

NIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES
INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Relación entre Factores de Personalidad y Factores de Felicidad
en los Trabajadores de una Empresa de Productos de Farmacia y
Perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015

Tesis presentada por la bachiller:

JOHANNA VANESSA MOTTA ESPINOZA

Para optar el Título Profesional de Psicóloga

AREQUIPA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mi abuelo Víctor Clemente Motta
Meza quien con su ejemplo me
enseñó la gran virtud de ser
agradecida.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres por su apoyo, comprensión y por la formación que me brindaron en principios y valores.

A mi hermana por la confianza, por su ánimo y por estar conmigo en todo momento.

A todos mis profesores quienes me acompañaron a lo largo de mi carrera profesional y aportaron con sus conocimientos.

A la Gerencia General de la Empresa y a los trabajadores que con su apoyo hicieron posible la realización de la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE	iii
LISTA DE GRÁFICOS	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	viii
ASBTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA DE ESTUDIO	1
INTRODUCCIÓN	1
1. Planteamiento del problema.....	5
2. Hipótesis	6
3. Objetivos.....	6
4. Importancia del estudio.....	7
5. Limitaciones del estudio	8
6. Definición de términos.....	8
7. Variables e indicadores	8
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
I. PERSONALIDAD.....	11
1. Antecedentes y orígenes de la personalidad.....	11
2. La teoría de los rasgos de personalidad.....	13
2.1. Teoría de la personalidad de Gordon W. Allport	13
2.2. Teoría de la personalidad de Hans J. Eysenck	15
2.3. Teoría de la personalidad de Raymond B. Cattell	16
3. Análisis factorial de la personalidad	21
4. Etapas en el desarrollo de la personalidad según Raymond B. Cattell	22
5. El estudio de la personalidad a través del 16 PF.....	23
6. Factores de personalidad desarrollados por Raymond B. Cattell	23
II. FELICIDAD.....	31
1. Idea de felicidad en la antigüedad griega	31
2. Hipótesis acerca de la felicidad.....	33
3. Modelos psicológicos del bienestar	36
a. Modelo de Jahoda.....	36
b. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan.....	36

c. Modelo del bienestar psicológico de Ryff.....	37
d. Modelo de bienestar y salud mental de Keyes	38
4. Definición de felicidad desarrollada por Reynaldo Alarcón.....	39
5. Factores de la felicidad desarrollados por Reynaldo Alarcón.....	40
a. Factor I: Sentido positivo de la vida.....	40
b. Factor II: Satisfacción con la vida	40
c. Factor III: Realización personal	40
d. Factor IV: Alegría de vivir	41
6. Aplicaciones positivas en organizaciones	41
a. Organizaciones saludables.....	41
b. Gestión de procesos de trabajo saludables	41
c. Empleados saludables.....	43
7. Gestión de la felicidad en el trabajo	44
III. PERSONALIDAD Y FELICIDAD.	46
CAPÍTULO III.....	48
METODOLOGÍA	48
1. Tipo de investigación.....	48
2. Diseño e investigación	48
3. Población y muestra.....	48
4. Técnicas e instrumentos	49
5. Procedimiento de recogida de información	57
6. Análisis de datos	58
CAPÍTULO IV	59
RESULTADOS	59
1. Resultados descriptivos de factores de personalidad	59
2. Resultados descriptivos de las dimensiones globales de personalidad.....	67
3. Resultados descriptivos de factores de la felicidad	70
4. Análisis correlacional de factores de personalidad y factores de felicidad	72
CAPÍTULO V.....	85
DISCUSIÓN	85
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	96

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Operacionalización de variables.....	10
Tabla 2 - Afabilidad.....	59
Tabla 3 - Razonamiento	60
Tabla 4 - Estabilidad	60
Tabla 5 - Dominancia	61
Tabla 6 - Animación	61
Tabla 7 - Atención a normas.....	62
Tabla 8 - Atrevimiento.....	62
Tabla 9 - Sensibilidad	63
Tabla 10 - Vigilancia	63
Tabla 11 - Abstracción.....	64
Tabla 12 - Privacidad	64
Tabla 13 - Aprensión	65
Tabla 14 - Apertura al cambio	65
Tabla 15 - Autosuficiencia.....	66
Tabla 16 - Perfeccionismo	66
Tabla 17 - Tensión	67
Tabla 18 - Extraversión.....	67
Tabla 19 - Ansiedad.....	68
Tabla 20 - Dureza	68
Tabla 21 - Independencia.....	69
Tabla 22 - Autocontrol.....	69
Tabla 23 - Sentido positivo de la vida	70
Tabla 24 - Satisfacción con la vida	70
Tabla 25 - Realización personal.....	71
Tabla 26 - Alegría de vivir.....	71

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Correlación entre ansiedad y sentido positivo de la vida	72
Gráfico 2 - Correlación entre ansiedad y realización personal	73
Gráfico 3 - Correlación entre afabilidad y sentido positivo de la vida	74
Gráfico 4 - Correlación entre razonamiento y sentido positivo de la vida	75
Gráfico 5 - Correlación entre razonamiento y realización personal	76
Gráfico 6 - Correlación entre estabilidad y sentido positivo de la vida.....	77
Gráfico 7 - Correlación entre estabilidad y realización personal.....	78
Gráfico 8 - Correlación entre estabilidad y alegría de vivir	79
Gráfico 9 - Correlación entre atrevimiento y sentido positivo de la vida.....	80
Gráfico 10 - Correlación entre atrevimiento y realización personal.....	81
Gráfico 11 - Correlación entre aprensión y sentido positivo de la vida	82
Gráfico 12 - Correlación entre aprensión y realización personal	83
Gráfico 13 - Correlación entre perfeccionismo y alegría de vivir	84

PRESENTACIÓN

Señor Rector de la Universidad Nacional de San Agustín

Señor Decano de la Facultad de Psicología, RR. II. Y Cs. de la Comunicación

Señor Director de la Escuela Profesional de Psicología

Señor Presidente del Jurado

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento a lo dispuesto por el reglamento vigente de grados de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación y de mi mayor consideración luego de haber realizado la revisión y análisis del dictamen que me permitirá optar el Título Profesional de Psicóloga.

Tengo el agrado de presentar ante Ustedes el presente trabajo de tesis titulado: “Relación entre Factores de Personalidad y Factores de Felicidad en los Trabajadores de una Empresa Distribuidora de Productos de Farmacia y Perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015”, el mismo que representa vocación y contribuirá con el aporte de conocimientos a la Psicología.

Agradezco sinceramente la atención a la presente.

Arequipa, Mayo 2017

Bachiller en Psicología

JOHANNA VANESSA MOTTA ESPINOZA

RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación entre Factores de Personalidad y Factores de Felicidad en los Trabajadores de una Empresa de Productos de Farmacia y Perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015”, surge por la inquietud de mejorar el compromiso y reducir la rotación de los trabajadores en la empresa tras analizar la relación entre factores de personalidad y factores de felicidad. Es una investigación cuantitativa, que utilizó el diseño no experimental, transversal tipo correlacional, la población de la presente investigación fue de 75 trabajadores que laboran en las diferentes sedes de la empresa; se utilizó el tipo de muestreo “no probabilístico” que estuvo conformada por 60 trabajadores de la sede Arequipa, hombres y mujeres cuyas edades oscilan entre los 20 a 60 años de edad, solteros, casados y convivientes; profesionales de educación superior, quienes ocupan distintos puestos de trabajo.

Se utilizaron los instrumentos: Cuestionario de Personalidad de 16 Factores 16 PF-5 del Dr. Raymond B. Cattell (2000) con una confiabilidad media alfa de Cronbach de 0.80 y la Escala de la Felicidad del Dr. Reynaldo Alarcón (2006) con una confiabilidad media alfa de Cronbach de 0.79. La aplicación de los instrumentos se realizó en dos meses, posteriormente se realizó el procesamiento de datos para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS 20.0, con la prueba de correlación de Pearson.

Los resultados indican que las personas que son emocionalmente estables, adaptadas y maduras tienen sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida; además se encontró que las personas que no son reactivas, suspicaces, aprensivas ni impacientes se encuentran orientados hacia metas que consideran valiosas para su vida.

Palabras clave: Personalidad y Felicidad

ASBTRACT

This research titled "Relationships between Personality Factors and Happiness Factors in Workers of a Company of Pharmaceutical Products and Perfumery in Arequipa City, 2015", It arises from the concern to improve the commitment and reduce the turnover of workers in the company after analyzing the relationship between personality factors and factors of happiness. This is a quantitative research, which uses non-experimental design, transversal and correlational, the population of this research was 75 workers employed in different company locations; for choosing the sample the type of "non probabilistic" sampling was used, it consisted of 60 workers from Arequipa, men and women with age ranging between 20 to 60 years old, single, married and cohabiting, higher education professionals, who working in different work areas.

In this research the following instruments were used: Personality Questionnaire of 16 Factors 16 PF-5 of Dr. Raymond B. Cattell (Cattell R. , 2000) with an average Cronbach of 0.80; and Scale of Happiness of Dr. Reynaldo Alarcon (Alarcón, 2006) with an average Cronbach of 0.79. The implementation of the instruments was performed in a period of two months, then the data processing was performed for which the statistical package SPSS 20.0 was used with the Pearson correlation test.

The results indicate that people who are emotionally stable, mature and adapted have positive feelings toward themselves and toward life. It was also found that people who are not reactive, suspicious, apprehensive and impatient are oriented toward goals witch they consider valuable to their lifes.

Keywords: Personality and Happiness

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE ESTUDIO

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se enfrentan a nuevos retos en todos los niveles, ser sostenibles económicamente, estar a la vanguardia en tecnología, discernir el conocimiento necesario ante la abundancia de información y brindar un servicio de excelencia al cliente. Adicionalmente, para lograr sus objetivos y mantenerse en el mercado, necesitan adaptarse a los cambios que se susciten, así como cuidar el mayor recurso que tienen que es el talento humano, que hacen posible el logro de esos objetivos, sin embargo, la gestión del talento humano hoy también se ha convertido en un reto y problema a resolver por la falta de compromiso y la rotación de los trabajadores, lo que obstaculiza el logro de resultados en las empresas. Es por eso la importancia que se le debe dar al área de Recursos Humanos como gestora del talento, la cual debe cambiar el enfoque tradicional y operativo por un nuevo enfoque basado en fortalezas que busque contribuir con la gestión de la felicidad del mayor activo que posee, lo que al mismo tiempo generará una mejor calidad de vida de los trabajadores y para lo cual se hace indispensable comprender mejor la relación entre la personalidad y la felicidad de los trabajadores.

Al iniciarse el nuevo milenio la revista *American Psychologist*, publicó un número especial dedicado a una nueva área de la psicología, denominada Psicología Positiva. La presentación la hicieron: Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, este número especial de *American Psychologist* contiene catorce investigaciones referidas a temas de felicidad, bienestar, amistad y confianza, optimismo, emociones placenteras, ilusiones positivas, sabiduría, estados de excelencia, creatividad, eminencia y determinación personal. Es relevante señalar que en el año 2000 se funda en Holanda el *Journal of Happiness Studies*, una revista dedicada a investigaciones empíricas y reflexiones especulativas sobre felicidad, tema de alta importancia dentro de la Psicología Positiva. Así mismo se estableció en la Universidad Erasmus de Rotterdam (Holanda), una “base mundial de datos sobre felicidad” (*World Data Base of Happiness*). La felicidad ha sido anhelada por las personas desde la antigüedad, desde tiempos atrás ha sido el fin de la humanidad. Encontrar la felicidad y el sentido de la vida fueron tareas que motivaron el quehacer de la filosofía y la religión en sus orígenes (Haidt, 2006). La felicidad o bienestar subjetivo es un concepto amplio y complejo, existen varias definiciones al respecto y los diversos puntos de vista acerca de la felicidad nos indican que existe aún mucho por descubrir, no obstante conceptuamos la felicidad en los siguientes términos (Alarcón, 2006): “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado”.

Por otro lado, históricamente, la medicina, la teología y la filosofía intentaron establecer los parámetros para explicar y definir la personalidad agrupando algunos rasgos y comportamientos comunes de las personas en clasificaciones y en tipologías. Una de las primeras teorías fue la del médico griego Hipócrates de Cos (460 a.c. – 370 a.c.) quien clasificó la personalidad en cuatro grandes categorías basadas en lo que él definió como los cuatro temperamentos (Melancólico, Colérico, Flemático, y Sanguíneo). Aunque los aportes realizados por la filosofía y la medicina antigua contribuyeron a la comprensión de algunos elementos importantes del comportamiento humano, aún faltaban estudios científicos que permitieran reunir información válida sobre la personalidad. Durante el siglo XVIII se aplicaron técnicas de observación, medición y análisis, que, aunque no son aceptadas hoy en día, fundamentaron el actual estudio de la personalidad. El primero de estos

investigadores fue el neuroanatomista Joseph Francis Gall (1758 – 1828) quien propuso en 1839 una teoría denominada Frenología o Craneología que definía el carácter del sujeto basado en la forma del cráneo. Posteriormente el psicólogo alemán Hans Eysenck (1916 -1997) propuso que las diferencias individuales proceden de la herencia y que el temperamento puede ser estudiado desde una técnica denominada “análisis factorial”, la cual se basa en definir una serie de dimensiones (factores) desde un grupo de datos provenientes de sujetos bajo investigación. Después de más de dos décadas de investigación intensiva en el análisis factorial, Cattell identificó 16 rasgos fuente como los factores básicos de la personalidad (Cattell, 1965), así mismo definió los rasgos como tendencias permanentes de reacción que son las estructuras básicas de la personalidad y la personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada (Cattell, 1950).

La personalidad ejerce un importante efecto en el bienestar subjetivo y/o felicidad. Argyle (1987) menciona que el optimismo, el sentido del humor, la autoestima y la extraversión son rasgos de personalidad que caracterizan a las personas felices en mayor medida. Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) comprobaron que existe una correlación significativa entre extraversión y bienestar subjetivo, profundizando más, observaron que el afecto tanto positivo y negativo está relacionado con los dos rasgos de personalidad, extraversión y neuroticismo respectivamente; Costa & McCrae (1980) mencionaron que los extravertidos experimentan mayores niveles de afecto positivo y los neuróticos, por su parte, experimentan más afecto negativo. Seligman (2003) refiere que las personas más optimistas tienden a tener mejor humor, a ser más perseverantes y exitosos e incluso a tener mejor estado de salud física. Avia (1998) menciona que los estados de ánimo positivos incitan pensamientos positivos, un mayor recuerdo de acontecimientos felices, más creatividad y aumentan la capacidad de resolución de problemas y una evaluación más positiva de los demás.

La presente investigación surge por la inquietud de mejorar el compromiso y reducir la rotación de los trabajadores en la empresa. De acuerdo a una publicación del Diario “Gestión” en setiembre del 2014, una encuesta realizada a 2350 peruanos, reveló que solo el 17 % de peruanos es feliz en el trabajo (Gestión, 2014). Estos datos

llevan a reflexionar acerca de la responsabilidad que las empresas tienen para con los trabajadores que no solo se enmarca en beneficios económicos sino en conocer su personalidad y gestionar su felicidad.

Es por eso que la investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los factores de personalidad y felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa en el año 2015. El presente estudio es un aporte para la psicología organizacional porque contribuye a la observación del comportamiento de los trabajadores desde un enfoque positivo y desde esa orientación puede fortalecer el bienestar y calidad de vida de los trabajadores en su ambiente laboral, así mismo los resultados serán de utilidad para la empresa distribuidora en donde se realizó la investigación.

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, la hipótesis, los objetivos, importancia del estudio, limitaciones del estudio, definición de términos, variables e indicadores. En el capítulo II, se presenta la revisión de la literatura de personalidad y felicidad. En el capítulo III, la metodología, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos, el procedimiento de recogida de información y el análisis de datos. En el capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos y correlacionales. Finalmente, en el capítulo V se presenta la discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

1. Planteamiento del problema

En el mundo del trabajo hay estudios acerca de la satisfacción laboral, pero son muy pocos los que hablan de felicidad. Probablemente para muchas empresas hablar de felicidad suene algo utópico y lleve a preguntarse si es responsabilidad de una empresa tratar este tema, no obstante, las empresas diariamente se enfrentan a nuevos desafíos cuando se trata de personal, porque cada vez es más frecuente la falta de compromiso y la rotación de los trabajadores en una empresa.

La falta de compromiso es generada por una carencia en la gestión de la felicidad que no se implementa en las empresas por la ausencia de condiciones de trabajo favorables, procesos operativos inadecuados y un desconocimiento de la personalidad de los trabajadores, lo que no permite una adecuada gestión de las personas. La rotación de personal en las principales ciudades del Perú en empresas formales, pese a haberse reducido en los últimos años sigue alcanzando tasas de más del 7%. (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo, 2015). Esta rotación se expresa como consecuencia de varios factores, entre ellos, una falta de ajuste de la personalidad del trabajador al puesto que desempeña, lo que guarda una relación directa con los procesos de reclutamiento y selección. En ocasiones los mencionados procesos solo toman en cuenta las capacidades profesionales, las habilidades técnicas y experiencia laboral, más no el tipo de personalidad y las capacidades de adaptación a un nuevo clima laboral y al trabajo en equipo con distintas y diversas personas.

El desconocimiento de la personalidad de los trabajadores y la falta de gestión de su felicidad genera un débil compromiso y altos índices de rotación, lo que afecta de manera irreversible la capacidad productiva de la empresa, que conlleva a costos económicos y no permite un clima laboral adecuado ni el desarrollo de perspectivas de crecimiento personal y profesional. La remuneración y los beneficios laborales ya no son las únicas fuentes de motivación para realizar un buen trabajo, esto queda demostrado en la V Encuesta de Adecco sobre Felicidad en el Trabajo realizada en Madrid en noviembre del 2015, en la que afirma que 6 de cada 10 trabajadores prefieren un menor salario a cambio de una mayor felicidad laboral. (Adecco, 2015)

Es por eso fundamental analizar la relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores, para que a partir de ello se pueda mejorar su calidad de vida y cambiar el plan estratégico del área de Recursos Humanos en reclutamiento, selección y retención. El conocimiento de la personalidad de los trabajadores y la gestión de su felicidad impactan directamente en los resultados económicos de las empresas. Desde esta perspectiva el presente estudio lleva a plantear la siguiente pregunta:

¿Están vinculados entre sí la personalidad y felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015?

2. Hipótesis

Existe relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015.

3. Objetivos

Objetivo General

- Analizar la relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015.

Objetivos Específicos

- Describir los factores de personalidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015.
- Describir los factores de felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015.
- Identificar y analizar las relaciones existentes entre los factores de personalidad y los factores de felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa, 2015.

4. Importancia del estudio

La felicidad se puede aprender, tiene que ver más con aspectos internos que externos y es parte de la responsabilidad social de las empresas velar por el bienestar de los trabajadores, es por eso que la presente investigación aporta a la Psicología Organizacional con un nuevo enfoque donde las empresas no solo se centren en el trabajador como un recurso que ayuda a generar rentabilidad, sino muestren mayor preocupación por la calidad de vida de sus trabajadores, quedando a cargo de los líderes apoyar al trabajador en el conocimiento de su personalidad y en el descubrimiento de su talento y de esa manera ponerlo al servicio de actividades que le brinden mayor felicidad en su trabajo.

Todos los trabajadores buscan ser felices y si el trabajo que desempeñan contribuye con esto obtienen mayor satisfacción por su trabajo lo que al mismo tiempo no solo beneficia a los trabajadores sino a la empresa porque, como afirman los estudios acerca de la felicidad en el trabajo, cuando un trabajador está feliz su cerebro funciona diferente, genera mayor cantidad de endorfinas que permiten que las personas disfruten más con lo que hacen, sean más creativos, se desempeñen mejor, además de ser una ventaja competitiva con respecto a otras empresas. La presente investigación aporta específicamente a la empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería a comprender mejor la falta de compromiso de los trabajadores, la rotación de personal en la empresa y a esclarecer que factores de personalidad se relacionan con la felicidad, lo que al mismo tiempo permitirá incluir en el plan estratégico de recursos humanos procesos positivos y generar programas de intervención que fomenten la felicidad en los actuales trabajadores, así como generar herramientas que sean de utilidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal, atracción de talento humano, integración, liderazgo e interacción de equipos, además de enseñar a los trabajadores a conocerse a sí mismos y para eso la investigación brinda información acerca de qué factores de la personalidad están presentes en las personas que obtienen mayor felicidad en el trabajo.

5. Limitaciones del estudio

- Los resultados obtenidos pueden variar si la investigación se hubiera realizado en otra región del país porque la personalidad se ve afectada por factores culturales y ambientales.
- En la revisión de antecedentes de investigaciones solo se encontró dos antecedentes que utilizan las mismas variables de la presente investigación: Personalidad y Felicidad.
- Debido a las funciones de los trabajadores se dificultó la aplicación de los test psicológicos por la poca disponibilidad de tiempo de la muestra de estudio.

6. Definición de términos

- **Compromiso.** Se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas. (Seligman, 2003)
- **Felicidad:** Es el estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado. (Alarcón, 2006)
- **Personalidad:** Es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada (Cattell, 1950).
- **Rotación laboral:** Es un indicador de movilidad laboral el cual se calcula como el promedio simple de la cantidad de trabajadores que entran a un puesto de trabajo y la cantidad de trabajadores que salen de un puesto de trabajo. (Ministerio de trabajo y promoción del Empleo, 2015)

7. Variables e indicadores

A. Variable 1:

Personalidad

B. Variable 2:

Felicidad

Indicadores de Variable 1

- **Extraversión**

- Afabilidad
- Animación
- Atrevimiento
- Privacidad
- Autosuficiencia

- **Ansiedad**

- Estabilidad
- Vigilancia
- Aprensión
- Tensión

- **Dureza**

- Afabilidad
- Sensibilidad
- Abstracción
- Apertura al cambio

- **Independencia**

- Dominancia
- Atrevimiento
- Vigilancia
- Apertura al cambio

- **Autocontrol**

- Animación
- Atención a las normas
- Abstracción
- Perfeccionismo

Indicadores de Variable 2

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con la vida
- Realización personal
- Alegría de vivir

Operacionalización de variables

Tabla 1 - Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	CATEGORÍA
Variable 1 Personalidad	Es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada	Extraversión	- Bajo - Medio - Alto
		Ansiedad	
		Dureza	
		Independencia	
		Autocontrol	
Variable 2 Felicidad	Estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado	Sentido positivo de la vida	- Infeliz
		Satisfacción con la vida	- Medianamente feliz
		Realización personal	- Feliz
		Alegría de vivir	- Altamente feliz

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

I. PERSONALIDAD

1. Antecedentes y orígenes de la personalidad

Una de las más antiguas explicaciones psicológicas sobre la personalidad y el carácter se remonta a la Grecia Antigua y es atribuida a Empédocles en el siglo V a.c., quien proponía que todo en la naturaleza se compone de cuatro elementos: aire, tierra, fuego y agua (Allport, 1963, pág. 57). Posteriormente el médico griego Hipócrates (4000 a.c.) planteó que esta fórmula (cuatro elementos), se reflejaba en la constitución del hombre representándose en forma de cuatro líquidos o humores corporales (bilis amarilla, bilis negra, sangre y flema) y que el predominio de uno de estos líquidos en el cuerpo implicaba una conducta particular. A partir de ello se dio forma a los cuatro temperamentos humanos: agresivo y excitable (bilis amarilla), tranquilo y retraído (bilis negra), colérico (sangre), flemático (flema) (Whittaker, 1970). Esta teoría más tarde sería desarrollada por el médico Galeno en el siglo II d.c., quien veía en los humores la raíz del temperamento y la enfermedad, influyendo significativamente en la medicina occidental e islámica, visión que predominó hasta finales del siglo XI, cuando Harvey (siglo XVII) descubrió la circulación de la sangre. Hasta esta fecha había imperado el descubrimiento de Galeno.

La teoría de los cuatro elementos, que inauguraba el estudio de los “Tipos Constitucionales”, ha sido utilizada en muchos sentidos: ya sea para explicar la patología del cuerpo, la individualidad del hombre e incluso para explicar las edades de la vida. Algunos autores como Kant, Wundt, Hoffding, Herbart, Kulpe, Ebbinghaus, Pavlov y otros, han hecho un uso extenso de estos cuatro tipos de temperamento, debido a que dicha teoría posee varios méritos, tales como: el reconocer el papel de la química en el organismo y el acomodarse a diversas dimensiones lógicas de análisis. (Forma de análisis que deja de lado la configuración individual de la persona).

Por otro lado Aristóteles, en su obra *Physiognomica* se basó en el aspecto físico del individuo y especialmente en la configuración y expresión de la cara, es decir en la fisonomía, para deducir características de la personalidad y el carácter, postulando tres principios generales, que han orientado los futuros estudios en esta materia: (1) pueden obtenerse deducciones en base a rasgos móviles (expresión del rostro, movimientos, gestos); (2) Es un error confiar en un solo signo; y (3) la configuración de la estructura ósea y de la configuración general del cuerpo (la constitución) revelan lo innato y relativamente fijo, mientras que la estructura muscular y el movimiento denotan rasgos de la personalidad adquiridos. En este mismo sentido Teofrasto, discípulo de Aristóteles, realizó las primeras descripciones literarias de la personalidad, en una obra llamada “caracteres” dando comienzo a la caracterología literaria.

A partir de esta aproximación aristotélica, en el siglo XIII se popularizó la “fisiognómica”, entendida como el “Arte de descubrir las características de la personalidad”, especialmente del temperamento, basándose en el aspecto físico del individuo y especialmente en la configuración y expresión de la cara (Allport, 1963, pág. 61).

A mediados del siglo XIX, bajo la pretensión de descubrir las unidades básicas de la personalidad humana, se desarrollaron ciertas metodologías, correspondiendo a Gall un rol precursor dentro de la psicología diferencial. Él, a partir de la idea de que la mente y el cuerpo están relacionados entre sí de algún modo, planteaba que “la

estructura interior de la personalidad se manifiesta exteriormente”, y que era por tanto el cerebro, el más importante órgano de la mente.

En la segunda mitad del siglo XIX después de Gall, John Stuart Mill, propuso la formación de “una ciencia exacta de la naturaleza humana”. En 1884, con la aplicación del método experimental al estudio de la personalidad. Sir Francis Galton (1822-1911), abrió el camino del área de la psicometría.

Posteriormente Sheldon ideó un esquema para determinar tres tipos corporales y llegó a proponer ciertas dimensiones de la constitución humana en relación a sus respectivos componentes temperamentales: 1. Endomorfia, 2. Mesomorfia, 3. Ectomorfia.

En 1930, en una línea más dinámica, otros autores como Janet; S. Freud; C.G, Jung, K. Abraham, E. Jones, S Ferenczi, W. Reich y otros, trataron de comprender la personalidad ya no solo en su aparecer externo, conductual, corporal, fenomenológico, sino que también en relación a factores internos: tópicos, inconscientes, dinámicos, estructurales. Este enfoque dio origen a varios modelos: Psicoanálisis (Freud; 1870-1937), Psicología analítica (C. Jung; 1875-1947), Psicología individual (Adler; 1870-1937) Bioanálisis (S. Ferenczi;1873-1936).

