial, sacando sus propias conclusiones para responder a las preguntas dadas siendo así que en muy pocas ocasiones llega a responder correctamente.

En cuanto a la escritura, la caligrafía del niño es deficiente, escribiendo las letras de forma tosca y enorme, su ritmo de copiado es lento, falla en el dictado y aún más en la escritura espontánea cuando se le pide que escriba lo que quiera tomándose mucho más tiempo y predominando errores como inversión, como “chocolate” por “cocholate”; adición, agregándole una palabra de más como “anglicano” por “anglicanpo”; oscilación; sustitución, articulando un fonema en lugar de otro por ejemplo “q” por “k”; omisión, por ejemplo “mercromina” por “mecromina” omitiendo en su gran mayoría signos de puntuación. La ejecución es lenta. Los trazos de la escritura que debieran ser rectos aparecen curvos, los lazos son demasiados cerrados, su letra es mal diferenciada con letras imperfectas, el tamaño es irregular además de omitir signos de puntuación: tilde, acentos y puntos, no conoce los signos, no sabe discriminar el uso del punto aparte y el punto seguido, su grafía presenta soldaduras uniendo muchas palabras entre sí, el espacio entre letra y letra de una misma palabra aparece irregular, en ocasiones es muy largo y muchas veces escribe las palabras muy cercanas.

Presenta un CI de 50, el cual corresponde a una capacidad intelectual Termino Medio; en relación a su desarrollo socio-emocional, se evidencia ciertos signos de ansiedad y angustia relacionada con alguna actividad real o fantaseada, posible interacción de rasgos de timidez; realiza esfuerzos por controlar sus impulsos, generalmente se muestra muy activo, colaborador, con mucha energía.

En los procesos de escritura presenta serias dificultades, obteniendo de puntaje total 67. En los procesos léxicos, Rommel presenta marcadas dificultades en la ruta fonológica. Asimismo, presenta algunas dificultades en la construcción sintáctica sobre todo con los acentos y signos de puntuación.

En cuanto a la lectura se ubica en el tercer nivel lector, siendo su lectura Bradiléxica y a la vez disprosódica, es decir Rommel presenta una lectura muy lenta, y además no lee fluido, por lo tanto no respeta turnos, y existe mala interpretación.

En relación a su desarrollo Rommel presenta una adecuada Madurez Viso perceptiva en relación a su edad cronológica, ello a partir de no presentar errores en su ejecución. Por otro lado, muestra indicadores emocionales de impulsividad, falta de interés y atención, además de actitudes evitativas, negativistas o contradictorias.

De esta manera, dada su ejecución dentro de lo esperado, se descarta, presumiblemente, presencia de lesión cerebral y retardo mental.

En cuanto al área socio-emocional, el niño presenta sensibilidad a problemas emocionales, evidenciándose signos de ansiedad y angustia, esto quizás debido a la disortografía que presenta, además se muestra muy activo, colaborador y con mucha energía, participando en las actividades propias del colegio como en actividades grupales con sus compañeros; tiene algunos rasgos de timidez, pero se ven superados en la interacción con su medio.

VII. DIAGNÓSTICO

Se evidencia que Rommel presenta dificultades ortográficas que es significativamente inferior al nivel esperado para su edad (10 años), hay predominio de errores como inversión, adición, oscilación, sustitución y omisión, no conoce los signos, además, no tiene una letra legible y no sabe discriminar el uso del punto aparte y el punto seguido.

DSM-V: Trastorno Específico del Aprendizaje

Disgrafía

VIII. PRONÓSTICO

Favorable, ya que con adecuados ejercicios de perfeccionamiento ortográfico puede haber una notable mejoría en su expresión escrita, logrando así que pueda tener un eficiente desempeño académico.

La asistencia al centro de rehabilitación y apoyo facilita su desarrollo y evolución, se espera la integración de los factores familiares y sociales para un desarrollo más completo de su cuadro socioemocional.

IX. RECOMENDACIONES

- Usar técnicas audiovisuales ya sean programas en internet o videos de autoayuda en lecto escritura y abordaje infantil para la mejora de la comprensión lectora en niños.
- Ejercicios de auto-dictado.
- Uso de rompecabezas con temática de letras y números ordenados jerárquicamente.
- Habituar al niño al uso del diccionario para facilitar el aprendizaje de la escritura correcta de una palabra.
- Desarrollar una conciencia ortográfica, es decir, el deseo de escribir correctamente y el hábito de revisar sus producciones escritas.
- Sus profesores deberán de ayudar a Rommel con la familiarización de las normas ortográficas.
- Realizar ejercicios de relajación para reducir la ansiedad que presenta durante el proceso de dictado.