En 1937, G.W. Allport, realiza su primer estudio sobre la personalidad, subrayando la autonomía funcional de los motivos y la organización de la personalidad en términos de rasgos. Otro autor que parte desde el enfoque de los rasgos es R.B. Catell, quien propone un sistema factorial de medición y los define como “cualidades caracterológicas o relativamente permanentes de personalidad”

2. La teoría de los rasgos de personalidad

2.1. Teoría de la personalidad de Gordon W. Allport

Gordon Allport (1897-1967) consideraba que los rasgos eran los elementos estructurales básicos de la personalidad. Allport pensaba que un rasgo era una

predisposición para responder de una forma determinada. Un rasgo conducía a la consistencia en la respuesta porque reunía varios estímulos “funcionalmente equivalentes” y presentaba diversas formas de conducta adaptativa y expresiva. Por ejemplo, la gente sociable es amable y comunicativa porque han considerado muchas situaciones como oportunidades para relacionarse con la gente y porque relacionarse con los otros es parte de su estilo de funcionamiento en el mundo. En otras palabras, los rasgos representan una disposición favorable para responder de una manera determinada porque, en el lado del input (de los estímulos), diferentes situaciones se tratan como semejantes y en el lado del output (de las respuestas), la persona tiene un único estilo expresivo y adaptativo. Allport creía que los rasgos estaban basados en los “sistemas neurofisiológicos” de la gente. Aunque no podían ser observados y medidos en aquella época, Allport creía que los rasgos se basaban en diferencias biológicas y físicas entre la gente. A la vez que era en el ocurrir observable de la conducta donde se podían ver los rasgos. Allport sugirió varias categorías distintas de rasgos. Una distinción tenía que ver con si los rasgos podían ser utilizados para describir a la gente en general o sólo a una única persona, esto se conoce como el principio nomotético ideográfico. Allport creía que era importante desarrollar los elementos rasgo que aplicaba a todo el mundo, el énfasis nomotético. De todos modos, también insistió en la importancia de la persona y sugirió que había rasgos que podían ser únicos de la persona, el énfasis ideográfico. Una segunda distinción tenía que ver con cómo era de dominante y ampliamente descriptivo un rasgo. En este aspecto Allport distinguió entre rasgos cardinales, rasgos centrales y disposiciones secundarias. Un rasgo cardinal expresa una disposición tan penetrante en la vida de una persona que prácticamente cada acto es atribuible a su influencia. Los rasgos centrales expresan disposiciones que cubren una serie de situaciones más limitada que los rasgos cardinales, pero todavía representan amplias consistencias en la conducta (Por ejemplo, la honradez, la bondad, la asertividad). Las disposiciones secundarias representan tendencias que cuando menos son conspicuas, generalizadas y uniformes.

2.2. Teoría de la personalidad de Hans J. Eysenck

Hans Eysenck (1916-1997), el resultado de sus esfuerzos es una teoría de la personalidad basada en tres dimensiones. La investigación ha demostrado que los rasgos y dimensiones propuestos por Eysenck permanecen estables a lo largo del ciclo vital, desde la niñez hasta la edad adulta, a pesar de las diferentes experiencias sociales y ambientales que cada uno de nosotros tiene. Nuestras situaciones pueden cambiar, pero las dimensiones permanecen constantes.

Eysenck también condujo investigación importante acerca de la inteligencia. Si bien no incluye a la inteligencia como dimensión de personalidad, la consideraba una influencia importante en esta. Mencionó que una persona con un CI de 120 probablemente tendrá una personalidad más compleja y multidimensional que un individuo con un CI de 80. Presentó evidencia para sugerir que alrededor de 80 por ciento de nuestra inteligencia es heredada, dejando solo 20 por ciento como producto de las fuerzas sociales y ambientales. La teoría de Eysenck muestra las siguientes dimensiones de personalidad:

Extraversión - Introversión: Los primeros se orientan al mundo exterior, prefieren la compañía de otras personas y tienden a ser sociables, impulsivos, audaces, asertivos y dominantes; los segundos suelen ser lo opuesto. Eysenck se interesó en la medida en que los introvertidos y extrovertidos podían diferir en forma biológica y genética. Encontró que las personas orientadas a la extraversión tienen un menor nivel base de excitación cortical que los introvertidos. Debido a sus bajos niveles de excitación cortical, los extravertidos necesitan y buscan activamente excitación y estimulación. En contraste los orientados a la introversión se alejan de la excitación y la estimulación porque sus niveles de excitación cortical ya son elevados.

Neuroticismo - Estabilidad Emocional: Los neuróticos se caracterizan por ser ansiosos, depresivos, tensos, irracionales y malhumorados. Pueden tener baja autoestima y son proclives a los sentimientos de culpa. Eysenck sugirió que el neuroticismo es en gran medida heredado, un producto más de la genética que del aprendizaje o de la experiencia. Se manifiesta en características tanto biológicas

como conductuales que difieren de las personas en el extremo de estabilidad emocional. Los individuos con un elevado neuroticismo muestran mayor actividad en las áreas cerebrales que controlan la rama simpática del sistema nervioso autónomo. Este es el sistema de alarma del cuerpo, el cual responde a sucesos estresantes o peligrosos incrementando la tasa de respiración, la frecuencia cardíaca, el flujo sanguíneo a los músculos y la liberación de adrenalina. Eysenck afirmaba que, en los neuróticos, el sistema nervioso simpático reacciona en exceso incluso a los estresores moderados, lo que resulta en una hipersensibilidad crónica, esta condición da lugar a una mayor emocionalidad en la respuesta a casi cualquier situación difícil. De hecho, los neuróticos reaccionan de manera emocional ante hechos que otras personas consideran insignificantes.

Psicoticismo – Control de Impulsos: Las personas con una elevada puntuación en psicoticismo son agresivas, antisociales, duras, frías y egocéntricas. Además, se ha encontrado que son crueles, hostiles e insensibles a las necesidades y sentimientos de los demás. Paradójicamente también pueden ser muy creativas. La evidencia de la investigación tiende a sugerir un importante componente genético. Como grupo, los hombres por lo general califican más alto que las mujeres en la dimensión de psicoticismo. Este hallazgo llevó a Eysenck a sugerir que el psicoticismo puede estar relacionado con las hormonas masculinas. También especuló que la gente que califica alto en las tres dimensiones puede mostrar conducta criminal, pero citó sólo un modesto apoyo empírico en favor de esta idea.

2.3. Teoría de la personalidad de Raymond B. Cattell

Cattell sostenía que todos los individuos tienen rasgos idénticos, pero en distinto grado, por lo tanto, no hay dos individuos exactamente iguales.

La meta de Cattell, en su estudio de la personalidad, era anticipar lo que haría o cómo se comportaría una persona en respuesta a una determinada situación estímulo. Cattell mencionó que una definición completa de la personalidad debe estar sustentada con una mayor investigación de los tipos de concepto que se incluyen en el estudio de la conducta. Su planteamiento general puede ser expresado por la

formula $R=f(P,E)$, la cual se lee: Una respuesta (R) es una función de la persona (P) y los estímulos (E). Observó que la respuesta y los estímulos pueden ser determinados en forma precisa en un experimento en el cual el experimentador estructura con cuidado la situación, sin embargo, la persona es un factor menos conocido que necesita una mayor exploración. La definición de Cattell de personalidad proporciona un contraste notable e importante entre su enfoque para la investigación de la personalidad y el de otros teóricos, tales como los freudianos. Cattell estaba interesado en el poder de un constructo para predecir acontecimientos futuros.

A diferencia de otros teóricos de la personalidad, Cattell no pretendía cambiar o modificar la conducta de lo indeseable a lo deseable, o de lo normal a lo anormal. Su intención era estudiar la personalidad, no tratarla. Creía que era imposible, o al menos poco sensato, tratar de cambiar una personalidad antes de entender a plenitud lo que se iba a modificar.

Cattell R. (1979) definió un rasgo como “lo que define que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada”. Para Cattell, los rasgos eran conceptos abstractos, herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos, pero que no necesariamente correspondían a una realidad física específica. No obstante, creía que los rasgos de personalidad no eran fenómenos puramente estadísticos. Aunque su método era correlacional más que experimental, la sofisticación de los estudios y los patrones que surgieron de tantos de ellos lo llevaron a creer que “los rasgos existen como determinantes de la conducta”. Cattell clasificó los rasgos de varias maneras:

a. Rasgos comunes y rasgos únicos:

Cattell distinguió entre los rasgos comunes y los rasgos únicos. Un rasgo común es aquel que todos poseemos en cierto grado; inteligencia, extraversión y la afiliación. Todo el mundo tiene estos rasgos, pero unos los tienen en mayor medida que otros. La razón que explica por qué Cattell sugirió que estos rasgos son universales es que todos tenemos un potencial similar para heredarlos y también estamos sujetos a presiones sociales similares, por lo menos dentro de una misma

cultura. Los individuos son diferentes porque tienen estos rasgos comunes en distintas medidas o grados.

También distinguió rasgos únicos, que son aquellos aspectos de la personalidad compartidos por muy pocas personas. Los rasgos únicos se hacen evidentes sobre todo en nuestros intereses y actitudes. Por ejemplo, alguien podría tener un enorme interés por la geología y otro podría estar apasionadamente interesado en las batallas de la guerra civil de Estados Unidos, en el béisbol o en las artes marciales chinas.

b. Rasgos de capacidad y de temperamento:

Los rasgos de capacidad determinan la eficiencia con la que podemos esforzarnos para alcanzar una meta. La inteligencia es un rasgo de capacidad; el grado de inteligencia afectará el cómo nos esforcemos para alcanzar nuestras metas.

Los rasgos de temperamento describen el estilo general y el tono emocional de la conducta; como nuestra medida de asertividad, afabilidad o irritabilidad. Estos rasgos afectan nuestra forma de actuar y de reaccionar ante las situaciones.

c. Rasgos constitucionales y rasgos moldeados por el ambiente:

Los rasgos constitucionales se originan en condiciones biológicas y genéticas. Los rasgos moldeados por el ambiente se derivan de la influencia del ambiente social y físico. Estos rasgos son características y conductas aprendidas que imponen un patrón sobre la personalidad. El comportamiento de una persona criada en un vecindario pobre se moldea de manera distinta a la conducta de un individuo criado en el lujo de la clase alta. Un militar de carrera muestra un patrón conductual distinto al de un músico de jazz. Podemos ver entonces que Cattell reconoció la interacción entre las variables personales y situacionales.

d. Rasgos superficiales:

Los rasgos superficiales son características de la personalidad que se correlacionan entre sí pero que no constituyen un factor porque no son determinados por una sola fuente. Por ejemplo, varios elementos de la conducta como la ansiedad, la indecisión y el temor irracional se combinan para formar el rasgo superficial

denominado neuroticismo. Como los rasgos superficiales están compuestos por varios elementos, son menos estables y permanentes en la descripción de la personalidad.

e. Rasgos fuente: Los factores básicos de la personalidad

Los rasgos fuente son factores unitarios de la personalidad mucho más estables y permanentes. Cada rasgo fuente da lugar a algún aspecto de la conducta. Estos rasgos son los factores individuales derivados de un análisis factorial que se combinan para dar cuenta de los rasgos superficiales.

Después de más de dos décadas de investigación intensiva en el análisis factorial, Cattell identificó 16 rasgos fuente como los factores básicos de la personalidad. Estos factores se conocen mejor en la forma en que se han empleado con más frecuencia, en una prueba objetiva de personalidad conocida como el Cuestionario de Dieciséis Factores de Personalidad.

Cattell presentó los rasgos en una forma bipolar y las características de personalidad asociadas con esos rasgos se expresan en palabras que solemos utilizar en las conversaciones cotidianas para describir a nuestros amigos o a nosotros mismos. En el sistema de Cattell, los rasgos fuente son los elementos básicos de la personalidad.

f. Rasgos dinámicos: Las fuerzas motivacionales

Los rasgos dinámicos son las fuerzas que dirigen el comportamiento, definen nuestras motivaciones, intereses y ambiciones; proporcionan la energía y dirección para la acción, Cattell reconocía que algunas motivaciones son innatas y otras son aprendidas.

Ergios y sentimientos

Cattell propuso dos clases de rasgos dinámicos motivadores: los ergios y los sentimientos. El término ergio proviene del griego ergon, que significa “trabajo” o “energía”. Cattell lo utilizó para designar el concepto de instinto o impulso. Los ergios son la fuente innata de energía o de fuerza motora de todas las conductas, unidades

básicas que nos dirigen hacia metas específicas. Las investigaciones de Catell con el análisis factorial identificaron 11 ergios: Ira, atractivo, curiosidad, repugnancia, sociabilidad, hambre, protección, seguridad, autoafirmación, sumisión, sexo.

Mientras que el ergio es un rasgo fuente constitucional, el sentimiento es un rasgo fuente moldeado por el entorno, porque se debe a factores sociales y físicos externos. Es un patrón de actitudes aprendidas que se centran en un aspecto importante de la vida: comunidad, cónyuge, profesión, religión o afición. Tanto los ergios como los sentimientos motivan la conducta, pero entre ellos existe una diferencia esencial. Dado que el ergio es un rasgo constitucional, es una estructura permanente de la personalidad. Se puede fortalecer o debilitar, pero no desaparece. En cambio, como el sentimiento es resultado del aprendizaje, se puede desaprender y desaparecer de modo que deja de ser importante para la vida de una persona.

Actitudes

Catell definió las actitudes como los intereses, las emociones y las conductas que dirigimos a una persona, objeto o hecho. En su aplicación del término, no se refiere exclusivamente a una opinión en favor o en contra de algo, que sería la acepción que comúnmente adjudicamos al término actitud.

Subsidiariedad

Los rasgos dinámicos – ergios y sentimientos – se relacionan con las actitudes en razón del concepto de subsidiariedad, el cual significa que, en la personalidad, algunos elementos son subsidiarios o subordinados de otros. Las actitudes son subsidiarias de los sentimientos y estos lo son de los ergios. Catell describió estas relaciones en un diagrama que llamó rejilla dinámica.

El sentimiento de uno mismo

Un sentimiento dominante llamado sentimiento de uno mismo organiza el patrón de los que caracterizan a una persona. Es el autoconcepto que se refleja prácticamente en todas sus actitudes y acciones. Este sentimiento proporciona estabilidad, coherencia y organización a los rasgos fuente y está vinculado con la expresión de los ergios y los sentimientos. Es el último de los sentimientos en alcanzar el nivel

pleno de desarrollo. Contribuye a satisfacer los rasgos dinámicos y, por lo tanto, controla todas las estructuras de la personalidad.

3. Análisis factorial de la personalidad

El desarrollo del instrumento planteado por Cattell se inicia con la reducción de términos mediante la eliminación de sinónimos. Comenzando con 4504 rasgos reales de personalidad encontrados en el lenguaje inglés (Allport & Odbert, 1936), logró disminuir la cantidad a 131 términos que abarcaban todo lo cubierto por la lista original. Prosiguió su labor con la ayuda de un grupo de estudiantes universitarios que se dio a la tarea de evaluar a sus compañeros basándose en estos 131 términos. Los resultados fueron intercorrelacionados y sometidos a un análisis factorial, logrando una reducción a 36 dimensiones. Al realizar más investigaciones analizando factorialmente estas 36 dimensiones, Cattell logra reducir la personalidad a 16 dimensiones o factores básicos.

Estas 16 dimensiones básicas de la personalidad fueron empíricamente estudiadas, tanto con grupos normales como con grupos clínicos, por espacio de 10 años. Basándose en estas dimensiones, Cattell desarrolla la primera versión del 16PF en el año de 1940. La prueba medía la personalidad por medio de 16 factores que eran funcionalmente independientes y poseían un significado psicológico específico al derivarse directamente de una teoría general de personalidad, la teoría de sistemas basados en la estructura de Cattell.

La normalización de la prueba se condujo de una manera reflexiva; se tomaron en consideración varios aspectos de importancia. Existen normas separadas para hombres, normas separadas para mujeres y normas combinadas (apropiadas tanto para hombres como para mujeres).

4. Etapas en el desarrollo de la personalidad según Raymond B. Cattell

Cattell propuso seis etapas en el desarrollo de la personalidad que cubren todo el ciclo vital:

a. Infancia

El periodo de la infancia es desde el nacimiento a los seis años, es el principal periodo formativo de la personalidad. El niño es influido por los padres y hermanos, así como por las experiencias del destete y el entrenamiento de control de esfínteres. Las actitudes sociales se desarrollan junto con el yo y el superyó, los sentimientos de seguridad o inseguridad, las actitudes hacia la autoridad y una posible tendencia al neuroticismo. Cattell incorporó a su teoría varias ideas freudianas, a saber que los primeros años de la vida son cruciales para la formación de la personalidad y que ésta puede resultar afectada por los conflictos orales y anales.

b. Niñez

El periodo de la niñez es entre los seis años y catorce años de edad, hay pocos problemas psicológicos. Esta etapa marca el inicio de una tendencia a independizarse de los padres y a identificarse cada vez más con los compañeros.

c. Adolescencia

El periodo de la adolescencia abarca de los catorce a los veintitrés años. Los trastornos emocionales y la delincuencia pueden hacerse evidentes en la medida que los jóvenes experimenten conflictos relacionados con la independencia, autoafirmación y sexo.

d. Madurez

El periodo se prolonga de los veintitrés a los cincuenta años. Por lo general es una época productiva y satisfactoria en términos de la profesión, el matrimonio y las situaciones familiares. La personalidad se torna menos flexible en comparación con las etapas anteriores y de esta forma aumenta la estabilidad emocional. Cattell encontró pocos cambios en los intereses y las actitudes durante este periodo.

e. Madurez tardía

El periodo es de los cincuenta a los sesenta y cinco años, implica el desarrollo de la personalidad en respuesta a los cambios físicos, sociales y psicológicos. La salud, el vigor y el atractivo físico suelen declinar y el final de la vida puede estar a la vista. Durante esta fase la gente reexamina sus valores y busca un nuevo yo.

f. Vejez

Implica hacer ajustes a diferentes tipos de pérdida, la muerte del cónyuge, familiares y amigos; pérdida de la profesión por el retiro; pérdida de estatus en una cultura que adora la juventud y un penetrante sentido de soledad e inseguridad.

5. El estudio de la personalidad a través del 16 PF

Existen cinco formas del 16 PF: A, B, C, D E. Todas miden los mismos factores, son evaluadas de la misma manera y sirven para obtener la misma información. La diferencia entre las formas radica en que están diseñadas para ajustarse a las diversas circunstancias de la persona y del examinador al momento de administrar la prueba. Específicamente varían en el tiempo requerido para administrar la prueba y en el nivel de lectura en que se encuentra la persona a quien se le administrará la prueba.

6. Factores de personalidad desarrollados por Raymond B. Cattell

El 16 PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera; A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, P, Q1, Q2, Q3, Q4 y cinco factores de segundo orden. Estos factores de segundo orden están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor “A” el de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuan alta (8,9 o 10) o baja (1,2, o 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos.

Por esta razón es que se habla de que una persona sea, por ejemplo, A+ O A-; y así sucesivamente con los demás factores.

Factores básicos:

El factor afabilidad (A) mide el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con estas. Las personas que obtienen puntuaciones altas tienen una mayor disposición hacia el afecto, tienden a ser más cariñosas, expresivas, dispuestas a cooperar, generosas, activas y no temen a las críticas que puedan hacerse de su persona. Prefieren los proyectos grupales en vez de la competencia a nivel individual y disfrutan de empleos que enfatizan la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza. Las personas que obtienen puntuaciones bajas tienden a ser más reservadas, formales, impersonales y escépticas. Prefieren trabajar solas y son rígidas y precisas al hacer sus cosas; pueden ser, en ocasiones, altamente críticas y rudas.

El factor razonamiento (B) mide inteligencia en base al predominio del pensamiento abstracto o del pensamiento concreto; considerando el predominio del abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor. Una persona con puntuaciones altas demuestra tener un pensamiento abstracto y se le percibe como muy inteligente. Puede captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas o conceptos que se le presenten; tienden a ser muy alertas. Los que obtienen puntuaciones bajas tienden a interpretar la mayoría de las cosas de manera literal y concreta. Tienen dificultades para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Se les describe como lentos al reaccionar y de baja inteligencia.

El factor estabilidad (C) está relacionado a la estabilidad emocional de la persona y la manera en que se adapta al ambiente que le rodea determina específicamente la fortaleza de ego. Puntuaciones altas son características de personas realistas y estables emocionalmente. Se les considera maduros, con una alta fortaleza de ego; y se les adjudica una capacidad para mantener solida la moral de un grupo. Los que obtienen puntuaciones bajas son por lo general personas que se frustran rápidamente bajo condiciones no satisfactorias, tienden a evadir la realidad y tienen una fortaleza de ego muy baja. Estas personas se ven afectadas fácilmente por los sentimientos,

son neuróticos, la mayor parte del tiempo se encuentran insatisfechos; y tienden a padecer fobias, dificultades al dormir y problemas de tipo psicosomático.

El factor dominancia (E) mide el grado de control que tiende a poseer la persona en sus relaciones con otros seres humanos, se determina en términos de si es dominante o es sumiso. Puntuaciones altas indican que la persona es muy dominante, a este tipo de persona le resulta muy agradable y atractivo el estar en posiciones de poder para controlar y criticar a otros. Son agresivos, competitivos, tercos, asertivos y muy seguros de sí mismos. Tienden a ser muy autoritarios con otros y no se someten a la autoridad. Las personas que obtienen puntuaciones bajas tienden a ser sumisos, humildes y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por otros, son conformistas, pasivos y considerados. Debido a que les interesa evitar los conflictos en sus relaciones interpersonales, se esfuerzan en complacer y en ganarse la aprobación de los demás.

El factor animación (F) está relacionado al nivel de entusiasmo evidente en contextos sociales. Las personas con puntuaciones altas tienden a ser altamente entusiastas, espontáneas, expresivas y alegres. Estos individuos son muy francos e impulsivos. Con frecuencia salen electos como líderes. Puntuaciones bajas son características de personas más sobrias, prudentes, serias y taciturnas. Estas personas son introspectivas, restringidas y por lo general pesimistas.

El factor atención a normas (G) mide la internalización de los valores morales; estructuralmente se explora el superego según descrito por Freud. Altas puntuaciones en este factor son representativas de personas altamente moralistas, conformistas, responsables y concienzudas que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas. Los que obtienen puntuaciones bajas son personas que no se comportan de acuerdo a las reglas, ni se someten por completo a las normas de la sociedad o de su cultura. Su necesidad de logro se percibe como baja o ninguna, pero esto no implica que no sean productivos. El que la persona salga bajo en este factor no indica que ésta no experimente la presencia de su superego como una fuerza o agencia interna de control; sino que responde a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad.

El factor atrevimiento (H) mide la reactividad del sistema nervioso en base a la tendencia en la persona de un dominio parasimpático o simpático. En las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor resulta dominante el sistema parasimpático. Estas personas son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, ignoran las señales que indiquen o presagien peligros externos, les encanta correr riesgos y disfrutan del éxtasis que les produce el ser aventureros. Las personas que obtienen puntuaciones bajas en este factor se limitan a lo seguro, predecible y estable para evitar situaciones o estímulos que puedan alterar su delicada homeostasis interna.

El factor sensibilidad (I) se utiliza para medir la predominancia de los sentimientos o del pensamiento racional en una persona. Los que obtienen puntuaciones altas funcionan bajo el dominio de sus sentimientos. Estas personas tienden a ser muy emotivas y de una sensibilidad extrema. Se les puede describir como distraídos, soñadores, intuitivos, impacientes, temperamentales y por lo general, no son muy realistas. Las personas que obtienen puntuaciones bajas se rigen por su pensamiento racional, siendo muy prácticos y realistas. Estos individuos son independientes, responsables, escépticos y en ocasiones pueden resultar cínicos y rudos.

El factor vigilancia (L) explora la identidad social del individuo; específicamente mide en qué grado la persona se siente identificado o unido a la raza humana en general. Los que puntúan alto poseen unas fronteras personales tan marcadas que se desconectan del resto de la humanidad. Estas personas tienden a desconfiar de los demás y se ha encontrado que su comportamiento tiende a ser paranoico. Por estas razones, las relaciones interpersonales son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo de estos individuos. Las personas que obtienen bajas puntuaciones se caracterizan primordialmente por sentirse uno con los demás. Estas personas no se perciben como un mundo aparte, sino como parte de un mundo compuesto por toda la humanidad, son personas que confían en los demás, se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertos, tolerantes y muy poco competitivos.

El factor abstracción (M) se basa en que los humanos pueden percibir de dos modos. La primera manera de percibir se nutre del contacto directo entre los cinco sentidos y el ambiente. La otra forma se compone mayormente de un diseño interno de conexión subliminal de pensamientos y especulaciones que van organizando la información. Las personas con altas puntuaciones se caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas van por el mundo sumergidas en sus pensamientos, distraídas e inatentas a lo que sucede a su alrededor. Son seres con una gran imaginación, muy creativos, poco convencionales e interesados sólo en la esencia de las cosas. Los que obtienen puntuaciones bajas responden al mundo externo en vez de al interno. Estas personas son muy realistas y prácticas, valoran lo concreto y lo obvio. En términos de creatividad, los que puntúan bajo poseen niveles muy bajos e inexistentes. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.

El factor privacidad (N) está relacionado a las máscaras sociales; describe en qué grado las personas se ocultan, mostrando sólo aquellos rasgos que generan las respuestas que desean obtener de los demás. Las personas que obtienen puntuaciones altas tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. También se pueden describir como utilitaristas, usan sus destrezas sociales para relacionarse con personas a las que les pueden sacar provecho para realizar sus planes. Los que puntúan bajo son personas genuinas, abiertas, directas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros. Estos individuos son muy espontáneos y auténticos, si quieren algo, lo piden sin incurrir en planes elaborados de interacciones humanas.

El factor aprensión (O) explora la autoestima de las personas en base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Este factor no pretende categorizar a las personas entre las que tienen alta y baja autoestima ya que el nivel al momento de la prueba puede ser uno de carácter transitorio, influenciado por eventos recientes. Altas puntuaciones son obtenidas por personas cuya vida interna se rige por el sufrimiento. Estas personas tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, experimentan muchos sentimientos de culpa, son inseguros y no se sienten aceptados en situaciones grupales. Los que puntúan bajo tienen una visión muy positiva de su

persona, son seguros de sí mismos y no están propensos a experimentar culpas. Estas personas se sienten tan satisfechas con lo que son que en ocasiones tienden a ser insensibles hacia los sentimientos y necesidades de los demás pues creen merecerlo todo.

El factor apertura al cambio (Q1) explora la orientación psicológica hacia el cambio. Las personas que puntúan alto están abiertas y dispuestas al cambio, se sienten menos atados a su pasado que el resto de las personas, tienden a ser muy liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Estos individuos son por lo general, intelectuales y escépticos que se preocupan por estar bien informados y están menos inclinados a moralizar y más propensos a experimentar en la vida. Al otro lado del continuo se encuentran las puntuaciones bajas quienes son muy conservadores y tradicionales. Estas personas aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento intelectual o analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.

El factor autosuficiencia (Q2) mide el grado de dependencia de la persona. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor son individuos autosuficientes que acostumbran tomar decisiones sin preocuparse por opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás. Los que sí demuestran un alto grado de dependencia son los que tienen puntuaciones bajas en este factor quienes demuestran una preferencia por estar en grupo la mayor parte del tiempo y toman sus decisiones en base a lo que piensan otros y lo que establece la sociedad, en vez de utilizar su propio juicio. Estas personas necesitan sentir que pertenecen a un grupo donde son aceptados y queridos.

El factor perfeccionismo (Q3) explora los esfuerzos del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real; moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad. Las personas que obtienen puntuaciones altas se esfuerzan por igualar su conducta a la imagen ideal y socialmente aceptable que se han creado. Estas personas tienden a controlar sus emociones, son muy auto conscientes, compulsivos y perfeccionistas. Por otro lado, los que obtienen puntuaciones bajas no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr

igualarse a los ideales de conducta y no le dan importancia alguna a las reglas que establece la sociedad. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante.

El factor tensión (Q4) mide las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo, comúnmente conocida como tensión nerviosa. Las personas que puntúen alto experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Estos individuos padecen de una incomodidad subjetiva constante, son impacientes y se distinguen por su incapacidad de mantenerse inactivos. Se les describe además como frustrados, pues su conducta se interpreta como un exceso de impulsos que se expresan inadecuadamente. Al otro extremo del continuo se encuentran los que obtienen puntuaciones bajas quienes se caracterizan primordialmente por la ausencia de tensión nerviosa, llevan una existencia tranquila y relajada regida por la calma, la paciencia y un alto grado de satisfacción que podría conducir a la vagancia y al conformismo.

Factores de segundo orden

Combinaciones de varios factores relacionados entre sí dan paso a lo que se conoce como los factores de segundo orden del 16PF. Para comprender la relevancia de los factores de segundo orden, es necesario considerar que los 16 factores básicos de la prueba, descritos en la sección anterior, están dirigidos a rasgos específicos de la personalidad. Esta especificidad repercute en que al analizarlos por separado se dificulte un poco el obtener de primera intención una clara visión general de la personalidad. Los factores de segundo orden proveen información para un entendimiento más amplio de la personalidad, pues la describen en base a una menor cantidad de rasgos más generales. Se recomienda que al realizar evaluaciones de perfiles de personalidad se observe primero estos factores de segundo orden para tener una idea o trasfondo que facilite el ir entrando en detalles o peculiaridades de la personalidad en cuestión.

El primer factor de segundo orden del 16 PF es extraversión, este factor deriva de la combinación de los factores primarios: Afabilidad, animación, atrevimiento, privacidad y autosuficiencia. Las personas que puntúen bajo en este factor se les

describe como introvertidos, estas personas tienden a ser frías, impersonales, distantes, cuidadosas, tímidas, calculadoras, discretas y solitarias. Los que obtienen puntuaciones altas son personas extrovertidas, generosas, atentas a los demás, espontaneas, entusiastas, seguras en lo social, desinhibidas socialmente y que tienen la capacidad de establecer y mantener contactos interpersonales.

El segundo factor de segundo orden es ansiedad, se basa en la combinación de los factores primarios: Estabilidad, vigilancia, aprensión y tensión. Las personas que obtienen puntuaciones bajas tienen un bajo nivel de ansiedad y se caracterizan por ser emocionalmente estables, confiadas, adaptables, seguras, despreocupadas, placidas y pacientes, no obstante, puntuaciones extremadamente bajas pueden ser indicativas de falta de motivación. Los que obtienen puntuaciones altas son descritos como personas con alto nivel de ansiedad, tienden a ser reactivas, emocionalmente cambiables, suspicaces, escépticas, precavidas, inseguras, preocupadas, tensas e impacientes. Niveles de ansiedad extremadamente altos perjudican la ejecución de la persona y pueden causarles disturbios físicos y desajustes psicológicos.

El tercer factor de segundo orden es dureza se basa en la combinación de los siguientes factores: Afabilidad, sensibilidad, abstracción y apertura al cambio. Los que obtienen puntuaciones bajas se les cataloga como individuos de sensibilidad emocional, pues están fuertemente influenciados por sus emociones, son personas cálidas, generosas, sentimentales, imaginativas, idealistas, abiertas al cambio. En el polo opuesto del factor se encuentran las personas que la prueba describe como de mentalidad dura, son personas reservadas, distantes, objetivas, nada sentimentales, prácticas, realistas, tradicionales y apegadas a lo familiar.

El cuarto factor de segundo orden es independencia y combina los factores: Dominancia, atrevimiento, vigilancia y apertura al cambio para distinguir entre independencia y sometimiento. Los que obtienen puntuaciones bajas son personas deferentes, cooperativas, que evitan los conflictos, tímidas, confiadas adaptables, conservadoras y dependen del grupo al que pertenecen. Los que obtienen puntuaciones altas son personas independientes, asertivas, competitivas, seguras en lo social, emprendedoras, desconfiadas, experimentales y analíticas.

El quinto y último factor de segundo orden es el autocontrol que utiliza una combinación entre los factores: Animación, atención a las normas, abstracción y perfeccionismo. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor tienen un alto control por el súper ego, lo cual indica que han internalizado por completo las reglas que se les han impuesto, son serias, cuidadosas, cumplidoras, formales, realistas, organizadas y disciplinadas. Los que obtienen puntuaciones bajas tienen un bajo control por su súper ego, son espontáneas, activas, entusiastas, indulgentes, imaginativas e idealistas, flexibles y tolerantes con el desorden y las faltas.

II. FELICIDAD

1. Idea de felicidad en la antigüedad griega

La felicidad es el tema central de la Psicología Positiva y tiene el más alto número de publicaciones entre las áreas de trabajo que integran este enfoque psicológico, la reflexión filosófica en torno a la investigación sobre la felicidad se remonta a la antigüedad clásica del mundo griego y posteriormente atrajo la atención de distinguidos psicólogos antes de que se constituyera formalmente la Psicología Positiva. En el mundo griego surgió el eudemonismo, doctrina muy difundida que sostuvo que el fin del hombre es la felicidad, que es su propio bien y el bien supremo. Para Sócrates, todo hombre quiere necesariamente su mayor bien o su verdadera felicidad como fin general de sus actos. Aristóteles afirmó que ser feliz era el fin natural de la existencia humana y que todo ser humano aspira a poseer. Platón en su diálogo Filebo o del placer, plantea la pregunta: ¿En qué consiste la felicidad del hombre? Filebo responde en el placer. Sócrates sostuvo en la sabiduría. Filebo llamaba bien al placer perfecto y pleno. Los dialogantes, Sócrates y Protarco, examinaron el placer y la sabiduría, buscaban determinar cuál de los dos encierra el soberano bien, si este fuere la sabiduría, el placer o la reunión de ambos. La experiencia y la reflexión, sostiene Sócrates, demuestran que el placer por sí solo es incapaz de dar felicidad. El placer por sí solo no se basta para la vida feliz, porque la intensidad del placer puede provocar dolor, entonces el placer no constituye el soberano bien. Algo similar puede decirse de la sabiduría porque reducida a la inteligencia y a las ciencias ningún hombre se consideraría dichoso sin placeres de

alguna clase. Por tanto, la sabiduría, por sí sola, tampoco constituye la felicidad. Si la felicidad no está en el placer por sí solo, ni en la sabiduría por sí sola, puede estar en una mezcla de ambas. El examen lleva a preguntar, ¿Cuál de los dos predomina o aporta más a la vida feliz y puede ser la causa mayor? Filebo sostiene la superioridad del placer, Sócrates está por la sabiduría, porque la inteligencia tiene más afinidad con la felicidad, el placer no tiene el derecho a aspirar al primer ni al segundo puesto, lo relega al quinto lugar. Platón ofrece otra fase de la indagación sobre la felicidad en La Republica o el Estado, habla de una felicidad pública o de todos los ciudadanos, que complementa la idea de felicidad individual. Busca formar un Estado dichoso en el que la felicidad no sea patrimonio de un pequeño número de ciudadanos. En la justicia está comprendida la beneficencia porque hay que hacer el bien a todos, que es el principio de la filantropía; cuando el Estado se haya robustecido y este bien administrado todos participarán de la felicidad pública, unos más que otros, según la calidad de su empleo (Platón, 1962).

Aristóteles aborda el tema de la felicidad en su Ética, conocida también como Ética a Nicómaco, hijo del autor quien la difundió después de la muerte de su padre. Inicia su examen a partir de considerar que toda acción humana tiende hacia un bien y como hay muchas acciones sus bienes son también muchos. Sin embargo, habrá un bien supremo que es aquello a quien tienden todas las personas lo apetecemos en sí y no a otro; queda claro que este debe ser el bien principal para el hombre. En su búsqueda de este bien supremo encuentra que tanto para la gente corriente como para las personas educadas y refinadas este bien es la felicidad (Aristóteles, 1979). Si la felicidad es algo que basta a sí mismo es autosuficiencia o autarquía (autarkes). La autarquía es un estado en el que cuando estamos felices sentimos que nada nos falta, que no tenemos necesidad de otra cosa, y que la felicidad es la más perecible de las cosas. Por tanto, la felicidad es algo final y autosuficiente, siendo el fin de los actos realizados y por realizar. El concepto de autarquía, según algunas escuelas socráticas y helenísticas, era una de las condiciones para conseguir el estado de eudaimonía o felicidad, que significa tranquilidad, paz espiritual y la liberación de toda inquietud (Ferrater Mora, 1969).

La felicidad para Aristóteles no es pasiva, la ubica entre los actos de la actividad humana y que conscientemente eligen un objetivo, es un acto voluntario e intencional, que lleva en sí preferencia reflexiva que conducen a una finalidad, resalta la posesión del bien, porque el poseedor del bien obrará necesariamente bien. Para Aristóteles, la felicidad no puede ser completa sin bienes exteriores, porque un hombre que vive en la miseria jamás podrá ser feliz.

Epicuro considera que el placer es el principio y culminación de la vida feliz, de él partimos para toda elección y rechazo y a él llegamos juzgando todo bien con la sensación como norma. Sostiene que el placer es el bien primero, connatural a nosotros; es un bien por su conformidad con la naturaleza. Cuando Epicuro afirma que el placer es principio y fin de la vida no se refiere a los placeres disolutos, alude a no sufrir dolor en el cuerpo ni perturbación en el alma: por eso, debe supeditarse toda elección de deseos a la salud del cuerpo y a la serenidad del alma; porque esto es la culminación de la vida feliz. La prudencia, indica Epicuro en su carta a Meneceo, enseña que no es posible vivir feliz sin vivir sensata, honesta y justamente. En una de sus máximas escribió: “Limitar la magnitud de los placeres es la eliminación de todo dolor” (Epicuro, 2001). Los placeres que propone Epicuro son materiales, los que se relacionan con las necesidades naturales, sea el hambre, el sexo, el placer del vientre o de la buena comida; y espirituales, como el placer intelectual y el afectivo. Por ello, habla de la ausencia de sufrimientos para el cuerpo y ausencia de inquietudes para el alma, para alcanzar una vida feliz. Valora como placer fundamental la tranquilidad del alma y la ausencia de dolor.

2. Hipótesis acerca de la felicidad

Definir la felicidad no es tarea fácil, muchos la han experimentado, todos queremos ser felices, a menudo la buscamos y la proponemos como meta o como un fin anhelado.

Sostuvo M. Kant, que la felicidad es un concepto tan indeterminado que, aun cuando todo hombre desea alcanzarla, nunca puede decir de modo fijo lo que

propiamente quiere y desea, determinar con seguridad y universalidad qué acción fomenta la felicidad de un ser racional es totalmente insoluble (Kant, 1946).

Haidt (2006) menciona dos hipótesis acerca de la felicidad. La primera tiene un claro sentido hedonista y fue propuesta por Aristóteles, sostiene que la felicidad se alcanza al conseguir lo que uno quiere. La segunda propone que la felicidad viene del interior del individuo, es subjetiva. Esta hipótesis tiene su origen en el budismo y en el pensamiento de los filósofos del mundo griego.

Lyubomirsky, Sheldon, Schkade y Seligman citados por Haidt (2006) revisaron los factores externos que pueden ejercer influencia sobre la felicidad, encontraron dos tipos fundamentalmente diferentes: las condiciones de vida y las actividades voluntarias. Las condiciones de vida comprenden hechos que no pueden modificarse como raza, edad, discapacidad y que pueden modificarse como riqueza, estado civil; en tanto que las acciones voluntarias son cosas que las personas eligen hacer como aprender un nuevo idioma, seguir una carrera. Según Haidt, las actividades voluntarias ofrecen mayores posibilidades de aumentar la felicidad. La fórmula de la felicidad tiene la siguiente expresión: $F=B+C+V$. En la fórmula F = felicidad; B =línea de base biológica; C = condiciones de vida; V =actividades voluntarias. En su fórmula, los componentes más relevantes de (C) son el amor, debido a que somos seres sociales y no podemos ser felices sin tener apegos seguros con otras personas. La otra condición de (C) es el trabajo, una persona no puede vivir bien sin un objetivo, sin trabajar.

El término felicidad se le define como “bienestar subjetivo”. Según Diener, el bienestar subjetivo está integrado por cierto número de componentes separables: Satisfacción con la vida (juicio global de su vida), satisfacción con importantes dominios (satisfacción con el trabajo, matrimonio); afectos positivos (experiencias emocionales muy agradables) y afectos negativos de bajo nivel(experiencias emocionales poco placenteras) focaliza su atención en la evaluación que una persona hace de su vida como totalidad, o de alguno de sus dominios según sus propias experiencias. Podría inferirse que se es feliz cuando tenemos vivencias agradables de

nuestro pasado, estamos satisfechos con lo que somos actualmente y tenemos esperanza positiva del futuro, es decir consideramos que lo que viene será mejor.

Según el diccionario de la lengua española (Real Academia, 2001), diferencia bienestar subjetivo y felicidad. Define el bienestar subjetivo como: 1. “Conjunto de cosas necesarias para vivir. 2. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad. 3. Estado de la persona en que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática o psíquica”. Define la felicidad como: 1. “Estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien. 2. Satisfacción, gusto, contento. 3. Suerte, feliz”.

Según el Diccionario enciclopédico (Santillana, 2000), diferencia bienestar subjetivo y felicidad de la siguiente manera: Bienestar subjetivo: 1. “Estado del que se encuentra a gusto, descansando y con buena salud. 2. “Buena posición económica. 3. “Conjunto de bienes materiales, sociales, culturales, etc., que proporcionan una adecuada calidad de vida”. Felicidad: 1. “Estado de la persona para quien su vida es como ella desea. 2. “Satisfacción que experimenta una persona cuando logra algo que le agrada. 3. “Cosa o acción que produce esta satisfacción o contribuye a ese estado. 4. “Ausencia de acontecimientos desagradables”.

Seligman (2003) analizó la investigación existente sobre el bienestar así como las tradiciones filosóficas previas y llegó a la conclusión de que los resultados obtenidos hasta el momento se podían resumir en tres dimensiones conducentes al bienestar: la vida placentera o *pleasant life* (que incluiría experimentar las emociones positivas sobre el pasado, el presente y el futuro), la vida comprometida o *engaged life* (que se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas o *flow*) y la vida significativa o *meaningful life* (que incluiría el sentido vital y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo). Sin embargo, su propuesta no está dispuesta como una teoría, ni siquiera como un modelo, sino más bien como una forma de estructurar inicialmente la investigación realizada en este campo hasta el momento y de proyectarla hacia el futuro (Duckworth, Steen, & Seligman, 2005)

La comunidad psicológica utiliza los términos felicidad y bienestar subjetivo, en forma intercambiable, aunque el mayor énfasis lo recibe subjective well-being, al punto que se considera al SWB la ciencia de la felicidad.

3. Modelos psicológicos del bienestar

a. Modelo de Jahoda

El enfoque de Jahoda (1958) se centra en la salud mental del individuo, asume la necesidad de tener en cuenta aspectos de salud física y aspectos sociales, aunque su aproximación no haga desarrollos específicos en este sentido. En cualquier caso, plantea que tener una buena salud física es una condición necesaria, aunque no suficiente para tener una buena salud mental.

Uno de los aspectos interesantes del modelo de Jahoda es que expuso una serie de criterios (más racionales y teóricos que derivan de investigaciones empíricas) que podrían caracterizar un estado de salud mental positiva. Estos criterios serían aplicables tanto a pacientes con trastornos mentales como a personas sanas. En definitiva, la propuesta de Jahoda intenta dar respuesta a la pregunta crítica de cuáles son los componentes de la salud mental positiva. Según esta autora existirían seis criterios fundamentales: Actitudes hacia sí mismo, Crecimiento, Desarrollo y Auto Actualización, Integración, Autonomía, Percepción de la realidad, Control ambiental, cada uno con una serie de subdominios relacionados.

b. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

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

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

- Una adecuada satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (vinculación, competencia y autonomía)
- Un sistema de metas congruente y coherente; es decir, las metas deben ser, mejor intrínsecas que extrínsecas, coherentes con los propios intereses y valores así como con las citadas necesidades psicológicas básicas, y coherentes entre sí.

Al igual que las teorías cognitivas sostienen que experiencias negativas tempranas pueden tener un papel importante en el desarrollo de esquemas cognitivos disfuncionales, estos autores proponen que la experiencia temprana de privación en una o varias de estas áreas básicas puede generar la aparición de necesidades substitutivas o motivos compensatorios (Deci & Ryan, 2000). Entre las necesidades substitutivas más frecuentes se encontrarían, por ejemplo, el deseo de admiración o de dominación. La función de estas sería reducir la sensación de insatisfacción generada por las carencias en la satisfacción de las necesidades básicas.

c. Modelo del bienestar psicológico de Ryff

Al igual que el anterior modelo, Ryff define el bienestar psicológico a partir de elementos no hedónicos, es decir, no incluye la cantidad de emociones positivas o de placer como un predictor en sí mismo del funcionamiento psicológico óptimo sino más bien como una consecuencia. El modelo de Ryff plantea seis dimensiones básicas que delimitarían el espacio de la salud mental, diferenciando a su vez lo que se entendería por un funcionamiento óptimo frente a un funcionamiento deficitario. Las dimensiones son: Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal.

Tres de estas dimensiones coinciden con las necesidades básicas propuestas por la teoría de la autodeterminación (vinculación, competencia y autonomía). Aunque el concepto de necesidad básica es ligeramente diferente del concepto de componente del bienestar psicológico, se podría entender que la propuesta de Ryff sugiere la existencia de seis necesidades en vez de tres, aunque esto es algo que debe ser investigado. Sin embargo, a nivel conceptual existen más diferencias entre los dos modelos. Mientras que la teoría de la autodeterminación es una teoría más amplia

sobre el desarrollo, motivación y bienestar humano en la que conciben las necesidades básicas como un eslabón previo y necesario para el bienestar, en el modelo de Ryff las dimensiones planteadas son consideradas como índices de bienestar propiamente dichos más que predictores del bienestar.

d. Modelo de bienestar y salud mental de Keyes

Corey Keyes ha propuesto un modelo de dimensiones del bienestar que, si bien parte del modelo de Ryff, lo expande para cubrir aspectos hedónicos y, sobre todo, lo que ella denomina “bienestar social” (Keyes & Waterman, 2003). En su modelo distingue tres diferentes ámbitos para operativizar la salud mental positiva:

- Bienestar emocional: Alto afecto positivo y bajo afecto negativo así como una elevada satisfacción vital.
- Bienestar psicológico: Que incorpora las 6 dimensiones propuestas en el modelo de Carol Ryff
- Bienestar social

Lo que Keyes denomina bienestar social es un elemento que, aun medido desde una perspectiva psicológica subjetiva, pertenece algo menos a la esfera privada y supone incluir criterios más relacionados con el funcionamiento social y comunitario. Es decir, el nivel de bienestar social expresaría en qué medida el contexto social y cultural en que uno vive es percibido como un entorno nutriente y satisfactorio. Estos elementos se supone que no afectan sólo a la percepción de satisfacción individual, sino que también sirven a la gente como criterios para juzgar el estado de salud de otras personas. Un anacoreta puede sentirse feliz y dichoso, pero, por ejemplo, podría ser considerado por otros como una persona que no aporta nada al grupo o a la sociedad. Estos criterios, por lo tanto, toman en consideración a los individuos dentro del tejido social en el que se desenvuelven.

Según la autora, habría 5 diferentes dimensiones en el ámbito del bienestar social:

- Coherencia social: Percibir que el mundo social tiene lógica y es coherente y predecible.

- Integración social: Sentirse parte de la sociedad y sentirse apoyado y con elementos a compartir.
- Contribución social: Percepción de que uno contribuye con algo valioso para la sociedad en general.
- Actualización social: Tener la sensación de que la sociedad es un marco que crece y se desarrolla permitiendo además el crecimiento y la actualización personal.
- Aceptación social: Tener actitudes benévolas y positivas hacia la gente. Sentir que el mundo no es un lugar hostil y cruel.

4. Definición de felicidad desarrollada por Reynaldo Alarcón

Conceptuamos la felicidad en los siguientes términos (Alarcón, 2006): “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado”.

La felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y solo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas. El factor “**subjetivo**” es de relevante importancia de la conducta feliz, alude a un proceso evaluativo en el que intervienen elementos afectivos y cognitivos. Al parecer, en la elaboración de este juicio evaluativo predominan los elementos afectivos. Como conducta, la felicidad se puede vivenciar en diferentes grados o niveles, desde la infelicidad hasta los grados más elevados de felicidad.

La felicidad es un “**estado**” de la conducta; no es un rasgo o característica permanente y a menudo hereditaria; la felicidad goza de estabilidad temporal, puede ser duradera, pero, a la vez es perecible, se puede perder. Vale la pena señalar que la felicidad se puede obtener mediante aprendizaje.

La felicidad supone la posesión de un “**bien**”, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona. Se experimenta satisfacción en tanto se logra obtener lo que deseamos; en tal sentido, la

felicidad es una respuesta consumatoria como consecuencia de la obtención del bien deseado, que se expresa mediante satisfacción, alegría, contentamiento, placidez y relajamiento. Comportamientos opuestos a la satisfacción son la insatisfacción, el desagrado y la frustración cuando se fracasa en alcanzar lo que deseamos.

5. Factores de la felicidad desarrollados por Reynaldo Alarcón

a. Factor I: Sentido positivo de la vida

Indica ausencia de estados depresivos, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

b. Factor II: Satisfacción con la vida

Expresa satisfacción con lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado.

c. Factor III: Realización personal

Expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”: “creo que no me falta nada”, “si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. Implica autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

d. Factor IV: Alegría de vivir

La denominación de este factor hace referencia a lo maravilloso que es vivir, se refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse bien.

6. Aplicaciones positivas en organizaciones

a. Organizaciones saludables

Organización hace referencia generalmente a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo por ejemplo el diseño de los puestos, los horarios de trabajo, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados. La adición del término saludable deriva de la idea de que es posible distinguir sistemas de organizaciones sanos y enfermos. Distinguir en definitiva formas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo con resultados más saludables que otros (Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath, 2004). El concepto tiene además implicaciones importantes en cómo entendemos las relaciones trabajo-salud. Primero, el hecho de enfatizar como se estructura y organiza el trabajo sugiere que éste tiene un impacto directo en la salud y el bienestar de los empleados. Segundo, combinar el término saludable con organización connota una perspectiva integradora. Incluyendo puntos de vista y resultados de un variado número de disciplinas y especialidades, tales como el estrés ocupacional, la seguridad y salud ocupacional, la promoción de la salud laboral y la dirección de recursos humanos y el desarrollo organizacional. Una definición sobre organización saludable ha sido dada por Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath (2004) al considerar que son aquellas organizaciones caracterizadas por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada.

b. Gestión de procesos de trabajo saludables

Los ambientes de trabajo saludables cuentan con la existencia de prácticas o recursos estructurales (nivel de tareas como organizacionales), así como recursos

sociales que juntos son responsables de la creación en definitiva de organizaciones positivas. Los recursos de tarea organizacionales y sociales, tienen un fuerte poder motivacional y en este sentido, las teorías de la motivación laboral, muestran ejemplos de por qué tienen este poder.

El Modelo Demandas - Control (Karasek, 1979) y (Karasek y Theorell, 1990), viene a señalar que el estrés por una parte y el aprendizaje y la motivación por otra, vienen a producirse en los empleados por la combinación específica de dos características básicas del trabajo: demandas psicológicas del puesto y el control o autonomía en el trabajo, siendo la segunda de ellas un recurso de tarea. De acuerdo con el modelo los empleados con mayores reacciones de estrés son aquellos que ocupan puestos caracterizados por altas demandas psicológicas y bajo control. Pero existe también una situación completamente opuesta (de bajo estrés) que se manifiesta en empleados que ocupan puestos con bajas demandas psicológicas y alto autocontrol.

El Modelo de Demandas – Recursos Laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), plantea que las condiciones de trabajo de los empleados pueden ser divididas en dos grandes categorías que se denominan demandas laborales y recursos laborales, y que se relacionan de modo distinto con resultados específicos de estrés y salud. De este modo los recursos se amplían desde la perspectiva más micro del puesto de trabajo (la tarea, redes sociales más próximas, etc.) hasta una perspectiva más macro de la organización (prácticas directivas y de recursos humanos, cultura organizacional, etc.). La propuesta del modelo es que, independientemente del tipo de trabajo, las consecuencias negativas o daños (por ejemplo, malestar psicológico, absentismo, baja calidad del desempeño) y las consecuencias positivas (justo lo contrario) pueden explicarse en función de dos procesos psicológicos: Proceso de erosión y proceso de motivación. El primero implica que las altas demandas del trabajo agotan al empleado, esta situación puede conducir al deterioro de la salud y al absentismo laboral. El segundo es un proceso motivacional, que empieza con la disponibilidad de recursos organizacionales que estimulan el desarrollo personal, la motivación de los empleados y resultados positivos en el trabajo, tales como el compromiso organizacional, el desempeño de

los empleados y una reducción de la intención de abandono. En este modelo, los recursos de tarea, sociales y organizacionales no sólo sirven para tratar de equilibrar las demandas laborales, sino que presentan un potencial motivacional y, por tanto, son importantes en sí mismos.

c. Empleados saludables

La necesidad de tratar a las personas como capital para invertir y obtener ventaja competitiva, se hace además cada vez más patente en una sociedad en donde prácticas como la reestructuración, la subcontratación (Outsourcing), y la reducción de planillas, entre otras, empiezan a ser algo habitual. Para que un recurso empiece a ser competitivo y ventajoso necesita ser algo que la competencia no pueda duplicar como la tecnología, el equipamiento o el producto. Pero además no debe sólo ser único, sino también acumulable, interconectado y renovable ya que la organización necesita ser capaz de incrementar y/o reponer esas características antes de que sea demasiado tarde y deje de ser competitiva. La cuestión es que el capital estructural, al igual que los recursos físicos y organizacionales, se pueden imitar y copiar por la competencia (tecnología, forma de organizar el trabajo). Pero las personas son las que representan una verdadera ventaja competitiva en esta ecuación ya que son menos imitables por los competidores. El capital humano hace referencia básicamente al conocimiento, las destrezas, habilidades y competencias derivadas de la educación, la formación y la experiencia profesional. Éste es el conocimiento explícito o aquel conocimiento que trae el empleado cuando entra en la organización. Este conocimiento no llega a ser del todo parte de la ventaja competitiva porque es bastante limitado, ya que es fácilmente imitable. Pero existe otro tipo de conocimiento llamado tácito que es específico de la organización y se construye sobre el tiempo a medida que las personas se socializan y empiezan a formar parte de su cultura, comprenden su estructura y procesos dinámicos y aprenden cómo funciona la organización como un todo. Requiere mucha inversión en términos de tiempo y esfuerzo por parte de todos los miembros, tanto de los empleados como de los directivos. Es el tipo de conocimiento que la organización pierde cuando no puede retener a las personas y empezar a rentabilizar los frutos de su inversión en términos competitivos.