Rudy Alberth Choque Aragón
Bachiller en Psicología

PLAN PSICOTERAPEUTICO
PROGRAMA EDUCATIVO INDIVIDUALIZADO

I. DATOS DE FILIACIÓN

▪ Nombres y Apellidos	: R. Ch. J.
▪ Sexo	: Masculino
▪ Edad	: 10 años y 08 meses
▪ Fecha de Nacimiento	: 23 de octubre de 2008
▪ Lugar de Nacimiento	: Camaná
▪ Informantes	: Maestro, madre y padre
▪ Grado de Instrucción	: 5to de Primaria
▪ Lugar de evaluación	: I.E “41041 CRISTO REY”
▪ Fecha de evaluación	: 01 y 05 de Agosto del 2018
▪ Examinado por	: Rudy Alberth Choque Aragón

II. DIAGNOSTICO

- **Escritura:** Falla en el dictado y aún más en la escritura espontánea, predominando errores como inversión, adición, oscilación, sustitución, omisión, omite signos de puntuación.
- **Lectura:** Presenta una lectura muy lenta, y además no lee fluido, por lo tanto no respeta turnos, y existe mala interpretación.
- **Comprendión lectora:** Es de tipo inferencial, ya que saca sus propias conclusiones para poder responder las preguntas dadas, o algunas veces las responde correctamente.
- **Capacidad intelectual:** Capacidad Intelectual Término Medio.

III. OBJETIVOS GENERALES

- Mejorar las técnicas de estudio de lecto-escritura.
- Reducir los síntomas de la depresión y frustración al error mediante el uso de psicoterapia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar al niño el aprendizaje de la escritura correcta de una palabra de valor y utilidad social.
- Proporcionar métodos y técnicas para el estudio de nuevas palabras.
- Habituar al niño al uso del diccionario.
- Desarrollar una conciencia ortográfica, es decir, el deseo de escribir correctamente y el hábito de revisar sus producciones escritas.
- Ampliar y enriquecer su vocabulario gráfico.
- Mejorar la técnica de uso de rompecabezas con temática gráfica y escrita.
- Mejorar la dinámica familiar.

IV. TECNICA PSICO TERAPEUTICA A UTILIZAR

- Psico-educación.
- Terapia estratégica para la lecto-escritura en niños.
- Psicoterapia cognitivo conductual.
- Terapia constructiva en operaciones.
- Técnicas de afrontamiento para la disgrafía.

V. ACTIVIDADES PSICOTERAPEUTICOS

Desarrollo de Acciones:

Primero: ROTACIÓN DE LETRAS

Duración	120 minutos
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar métodos y técnicas para el estudio de nuevas palabras.• Habituar al niño al uso del diccionario.
Acciones:	Esta primera parte consistirán en aplicación de diversos ejercicios como sopas de letras en las que el niño tendrá que tachar la letra “d”, seguidamente haría lo mismo, pero, en este caso tendrá que tachar la letra “p”, también se realizará con la letra “q” y la letra “b” para que el niño trabaje más letras. Para aumentar su complejidad, el niño debe tachar en otra sopa de letras la “p” pero además rodear con un círculo la letra “q”. Otra de las opciones es rodear con un círculo la “d” y con un cuadrado la “b”.
Relajación Progresiva de Jacobson Psicoterapia Individual	Entrenamiento psicomotor. Motricidad fina, control postural y esquema corporal y el de fuerza muscular. Los ejercicios consisten en centrar la mente en fórmulas cortas y repetitivas y, al mismo tiempo, intentar imaginar, dentro de lo posible, de forma intensa lo que sugieren. El estado de relajación del cuerpo viene acompañado por determinadas sensaciones. Así, por ejemplo, la relajación muscular de las extremidades da sensación de pesadez y la buena circulación, sensación de calor. Sin embargo, imaginar primero de forma intensa el efecto puede provocar lo que «normalmente» sería la causa: imaginar que aumenta el calor en la extremidad, también mejoraría la circulación y, en consecuencia, se alcanzaría una sensación de relax.
Responsable:	Rudy Alberth Choque Aragón

Segundo: REFORZAMIENTO

Reforzamiento para la evitación de adición de letras.