7. Gestión de la felicidad en el trabajo

La Psicología Ocupacional Positiva ha encaminado sus esfuerzos a determinar qué es lo que hace que una organización, un trabajo o un trabajador sean, a un mismo tiempo, saludables y productivos. Sin embargo, en la medida en que la salud ocupacional se ha centrado tradicionalmente en los aspectos negativos del trabajo y que los contextos organizacionales y laborales han experimentado una evolución tan vertiginosa, no es fácil encontrar un solo término que recoja el tipo de habilidades psicosociales requeridas para forjar en la actualidad ambientes de trabajo saludables. La Psicología Ocupacional tradicional cuenta con una amplia lista de conceptos, como “conducta extra-rol”, “iniciativa personal”, “implicación laboral”, “compromiso organizacional”, “satisfacción laboral” y “afectividad positiva”, pero cada uno de ellos apunta a aspectos concretos en las actitudes o comportamientos del trabajador, sin que ninguno logre abarcar completamente el estado psicológico que se intenta definir.

Sin embargo, hay un novedoso constructo psicológico que no sólo recoge elementos de todos los conceptos anteriores, sino que va más allá de ellos, perfilándose como una alternativa prometedora para definir el funcionamiento óptimo de las organizaciones y los trabajadores. Se trata del engagement. En todo caso, este concepto debe ser abordado con cautela, pues se trata de un término bastante joven que está siendo muy utilizado sin haber sido claramente definido. Al explorar las múltiples definiciones académicas que existen del término, es posible identificar dos aproximaciones generales. La primera lo asume como un “rol laboral” y sostiene que los trabajadores engaged se identifican con el trabajo y, por ello, se esfuerzan más. Según esta visión, el engagement corresponde a un tipo especial de conducta, en la que el trabajador está completamente inmerso en sus tareas. De acuerdo con la segunda perspectiva, el engagement corresponde a un “estado de realización del trabajador”, en la medida en que los trabajadores engaged sienten una conexión con su trabajo porque lo perciben como un reto directivo y no como una carga. Desde este enfoque, el engagement ha sido definido como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción”. Estas definiciones coinciden en que el engagement tiene

un componente conductual energético (esfuerzo, vigor) que representa la antítesis del agotamiento propio del burnout; un componente emocional (identificación, dedicación) en cuya ausencia emergen las actitudes cínicas que caracterizan el burnout, y un componente cognitivo (inmersión, absorción) que hace que el trabajador sienta volar el tiempo, sin percatarse siquiera de ello. Una organización saludable asume la salud psicosocial de sus empleados como un valor estratégico central en la consecución de sus propios objetivos. Por ello realiza de forma sistemática esfuerzos planificados y proactivos cuyo objetivo es mejorar la salud de los empleados y la salud financiera de la organización.

Para comprender mejor las características de estas organizaciones, es útil emplear el modelo de “demandas y recursos laborales”, que distingue dos tipos de atributos en cualquier trabajo. Por un lado, están las demandas laborales, es decir, los asuntos de la organización cuya realización exige un esfuerzo por parte del empleado, el cual lleva asociado un coste físico o psicológico. Por el otro están los recursos laborales, entendidos como las características físicas, sociales, psicológicas u organizacionales del trabajo que sirven para la consecución de los objetivos, reducen los costes derivados de las demandas y estimulan el aprendizaje y el crecimiento personal. Aunque las demandas laborales no son negativas en sí mismas (y, por el contrario, pueden ser estimulantes), cuando la persona no tiene el espacio necesario para recuperar de forma adecuada los esfuerzos que debe invertir en ellas, éstas adquieren la condición de estresores. En este sentido, se ha encontrado que los recursos ejercen un “efecto amortiguador”, pues cuando las demandas son muy elevadas, su impacto negativo es inversamente proporcional a la cantidad de recursos disponibles. En el mismo sentido, la falta de recursos incrementa las demandas y redundando en un deterioro en la cantidad y calidad del trabajo, dado que la persistencia de unas demandas demasiado altas lleva a los empleados a minimizar sus esfuerzos adicionales, como mecanismo de autoprotección para evitar el estrés.

Una organización saludable, pues, es aquella que maximiza los recursos de sus empleados de manera que puedan enfrentar altas demandas, obteniendo mejores resultados sin comprometer por ello su salud y su bienestar. Al disponer de unos buenos recursos, como herramientas tecnológicas adecuadas, autonomía en el puesto

de trabajo, apoyo social de los colegas, oportunidades de participar y aprender o flexibilidad en los horarios, el empleado no sólo tendrá una mejor motivación extrínseca, en la medida en que ese entorno fomente su voluntad de dedicarse más al trabajo: podrá también desarrollar su motivación intrínseca, al satisfacer sus necesidades básicas de ser competente, autónomo y poder relacionarse con los otros. En consecuencia, y como han corroborado diversos estudios, cuanto más y mejores recursos laborales ofrezca una organización, mayor será el engagement de sus trabajadores. Por ello, además de promover los recursos personales de sus trabajadores, las organizaciones saludables deben gestionar apropiadamente los recursos laborales, intentando generar “espirales de ganancia” que redunden en beneficio de todas las partes.

III. PERSONALIDAD Y FELICIDAD.

Dentro de las características individuales relacionadas con el bienestar subjetivo, la personalidad ocupa un lugar destacado, los rasgos de personalidad que más apoyo han recibido en cuanto a su vinculación con la felicidad son la extroversión y el neuroticismo. Fierro & Cardenal (1996) hallan una estrecha relación entre estas dos dimensiones de personalidad y uno de los componentes de bienestar subjetivo, la satisfacción personal. Costa & McCrae (1980) consideran que la extraversión ejerce su influencia sobre el afecto positivo, mientras que el neuroticismo tiene una importante repercusión sobre el componente negativo, esta relación se ha visto confirmada en numerosos estudios. Adkins, Martin & Poon (1996) encontraron una marcada relación entre una alta extraversión y el bienestar subjetivo en personas centenarias. En el meta-análisis de DeNeve & Cooper (1998), bajo una perspectiva del modelo de los cinco grandes, aparece el neuroticismo como el predictor más potente del afecto negativo y de la satisfacción vital; el afecto positivo es pronosticado tanto por la dimensión extraversión como por el factor cordialidad; asimismo la extraversión y el neuroticismo tienen la misma capacidad predictiva para la felicidad.

El estudio de Emery, Huppert, & Schein (1996) también apunta en esta misma línea: el neuroticismo muestra una gran capacidad predictiva para el bienestar subjetivo, incluso en un intervalo de siete años. La aplicación de modelos estructurales ofrece unos patrones

de relación entre estas variables que coinciden con los anteriores resultados Lu & Shih (1997). Por todo ello la afirmación de Eysenck & Eysenck (1985) acerca de que la felicidad es extraversión estable no es una simple definición que carezca de sustento empírico.

La relación entre personalidad y bienestar subjetivo no se reduce a estos dos rasgos de personalidad. Otra variable intensamente relacionada es la autoestima. En este sentido, es un hecho manifiesto que la autoestima decae cuando se atraviesan períodos vitales desafortunados. Asimismo, el efecto de la autoestima está matizado por la cultura, siendo menor en las sociedades individualistas, como pone de manifiesto el estudio transcultural de Diener & Diener (1995). No es de extrañar que, en este tipo de culturas, los sentimientos positivos acerca de uno, en este caso la autoestima, correlacionen más altamente con la felicidad que en las sociedades en las que prima lo colectivo, donde esta distinción no es tan relevante para el sujeto. Cameron (1999) ha destacado dos rutas en la relación entre identidad social y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios. Una de estas vías teóricas se vería mediada por la autoestima del sujeto, mientras que la otra estaría afectada por la percepción de eficacia por la pertenencia al grupo con el que el sujeto se identifica.

La percepción de control, así como una variable en estrecha relación, como es la internalidad, entendida como tendencia a atribuir resultados a uno mismo más que a causas externas, se relacionan con el bienestar subjetivo (Cooper, Okamura, & McNeil, 1996); (Erez, Johnson, & Judge, 1995). No obstante, al igual que ocurría con la autoestima, la relación entre ambas variables depende del contexto. En este sentido, Erez y otros (1995), han demostrado que unas expectativas de control excesivamente altas pueden repercutir de manera negativa sobre el bienestar subjetivo a través de la autodecepción cuando no se consiguen alcanzar los resultados esperados.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Tipo de investigación

Es una investigación cuantitativa porque utiliza la recolección de datos en base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernandez, 2006).

2. Diseño e investigación

El diseño que se utilizó es no experimental, transversal tipo correlacional porque el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y es tipo correlacional porque busca determinar cuál es la relación entre dos variables (Hernandez, 2006)

3. Población y muestra

La población de la presente investigación fue de 75 trabajadores que laboran en las diferentes sedes de la empresa: Abancay (1), Arequipa (60), Cusco (4), Moquegua (2), Puerto Maldonado (1), Puno (4) y Tacna (3).

La muestra del presente estudio estuvo constituida por 60 trabajadores de la sede Arequipa, hombres y mujeres cuyas edades oscilan entre los 20 a 60 años de edad, solteros, casados y convivientes; profesionales de educación superior universitaria y educación técnica superior, quienes desempeñan sus funciones en las áreas de Administración, Logística y Ventas y que ocupan distintos puestos de trabajo. Para la elección de la muestra se escogió el tipo de muestreo no probabilístico, es decir es de carácter intencional con el fin de obtener una muestra significativa.

Criterios de inclusión

- Hombres y mujeres en edades comprendidas entre los 20 y 60 años.
- Hombres y mujeres que residen en la ciudad de Arequipa
- Hombres y mujeres que hayan llenado completamente los cuestionarios

Criterios de exclusión

- Hombres y mujeres con tiempo de servicio menor a tres meses
- Hombres y mujeres que dejarán de prestar servicios en un plazo menor a 15 días

4. Técnicas e instrumentos

a. Cuestionario de Personalidad de 16 Factores -16 PF-5

Ficha Técnica

Nombre : “16 PF Fifth Edition, Administrator’s Manual”

Autor : R. B. Cattell, A. K.S. Cattell y H.E. P. Cattell, 2000.

Autores originales del Manual : Mary T. Russell y Darcie L. Karol, 1994.

Procedencia : IPAT, Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, Illinois.

Adaptación española : Nicolás Seisdedos Cubero, TEA Ediciones, S.A., I+D.

Administración : Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos

Tiempo de aplicación: Variable entre 40 y 45 minutos

Significación : Apreciación de dieciséis rasgos de primer orden y cinco dimensiones globales de la personalidad; se incluyen tres medidas de estilos de respuesta (deseabilidad social, infrecuencia y aquiescencia)

Descripción de la prueba

El 16 PF (Cuestionario de Personalidad de 16 Factores) viene a resumir la labor de muchos años del Dr. Raymond B. Cattell para identificar los principales componentes de la personalidad, mediante el análisis factorial de los adjetivos de lengua inglesa que describen conductas humanas. La versión 5, aunque actualizada y revisada, continúa midiendo las mismas dieciséis escalas primarias de personalidad identificadas por Cattell hace más de 45 años.

El instrumento contiene 185 elementos destinados a medir las 16 escalas primarias de personalidad identificadas por Cattell en los estudios originales. Las escalas siguen denominándose con las letras A a Q4. Además de las escalas primarias (A a Q4), el 16 PF-5 permite cinco agrupaciones de dichas escalas para obtener dimensiones globales de la personalidad las que han sido conocidas en la literatura como “factores de segundo orden” porque se obtienen mediante análisis factorial. El 16 PF-5 consta de las siguientes escalas primarias y dimensiones globales:

Escalas primarias

Factor A. Afabilidad	Factor L. Vigilancia
Factor B. Razonamiento	Factor M. Abstracción
Factor C. Estabilidad	Factor N. Privacidad
Factor E. Dominancia	Factor O. Aprensión
Factor F. Animación	Factor Q1. Apertura al cambio
Factor G. Atención a las Normas	Factor Q2. Autosuficiencia
Factor H. Atrevimiento	Factor Q3. Perfeccionismo
Factor I. Sensibilidad	Factor Q4. Tensión

Dimensiones globales

Extraversión: Su cálculo se obtiene a partir de las escalas A, F, H, N y Q2.

Ansiedad: Su cálculo se obtiene a partir de las escalas C, L, O, Q4.

Dureza: Su cálculo se obtiene a partir de las escalas A, I, M, Q1.

Independencia: Su cálculo se obtiene a partir de las escalas E, H, L, Q1.

Autocontrol: Su cálculo se obtiene a partir de las escalas F, G, M, Q3.

Escalas primarias

- **Factor A. Afabilidad**

Evalúa la orientación emocional que generalmente desarrolla una persona en una situación de interacción social. La escala subraya la tendencia que va desde ser una persona social e interpersonalmente reservada hasta cálidamente implicada con los demás; ambos polos son normales. En un extremo se describe una persona fría, impersonal y distante y en el otro una persona afable, cálida, generosa y atenta a los demás.

- **Factor B. Razonamiento**

Mide la habilidad para abstraer relaciones en función de cómo se sitúan unas cosas con respecto a otras. La escala contiene tres tipos diferentes de elementos de razonamiento; verbal, numérico y lógico. En un extremo se describe una persona de pensamiento concreto y en el otro extremo una persona de pensamiento abstracto.

- **Factor C. Estabilidad**

Hace referencia a la capacidad de adaptación de las personas a las demandas del entorno, problemas cotidianos y sus retos. En un extremo se describe una persona reactiva y emocionalmente cambiante y en el otro extremo una persona emocionalmente estable, adaptada y madura.

- **Factor E. Dominancia**

Se entiende como el deseo de control sobre otros o bien el que percibe que se ejerce sobre él. En un extremo se describe una persona deferente, cooperativa,

que evita los conflictos y en el otro una persona dominante, asertiva y competitiva.

- **Factor F. Animación**

Es la orientación que tiene la persona hacia la diversión. En un extremo se describe una persona seria, reprimida y cuidadosa y en el otro extremo una persona animosa, espontánea, activa y entusiasta.

- **Factor G. Atención a las normas**

La escala aprecia el grado en que las normas culturales de lo correcto/incorrecto se han interiorizado y se emplean para gobernar la conducta humana. En un extremo se describe a una persona inconformista, muy suya e indulgente y en el otro extremo una persona atenta a las normas, cumplidora y formal.

- **Factor H. Atrevimiento**

Informa sobre la tendencia de una persona a asumir riesgos frente al que sopesa antes de actuar. En un extremo se describe a una persona tímida, temerosa y cohibida y en el otro extremo a una persona atrevida, segura en lo social y emprendedora.

- **Factor I. Sensibilidad**

El contenido de esta escala apunta al aspecto de la persona. En un extremo se describe a una persona objetiva, nada sentimental y utilitaria y en el otro extremo una persona sensible, esteta y sentimental.

- **Factor L. Vigilancia**

Evalúa la confianza que ofrece una persona a los motivos e intenciones de los demás. En un extremo se describe a una persona confiada, sin sospechas y adaptable y en el otro una persona vigilante, suspicaz, escéptica y precavida.

- **Factor M. Abstracción**

Hace referencia al tipo de temas y cosas donde una persona dirige su atención. En un extremo describe a una persona práctica, con los pies en la tierra, realista y en el otro extremo una persona abstraída, imaginativa e idealista.

- **Factor N. Privacidad**

Evalúa el grado de apertura que muestra la persona ante los demás. En un extremo describe a una persona abierta, genuina, llana y natural y en el otro extremo una persona privada, calculadora, discreta y que no se abre.

- **Factor O. Aprensión**

Ofrece una visión de cómo se auto percibe una persona, es decir su auto aprensión informa del nivel de autoestima y de la auto aceptación. En uno de los extremos se describe a una persona segura, despreocupada y satisfecha y en el otro extremo una persona aprensiva, insegura y preocupada.

- **Factor Q1. Apertura al cambio**

Informa sobre la tendencia de una persona hacia lo novedoso y poco convencional. En un extremo se describe una persona tradicional y apegada a lo familiar y en el otro extremo se describe una persona abierta al cambio, experimental y analítica.

- **Factor Q2. Autosuficiencia**

Esta escala se relaciona con el mantenimiento del contacto o proximidad de los otros para poder hacer. En un extremo se describe a una persona seguidora que se integra al grupo y en el otro extremo se describe a una persona autosuficiente, individualista y solitaria.

- **Factor Q3. Perfeccionismo**

Esta escala hace referencia al orden y a la perfección. En un extremo describe a una persona flexible y tolerante con el desorden o las faltas y en el otro extremo describe a una persona perfeccionista, disciplinada y organizada.

- **Factor Q4. Tensión:**

Evalúa el nivel de ansiedad de un individuo. Esta escala hace mayor hincapié en la ansiedad como rasgo, que como estado. En un extremo describe a una persona relajada, plácida y paciente y en el otro extremo describe una persona tensa, enérgica, impaciente e intranquila.

Dimensiones globales

- **Extraversión**

Esta dimensión sitúa a las personas entre la introversión y extroversión. El extrovertido suele mostrar orientación hacia las personas y a buscar relacionarse con los otros, mientras que el introvertido tiende a ser menos sociable y abierto, porque dedica más tiempo a estar con él mismo que con los demás. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas: Afabilidad, animación, atrevimiento, privacidad y autosuficiencia.

- **Ansiedad**

Esta dimensión informa del nivel de activación y preocupación que acompaña al sujeto en todas sus actividades. La ansiedad puede surgir como una respuesta a sucesos externos o generarse internamente. Puede ser una activación de la postura de “lucha/huida” asociada a una amenaza real o percibida, tal como lo sugieren las relaciones observadas. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas: Estabilidad, vigilancia, aprensión y tensión.

- **Dureza**

Esta dimensión informa de la disposición del individuo a considerar otras razones y motivos diferentes a los suyos. Una persona “dura” actúa desde un enfoque seco y cognitivo, no suele abrirse a otros puntos de vista, ni a personas especiales ni a nuevas experiencias. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas: Afabilidad, sensibilidad, abstracción y apertura al cambio.

- **Independencia**

Esta dimensión informa de la determinación que imprime una persona a sus pensamientos y acciones. La independencia gira alrededor de la tendencia a ser

activo y enérgicamente determinado en los pensamientos y acciones de uno mismo. A la persona independiente le gusta intentar cosas nuevas y expresar curiosidad intelectual. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas: Dominancia, atrevimiento, vigilancia y apertura al cambio.

- **Autocontrol**

Esta dimensión evalúa el control que se autoimpone la persona en sus relaciones sociales, esta dimensión domina los deseos o urgencias personales. La persona es capaz de inhibir sus impulsos. Su cálculo se obtiene a partir de las escalas: Animación, atención a las normas, abstracción y perfeccionismo.

Calificación

Para calificar el 16 PF-5, las respuestas se corrigen con la ayuda de un proceso de mecanización, con lo cual se obtiene el diagnóstico: Puntajes directos, decatipos, centiles y el perfil de personalidad de las escalas primarias. Se procede a hallar las dimensiones globales con ayuda de una Hoja de Perfil (Obtención de Dimensiones Globales). En la hoja se colocan los puntajes directos y decatipos, luego se realiza una multiplicación del decatipo por el número que aparece al costado del cuadrado donde están escritos los títulos de las dimensiones globales, posteriormente se procede a sumar los puntajes de ambas columnas añadiendo el valor de las constantes en la columna correspondiente. Luego se procede a restar la columna del polo positivo de la columna del polo negativo, el resultado se separa por medio de una coma, dejando siempre un número decimal. En la parte derecha de la hoja de perfil se presentan tres cuadros de estilos de respuesta manipulación de imagen, infrecuencia y aquiescencia en donde se vacían los resultados brindados por el ordenador. Posteriormente se procede a la elaboración del perfil gráfico con los decatipos de las escalas primarias y las dimensiones globales.

Confiabilidad

En los análisis originales se dispuso de un estudio de test – retest con coeficientes de fiabilidad que varían desde 0.69 en razonamiento (B) hasta 0.86

en autosuficiencia (Q2), con una media de alfa de Cronbach de 0.80; los coeficientes de las dimensiones globales son algo más elevados.

b. Escala de la Felicidad

Ficha Técnica

Nombre	: Escala Factorial para medir la felicidad
Autor	: Reynaldo Alarcón
Origen	: Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú
Año	: 2006
Aplicación	: Individual o colectiva
Ámbito de aplicación	: Adolescentes y adultos
Tiempo de aplicación	: Variable un promedio de 10 minutos

Descripción de la prueba

La escala consta de 27 ítems contruidos según una escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo; acuerdo; ni acuerdo ni desacuerdo; desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto, los ítems fueron redactados en forma favorable o desfavorable a la felicidad, además los ítems están distribuidos aleatoriamente.

Factores de la Escala de la Felicidad

Factor 1. Sentido positivo de la vida

Reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida y hacia uno mismo, en este sentido la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos.

Factor 2. Satisfacción con la vida

Este factor expresa satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Factor 3. Realización personal

Este factor expresa lo que podríamos llamar felicidad plena y no estados temporales de estar feliz, guardando correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación hacia metas que las personas consideran valiosas para su vida; reflejándose en autosuficiencia, tranquilidad emocional, placidez.

Factor 4. Alegría de vivir

En este factor se refiere al optimismo, alegría que en buena cuenta es expresión de felicidad y lo maravilloso que es vivir, por ende, se refieren a las experiencias positivas hacia la vida y sentirse generalmente bien.

Calificación

Para calificar se agrupan los ítems que pertenecen a cada factor, se les asigna puntuaciones del 1 a 5 y se suma las puntuaciones obtenidas, luego se ubica en las categorías por cada factor: Infeliz, medianamente feliz, feliz y altamente feliz.

Confiabilidad

En los estudios originales se describe una confiabilidad media alfa de Cronbach de los factores de felicidad de 0.79

5. Procedimiento de recogida de información

La aplicación de los instrumentos se realizó en distintas fechas en un periodo de tiempo de dos meses. Esto debido a las diferentes actividades que realiza el personal diariamente, por lo cual se programaron fechas y horas específicas en concordancia con la cantidad de trabajo semanal asignado al personal, los horarios con menor carga laboral y la disponibilidad presencial de los trabajadores dentro de las instalaciones de la empresa. En cada caso, cada instrumento que se aplicó a la muestra seleccionada tuvo una duración aproximada de 10 a 45 minutos (dependiendo del tipo de instrumento) y se realizó en el horario de trabajo, para lo cual se solicitó autorización a la gerencia general.

La metodología de aplicación se realizó de forma colectiva en grupos de 5 personas en la sala de reuniones de la empresa, donde se explicó a los trabajadores el objetivo de la evaluación y las instrucciones de como tenían que llenar los cuestionarios: Cuestionario de Personalidad de 16 factores 16 PF-5 y Escala Factorial de la Felicidad. Luego se leyeron ejemplos y alternativas de respuesta con el propósito de que la totalidad del grupo comprendiera de forma integral el objetivo de cada una de las preguntas y que el llenado del instrumento sea progresivo, lo que permitió reducir la posibilidad de un llenado rápido y no objetivo por parte de la muestra seleccionada, además se respondieron inmediatamente las dudas o inquietudes de los evaluados. Posteriormente se realizó el procesamiento de los datos para determinar las relaciones existentes entre las variables. Finalmente se analizaron e interpretaron los resultados y se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

6. Análisis de datos

La información recogida fue procesada, clasificada, sistematizada y analizada de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través del programa estadístico SPSS 20.0, a fin de esclarecer conceptualmente la relación entre los factores de felicidad y los factores de personalidad en los trabajadores de la empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

1. Resultados descriptivos de factores de personalidad

Tabla 2 - Afabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	11,7
Medio	39	65,0
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

El 65% de trabajadores se muestran interpersonalmente reservados y tienen una orientación emocional positiva ante una situación social, es decir, son personas que en su entorno laboral demuestran interés y simpatía en sus relaciones sociales y les gusta trabajar tanto en equipo como en solitario.

El 23.3% muestra una dependencia a las personas y a las relaciones íntimas, así como una necesidad excesiva de aprobación y afecto por parte de su entorno laboral.

Tabla 3 - Razonamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	46,7
Medio	32	53,3
Total	60	100,0

El 53.3% de trabajadores poseen habilidades y capacidades para trabajos prácticos y mecánicos así como para hacer uso de procesos cognitivos que les permitan establecer relaciones, semejanzas y obtener conclusiones a través del razonamiento abstracto.

El 46.7% de trabajadores muestran un razonamiento concreto, es decir se adecuan mejor a la resolución de problemas visibles, manuales y prácticos dado que mayormente perciben la realidad que los rodea a través de sus sentidos.

Tabla 4 - Estabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13,3
Medio	45	75,0
Alto	7	11,7
Total	60	100,0

El 75% de trabajadores reaccionan de manera emocional, son propensos a enfadarse y se sienten amenazados ante situaciones cotidianas asimismo son emocionalmente maduros y controlados, tienen capacidades de adaptación a las demandas del entorno y retos que se les puedan presentar en la vida.

Tabla 5 - Dominancia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	18,3
Medio	38	63,3
Alto	11	18,3
Total	60	100,0

El 63.3% de trabajadores evitan conflictos, posponen sus sentimientos y se acomodan a los deseos de otros, asimismo son dominantes, asertivos y competitivos; es decir muestran deseos de control sobre los demás, se muestran seguros de sí mismos, expresan sus sentimientos, opiniones, pensamientos y defienden sus derechos en el momento oportuno y de la forma adecuada.

Tabla 6 - Animación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	46,7
Medio	27	45,0
Alto	5	8,3
Total	60	100,0

El 46.7% de trabajadores se muestran serios y cuidadosos, es decir inhiben su espontaneidad a veces hasta el punto de parecer reprimidos, tienden a tomar la vida más seriamente, son callados y menos divertidos.

Mientras que el 45.0% de trabajadores se muestran cohibidos, reprimidos y ante determinadas circunstancias también se muestran animosos, entusiastas, espontáneos y activos.

Tabla 7 - Atención a normas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Medio	31	51,7
Alto	25	41,7
Total	60	100,0

El 51.7% de trabajadores son inconformes, muestran dificultades para ajustarse a normas y reglas estrictas sin embargo se muestran atentos a las normas, cumplen y tienen buenos modales.

El 41.7% a causa de su dogmatismo, han interiorizado normas culturales de lo correcto e incorrecto y se sienten cómodos en ambientes disciplinados en donde las normas están bien definidas, pueden ser considerados sobrios, inflexibles y rígidos.

Tabla 8 - Atrevimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15,0
Medio	46	76,7
Alto	5	8,3
Total	60	100,0

El 76.7% de trabajadores se muestran cautos, les cuesta hablar a un grupo de personas, en ocasiones también se muestran seguros y hasta aventureros, es decir son personas que pueden comenzar nuevos proyectos, asumir riesgos y enfrentar situaciones inesperadas.

Tabla 9 - Sensibilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Medio	18	30,0
Alto	38	63,3
Total	60	100,0

El 63.3 % de trabajadores se muestran sensibles y vulnerables, es decir pueden ser heridos fácilmente en sus sentimientos y son muy emotivos, toman decisiones basados en sentimientos de estima, empatía y sensibilidad.

Tabla 10 - Vigilancia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,3
Medio	32	53,3
Alto	26	43,3
Total	60	100,0

El 53.3% de trabajadores muestran confianza y suelen esperar un trato justo y leal por parte de los demás, sin embargo también son suspicaces y precavidos, es decir piensan y preparan con cautela sus acciones antes de realizarlas.

El 43.3% sospechan de la intención que tienen las personas, muestran ansiedad, creen que los demás pueden aprovecharse de ellos y su comportamiento tiende a la desconfianza.

Tabla 11 - Abstracción

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Medio	28	46,7
Alto	28	46,7
Total	60	100,0

El 46.7% de trabajadores son prácticos, realistas y también son imaginativos e idealistas, se sumergen en sus pensamientos y son creativos.

El otro 46.7% de trabajadores están orientados a los procesos mentales, imaginando, fantaseando y ensimismados en sus pensamientos e ideas, son personas con poco autocontrol de su atención.

Tabla 12 - Privacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15,0
Medio	26	43,3
Alto	25	41,7
Total	60	100,0

El 43.3% de trabajadores hablan y expresan sus sentimientos de manera genuina y natural sin embargo también muestran discreción y prudencia.

El 41.7% prefieren guardar los problemas antes que discutirlos, encuentran dificultades para hablar con facilidad acerca de si mismos, son reacios a lo interpersonal, es decir usan destrezas sociales solo para relacionarse con personas a las que les puedan sacar provecho.

Tabla 13 - Aprensión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7
Medio	35	58,3
Alto	24	40,0
Total	60	100,0

El 58.3 % de trabajadores muestran una preocupación que les permite anticipar los peligros y reconocer las consecuencias de sus acciones.

El 40.0 % muestran excesiva preocupación e inseguridad, es decir tienen expectativas personales muy altas, experimentan sentimientos de culpa, reflejan ansiedad y se sienten lastimados si los demás no los aceptan, asimismo suelen ser muy autocríticos.

Tabla 14 - Apertura al cambio

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7
Medio	33	55,0
Alto	26	43,3
Total	60	100,0

El 55.0% de trabajadores son apegados a lo tradicional y familiar, sin embargo si observan que lo existente no les satisface o es poco adecuado, se inclinan por el cambio.

El 43.3% de trabajadores muestran tendencia hacia lo novedoso, rechazan lo convencional, piensan en cómo mejorar las cosas, les gusta experimentar con ellas y son revolucionarios, es decir cuestionan los parámetros establecidos.

Tabla 15 - Autosuficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13,3
Medio	18	30,0
Alto	34	56,7
Total	60	100,0

El 56.7% de trabajadores son muy autónomos, es decir toman decisiones por su cuenta, les cuesta pedir ayuda cuando lo necesitan y tienen dificultades para lograr trabajar en equipo.

El 30.0% de trabajadores se muestran individualistas solitarios y también se orientan hacia el grupo, logran trabajar tanto de manera solitaria como con un grupo de personas.

Tabla 16 - Perfeccionismo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7
Medio	52	86,7
Alto	7	11,7
Total	60	100,0

El 86.7 % de trabajadores se muestran, flexibles, organizados y disciplinados; sin llegar a ser intolerantes, se esmeran por hacer bien las cosas, mantener orden y planear actividades antes de ejecutarlas.

Tabla 17 - Tensión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,3
Medio	32	53,3
Alto	26	43,3
Total	60	100,0

El 53.3% de trabajadores muestran cierto grado de tensión que los orienta a desempeñar sus actividades de manera efectiva porque los mueve a la acción.

El 43.3% de trabajadores son tensos, impacientes e intranquilos tienen reacciones irritables y agresivas, es decir manifiestan mucha energía y se muestran intranquilos en situaciones en donde deben esperar.

2. Resultados descriptivos de las dimensiones globales de personalidad

Tabla 18 - Extraversión

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	36,7
Medio	31	51,7
Alto	7	11,7
Total	60	100,0

El 51.7% de trabajadores muestran equilibrio entre la introversión y extroversión, es decir muestran autocontrol, son reservados, tienden a planear por adelantado, se interesan tanto en su mundo interior como en actividades sociales que les permiten relacionarse y mantener contactos interpersonales.

Tabla 19 - Ansiedad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15,0
Medio	37	61,7
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

El 61.7% de trabajadores muestran ansiedad en un nivel medio, es decir, mantienen en equilibrio su estabilidad emocional y manifiestan respuestas ante sucesos externos e internos que les permiten mantenerse concentrados y afrontar nuevos retos sin ocasionarles desajustes en sus actividades diarias.

Tabla 20 - Dureza

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	25,0
Medio	40	66,7
Alto	5	8,3
Total	60	100,0

El 66.7% de trabajadores muestran dureza en un nivel medio, es decir, están dispuestos a tratar los problemas con un punto de vista cognitivo, son prácticos, realistas, pero también toman en consideración otros puntos de vista y se muestran abiertos a nuevas experiencias.

Tabla 21 - Independencia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38,3
Medio	35	58,3
Alto	2	3,3
Total	60	100,0

El 58.3% de trabajadores muestran un nivel medio en independencia, es decir, manifiestan libertad para tomar decisiones, actúan y eligen por sí mismos sin depender de otras personas, asimismo muestran importancia por los demás, pero sin llegar a un interés o necesidad por ser aceptados socialmente.

Tabla 22 - Autocontrol

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10,0
Medio	33	55,0
Alto	21	35,0
Total	60	100,0

El 55.0 % de trabajadores muestra un nivel medio en autocontrol, es decir, tienen capacidad para ejercer dominio sobre sí mismos, controlan sus deseos y emociones, inhiben sus impulsos y han internalizado las reglas establecidas por la sociedad en que viven.

3. Resultados descriptivos de factores de la felicidad

Tabla 23 - Sentido positivo de la vida

	Frecuencia	Porcentaje
Feliz	25	41,7
Altamente feliz	35	58,3
Total	60	100,0

El 58.3% de trabajadores muestran un nivel alto de felicidad, es decir, tienen actitudes y experiencias positivas hacia la vida, encuentran un propósito razonable a lo que hacen y a lo que dedican su tiempo y esfuerzo, se sienten bien con sus actividades y están libres de estados depresivos y vacío existencial.

Tabla 24 - Satisfacción con la vida

	Frecuencia	Porcentaje
Altamente feliz	60	100,0

El 100% de trabajadores muestran un nivel alto de satisfacción con la vida, por la percepción positiva que tienen sobre sus experiencias, es decir, tienen gusto y placer por lo que han alcanzado, creen que están donde tienen que estar, y se encuentran muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Tabla 25 - Realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	5	8,3
Medio feliz	19	31,7
Feliz	28	46,7
Altamente feliz	8	13,3
Total	60	100,0

El 46.7 % de trabajadores se muestran felices en su realización personal, es decir se encuentran orientados hacia metas que consideran valiosas para su vida, además muestran tranquilidad, placidez y estabilidad emocional.

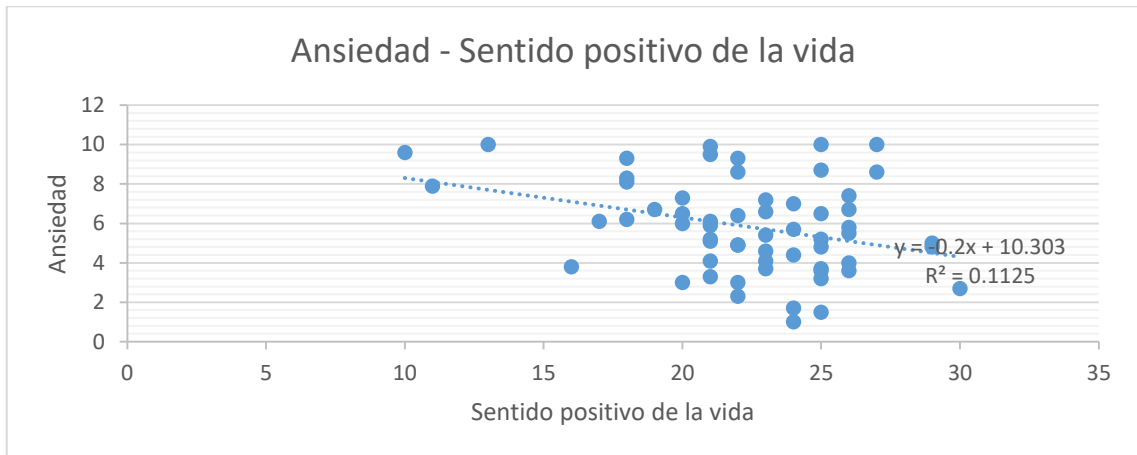
Tabla 26 - Alegría de vivir

	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	1,7
Feliz	17	28,3
Altamente feliz	42	70,0
Total	60	100,0

El 70.0 % de trabajadores muestran un nivel alto en alegría de vivir, es decir, reflejan experiencias positivas en la vida y se sienten generalmente bien, lo que les permite vivir en armonía con las personas que les rodean, así mismo sienten entusiasmo en las actividades que realizan.

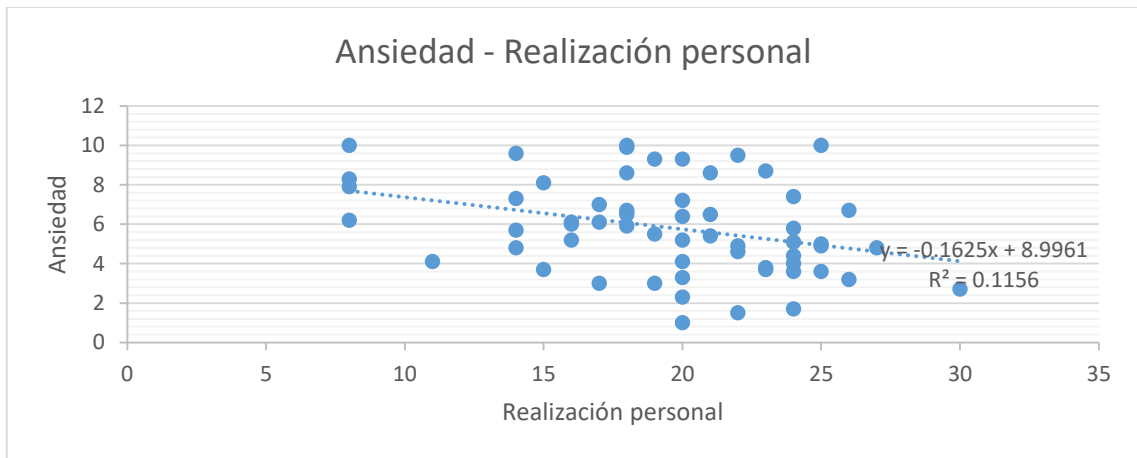
4. Análisis correlacional de factores de personalidad y factores de felicidad

Gráfico 1 - Correlación entre ansiedad y sentido positivo de la vida



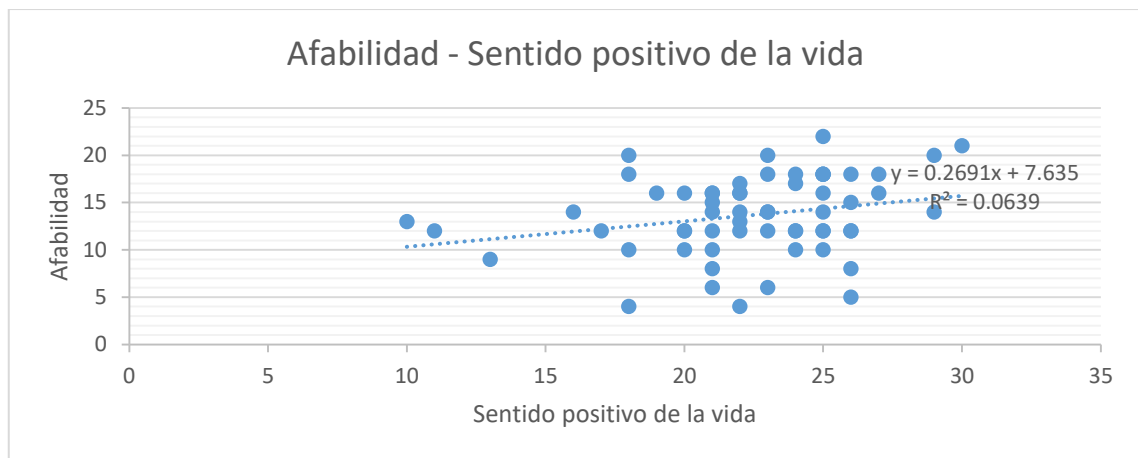
Se encontró que existe una relación inversa de intensidad moderada entre la ansiedad con el sentido positivo de vida ($r = -0.335$), lo que nos indica que a mayor ansiedad habrá un menor sentido positivo de vida. Por lo que se deduce que el sentir ansiedad impide reflejar actitudes y experiencias positivas hacia la vida.

Gráfico 2 - Correlación entre ansiedad y realización personal



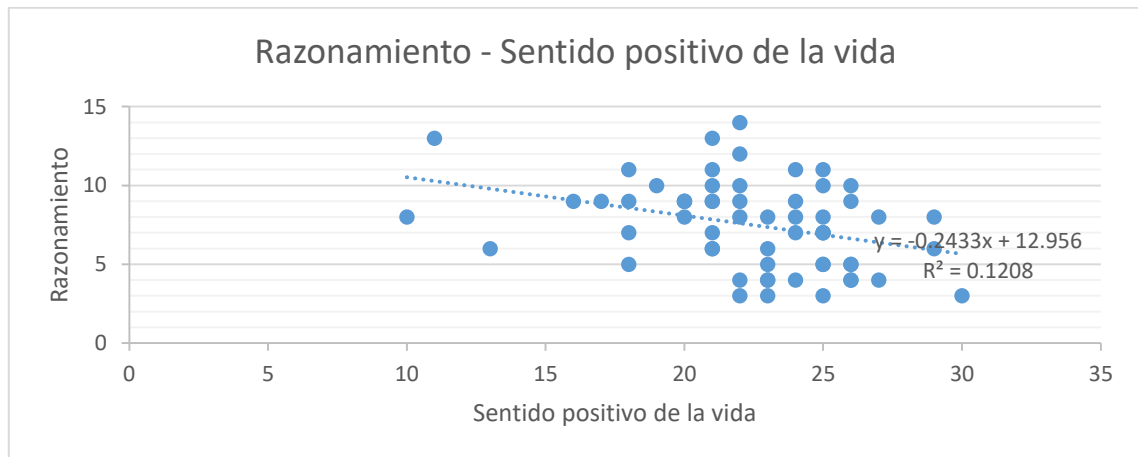
Se encontró que existe una relación inversa de intensidad moderada entre la ansiedad con la realización personal ($r = -0.340$), lo que indica que a mayor ansiedad habrá una menor realización personal. Por lo que se infiere que el nivel de preocupación y el sentir ansiedad impiden tener una orientación fija hacia metas que son consideradas valiosas para la vida y realización de una persona.

Gráfico 3 - Correlación entre afabilidad y sentido positivo de la vida



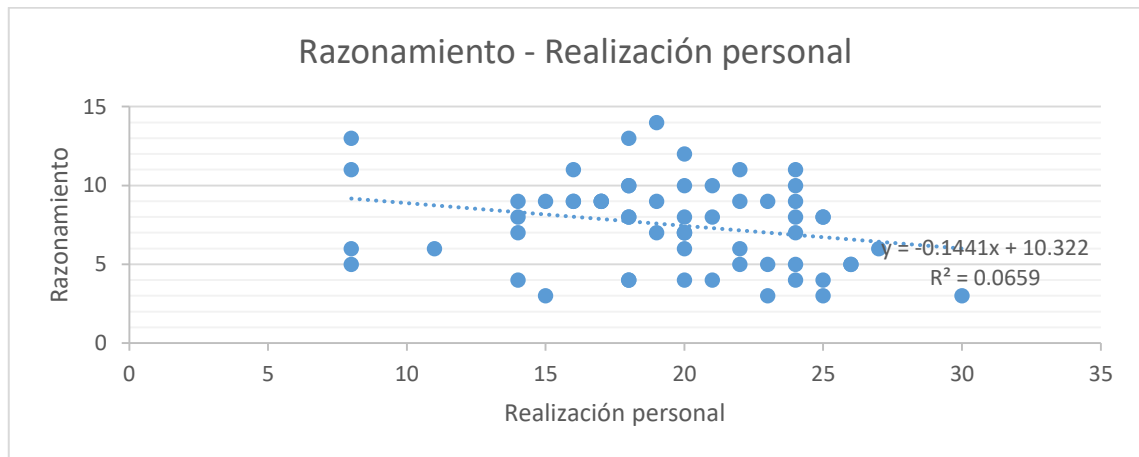
Se encontró que existe una relación directa, de intensidad moderada entre la afabilidad y el sentido positivo de vida ($r=0.253$). Por lo que se deduce que las personas que son de trato agradable y que suelen tener más interés en los demás muestran sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida.

Gráfico 4 - Correlación entre razonamiento y sentido positivo de la vida



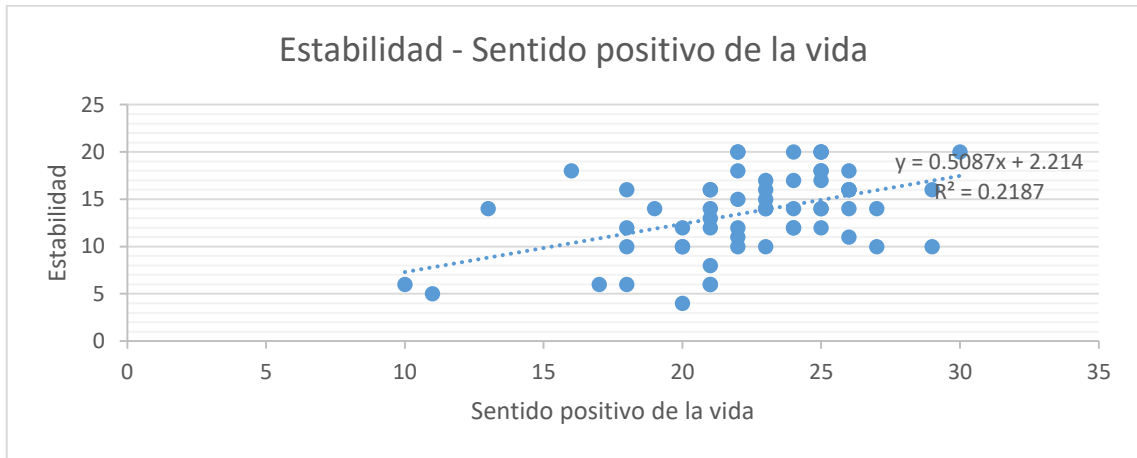
Se encontró que existe una relación inversa, de moderada intensidad entre el razonamiento y el factor sentido positivo de la vida ($r = -0.348$). En este caso a mayor razonamiento habrá un menor sentido positivo de vida. Por lo que se infiere que las personas de pensamiento abstracto muestran sentimientos de intranquilidad y una percepción desfavorable hacia la vida. No obstante, dado que el razonamiento no es un rasgo de personalidad se sugiere mayor investigación con respecto a los resultados.

Gráfico 5 - Correlación entre razonamiento y realización personal



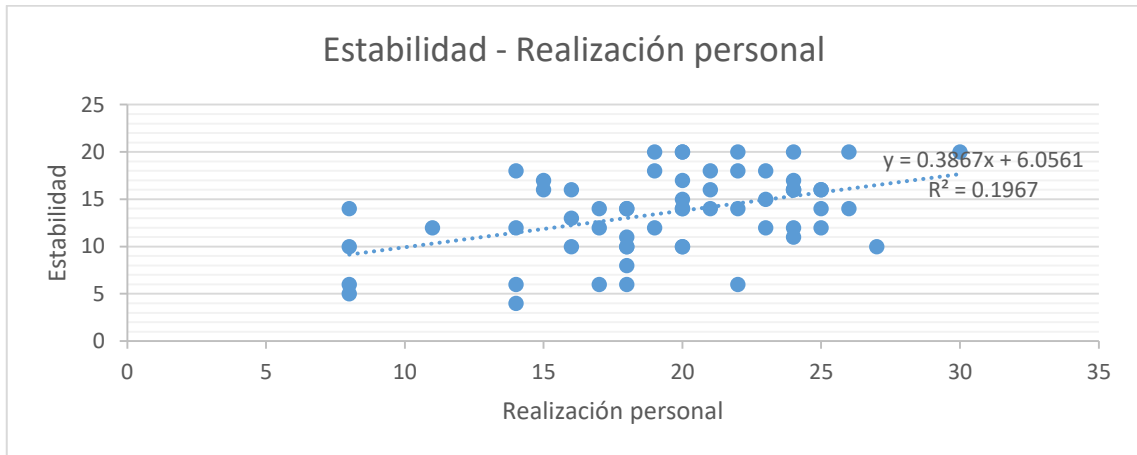
Se encontró que existe una relación inversa, de moderada intensidad entre el razonamiento con el factor realización personal ($r=-0.257$). En este caso a mayor razonamiento habrá una menor realización personal. Por lo que se infiere que las personas de pensamiento abstracto no muestran tranquilidad emocional ni están orientados hacia metas que consideran valiosas para su vida. No obstante, dado que el razonamiento no es un rasgo de personalidad se sugiere mayor investigación con respecto a los resultados.

Gráfico 6 - Correlación entre estabilidad y sentido positivo de la vida



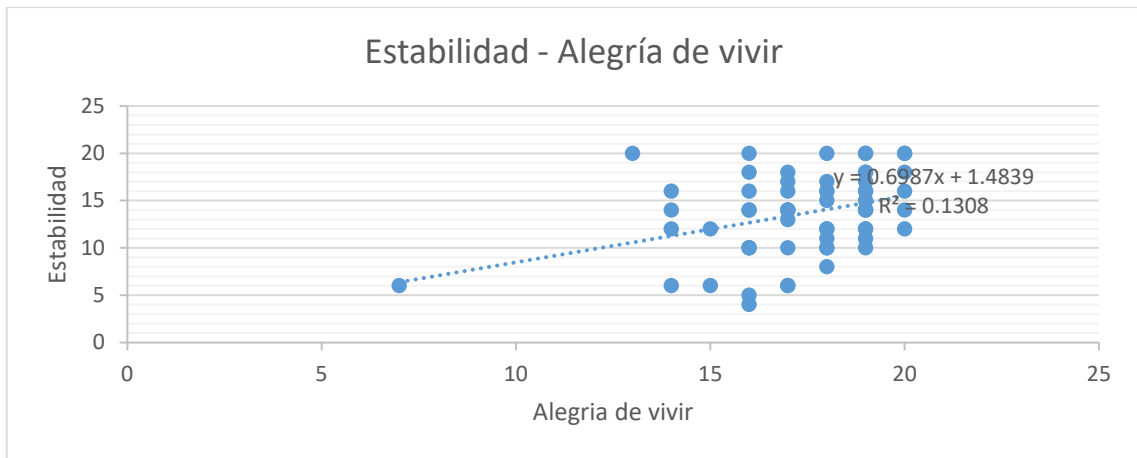
Se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre la estabilidad y el factor sentido positivo de vida ($r = 0.468$). Sobre lo cual se concluye que las personas emocionalmente estables, adaptadas y maduras reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida.

Gráfico 7 - Correlación entre estabilidad y realización personal



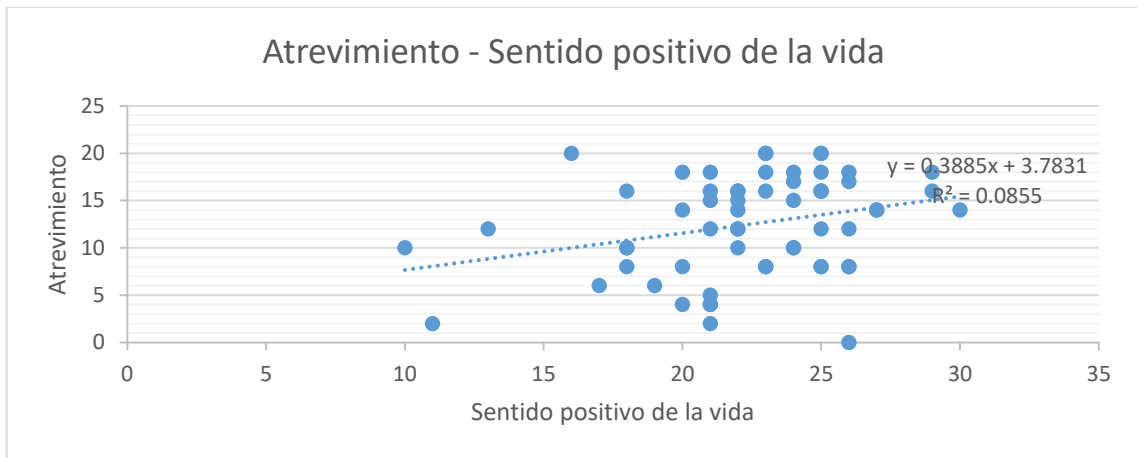
Se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre la estabilidad y el factor realización personal ($r= 0.444$). Sobre lo cual se concluye que las personas emocionalmente estables, adaptadas y maduras muestran sentimientos de logro y se encuentran orientadas hacia metas que consideran valiosas para su vida.

Gráfico 8 - Correlación entre estabilidad y alegría de vivir



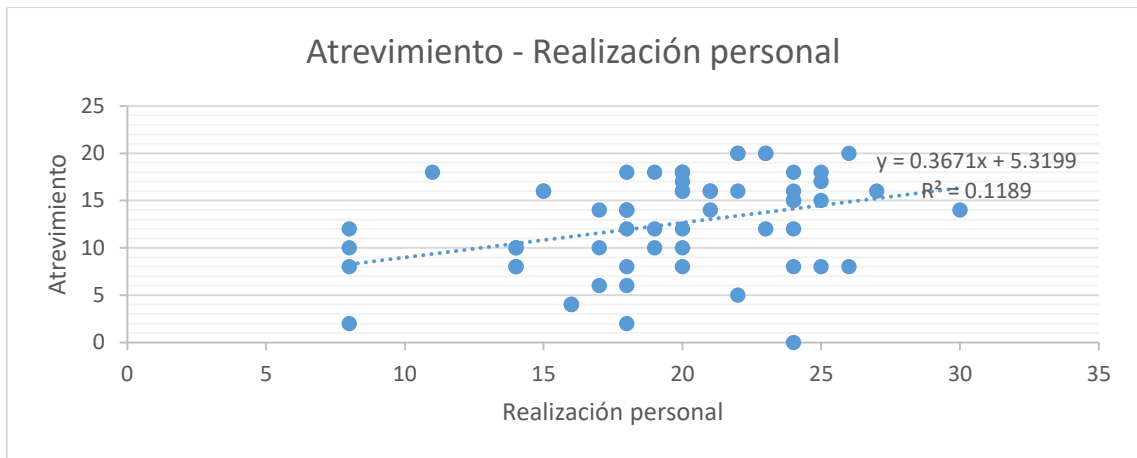
Se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre la estabilidad y el factor alegría de vivir ($r = 0.362$). Sobre lo cual se concluye que las personas emocionalmente estables, adaptadas y maduras expresan experiencias positivas hacia la vida y muestran optimismo.