Acciones:

Duración	120 minutos
Objetivos	Desarrollar una conciencia ortográfica, es decir, el deseo de escribir correctamente y el hábito de revisar sus producciones escritas. Ampliar y enriquecer su vocabulario gráfico.
Acciones	Se realizarán ejercicios para reforzar la corrección de este tipo de errores que son varios: uno de ellos consiste en tachar las letras que sobran en las palabras presentadas y además escribirlas correctamente debajo. Otro ejercicio a realizarse se basa en leer una serie de frases, tachar con una cruz las letras que sobran en las palabras que la componen y a continuación copiarlas correctamente. Para ir aumentando las dificultades, el siguiente ejercicio consistirá en leer un texto en el que tendrán que tachar aquellas letras que aparecen de más en las palabras.
Técnicas de escritura y trazo	3.- Técnicas criptográficas. Ya se trabajaría con lápiz y papel y principalmente en elementos gráficos amplios y enlazados y en la siguiente secuencia: <ul style="list-style-type: none">• Trazos amplios y enlazados en la pizarra (distender el hombro).• Trazos amplios y enlazados en folio blanco (distender el brazo).• Trazos amplios y enlazados en pauta grande (distender la mano).• Trazos amplios y enlazados en pauta normal (distensión digital).
Persona Responsable:	Rudy Alberth Choque Aragón

Tercero: OMITIENDO ERRORES

Realización de tareas para la evitación de omisiones gramaticales.

Acciones:

Duración	120 minutos
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar la técnica de uso de rompecabezas con temática gráfica y escrita• Mejorar la dinámica familiar
	La actividad que se emplea en este ámbito se basa en elegir de entre dos palabras propuestas, la correcta y unirla a su tipo o correspondiente, seguidamente el niño tiene que copiarla en el renglón que aparece a continuación. Otro ejercicio sería completar palabras, dirigiendo una de las tres letras que se presentan como opciones. Seguidamente el niño debe escribirla en el renglón.
Rememoración Ejercicios	Ejercicios para desarrollar habilidades implicadas en el trazado de las diferentes letras. <ul style="list-style-type: none">• Actividades sobre líneas rectas.• Actividades sobre líneas curvas.• Actividades sobre líneas mixtas.• Actividades sobre líneas dibujos.• Actividades sobre líneas letras y palabras. Atender a tablas de dificultades de trazado de grafías.• Actividades sobre diferentes trazos que componen las letras.• Actividades sobre las letras.
Persona Responsable:	Rudy Alberth choque Aragón

Cuarto: EVITACIÓN

Realización de ejercicios para la evitación de uniones incorrectas de palabras.

Acciones:

Duración	120 minutos
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento de errores.• Desarrollo de ejercicios de escritura en rompecabezas• Desarrollo de composición de palabras unión y separación de frases.
Acciones	Frente a este tipo de errores los ejercicios elegidos para corregir al niño se basan en separar las palabras que aparecen juntas y poco a poco ir aumentando la dificultad de dichos ejercicios, El niño deberá separar las palabras que componen una frase, éste siendo ya algo más complejo para el niño.
Entrenamiento de habilidades sociales y dramatización Psicoterapia Grupal	Se trabajará relaciones interpersonales y solución de conflictos, enseñándole a comunicarse de una manera eficaz, esto se llevará a cabo a través de dramatizaciones de diversas situaciones a las que el deberá responder de manera pasiva, agresiva o asertiva según se le indique. De esta manera se desarrollará una forma de comunicarse de tipo asertiva, basada en el respeto hacia uno mismo y hacia los demás
Persona Responsable:	Rudy Alberth Choque Aragón

Quinto: RETROALIMENTACIÓN

Realización de ejercicios para la evitación de uniones incorrectas de palabras.

Duración	120 minutos
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Control de tiempos en desarrollo de técnica.• Márgenes de error contraproducentes.• Control de errores en escritura.• Control de errores en lectura.• Control de errores en ortografía.
Acciones	Técnicas pictográficas. Serían sesiones de pintura con el objetivo de trabajar hombros, brazos y muñecas y consiguientemente favorecer la distensión neuromuscular de estos miembros. Estas sesiones se caracterizarían por: Utilizar pinceles con el mango largo y brocha dura pues no se busca la precisión sino la distensión. Utilizar lápices y rotuladores gruesos. Trazar arabescos, garabateo y trazos amplios y continuos sin levantar el lápiz ni el pincel.
Identificando lo aprendido en figuras	Establecer una situación de juego individual con el niño con inclusión de algunos de sus juguetes preferidos con temática de letras para su mayor identificación. Para realizar la actividad es aconsejable poseer todos los objetos duplicados (letras y rompecabezas). Dejaremos que el niño juegue con el juguete, y al cabo de unos segundos empezar a imitarlo con la réplica del objeto. Asimismo, podemos imitar sus movimientos corporales y su lenguaje (con independencia de sus características).
Persona Responsable:	Rudy Alberth Choque Aragón

I. CAMBIO DE ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS

- Aumento de confianza en el desarrollo de técnicas de construcción de rompecabezas
- Menos desconfianza
- Mejor estabilidad emocional

II. TIEMPO DE EJECUCION

El tiempo requerido para realizar las acciones psicoterapéuticas y cumplir con los objetivos propuestos serán de 5 sesiones, las cuales se llevaran a cabo 2 por semana cada mes. La duración de cada sesión será de 120 minutos aproximadamente.

Rudy Alberth Choque Aragón
Bachiller en Psicología

ANEXOS

DEL CASO N° 2

COPIA

oc	oc	dal	dal	BLE	ble
cre	cre	bro	bro	OP	op
gli	gli	en	en	DRI	dri
tar	tar	pir	purr	AN	an
pla	pla	aso	oso	ZE	ze
patata	patata	brio	lirio	DOMINGO	domingo
barriga	barriga	ocho	ocio	RASTAPI	rastapus
máquina	máquina	globo	globo	DROMEDARIO	dromedario
plato	plato	blusa	blusa	BIBLIOTECA	biblioteca
chocolate	chocolate	mármol	mármol	HIERBA	herba

las niñas van al campo *Las niñas van al campo*

al campo

En la biblioteca del colegio hay muchos libros

En la biblioteca del colegio hay muchos libros

En los principales suburbios de la ciudad se encuentran casas deshabitadas

En los principales suburbios de la ciudad se encuentran casas deshabitadas

Tiempo: 3:10:46

ESCRITURA ESPONTÁNEA

El maravilla es uno de los juegos más bonitos
Cada día quiero jugar mar yo tengo mi heroe
favorito que es el mar fuerte de todos los
juegos a mis amigos cada vez que jugamos