Gráfico 9 - Correlación entre atrevimiento y sentido positivo de la vida



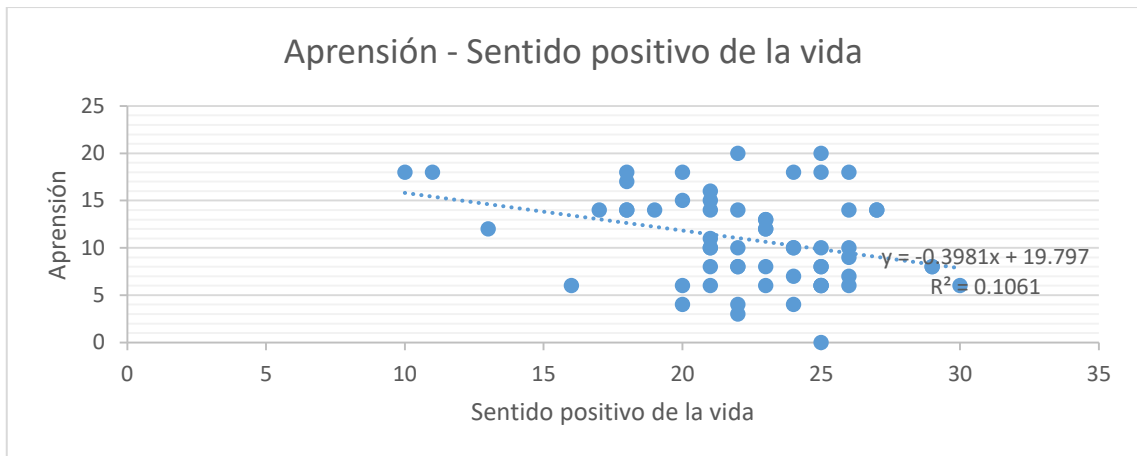
Se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre el atrevimiento y el factor sentido positivo de la vida ($r = 0.292$). Por lo que se infiere que las personas atrevidas, seguras en lo social y emprendedoras muestran sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida.

Gráfico 10 - Correlación entre atrevimiento y realización personal



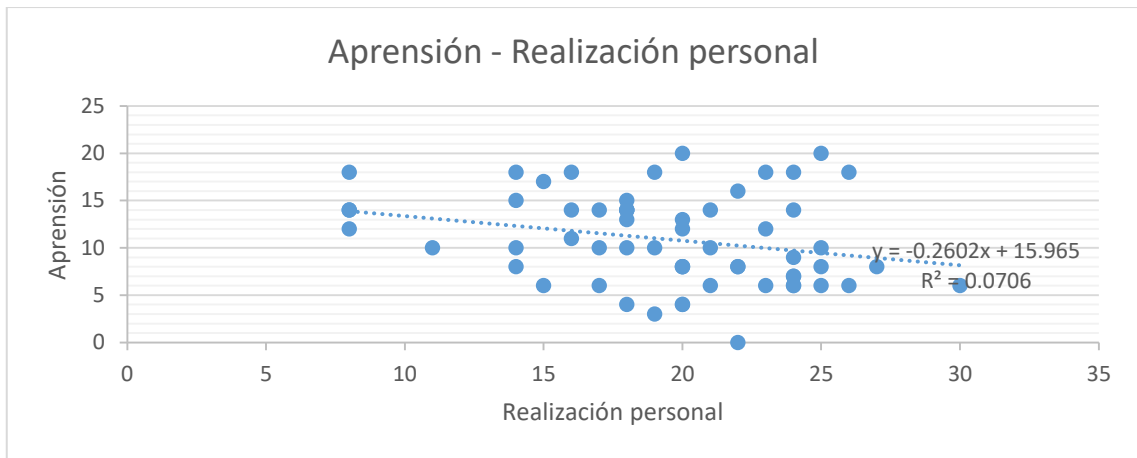
Se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre el atrevimiento y el factor realización personal ($r = 0.345$). Por lo que se infiere que las personas atrevidas, seguras en lo social y emprendedoras muestran tranquilidad emocional, placidez y satisfacción por lo que hasta el momento han logrado.

Gráfico 11 - Correlación entre aprensión y sentido positivo de la vida



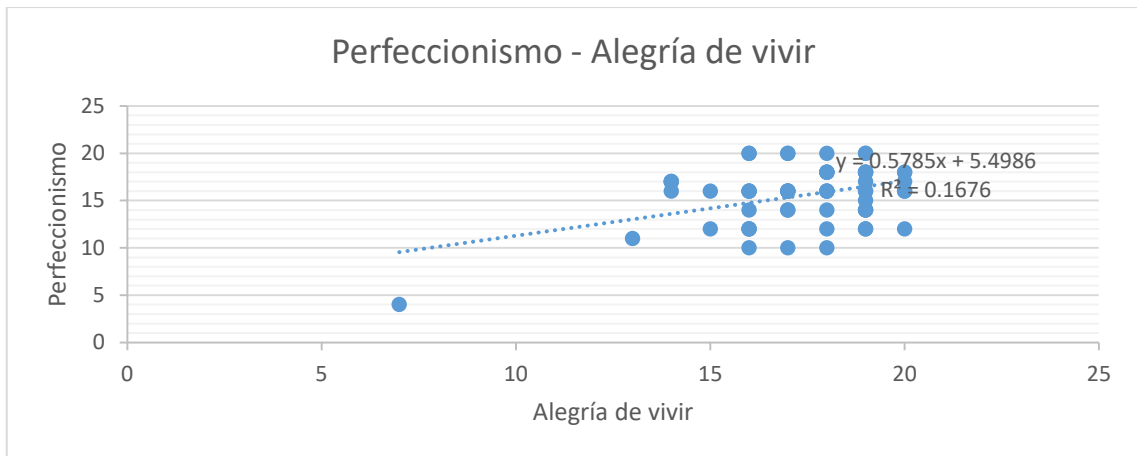
Se encontró que existe una relación inversa, de moderada intensidad entre la aprensión y el factor sentido positivo de la vida ($r=-0.326$). Lo que indica que una mayor aprensión se asocia con un menor sentido positivo de vida. Por lo que se infiere que las personas que muestran demasiada preocupación, inseguridad y suelen ser autocríticas experimentan sentimientos depresivos, sentimientos de fracaso, pesimismo, intranquilidad y vacío existencial.

Gráfico 12 - Correlación entre aprensión y realización personal



Se encontró que existe una relación inversa, de moderada intensidad entre la aprensión con el factor realización personal ($r = -0.266$). Lo que indica que una mayor aprensión se asocia con una menor realización personal. Por lo que se infiere que las personas que muestran demasiada preocupación, inseguridad y suelen ser autocríticas no alcanzan una felicidad plena.

Gráfico 13 - Correlación entre perfeccionismo y alegría de vivir



Finalmente se encontró que existe una relación directa, de moderada intensidad entre el perfeccionismo con factor alegría de vivir ($r= 0.409$). Lo que indica que un mayor perfeccionismo se asocia con una mayor alegría de vivir. Por lo que se infiere que las personas perfeccionistas, organizadas, disciplinadas al mantenerse confortables en situaciones organizadas y predecibles no dejando las cosas a la suerte, muestran experiencias positivas y estados de optimismo y alegría.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito correlacionar los factores de personalidad con los factores de felicidad en los trabajadores de una empresa distribuidora de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa. Utilizando dos instrumentos de evaluación: Cuestionario de Personalidad de 16 Factores -16 PF-de (Cattell R. , 16 PF 5ta Edición, 2000) y Escala de la Felicidad de (Alarcón, 2006).

De acuerdo a los resultados obtenidos existe correlación entre los factores de personalidad y los factores de felicidad; ha mayor estabilidad habrá mayor sentido positivo de la vida, lo que indica que los trabajadores emocionalmente estables, adaptados y maduros experimentan sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida, este hallazgo se relaciona con el estudio de Cano (2014) sobre inteligencia emocional y felicidad en jóvenes universitarios, quien encontró que existe una correlación altamente significativa entre la inteligencia emocional y la felicidad, siendo uno de los componentes de la inteligencia emocional la habilidad para resistir o postergar un impulso y para actuar y controlar las emociones. También se encontró que a mayor estabilidad habrá mayor realización personal, lo que refleja que los trabajadores emocionalmente estables, adaptados y maduros se encuentran orientados hacia metas que consideran valiosas para su vida. Según Diener (2000) se es feliz cuando tenemos vivencias agradables de nuestro pasado, estamos satisfechos con lo que somos actualmente y tenemos esperanza positiva del futuro, es decir consideramos que lo que viene será mejor. Por lo que podemos interpretar de esto último que las personas que se sienten realizadas personalmente

encuentran satisfacción general en su vida. Además, se encontró que ha mayor estabilidad habrá mayor alegría de vivir, es decir los trabajadores emocionalmente estables, adaptados y maduros se sienten bien consigo mismos, muestran alegría y tienen experiencias positivas hacia la vida. Alarcón (2009) encontró que la felicidad guarda correlación significativa y positiva con afectos positivos (experiencias emocionales placenteras), también encontró correlación alta y negativa entre felicidad y afectos negativos (experiencias emocionales muy desagradables). Así mismo demostró que de la lista de afectos positivos los mayores predictores de felicidad son: satisfacción, entusiasmo y buen humor y de la lista de afectos negativos los predictores de baja felicidad son los términos: culpable, inútil y nervioso. Los estudios e investigaciones muestran que la personalidad puede predisponer a los individuos a ciertas reacciones afectivas, pero que algunos eventos también influyen sobre los niveles actuales de bienestar subjetivo. Concretamente, la revisión meta-analítica de DeNeve & Cooper (1998) encontró que la estabilidad emocional o bajo neuroticismo eran los rasgos de personalidad que se asociaban más fuertemente a la felicidad, lo cual corrobora los resultados obtenidos en la presente investigación.

Los hallazgos de la investigación también mostraron que existe una relación directa entre el atrevimiento y dos factores de la felicidad: El sentido positivo de la vida y la realización personal, es decir que las personas con una tendencia a asumir riesgos, seguras en lo social y emprendedoras muestran actitudes y experiencias positivas hacia la vida, hacia sí mismas y se encuentran orientadas hacia metas que consideran valiosas para su vida; en relación a estos hallazgos Costa & McCrae (1980) consideran que la extraversión ejerce influencia sobre los afectos positivos y Alarcón (2009) manifiesta que la frecuencia de afectos positivos se correlaciona positiva y significativamente con la felicidad. Por otro lado, Adkins, Martin & Poon (1996) encontraron una marcada relación entre una alta extraversión y bienestar subjetivo en personas centenarias, por lo antes expuesto se corrobora los resultados de la investigación y se afirma que la personas que muestran iniciativa y se arriesgan a emprender son felices.

También se encontró una relación directa entre el perfeccionismo y la alegría de vivir, lo que demuestra que las personas perfeccionistas, disciplinadas y organizadas muestran alegría y optimismo, estos resultados guardan relación con la investigación de Cahua &

Chamana (2014) quienes encontraron correlaciones entre las estrategias Cognitivo-Emocionales (Moldes Mentales) y la Felicidad, destacando la Optimización auto potenciadora que hace referencia a las personas que optimizan sus cualidades, reconociéndolas, valorando sus éxitos, analizando sus resultados fallidos, siendo autocríticos con los procedimientos utilizados para mejorarlos en el futuro, previniendo lo que puede ocurrir y viendo pros y contras de manera optimista.

Otro de los hallazgos encontrados fue la relación directa entre afabilidad y sentido positivo de la vida, es decir las personas amables, cálidas, generosas y atentas a los demás muestran estar libres de estados depresivos y reflejan actitudes positivas hacia la vida y hacia uno mismo, al respecto Guzmán (2010) menciona que la correlación más alta en su estudio fue entre alegría de vivir y el apoyo social en el trabajo, mostrando el importante rol que cumple el apoyo social en la salud mental. Seligman (2003) llegó a la conclusión que la felicidad se podía resumir en tres dimensiones conducentes al bienestar, siendo una de ellas la vida significativa, esta vía incluiría el sentido de la vida y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo, por lo expuesto se afirma que las personas que son afables son felices.

Así mismo se pudo evidenciar en la presente investigación una relación inversa donde a mayor razonamiento habrá un menor sentido positivo de la vida y menor realización personal. Al respecto podemos mencionar que los trabajadores con razonamiento abstracto experimentan intranquilidad y pesimismo; sin embargo cabe mencionar que el razonamiento no es un rasgo de personalidad y en la presente investigación se encontró que los puestos directivos obtuvieron puntajes con tendencia hacia el razonamiento abstracto y la intranquilidad que ellos experimentan puede deberse a otras causas como son mayor responsabilidad y preocupación por el temor a fracasar o no obtener los resultados esperados. En relación a este resultado Alarcón (2009) menciona que en la antigüedad griega ya se hablaba de la felicidad, Platón en su diálogo Filebo o del placer, plantea la pregunta ¿En qué consiste la felicidad del hombre? Filebo responde en el placer y Sócrates afirma en la sabiduría; de acuerdo al dialogo de estos filósofos puede decirse que la sabiduría reducida a la inteligencia y a las ciencias no constituye por sí sola la felicidad plena. Al no encontrar mayor bibliografía al respecto y al no ser el

razonamiento considerado un rasgo de personalidad no se puede evidenciar concretamente relación entre este último y el sentido positivo de la vida.

En la investigación también se encontró una relación inversa entre aprensión y dos factores de felicidad: Sentido positivo de vida y realización personal, es decir las personas con un nivel de autoestima alto y que son seguras, muestran actitudes y experiencias positivas hacia la vida y hacia sí mismos, además se encuentran orientados a metas que consideran valiosas para su vida. Este resultado se relaciona con el estudio de Carazas & Coaguila (2013) el que manifiesta que a mayor autoestima mayor será el nivel de felicidad.

En la investigación se encontró una relación inversa donde a mayor ansiedad habrá un menor sentido positivo de la vida y una menor realización personal. Por lo que interpretamos que los trabajadores con un nivel de preocupación constante en todas sus actividades no experimentan felicidad plena, autosuficiencia, tranquilidad emocional ni se encuentran orientados hacia metas que consideran valiosas para su vida. Los resultados obtenidos en la presente investigación se relacionan con estudios que si bien no hacen hincapié específicamente en la ansiedad, si lo hacen con respecto al neuroticismo, al afirmar que tiene una importante repercusión negativa e inversa con el bienestar subjetivo (Costa & McCrae, 1980) y el estudio de Emery, Huppert, & Schein (1996) también apuntan en esta misma línea: el neuroticismo muestra una gran capacidad predictiva para el bienestar subjetivo. Del mismo modo Amigo & Hernández (2011) en su estudio concluyen que la felicidad está relacionada inversamente con las emociones negativas de ansiedad, depresión y hostilidad y el estudio de Del Carre (2014) confirmó el efecto principal del Neuroticismo en las cuatro escalas de Felicidad. Por tanto, el neuroticismo predispondría a vivenciar un menor bienestar subjetivo, esto es, más afectividad negativa y menos afectividad positiva, ya que puede: a) Propiciar que las personas vivan hechos o episodios emocionales negativos b) Llevar a percibir los mismos hechos vitales de forma más negativa o emocional. c) Contribuir a afrontar los episodios afectivos con mecanismos como la represión, que evita la información amenazante y evita la vivencia y expresión de emociones vinculadas a estos hechos (DeNeve & Cooper, 1998). Además, se ha postulado que las personas con puntuaciones altas en neuroticismo son más sensibles a los castigos y hay estudios que confirman que aprenden más fácilmente a estar

tristes y que les cuesta más inducirles un estado de ánimo positivo (Diener & Larsen, 1993).

Finalmente, cabe mencionar que en la presente investigación se encontró relación entre factores de personalidad: Estabilidad, atrevimiento, afabilidad, aprensión y ansiedad y factores de felicidad: Sentido positivo de la vida, realización personal y alegría de vivir, sin embargo las relaciones encontradas fueron de intensidad moderada, lo que lleva a concluir que la felicidad no solo se relaciona con factores de personalidad sino con otros factores externos como la cultura, la democracia, el matrimonio, entre otros; por lo que se recomienda que próximos estudios indaguen más acerca de qué factores externos se relacionan con la felicidad. Así mismo la felicidad, al no relacionarse únicamente con la personalidad, puede acabarse y también puede aprenderse; existen varias posturas que sugieren como aprender a ser felices, siendo una de las más destacadas la que propone Martin Seligman (2003) al mencionar que si se logra trabajar en la vida placentera, la vida comprometida y la vida con significado se alcanza la felicidad.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se confirmó la hipótesis: Existe relación entre factores de personalidad y factores de felicidad. Las relaciones encontradas fueron de intensidad moderada tanto directas ($r=0.468$) como inversas ($r=-0.340$) según el coeficiente de Pearson.
- SEGUNDA:** Las principales relaciones directas encontradas fueron entre el factor de estabilidad y 3 factores de felicidad: Realización personal, alegría de vivir y sentido positivo de la vida. Así mismo, el factor de atrevimiento se relaciona con 2 factores de felicidad: Sentido Positivo de la vida y realización personal. Todas de intensidad moderada, estadísticamente según el coeficiente de Pearson, entre 0.292 y 0.468.
- TERCERA:** Las principales relaciones inversas fueron entre la dimensión de ansiedad con 2 factores de felicidad: Sentido positivo de la vida y realización personal, ambas de moderada intensidad con coeficientes de Pearson de -0.335 y -0.340 respectivamente.
- CUARTA:** Los factores de personalidad más influyentes sobre la felicidad son la estabilidad, el atrevimiento y la dimensión de ansiedad, principalmente sobre 2 factores de felicidad: El sentido positivo de la vida y la realización personal. Concluimos con ello que las personas emocionalmente estables, maduras, seguras socialmente, emprendedoras y con niveles controlados de preocupación son más felices que aquellas ansiosas, inestables, retraídas o extremadamente cautelosas.
- QUINTA:** Respecto a los factores de felicidad se concluye que en la muestra los mayores porcentajes se encuentran en un nivel muy alto en el factor sentido positivo de la vida 58.3% al igual que en el factor alegría de vivir 70%. Del mismo modo, en las escalas primarias de personalidad se encontró que los mayores porcentajes se encuentran en un nivel medio en los factores de perfeccionismo 86.7%, atrevimiento 76.7% y estabilidad 75%; confirmando con ello que las personas organizadas, estables y atrevidas tienen sentimientos positivos hacia la vida y hacia sí mismos.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Que la presente investigación sirva de precedente para ahondar en estudios de que factores de personalidad se relacionan con factores de la felicidad.
- SEGUNDA:** Profundizar en los estudios y análisis específicos de los factores de personalidad como la estabilidad y el atrevimiento y su incidencia sobre los factores de felicidad como el sentido positivo de la vida y la realización personal con poblaciones y muestras más grandes, diferentes y en variados contextos.
- TERCERA:** Aplicar en las empresas programas de inteligencia emocional que brinden estrategias para que los trabajadores gestionen mejor sus emociones, mejoren su estabilidad y reduzcan sus niveles de ansiedad.
- CUARTA:** Implementar indicadores de felicidad que permitan medir las fortalezas y capacidades de los trabajadores, lo que permitirá a la organización descubrir su talento y orientarlo hacia el desarrollo de actividades que beneficien tanto al trabajador como a la organización.
- QUINTA:** Gestionar desde la felicidad los procesos de Talento Humano: Atracción de trabajadores felices, reclutamiento y selección de personal e implicación de los trabajadores en sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco. (Noviembre de 2015). *Adecco*. Obtenido de Adecco: www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/722.pdf
- Adkins, G., Martin, P., & Poon, L. (1996). Personality traits and states as predictors of subjective well-being in centenarians, octogenarians, and sexagenarians. *Psychology and Aging*, 11(3), 408-416.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamericana de Psicología*, 40, 95-102.
- Alarcon, R. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Lima, Perú: Editorial Universitaria.
- Allport, G. (1963). *La Personalidad. Su configuración y Desarrollo* (4º Edición ed.). Barcelona: Tr. Antich Ismae. Ed. Herner.
- Allport, G., & Odbert, H. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 211.
- Amigo, S., & Hernández, N. (2011). *Factor general de personalidad y felicidad: Un estudio desde la perspectiva rasgo - estado en una muestra colombiana*. Bucaramanga: Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología de la Salud. Universidad de Valencia España y la Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Psicología.
- Argyle, M. &. (1987). Dimensions of positive emotions. *British Journal of Social Psychology*, 26, 127 - 137.
- Aristóteles. (1979). *Obras filosóficas*. Mexico: Editorial Cumbre S.A.
- Avia, M. (1998). *Optimismo Inteligente*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Cahua, K., & Chamana, F. (2014). *Estrategias cognitivo - emocionales y felicidad en alumnos de la escuela profesional de Psicología*. Arequipa: Tesis de licenciatura en Psicología. Arequipa: Universodad Nacional de San Agustín, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Psicología.
- Cameron, J. (1999). Social identity and the pursuit of possible selves: Implications for the psychological well-being of university students. *Group Dynamics*, 3(3), 179-189.
- Cano, A. (2014). *Inteligencia Emocional y Felicidad en Jovenes Universitarios*. Lima, Perú.
- Carazas, C., & Coaguila, G. (2013). *Felicidad y Autoestima en estudiantes de universidades Pública y Privada de la ciudad de Arequipa*. Arequipa: Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Psicología.

- Cattell. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: Editorial McGraw-Hill.
- Cattell. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. New York: Editorial World.
- Cattell. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore: Editorial Penguin.
- Cattell, R. (1950). *Personality: A systematic theoretical*. New York: Editorial McGraw-Hill.
- Cattell, R. (1979). *Personality and learning theory Vol. 1. The structure of personality in its environment*. New York: Editorial Springer-Verlag.
- Cattell, R. (2000). *16 PF 5ta Edición*. Madrid, España: Editorial TEA Ediciones.
- Cooper, H., Okamura, L., & McNeil, P. (1996). Situation and personality correlates of psychological well-being social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 395-417.
- Costa, P., & McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of a goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Del Carre, C. (2014). *Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad*. Buenos Aires: Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., & Larsen, R. (1993). *The subjective experience of emotional well-being*. In M. Lewis & Larsen R. J. (Eds). *Handbook of emotions*. New York: Editorial Guilford Press.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, Vol. 125, N° 2, 276-302.
- Duckworth, A., Steen, T., & Seligman, M. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.

- Emery, C., Huppert, F., & Schein, R. (1996). Health and personality predictors of psychological functioning in a 7-year longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 20(5), 567-573.
- Epicuro. (2001). *Sobre la felicidad*. Barcelona, España: Editorial Debate.
- Erez, A., Johnson, D., & Judge, T. (1995). Self-deception as a mediator of the relationship between dispositions and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 19(5), 597-612.
- Eysenck, H., & Eysenck, S. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. New York: Editorial Plenun Press.
- Ferrater Mora, J. (1969). *Diccionario de filosofía (Tomos I y II)*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Fierro, A., & Cardenal, V. (1996). *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49(1), 65-81.
- Gestión. (Miércoles 03 de Setiembre de 2014). *Gestion.pe*. Obtenido de Gestión: gestion.pe/empleo-management/solo-17-peruanos-feliz-trabajo-2107535
- Guzmán, R. (2010). *Felicidad y Trabajo (Psicología positiva en las Organizaciones: Relación entre diversos factores laborales y la felicidad)*. Arequipa: Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación, Escuela Profesional de Psicología, Unidad de Postgrado.
- Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad*. Barcelona, España: Editorial Gedisa S.A.
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editorial McGraw Hill.
- Jahoda, M. (1958). *Current concept of positive mental health*. Nueva York: Editorial: Basic Book.
- Kant, M. (1946). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Buenos Aires: Editorial Espasa-Calpe Argentina S.A.
- Karasek y Theorell. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Editorial Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kernahan, C., Bettencourt, B., & Dorr, N. (2000). Benefits of allocentrism for the subjective well-being of African Americans. *Journal of Black Psychology*, 26(2), 181-193.
- Keyes, C., & Waterman, M. (2003). Dimensions of Well-Being and Mental Health In Adulthood. En M. Borstein, L. Davidson, C. Keyes, & M. K., *Well-Being: Positive Development Throug* (págs. 447-497). Hillsdale: NJ: Erlbaum.

- Lu, & Shih. (1997). Sources of Happiness: A Qualitative Approach. *The Journal of Social Psychology*, 137:2, 181-187.
- Ministerio de trabajo y promoción del Empleo. (Diciembre de 2015). *Ministerio de trabajo y promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de trabajo y promoción del Empleo: www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=93&tip=9
- Platón. (1962). *Dialogos. La República*. Madrid, España: Editorial Gráficas Orbe.
- Real Academia. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. 22a ed. Madrid, España: Editorial Espasa.
- Rogers, C. (1963). *Actualizing tendency in relation to "motives" and to "consciousness"*. Nebraska: Lincoln: University of Nebraska Press.
- Santillana. (2000). *Diccionario Enciclopédico*. Lima, Perú: Editorial El Comercio.
- Seligman. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Editorial Ediciones B.
- Seligman, M. (2003). No existen atajos para conseguir la felicidad. (E. Salvador, Entrevistador)
- Whittaker, J. (1970). *Psicología*. 2º Edición. Mexico: Ed. Interamericana.
- Wilson, M., DeJoy, D., Vandenberg, R., Richardson, H., & McGrath, A. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.

ANEXOS

- Muestra de la Investigación
- Test de 16 PF - 5
- Escala de la Felicidad

Muestra de la Investigación

NRO	GENERO	EDAD	AREA	PUESTO	ESTADO CIVIL
1	Femenino	36	Administrativa	Asistente de presupuestos	Soltera
2	Masculino	33	Logística	Chofer de reparto	Soltero
3	Masculino	24	Logística	Jefe de planeamiento	Soltero
4	Masculino	38	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
5	Masculino	35	Administrativa	Asistente de contabilidad	Soltero
6	Femenino	47	Administrativa	Jefe de facturación	Soltera
7	Masculino	35	Logística	Repartidor motorizado	Casado
8	Masculino	47	Administrativa	Vigilante	Soltero
9	Masculino	34	Administrativa	Gerente de finanzas y contabilidad	Casado
10	Masculino	59	Administrativa	Gerente general	Casado
11	Masculino	25	Administrativa	Jefe de marketing	Soltero
12	Masculino	32	Administrativa	Jefe de edificaciones de seguridad	Soltero
13	Femenino	25	Administrativa	Asistente de contabilidad	Soltera
14	Femenino	33	Administrativa	Jefe de créditos y cobranzas	Soltera
15	Masculino	28	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
16	Femenino	36	Administrativa	Director técnico	Casada
17	Masculino	37	Ventas	Gerente de ventas y logística	Casado
18	Masculino	39	Ventas	Vendedor - cobrador	Casado
19	Femenino	36	Logística	Auxiliar de almacén	Soltera
20	Masculino	21	Administrativa	Soporte técnico	Soltero
21	Masculino	60	Ventas	Supervisor de ventas	Casado
22	Masculino	33	Logística	Auxiliar de almacén	Conviviente
23	Femenino	33	Logística	Auxiliar de almacén	Soltera
24	Femenino	29	Administrativa	Asistente de facturación	Soltera
25	Femenino	43	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
26	Masculino	36	Administrativa	Gerente administrativo	Soltero
27	Femenino	35	Administrativa	Asistente de caja	Soltera
28	Femenino	36	Administrativa	Asistente de dirección técnica	Casada
29	Femenino	38	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
30	Masculino	41	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
31	Masculino	25	Administrativa	Analista programador	Soltero
32	Femenino	29	Logística	Asistente de canjes y devoluciones	Soltera
33	Masculino	37	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
34	Femenino	26	Administrativa	Asistente de créditos y cobranzas	Soltera
35	Femenino	28	Ventas	Promotora de ventas	Soltera
36	Femenino	37	Administrativa	Jefe de contabilidad	Soltera

NRO	GENERO	EDAD	AREA	PUESTO	ESTADO CIVIL
37	Femenino	40	Ventas	Vendedor - cobrador	Casada
38	Masculino	21	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
39	Femenino	25	Ventas	Cotizador	Soltera
40	Femenino	32	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
41	Femenino	28	Administrativa	Jefe de recursos humanos	Soltera
42	Masculino	34	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
43	Masculino	31	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
44	Masculino	23	Administrativa	Jefe de T.I.C.	Soltero
45	Masculino	29	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
46	Masculino	55	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
47	Masculino	22	Logística	Auxiliar de almacén	Soltero
48	Masculino	43	Ventas	Vendedor - cobrador	Casado
49	Femenino	27	Logística	Auxiliar de almacén	Casada
50	Femenino	25	Logística	Auxiliar de almacén	Soltera
51	Masculino	44	Ventas	Vendedor - cobrador	Conviviente
52	Masculino	56	Logística	Chofer de reparto	Casado
53	Femenino	27	Ventas	Vendedor - cobrador	Casada
54	Femenino	24	Administrativa	Asistente de créditos y cobranzas	Casada
55	Masculino	44	Logística	Jefe de almacén	Casado
56	Femenino	32	Administrativa	Asistente de contabilidad	Soltera
57	Masculino	36	Logística	Auxiliar de almacén	Conviviente
58	Masculino	27	Logística	Asistente de planeamiento	Soltero
59	Femenino	27	Administrativa	Asistente de facturación	Soltera
60	Femenino	48	Logística	Auxiliar de almacén	Casada



ANOTE TODAS LAS CONTESTACIONES
EN LA HOJA DE RESPUESTAS



Autores: R.B. Cattell, A.K.S. Cattell y H.E.P. Cattell.

Copyright © 1990 by Institute for Personality and Ability Testing, Inc. - 16 RF5 es una marca registrada por IPAT.

Copyright © 1996 by TEA Ediciones, S.A. - Edito: TEA Ediciones, S.A.; Pray Bernardino de Sahagún, 24, 28006 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.

Este ejemplar está impreso en tinta azul y negra. Si se presentan otro impreso únicamente en tinta negra, es una reproducción legal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE.

Printed in Spain. Impreso en España por Imp. Castañer, S.L.; Agustín Calvo, 47, 28043 MADRID - Depósito Legal: M - 19.618 - 1996.

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases que permitirán conocer sus actitudes e intereses. En general, no existen contestaciones correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintos intereses y ven las cosas desde distintos puntos de vista. Conteste con sinceridad; de esta forma se podrá conocer mejor su forma de ser.

Anote sus contestaciones en la Hoja de respuestas que le han entregado. En primer lugar escriba sus datos (apellidos, nombre, edad, etc.) en la parte superior. Cada frase contiene tres posibles respuestas (A, B y C) y normalmente la alternativa B viene con un interrogante, para ser señalada cuando no es posible decidirse entre la A y la C. En la Hoja encontrará estas letras para dar sus respuestas. Las frases están ordenadas numéricamente; siga esta numeración al contestar. Lea atentamente cada frase y las posibles respuestas; así le será más fácil decidirse.

Ahora lea los ejemplos que vienen aquí debajo para hacer un poco de práctica, y piense cómo los contestaría. Si tiene dudas pregunte al examinador.

Ejemplos:

1. Me gusta presenciar una competición deportiva.
A. Verdadero. B. ? C. Falso.
2. Prefiero las personas:
A. reservadas. B. ? C. que hacen amigos fácilmente.
3. El dinero no hace la felicidad:
A. verdadero - B. ? C. falso

Al contestar tenga en cuenta lo siguiente:

- No piense demasiado el contenido de las frases, ni emplee mucho tiempo en decidirse. Las frases son muy cortas para darle todos los detalles que Vd. quisiera; por ejemplo, se ha puesto 'presenciar una competición deportiva', y tal vez a Vd. le guste más el fútbol que el baloncesto; debe contestar pensando en lo que es habitual para Vd. Generalmente se contestan cinco o seis por minuto, y se tarda poco más de media hora para completar todo el Cuadernillo.
- Evite señalar la respuesta B (?), excepto cuando le sea imposible decidirse por las otras dos; lo corriente es que esto le ocurra sólo en muy pocas frases.
- Procure no dejar ninguna cuestión sin contestar. Es posible que alguna no tenga nada que ver con Vd. (porque no se aplica perfectamente a su caso); intente elegir la respuesta que vaya mejor con su modo de ser. Tal vez algunas frases le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que las Hojas de respuestas se guardan como documentos confidenciales y no pueden ser valoradas sin una plantilla especial; por otra parte, al obtener los resultados no se consideran las respuestas una a una, sino globalmente.
- Conteste sinceramente. No señale sus respuestas pensando en lo que 'es bueno' o lo que 'interesa' para impresionar al examinador. Además, el Cuadernillo se desarrolló para ser sensible a respuestas contradictorias.

ESPERE, NO PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE HASTA QUE SE LO INDIQUEN

1. En un negocio sería más interesante encargarse de:
A. las máquinas o llevar registros.
B. ?
C. entrevistar y hablar con personas.

2. Normalmente me voy a dormir sintiéndome satisfecho de cómo ha ido el día.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

3. Si observo que la línea de razonamiento de otra persona es incorrecta, normalmente:
A. se lo señalo.
B. ?
C. lo paso por alto.

4. Me gusta muchísimo tener invitados y hacer que se la pasen bien.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

5. Cuando tomo una decisión siempre pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

6. Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

7. Admiro más a:
A. una persona con capacidad de tipo medio, pero con una moral estricta.
B. ?
C. una persona con talento, aunque a veces no sea responsable.

8. Sería más interesante ser:
A. ingeniero de la construcción.
B. ?
C. escritor de teatro.

9. Normalmente soy el que da el primer paso al hacer amigos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

10. Me encantan las buenas novelas u obras de teatro/cine.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

11. Cuando la gente autoritaria trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quiere.
A. Sí.
B. ?
C. No.

12. Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convencionales y corrientes.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

13. Muchas personas te "apuñalarían por la espalda" para salir ellas adelante.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

14. Me meto en problemas porque a veces sigo adelante con mis ideas sin comentarlas con las personas que puedan estar implicadas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

15. Hablo de mis sentimientos:
A. con facilidad cuando las personas parecen estar interesadas.
B. ?
C. sólo si no tengo más remedio.

16. Me aprovecho de la gente.
A. Algunas veces.
B. ?
C. Nunca.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

17. Mis pensamientos son demasiado complicados y profundos como para ser comprendidos por muchas personas.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

18. Prefiero:
A. comentar mis problemas con los amigos.
B. ?
C. guardarlos para mis adentros.

19. Pienso acerca de cosas que debería haber dicho pero que no las dije.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

20. Siempre estoy alerta ante los intentos de propaganda en las cosas que leo.
A. Sí.
B. ?
C. No.

21. Si las personas actúan como si yo no les gustara:
A. no me perturba.
B. ?
C. normalmente me hace daño.

22. Cuando observo que difiero de alguien en puntos de vista sociales, prefiero:
A. discutir el significado de nuestras diferencias básicas.
B. ?
C. cambiar de tema.

23. He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

24. Si tuviera que cocinar o construir algo seguiría las instrucciones exactamente.
A. Verdadero, para evitar sorpresas.
B. ?
C. Falso, porque podría hacer algo más interesante.

25. A la hora de construir o hacer algo prefiero trabajar:
A. con otros.
B. ?
C. yo solo.

26. Me gusta hacer planes con antelación para no perder tiempo entre las tareas.
A. Raras veces.
B. ?
C. A menudo.

27. Normalmente me gusta hacer mis planes yo solo, sin interrupciones y sugerencias de otros.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

28. Cuando me siento tenso incluso pequeñas cosas me sacan de quicio.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

29. Puedo encontrarme bastante a gusto en un ambiente desorganizado.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

30. Si mis planes, cuidadosamente elaborados, tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas:
A. eso me molestaría e irritaría.
B. ?
C. me parecería bien y estaría contento de cambiarlos.

31. Preferiría:
A. estar en una oficina, organizando y atendiendo a personas.
B. ?
C. ser arquitecto y dibujar planos en un despacho tranquilo.

32. Cuando las pequeñas cosas comienzan a marchar mal unas detrás de otras:
A. me siento como si no pudiera dominarlas.
B. ?
C. continúo de un modo normal.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

33. Me satisface y entretiene cuidar de las necesidades de los demás.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

34. A veces hago observaciones tontas, a modo de broma, para sorprender a los demás.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

35. Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, a veces no me apestece ya continuarlo.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

36. En las situaciones que dependen de mí me siento bien dando instrucciones a los demás.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

37. Preferiría emplear una tarde:

- A. haciendo con tranquilidad y sosiego algo por lo que tenga afición.
- B. ?
- C. en una fiesta animada.

38. Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes.

- A. Sí.
- B. ?
- C. No.

39. Me divierte mucho el rápido y vivaz humor de algunas series de televisión.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

40. Le doy más valor y respeto a las normas y buenas maneras que a una vida fácil.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

41. Me encuentro tímido y retraído a la hora de hacer amigos entre personas desconocidas.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

42. Si pudiera, preferiría hacer ejercicio con:

- A. la esgrima o la danza.
- B. ?
- C. el tenis o la lucha libre.

43. Normalmente hay una gran diferencia entre lo que la gente dice y lo que hace.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

44. Resultaría más interesante ser músico que mecánico.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

45. Las personas forman su opinión acerca de mí demasiado rápidamente.

- A. Casi nunca.
- B. ?
- C. A menudo.

46. Soy de esas personas que:

- A. siempre están haciendo cosas prácticas que necesitan ser hechas.
- B. ?
- C. imaginan o piensan acerca de cosas sobre sí mismas.

47. Algunas personas creen que es difícil intimar conmigo.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

48. Puedo engañar a las personas siendo amigable cuando en realidad me desagrada.

- A. Verdadero.
- B. ?
- C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

49. Mis pensamientos tienden más a girar sobre cosas realistas y prácticas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

50. Suelo ser reservado y guardar mis problemas para mis adentros.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

51. Después de tomar una decisión sobre algo sigo pensando si será acertada o errónea.
A. Normalmente verdadero.
B. ?
C. Normalmente falso.

52. En el fondo no me gustan las personas que son "diferentes" u originales.
A. Verdadero, normalmente no me gustan.
B. ?
C. Falso, normalmente las encuentro interesantes.

53. Estoy más interesado en:
A. buscar un significado personal a la vida.
B. ?
C. asegurarme un trabajo con un buen sueldo.

54. Me perturbo más que otros cuando las personas se enfadan entre ellas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

55. Lo que este mundo necesita es:
A. más ciudadanos íntegros y constantes.
B. ?
C. más reformadores con opiniones sobre cómo mejorar el mundo.

56. Prefiero los juegos en los que:
A. se forman equipos o se tiene un compañero.
B. ?
C. cada uno hace su partida.

57. Normalmente dejo algunas cosas a la buena suerte, en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

58. Frecuentemente tengo períodos de tiempo en que me es difícil abandonar el sentimiento de compadecerme a mí mismo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

59. Mis mejores horas del día son aquellas en que estoy solo con mis pensamientos y proyectos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

60. Si la gente me interrumpe cuando estoy intentando hacer algo, eso no me perturba.
A. Verdadero, no me siento mal.
B. ?
C. Falso, me molesta.

61. Siempre conservo mis pertenencias en perfectas condiciones.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

62. A veces me siento frustrado por las personas demasiado rápidamente.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

63. No me siento a gusto cuando hablo o muestro mis sentimientos de afecto o cariño.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

64. En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

65. Si el sueldo fuera el mismo preferiría ser un científico más que un directivo de ventas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

66. Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que pienso.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

67. Pienso que mis necesidades emocionales:
A. no están demasiado satisfechas.
B. ?
C. están bien satisfechas.

68. Normalmente me gusta estar en medio de mucha actividad y excitación.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

69. La gente debería insistir, más de lo que hace ahora, en que las normas morales sean seguidas estrictamente.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

70. Preferiría vestir:
A. de modo aseado y sencillo.
B. ?
C. a la moda y original.

71. Me suelo sentir desconcertado si de pronto paso a ser el centro de la atención en un grupo social.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

72. Me pone irritado que la gente insista en que yo siga las mínimas reglas de seguridad.
A. Verdadero, porque no siempre son necesarias.
B. ?
C. Falso, porque es importante hacer las cosas correctamente.

73. Comenzar a conversar con extraños:
A. nunca me ha dado problemas.
B. ?
C. me cuesta bastante.

74. Si trabajara en un periódico preferiría los temas de:
A. literatura o cine.
B. ?
C. deportes o política.

75. Dejo que pequeñas cosas me perturben más de lo que deberían.
A. A veces.
B. ?
C. Raras veces.

76. Es acertado estar en guardia con los que hablan de modo amable, porque se pueden aprovechar de uno.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

77. En la calle me detendría más a contemplar a un artista pintando que a ver la construcción de un edificio.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

78. Las personas se hacen perezosas en su trabajo cuando consiguen hacerlo con facilidad.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

79. Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas, demasiadas para ponerlas en práctica.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

80. Cuando hablo con alguien que no conozco todavía, no doy más información que la necesario.
A. Normalmente verdadero.
B. ?
C. Normalmente falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

81. Pongo más atención en:
A. las cosas prácticas que me rodean.
B. ?
C. los pensamientos y la imaginación.

82. Cuando la gente me critica delante de otros me siento muy descorazonado y herido.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

83. Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

84. Al tratar con la gente es mejor:
A. "poner todas las cartas sobre la mesa".
B. ?
C. "no descubrir tu propio juego".

85. A veces me gustaría más ponerme en mi sitio que perdonar y olvidar.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

86. Me gusta la gente que:
A. es estable y tradicional en sus intereses.
B. ?
C. reconsidera seriamente sus puntos de vista sobre la vida.

87. A veces me siento demasiado responsable sobre cosas que suceden a mi alrededor.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

88. El trabajo que me es familiar y habitual:
A. me aburre y me da sueño.
B. ?
C. me da seguridad y confianza.

89. Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

90. Normalmente no me importa si mi habitación está desordenada.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

91. Me resulta fácil ser paciente, aun cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso, me cuesta ser paciente.

92. Me gusta unirme a otros que van a hacer algo juntos, como ir a un museo o de excursión.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

93. Soy algo perfeccionista y me gusta que las cosas se hagan bien.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

94. Cuando tengo que hacer una larga cola por algún motivo, no me pongo tan intranquilo y nervioso como la mayoría.
A. Verdadero, no me pongo
B. ?
C. Falso, me pongo intranquilo

95. La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones.
A. A veces.
B. ?
C. Nunca.

96. Me lo paso bien con gente que muestra abiertamente sus emociones.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

97. No dejo que me depriman pequeñas cosas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

98. Si pudiera ayudar en el desarrollo de un invento útil preferiría encargarme de:
A. investigarlo en el laboratorio.
B. ?
C. mostrar a las personas su utilización.

99. Si ser cortés y amable no da resultado puedo ser rudo y astuto cuando sea necesario.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

100. Me gusta ir a menudo a espectáculos y diversiones.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

101. Me siento insatisfecho conmigo mismo.
A. A veces.
B. ?
C. Raras veces.

102. Si nos perdiéramos en una ciudad y los amigos no estuvieran de acuerdo conmigo en el camino a seguir:
A. no protestaría y les seguiría.
B. ?
C. les haría saber que yo creía que mi camino era mejor.

103. La gente me considera una persona animada y sin preocupaciones.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

104. Si el banco se descuidara y no me cobrara algo que debiera, creo que:
A. lo indicaría y lo pagaría.
B. ?
C. yo no tengo por qué decírselo.

105. Siempre tengo que estar luchando contra mi timidez.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

106. Los profesores, sacerdotes y otras personas emplean mucho tiempo intentando impedirnos hacer lo que deseamos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

107. Cuando estoy con un grupo, normalmente me siento, escucho y dejo que los demás lleven el peso de la conversación.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

108. Normalmente aprecio más la belleza de un poema que una excelente estrategia en un deporte.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

109. Si uno es franco y abierto los demás intentan aprovecharse de él.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

110. Siempre me interesan las cosas mecánicas y soy bastante bueno para arreglarlas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

111. A veces estoy tan enfrascado en mis pensamientos que, a no ser que salga de ellos, pierdo la noción del tiempo y desordeno o no encuentro mis cosas.
A. Verdadero B. ? C. Falso

112. Parece como si no pudiera confiar en más de la mitad de la gente que voy conociendo.
A. Verdadero, no se puede confiar en ella.
B. ?
C. Falso, se puede confiar en ella.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

113. Normalmente descubro que conozco a los demás mejor que ellos me conocen a mí.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

114. A menudo los demás dicen que mis ideas son realistas y prácticas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

115. Si creo que lo merecen, hago agudas y sarcásticas observaciones a los demás.
A. A veces.
B. ?
C. Nunca.

116. A veces me siento como si hubiera hecho algo malo, aunque realmente no lo haya hecho.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

117. Me resulta fácil hablar sobre mi vida, incluso sobre aspectos que otros considerarían muy personales.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

118. Me gusta diseñar modos por los que el mundo pudiera cambiar y mejorar.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

119. Tiendo a ser muy sensible y preocuparme mucho acerca de algo que he hecho.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

120. En el periódico que acostumbro a hojear me intereso más por:
A. los artículos sobre los problemas sociales.
B. ?
C. todas las noticias locales.

121. Preferiría emplear una tarde libre en:
A. leer o trabajar en solitario en un proyecto.
B. ?
C. hacer alguna tarea con los amigos.

122. Cuando hay algo molesto que hacer, prefiero:
A. dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.
B. ?
C. comenzar a hacerlo de inmediato.

123. Prefiero tomar la comida de mediodía:
A. con un grupo de gente.
B. ?
C. en solitario.

124. Soy paciente con las personas, incluso cuando no son corteses y consideradas con mis sentimientos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

125. Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

126. Me siento molesto cuando la gente emplea mucho tiempo para explicar algo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

127. Mis amigos probablemente me describen como una persona:
A. cálida y amigable.
B. ?
C. formal y objetiva.

128. Cuando algo me perturba, normalmente me olvido pronto de ello.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

129. Como afición agradable prefiero:
A. hacer o reparar algo.
B. ?
C. trabajar en grupo en una tarea comunitaria.

130. Creo que debo reclamar si en el restaurante recibo mal servicio o alimentos deficientes.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

131. Tengo más cambios de humor que la mayoría de las personas que conozco.
A. Normalmente verdadero.
B. ?
C. Normalmente falso.

132. Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente logro convencerlos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

133. Creo que ser libre para hacer lo que desee es más importante que tener buenos modales y respetar las normas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

134. Me encanta hacer reír a la gente con historias ingeniosas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

135. Me considero una persona socialmente muy atrevida y comunicativa.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

136. Si una persona es lo suficientemente lista para eludir las normas sin que parezca que las incumple:
A. debería incumplirlas si tiene razones especiales para ello.
B. ?
C. debería seguirlas a pesar de todo.

137. Cuando me uno a un nuevo grupo, normalmente encajo pronto.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

138. Prefiero leer historias rudas o de acción realista más que novelas sentimentales e imaginativas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

139. Sospecho que la persona que se muestra abiertamente amigable conmigo pueda ser desleal cuando yo no esté delante.
A. Casi nunca.
B. ?
C. A menudo.

140. Cuando era niño empleaba la mayor parte de mi tiempo en:
A. hacer o construir algo.
B. ?
C. leer o imaginar cosas ideales.

141. Muchas personas son demasiado quisquillosas y sensibles, y por su propio bien deberían "endurecerse".
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

142. Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

143. Si alguien me hace una pregunta demasiado personal intento cuidadosamente evitar contestarla.
A. Normalmente verdadero.
B. ?
C. Normalmente falso.

144. Cuando me piden hacer una tarea voluntaria digo que estoy demasiado ocupado.
A. A veces.
B. ?
C. Raras veces.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

145. Mis amigos me consideran una persona algo abstracta y no siempre práctica.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

146. Me siento muy abatido cuando la gente me critica en un grupo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

147. Les surgen más problemas a quienes:
A. se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios.
B. ?
C. descartan enfoques nuevos o prometedores.

148. Soy muy cuidadoso cuando se trata de elegir a alguien con quien "abrirme" francamente.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

149. Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

150. Los demás dicen que suelo ser demasiado crítico conmigo mismo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

151. Generalmente me gusta más una comida si contiene alimentos familiares y cotidianos que si tiene alimentos poco corrientes.
A. Verdadero B. ? C. Falso

152. Puedo pasar fácilmente una mañana entera sin tener necesidad de hablar con alguien.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

153. Deseo ayudar a las personas.
A. Siempre.
B. ?
C. A veces.

154. Yo creo que:
A. algunos trabajos no deberían ser hechos tan cuidadosamente como otros.
B. ?
C. cualquier trabajo habría que hacerlo bien si es que se va a hacer.

155. Me resulta difícil ser paciente cuando la gente me critica.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

156. Prefiero los momentos en que hay gente a mi alrededor.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

157. Cuando realizo una tarea no me encuentro satisfecho a no ser que ponga especial atención incluso a los pequeños detalles.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

158. Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales.
A. Sí.
B. ?
C. No.

159. Me gusta más escuchar a la gente hablar de sus sentimientos personales que de otros temas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

160. Hay ocasiones en que no me siento de humor para ver a nadie.
A. Muy raras veces
B. ?
C. Bastante a menudo

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

161. Me gustaría más ser consejero orientador que arquitecto.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

162. En mi vida cotidiana casi nunca me encuentro con problemas que no pueda afrontar.
A. Verdadero, puedo afrontarlos fácilmente.
B. ?
C. Falso.

163. Cuando las personas hacen algo que me molesta, normalmente:
A. no le doy importancia.
B. ?
C. se lo digo.

164. Yo creo más en:
A. ser claramente serio en la vida cotidiana.
B. ?
C. seguir casi siempre el dicho "Diviértete y sé feliz".

165. Me gusta que haya alguna competitividad en las cosas que hago.
A. Verdadero
B. ?
C. Falso

166. La mayoría de las normas se han hecho para no cumplirlas cuando haya buenas razones para ello.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

167. Me cuesta bastante hablar delante de un grupo numeroso de personas.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

168. Preferiría un hogar en el que:
A. se sigan normas estrictas de conducta.
B. ?
C. no haya muchas normas.

169. En las reuniones sociales suelo sentirme tímido e inseguro de mí mismo.
A. Verdadero.
B. ?
C. Falso.

170. En la televisión prefiero:
A. un programa sobre nuevos inventos prácticos.
B. ?
C. un concierto de un artista famoso.

Las cuestiones que vienen a continuación se diseñaron como ejercicios de resolución de problemas. En ellas hay una y sólo una respuesta correcta. Si no está seguro de cuál es la correcta, elija la que crea mejor. Vea un ejemplo aquí debajo:

Ejemplo:

"Toro" es a "ternero" como "caballo" es a:

- A. potro.
- B. ternero.
- C. yegua.

La contestación correcta es "potro"; es la cría del caballo como ternero es la cría del toro.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

171. "Minuto" es a "hora" como "segundo" es a:
A. minuto.
B. milisegundo.
C. hora.

172. "Renacuajo" es a "rana" como "larva" es a:
A. araña.
B. gusano.
C. insecto.

173. "Jamón" es a "cerdo" como "chuleta" es a:
A. cordero.
B. pollo.
C. merluza.

174. "Hielo" es a "agua" como "roca" es a:
A. lava.
B. arena.
C. petróleo.

175. "Mejor" es a "pésimo" como "peor" es a:
A. malo.
B. santo.
C. óptimo.

176. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Terminal.
B. Estacional.
C. Cíclico.

177. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Gato.
B. Cerca.
C. Planeta.

178. Lo opuesto de "correcto" es lo opuesto de:
A. bueno.
B. erróneo.
C. adecuado.

179. ¿Cuál de las tres palabras indica algo diferente de las otras dos?
A. Probable.
B. Eventual.
C. Inseguro.

180. Lo opuesto de lo opuesto de "inexacto" es:
A. casual.
B. puntual.
C. incorrecto.

181. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
1 - 4 - 9 - 16...
A. 20.
B. 25.
C. 32.

182. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
A - B - D - G...
A. H.
B. K.
C. J.

183. ¿Qué letra debe seguir al final de éstas?
E - I - L...
A. M.
B. N.
C. O.

184. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
1/12 - 1/6 - 1/3 - 2/3...
A. 3/4.
B. 4/3.
C. 3/2.

185. ¿Qué número debe seguir al final de éstos?
1 2 0 3 -1...
A. 5.
B. 4.
C. -3.

SI HA TERMINADO ANTES DEL TIEMPO,
REPASE SUS CONTESTACIONES.

ESCALA DE LA FELICIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS

EDAD

SEXO

NIVEL EDUCATIVO:

INSTRUCCIONES

Coloque una aspa sobre las siglas de las columnas ,considerando lo siguiente:

TA Si está Totalmente de Acuerdo, A Si está de Acuerdo, ? Si no está de acuerdo ni en Desacuerdo, D si está en Desacuerdo y TD si está Totalmente en desacuerdo.