DICTADO

Cuando los españoles llegaron a las costas
de California los indios que allí

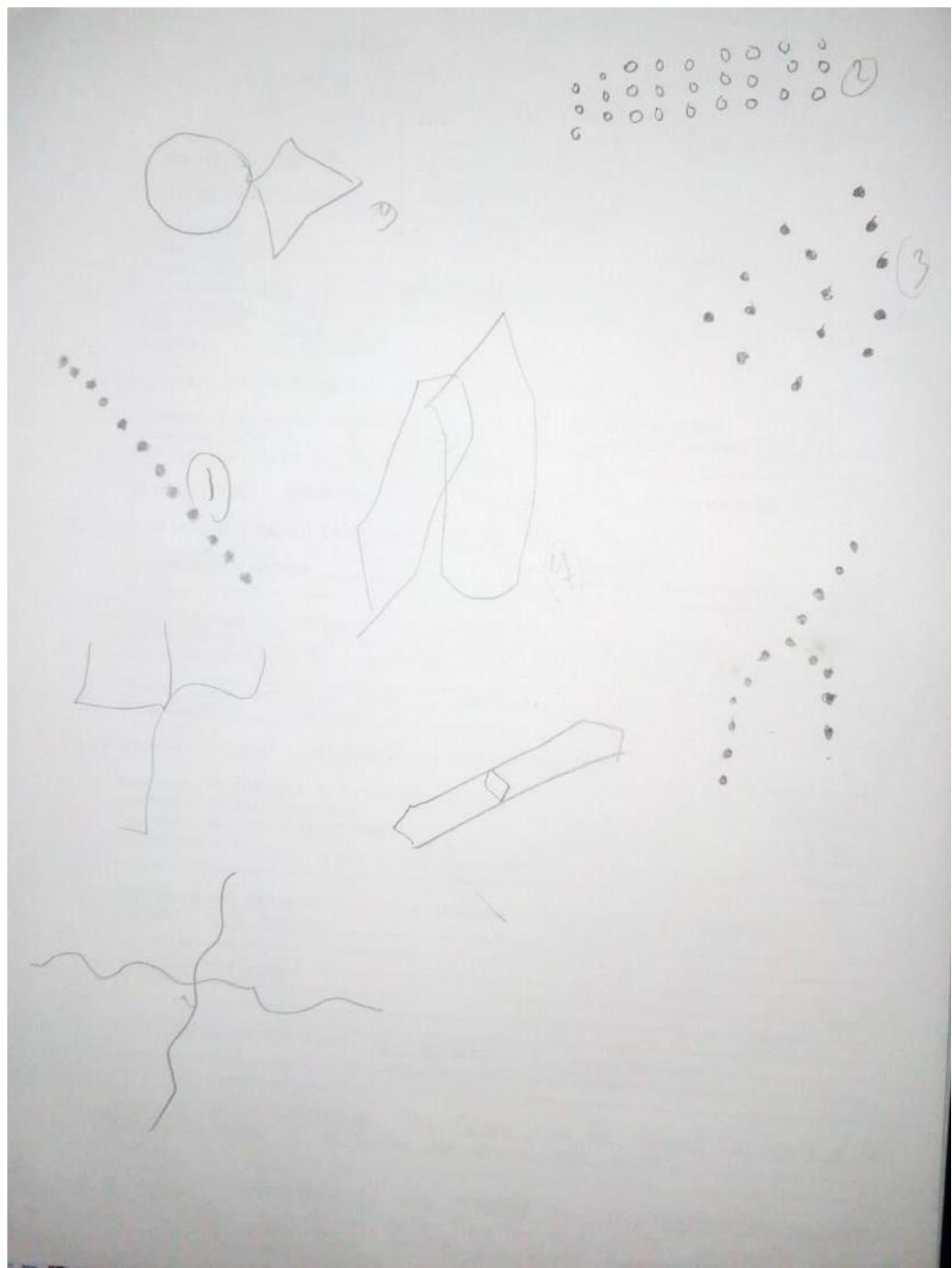
Tiempo: 4,18 minutos

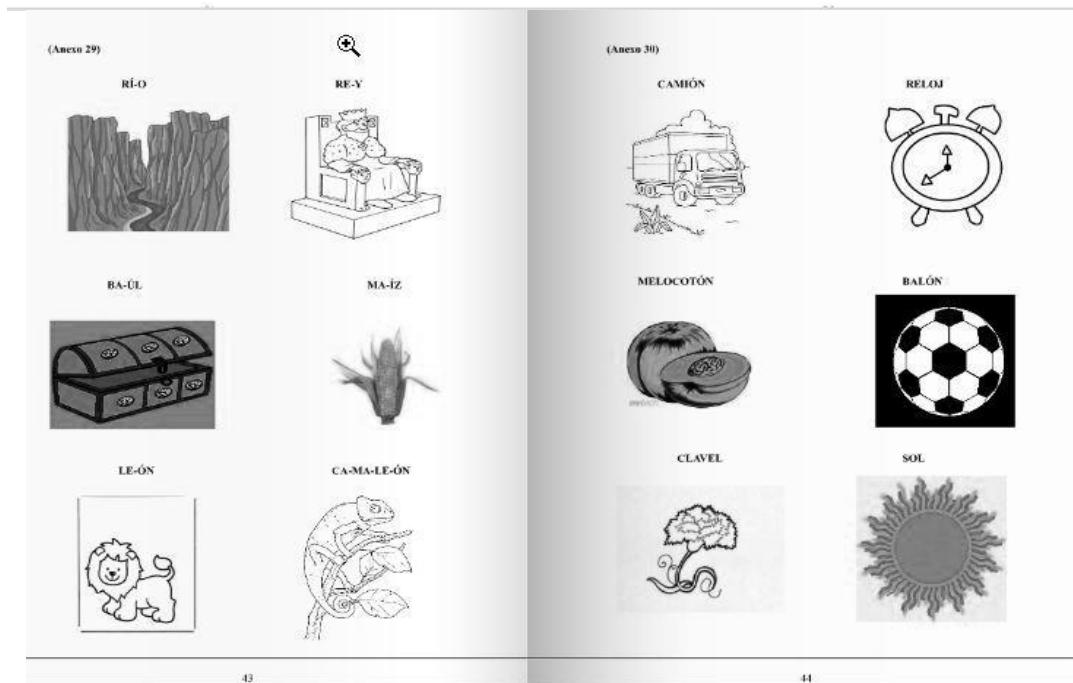
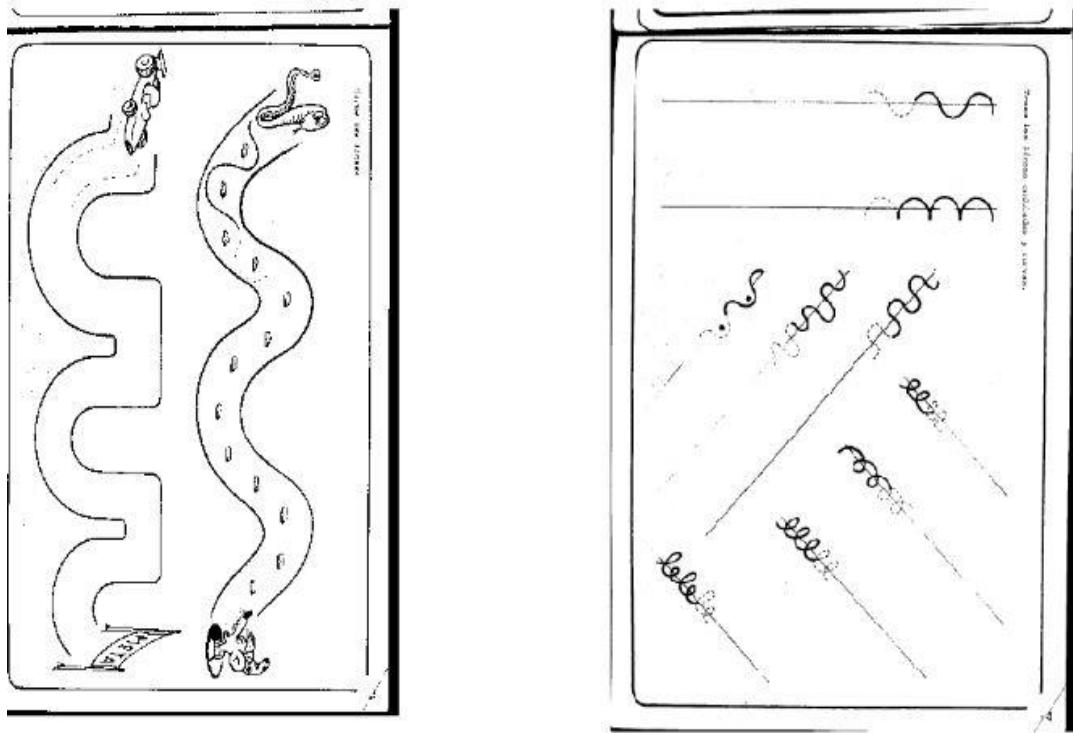
8: Nombres: Alejandro

DIBUJANDO JUNTOS

MÍ FAMILIA





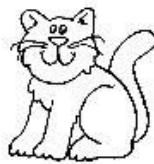


(Anexo 11)

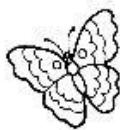


Tacha las letras que sobran:

cafballo



gatol



magriposa

o d e c . o d



q p q p q p q p q q q

p p p p q q p p q p q q

p p p p p q q q p q p p

q p p p p q q p q p q p

(Anexo 9)

p q d g p b g d q g q

p

d b p d g p q b g b d

p

q b q p d g q d b q g

p

q g b p d q d p p g q

q

b d b q p q b g p p g

q

(Anexo 12)

Mi clase es muy grande y bonita.

Me gusta ir al parque y montar en el columpio.

Los martes por la tarde voy a casa de mi abuelo a merendar.

Tengo un coche rojo que corre mucho.

(Anexo 13)

Érase una vez, en un pueblecito cerca de Madrid, que se llamaba Torrejón,

había un gran parque, y en medio del parque había un bosque gigantesco; y en ese bosque, había un lago oscuro y trencoso en el que vivía un monstruo, que se llamaba Bobo.

Bobo se había comido todos los monstruos que vivían en el lago y todos los niños que se acercaban a la orilla del lago y por eso tenía una tripa enorme y redondad; ésta era tan grande que, cuando el monstruo se movía, le arrastraba por el suelo y, para moverse mejor, tenía que agarrarse a las ramas de los árboles que rodeaban el lago, y todas estaban medio caídas y casi a la altura del agua.

(Anexo 10)

d p b q p d b q q b b

p

d b q d p q b d b q p

b

p d q p q b p d b d d

b

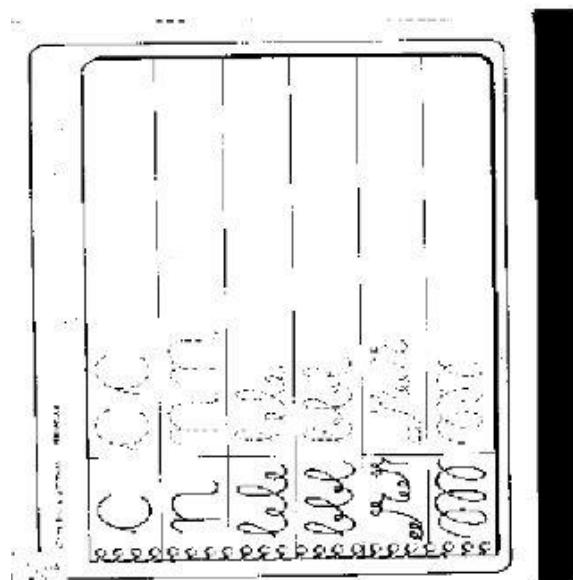
p q d p b q d b p b q

d

b q d p q b d b b d p

q

(Anexo 6)



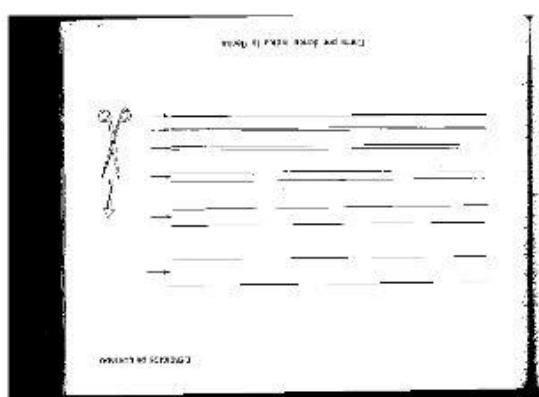
(Anexo 7)

d d d b d b d d b d d
d d d b b d d b d d b
d b d b d b b d b d b
d d d b d b b d d d
b d d d d d d b d d b
d b d d b b d b b d b
d d d d b d d b d b d
d d d b d b d d b b d

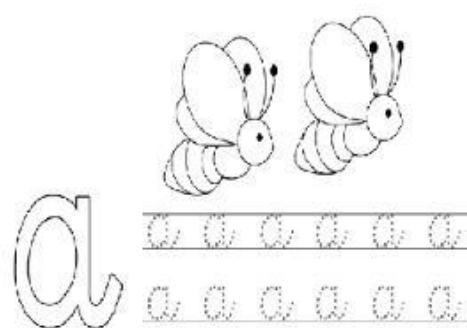
(Anexo 8)

p p q p q q p p p p q
q q q p q p q q p p q
q p q q q p p q p q p
q p q p q p q p p p q
p q p q q p p p q q p

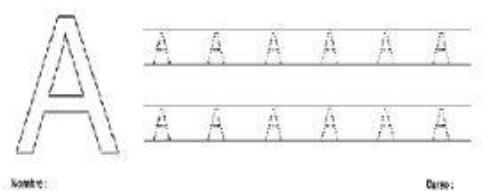
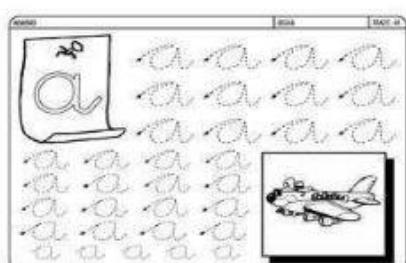
(Anexo 3)



(Anexo 5)



(Anexo 4)



Nome: _____ Data: _____
<http://www.didattica.it/>



(Anexo 24)

b	v	u	o	j
a	u	o	e	a
u	j	a	v	u
v	b	o	o	j

(Anexo 25)

buza	bulanda	burro	buho

jabalí	jersey	jamón	jinete

volcán	volante	violín	veterinario

genio	gente	gigante	gemelas

huella	huerto	hueso	huevo