Afirmaciones	Respuestas				
01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal .	TA	A	?	D	TD
02. Siento que mi vida está vacía .	TA	A	?	D	TD
03. Las condiciones de mi vida son excelentes .	TA	A	?	D	TD
04. Estoy satisfecho con mi vida .	TA	A	?	D	TD
05. La vida ha sido buena conmigo .	TA	A	?	D	TD
06. Me siento satisfecho con lo que soy .	TA	A	?	D	TD
07. Pienso que nunca seré feliz .	TA	A	?	D	TD
08. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes .	TA	A	?	D	TD
09. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida .	TA	A	?	D	TD
10. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar .	TA	A	?	D	TD
11. La mayoría del tiempo no me siento feliz .	TA	A	?	D	TD
12. Es maravilloso vivir .	TA	A	?	D	TD
13. Por lo general, me siento bien .	TA	A	?	D	TD
14. Me siento inútil .	TA	A	?	D	TD
15. Soy una persona optimista .	TA	A	?	D	TD
16. He experimentado la alegría de vivir .	TA	A	?	D	TD
17. La vida ha sido injusta conmigo .	TA	A	?	D	TD
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad .	TA	A	?	D	TD
19. Me siento un fracasado .	TA	A	?	D	TD
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí .	TA	A	?	D	TD
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado .	TA	A	?	D	TD
22. Me siento triste por lo que soy .	TA	A	?	D	TD
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos .	TA	A	?	D	TD
24. Me considero una persona realizada .	TA	A	?	D	TD
25. Mi vida transcurre plácidamente .	TA	A	?	D	TD
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia .	TA	A	?	D	TD
27. Creo que no me falta nada .	TA	A	?	D	TD

CASO CLÍNICO

ANAMNESIS

I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombres : A.O.U.
- Edad : 10 años
- Fecha de Nacimiento : 16 de Octubre del 2005
- Lugar de Nacimiento : Lima
- Grado de Instrucción : Cuarto grado de primaria
- Procedencia : Arequipa
- Ocupación : Estudiante
- Religión : Católica
- Informantes : Abuela paterna
- Lugar de Evaluación : Consultorio de Psicología HMR
- Fecha de Evaluación : 17 de Octubre 2015
- Examinador(a) : Johanna Vanessa Motta Espinoza

II. MOTIVO DE CONSULTA

La abuela paterna refiere: “Mi nieto tiene baja autoestima, porque hace tiempo tiene problemas con su mamá, lo que ha ocasionado que se asuste cada vez que habla de ella, que tenga miedos y que se comporte mal en el colegio”

III. HISTORIA DE LA ENFERMEDAD O DEL PROBLEMA ACTUAL

El menor es un niño de 10 años de edad, traído a consulta por su abuela paterna, quien actualmente se hace cargo de él; ha notado que el menor tiene dificultades

para dormir, fundamentalmente cuando su mamá insiste en hablar con él, se pone nervioso, solicita la compañía y el afecto de la abuela (pide que lo abrace), y habla dormido. Además en una oportunidad, un familiar le llamo la atención amenazándolo con pegarle si no obedecía a su abuela, él, muy asustado, le respondió “no me pegues con cable porque duele mucho”. Últimamente ha tenido problemas en el colegio con un compañero quien lo insultó diciéndole que era un negro esclavo y él reaccionó pegándole.

Desde hace dos años la abuela se hace cargo del menor. Se lo entregaron por la conducta “inadecuada” de la madre y los maltratos que le propinaba a su menor hijo; quien se mostraba inapetente, tenía pesadillas, miedo a la oscuridad por lo que no quería que le apaguen la luz cuando iba a descansar, notaba en el menor problemas de atención y temor al realizar las tareas o actividades del hogar, se mordía la lengua, y cuando le hablaban de su mamá se ponía a llorar inconsolablemente; estas conductas motivaron a la abuela a acudir a un consultorio psicológico donde recibió psicoterapia por espacio de un año aproximadamente mostrando una notable mejoría, puesto que empezó a prestar atención en clases y por ende mejoraron sus calificaciones en el colegio, tenía buen apetito, sus pesadillas fueron menos frecuentes, dejó de morderse la lengua frente a situaciones incómodas y finalmente empezó a responder cada vez que le preguntaban acerca de su mamá; sin embargo en la actualidad persisten las pesadillas cuando la madre insiste en hablar con él.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES

1. Periodo del desarrollo

Etapas prenatal:

La abuela desconoce sobre el proceso de embarazo de la madre y su estado de salud y alimentación, solo indica “que no fue un niño planificado por sus padres”; al parecer su desarrollo está dentro de lo normal.

Etapas natal:

El menor nació en el Instituto Materno Perinatal de Lima, la duración de la gestación fue de 9 meses, tuvo un parto eutócico sin complicaciones, su peso y talla al momento de nacer estuvieron dentro de lo esperado y recibió todas sus vacunas.

2. Primera infancia

Etapas post-natal:

Primer año

Referencialmente, la abuela indica que aprendió a caminar al año.

Desarrollo psicomotor

El control de esfínteres fue a los tres años y presentó dificultades para hablar.

Rasgos neuropsíquicos

Presenta temores nocturnos y temor hacia su madre.

Etapas escolares

El menor realizó estudios en un colegio nacional en la ciudad de Lima, durante este tiempo la abuela viajaba para visitarlo y dejarle refrigerios a la profesora para que esta a su vez, le diera al menor cuando él acudía al colegio sin refrigerio (por

descuido de la madre ya que vendía los alimentos de su hijo). Su rendimiento escolar se encontraba en el promedio con respecto a sus compañeros.

Cuando el menor llegó a estudiar a la ciudad de Arequipa tenía 8 años y mostraba dificultades en algunos cursos como matemática, inglés, lenguaje (con problemas de lectura, escritura y pronunciación de palabras), por lo que la abuela contrata profesores particulares para que lo nivelen.

Actualmente cursa el cuarto grado de primaria, y su rendimiento ha mejorado siendo su curso favorito matemática, tiene buena caligrafía y le agrada leer. En cuanto a su adaptación ahora tiene mayor confianza en sus compañeros de colegio; sin embargo, hace poco ha tenido problemas con un compañero que lo insultó diciéndole “eres un negro y esclavo”, esto le hizo recordar las palabras de su mamá cuando lo insultaba y le pegaba, él reaccionó golpeando al niño lo que ocasionó que la profesora lo castigará.

Desarrollo y función sexual

Aspectos fisiológicos

Pertenece al sexo masculino, sus características físicas se muestran definidas, en la actualidad se baña solo y aún no se nota los cambios propios de la pubertad.

Aspecto psicosexual

Se identifica con su sexo y viste como tal, pide privacidad para su aseo personal y para cambiarse; en cuanto a sus conductas, le gusta jugar fútbol con sus amigos y con sus primos; a veces se dan de tirones pero luego juegan nuevamente, no siente rechazo por ningún sexo, juega y conversa con todos sus compañeros, primos y muestra interés por una niña. En su colegio recibe los conocimientos adecuados para su edad y se resiste a hablar de temas sexuales.

Historia de la recreación y de la vida

Al menor le agrada salir a jugar futbol con sus primos, en la actualidad tiene una vida más tranquila con horarios establecidos y con momentos de recreación cuando termina sus tareas escolares y deberes en casa.

Religión

La familia del menor es católica, sus valores están basados en su religión. Él se encuentra bautizado, ya hizo la primera comunión y asiste con su abuela casi todos los domingos a misa.

Hábitos e influencias nocivas o tóxicas

En su casa no consumen licor ni otras sustancias, puede haber algunas discusiones, pero la abuela evita todo contacto de conflicto por no afectar al menor.

Con respecto a su sueño ya no tiene pesadillas con la frecuencia de hace dos años, pero hace poco sus abuelos maternos lo llamaron por teléfono y con engaños lo comunicaron con su mamá, esta situación ocasionó que nuevamente su sueño sea intranquilo, que tenga pesadillas, que hable asustado y pida dormir con la abuela. Para bañarse pide privacidad, se lava las manos antes de los alimentos, cuando regresa de jugar y al salir del baño; con respecto a su higiene bucal se cepilla los dientes por la mañana y antes de acostarse. Cuando la abuela paterna se hizo cargo del menor no tenía apetito, apenas comía un poco de lo que le servían diariamente, en la actualidad su nutrición es variada en frutas y vegetales y se ha establecido horarios para su alimentación.

Antecedentes mórbidos personales

Enfermedades y accidentes.

Presentó enfermedades comunes como varicela y otras. Sufrió un accidente a los 8 años jugando con sus primos, se golpeó la cabeza y tuvieron que operarlo. El menor no lloró en ningún momento, solo mostró una respiración rápida y agitada y no hubo secuelas del accidente.

Personalidad premórbida

Fue tratado con desprecio por la madre. Además lo descuidó mucho en su alimentación, vestido y otras atenciones, lo insultaba, incluso una noche lo puso en media pista para que un carro lo atropellara; el menor perdió el apetito, apenas comía un poco de lo que le servían diariamente, tenía constantes pesadillas y lloraba cuando le hablaban de su mamá. Cuando le daban obligaciones se molestaba y renegaba mordiéndose la lengua, mostraba miedos, con sus compañeros de colegio mantenía una postura tímida y temerosa, igual que con extraños, incluso no se podía comunicar y con sus familiares, permanecía callado y solo lloraba, su comportamiento en general era dubitativo, retraído, buscando siempre protección de todo.

V. ANTECEDENTES FAMILIARES

Composición familiar:

Padre del menor: De 38 años de edad, técnico electricista, trabaja y vive en Lima con su esposa y un hijo de 5 años de edad. Aparentemente sano y de carácter pasivo. Económicamente solventa todos los gastos del menor y lo deja al cuidado de su abuela paterna.

Madre del menor: De 32 años de edad, no tiene profesión ni trabaja, vive en Lima. De carácter inestable, probablemente por el consumo de sustancias y en actual tratamiento psiquiátrico.

Primer compromiso de la madre: De 40 años de edad, actualmente vive en Lima en casa de sus suegros con sus 2 menores hijas de 16 y 9 años aproximadamente, trabaja para mantención de sus hijas. Aparentemente sano y de carácter tranquilo, cuidó del menor cuando la madre salía.

Hermana: De 16 años de edad, estudiante, vive en Lima con su hermana menor y padre en casa de sus abuelos maternos, aparentemente sana de carácter tranquilo.

Hermana: De 9 años de edad, estudiante, vive con su hermana mayor y padre en casa de sus abuelos maternos, aparentemente sana de carácter tranquilo.

Segundo compromiso del padre: De 36 años de edad, docente en un colegio, vive en Lima con el padre del menor y su hijo de 5 años de edad. Aparentemente de carácter autoritario, no mantiene comunicación con el menor.

Hermano: De 5 años de edad, vive en Lima con sus padres, aparentemente sano. Tiene buena relación con el menor, cuando llega a Arequipa juegan juntos.

Abuela paterna: De 64 años de edad, vive en Arequipa con su nieto, trabaja en casa realizando adornos, manualidades y artesanías, de carácter alegre y entusiasta.

Paciente: De 10 años de edad, estudiante, vive en Arequipa con la abuela paterna y tiene problemas emocionales.

Dinámica familiar

La relación que mantienen los padres del menor es fría y distante, cuando se conocieron en Lima, en una reunión social, decidieron iniciar una relación que no

logró constituirse bien y solo duro seis meses, de la relación nace el niño. El padre tomó conocimiento de la existencia de su hijo cuando ya tenía 2 meses de nacido por una prueba de ADN que se realizó, posteriormente los padres del menor empezaron a convivir pero tenían constantes discusiones y desacuerdos, a raíz de estos problemas se separaron y el padre inició una nueva relación, se casó formando una nueva familia, del mismo modo la madre regresa con su ex pareja con la cual ya tenía 2 hijas, una de 16 y otra de 9 años, y se llevó a vivir al menor junto con ella.

La relación del menor con su madre durante sus primeros años fue difícil por el comportamiento de la madre, quien lo insultaba y lo maltrataba físicamente, cuando su hijo tenía 4 años la madre intentó atentar contra la vida del menor y la de ella misma, lanzándose con él a la pista, hecho que fue constatado por la policía. La madre del menor con la pensión que recibía del padre compraba drogas, el padre al tomar conocimiento decidió darle lo acordado en víveres, pero de igual manera vendía los víveres para obtener dinero. La relación del padrastro con el menor era de protección, debido a que el padrastro al darse cuenta del comportamiento de la madre le reclamaba y empezaron a tener constantes discusiones que fueron presenciadas por todos sus hijos, incluso en una oportunidad la policía tuvo que intervenir. La madre del menor decidió separarse dejando a sus hijos a cargo del padrastro, el padre biológico del menor se enteró de esta situación y conversó con su mamá (abuela del menor) para que lo lleve a vivir a Arequipa y se haga cargo de él.

Desde entonces la relación de la abuela paterna con el menor es de protección, cuidados y cariño. El menor llegó a Arequipa a la edad de 8 años y en la actualidad

no quiere separarse de la abuela, manifiesta que la quiere mucho y no quiere regresar a la ciudad de Lima.

La relación que mantiene el menor con su padrastro y hermanastras es positiva, a pesar de la distancia existe comunicación entre ellos.

La madre del menor se encuentra internada en un hospital psiquiátrico en la ciudad de Lima y el Poder Judicial le impide hacerse responsable de sus hijos. Los abuelos maternos no se resignan a la ausencia del menor, por ello llaman continuamente, muchas veces inquietándolo con el tema de su madre.

Condición socioeconómica

El padre solventa económicamente el estilo de vida del menor, su nivel socio económico es medio alto, cubriendo sus necesidades básicas de alimentación, vestido, también cubre necesidades recreativas y paga sus estudios en un colegio particular. El menor vive en una casa modesta, ubicada cerca al centro de la ciudad, que cuenta con servicios de luz, agua, teléfono y cable.

Antecedentes patológicos

Madre con dependencia a sustancias, y posible psicosis (esquizofrenia), diagnostico que le dieron en un centro psiquiátrico en la ciudad de Lima.

VI. RESUMEN

El menor es un niño de 10 años de edad, vive con la abuela paterna en Arequipa. Sus padres no pudieron mantener una buena relación, motivo por el cual se separaron y posteriormente cada uno formó su propia familia, la madre vuelve con su primer compromiso y se lleva consigo al menor, quien vivió con su madre en la ciudad de Lima hasta los 8 años aproximadamente y presentó bajo rendimiento

escolar, problemas emocionales y dificultades para hablar. No fue un niño planificado y desde muy corta edad sintió rechazo y maltrato por parte de su madre, quien llegó al extremo de intentar contra su propia vida y la del menor. Poco tiempo después, la madre abandonó su hogar y a sus hijos, incluyendo al menor.

El padre biológico al enterarse la situación de su hijo decide traerlo a Arequipa y entregarlo a su madre, abuela paterna del menor, para que se haga cargo de él, actualmente, cuando la madre del menor habla con él, tiene dificultades para dormir, se pone nervioso y solicita la compañía y afecto de la abuela paterna. Cuando un familiar le llamó la atención, él, asustado pidió que no le peguen con un cable, además en el colegio un compañero lo insultó y él reaccionó pegándole. La comunicación que tiene con su padre biológico, padrastro, hermanastros es positiva, recibe los cuidados esmerados de la abuela paterna. Su madre se encuentra internada en un hospital psiquiátrico en la ciudad de Lima.

Arequipa, 17 de Octubre del 2015

Johanna Vanessa Motta Espinoza

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombres : A.O.U.
- Edad : 10 años
- Fecha de Nacimiento : 16 de Octubre del 2005
- Lugar de Nacimiento : Lima
- Grado de Instrucción : Cuarto grado de primaria
- Procedencia : Arequipa
- Ocupación : Estudiante
- Religión : Católica
- Informantes : Abuela paterna
- Lugar de Evaluación : Consultorio de Psicología HMR
- Fechas de Evaluación : 19 y 24 de Octubre 2015
- Examinador(a) : Johanna Vanessa Motta Espinoza

II. PORTE, COMPORTAMIENTO Y ACTITUD:

Paciente de 10 años de edad, de contextura delgada, tez morena, cabello corto, mide aproximadamente 1.40 cm, aparenta la edad que tiene, se muestra aseado, su vestimenta es casual, adecuada a su edad y a su situación económica, así mismo, muestra un comportamiento aparentemente tranquilo; cuando habla de situaciones que lo angustian como por ejemplo su madre, se inquieta, hace gestos para no continuar hablando y su expresión facial es congruente con su estado de ánimo.

III. ATENCIÓN, CONCIENCIA Y ORIENTACIÓN

Atención

Se mantiene atento a las preguntas durante la entrevista, dando respuestas rápidas y coherentes; sin embargo, a veces ante estímulos externos como ruidos pierde la atención. En cuanto a su concentración, es capaz de mantener la lectura por el tiempo que se le solicite, igualmente logra seguir la conversación y se concentra haciendo sus trabajos hasta terminarlos.

Conciencia

Permanece alerta, no demuestra fatiga o cansancio en el momento de realizar las pruebas y durante la entrevista responde a estímulos externos visuales, auditivos y táctiles.

Orientación:

Se encuentra orientado en el tiempo, espacio y persona; reconoce sin dificultades fechas, el lugar donde vive, se reconoce a sí mismo (edad, nombre) y recuerda a cada uno de sus familiares.

IV. LENGUAJE

Mantiene un lenguaje claro, coherente y espontáneo, su discurso es normal y en general su tono de voz es adecuado. Excepcionalmente cuando dice algo que lo angustia, se torna débil, con la voz entrecortada. En las primeras atenciones presentó la pronunciación de palabras, que ha desaparecido.

V. PENSAMIENTO

Su pensamiento es adecuado, mantiene un curso coherente, organizado y directo. Posee pensamiento abstracto, el contenido de su pensamiento está centrado en su presente, estudios, juegos y temor hacia la figura materna.

VI. PERCEPCIÓN

Muestra una adecuada percepción, discrimina diferentes olores, sabores, formas, colores, tamaños, texturas y objetos. No se observa alteraciones perceptivas.

VII. MEMORIA

Su memoria a corto y largo plazo se encuentran conservadas, lo que demostró cuando se le solicitó su fecha de cumpleaños, fechas históricas y que repitiera las palabras que escuchó. Así mismo recuerda eventos que tuvieron un fuerte contenido emocional. Se pudo apreciar una memoria lacunar. En la actualidad menciona hechos del pasado como que su madre le pegaba, lo que no hacía cuando asistió por primera vez a consulta.

VIII. FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL

Posee conocimientos acorde a su edad, comprende con rapidez lo que se le explica, es capaz de realizar operaciones matemáticas mentalmente como sumas y restas. Presenta capacidad para dar solución a los problemas.

IX. ESTADO DE ANIMO Y AFECTOS

El menor expresa un estado de ánimo tranquilo, sus expresiones emocionales coinciden con lo que dice, expresa mucho cariño hacia la abuela paterna, papá, hermanas y padrastro, muestra un trato cortés y respetuoso con las personas con las que se relaciona, sin embargo por su madre denota tristeza, tensión, miedo, revive hechos estresantes del pasado y evita a la figura materna.

X. COMPRENSIÓN Y GRADO DE INCAPACIDAD DEL PROBLEMA

El menor tiene conciencia del problema y como esto afectó su vida. Tiene una adecuada valoración del problema y muestra disposición a recibir ayuda.

XI. RESUMEN

Paciente que aparenta su edad, de contextura delgada, tez morena, cabello corto, mide aproximadamente 1.40 cm, se muestra aseado, su vestimenta es casual y acorde a su edad, posee un nivel de atención adecuado, se encuentra orientado en el espacio, tiempo y persona; su lenguaje es claro y espontaneo, su pensamiento es lógico y organizado, no muestra alteraciones perceptivas, su memoria a corto y largo plazo se encuentran conservadas y presenta memoria lacunar, muestra capacidad para dar solución a los problemas propios de su edad, expresa su estado de ánimo abiertamente, denota tristeza, tensión y miedo, revive hechos estresantes del pasado y tiene comprensión del problema actual.

Arequipa, 24 de Octubre del 2015

Johanna Vanessa Motta Espinoza

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombres : A.O.U.
- Edad : 10 años
- Fecha de Nacimiento : 16 de Octubre del 2005
- Lugar de Nacimiento : Lima
- Grado de Instrucción : Cuarto grado de primaria
- Procedencia : Arequipa
- Ocupación : Estudiante
- Religión : Católica
- Informantes : Abuela paterna
- Lugar de Evaluación : Consultorio de Psicología HMR
- Fecha de Evaluación : 24 de Octubre 2015
- Examinador(a) : Johanna Vanessa Motta Espinoza

II. OBSERVACIONES DE LA CONDUCTA:

El menor durante las evaluaciones mostró buena disposición y colaboración, sin embargo por momentos reveló inseguridad, algunas veces regresaba a leer o ver los dibujos, otras preguntaba acerca de la respuesta buscando aprobación por parte de la evaluadora. Su actitud en general fue de respeto, cortesía y trato amigable .

III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS:

Pruebas psicológicas

- Test de Matrices Progresivas J.C.RAVEN
- Test de la Familia
- Inventario de Personalidad J.H. Eysenck EPQ Junior
- Inventario de Autoestima Forma B de James Battle
- Cuestionario de Autoevaluación STAIC Ansiedad Estado/Rasgo en Niños de Charles D. Spielberger

IV. INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

1. Test de Matrices Progresivas J.C.RAVEN

Análisis cuantitativo:

Total de Aciertos	Percentil	Rango
28	50	III
DIAGNÓSTICO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL		Intelectualmente Termino Medio

El menor obtuvo 28 aciertos, que lo ubican en un percentil 50 y en el rango III, el diagnóstico de su capacidad intelectual es igual al Término Medio.

Análisis cualitativo:

Podemos mencionar que sus capacidades de percepción, deducción, interpretación, observación y pensamiento son claros y por tanto, podría manejar sus emociones y conflictos propios de su edad.

2. Test de la Familia

Análisis cuantitativo:

Plano gráfico:

El menor realizó trazos con movimiento amplio, sus trazos ocupan buena parte de la página. Su fuerza en el trazo es fuerte, el reforzamiento de líneas y sombreado alerta sobre la existencia de conflictos emocionales, como angustia y ansiedad.

Plano de las estructuras formales:

El dibujo es de tipo sensorial, es decir el paciente muestra vitalidad y dinamismo dentro del grupo familiar principalmente se muestra sensible al ambiente y al calor de los lazos.

Plano de contenido:

Omite la figura materna, justificando no tener espacio.

Análisis cualitativo

El menor muestra un mecanismo de defensa consistente en negar una realidad que le produce angustia, ante el sentimiento de incapacidad de adaptarse a esa realidad; así mismo, muestra sentimientos de culpa probablemente al tener emociones encontradas hacia su mamá, por un lado sabe que a las madres se

las debe querer pero al mismo tiempo siente odio. Buscó racionalizar su problema manifestando a la evaluadora que no había espacio para dibujar a su madre, mostrando así problemas interpersonales con la figura materna.

3. Inventario de Personalidad J.H. Eysenck EPQ Junior

Análisis cuantitativo

RESULTADOS	PUNTAJES	INTERPRETACIÓN
Escala de Sinceridad	4	Válido

DIMENSIONES	PUNTAJES	INTERPRETACIÓN
Extroversión- Introversión	12	Introvertido
Estabilidad e Inestabilidad	8	Estable
Flexibilidad – Rigidez	2	Flexible

Análisis cualitativo

Introvertido: Es tranquilo, retraído e introspectivo. Es aficionado a los libros más que a las personas, es reservado y distante excepto para los amigos íntimos. No gusta de excitaciones, conserva sus sentimientos bajo control. Rara vez se comporta de manera agresiva y no pierde su humor fácilmente. Es confiable y suele ser un tanto pesimista.

Estable: Es calmado y controlado emocionalmente.

Flexible: Se adapta y adecua a los cambios y trata de controlarlos sin perder el control de sus emociones llevándose empáticamente con las personas que lo rodean.

4. Inventario de Autoestima Forma B de James Battle

Análisis cuantitativo:

EVALUACIÓN / TEST	PUNTAJE	CATEGORÍA
Inventario de autoestima (Forma B)	12	Intermedio

COMPONENTES DE LA AUTOESTIMA	PUNTAJES	CATEGORÍA
General: Percepción que tiene acerca de su propio valor	3	Baja
Social: Percepción que tiene acerca de la calidad de sus relaciones con compañeros de su edad	2	Baja
Académica: Habilidad para tener éxito en la escuela	4	Alta
Padres: Percepción de cómo sus padres lo ven	3	Intermedio

Análisis cualitativo

El menor muestra baja percepción de sí mismo, baja percepción social y tiene un buen concepto de sus habilidades para tener éxito en la escuela.

5. Cuestionario de Autoevaluación STAIC Ansiedad Estado/Rasgo en Niños de Charles D. Spielberger

Análisis cuantitativo

Resultados	Puntajes Directos	Puntuación Percentil	Interpretación
Escala Ansiedad – Estado	33	75	Medio
Escala Ansiedad – Rasgo	37	70	Medio

Análisis cualitativo

El menor muestra estados transitorios, aprensión, tensión y predisposición a la ansiedad en un nivel medio.

V. RESUMEN:

De acuerdo a las pruebas aplicadas, el menor alcanzó un nivel de inteligencia igual al término medio.

Se muestra introvertido y retraído, no se comporta de manera agresiva y no pierde su humor fácilmente, es estable, flexible, se adapta y adecua a los cambios siendo empático con las personas.

Por otro lado, niega la realidad que le produce angustia y reaccionó omitiendo en el dibujo la existencia de su mamá, mostrando de esa forma problemas interpersonales con ella.

Su autoestima global se ubica en la categoría intermedia y muestra estados transitorios y predisposición a la ansiedad en un nivel medio.

Arequipa, 24 de Octubre del 2015

Johanna Vanessa Motta Espinoza

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombres : A.O.U.
- Edad : 10 años
- Fecha de Nacimiento : 16 de Octubre del 2005
- Lugar de Nacimiento : Lima
- Grado de Instrucción : Cuarto grado de primaria
- Procedencia : Arequipa
- Ocupación : Estudiante
- Religión : Católica
- Informantes : Abuela paterna
- Lugar de Evaluación : Consultorio de Psicología HMR
- Fecha de Evaluación : 28 de Octubre 2015
- Examinador(a) : Johanna Vanessa Motta Espinoza

II. MOTIVO DE CONSULTA

La abuela paterna refiere: “Mi nieto tiene baja autoestima, porque hace tiempo tiene problemas con su mamá, lo que ha ocasionado que se asuste cada vez que habla de ella, que tenga miedos y que se comporte mal en el colegio”

III. TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- a. Observación
- b. Entrevista
- c. Pruebas psicológicas
 - Test de Matrices Progresivas J.C.RAVEN
 - Test de la Familia
 - Inventario de Personalidad J.H. Eysenck EPQ Junior
 - Inventario de Autoestima Forma B de James Battle
 - Cuestionario de Autoevaluación STAIC Ansiedad Estado/Rasgo en Niños de Charles D. Spielberger

IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

El menor es un niño de 10 años de edad, vive con la abuela paterna en Arequipa. Sus padres no pudieron mantener una buena relación, motivo por el cual se separaron y posteriormente cada uno formó su propia familia, la madre vuelve con su primer compromiso y se lleva consigo al menor, quien vivió con su madre en la ciudad de Lima hasta los 8 años aproximadamente y presentó bajo rendimiento escolar, problemas emocionales y dificultades para hablar. No fue un niño planificado y desde muy corta edad sintió rechazo y maltrato por parte de su madre, quien llegó al extremo de atentar contra su propia vida y la del menor. Poco tiempo después, la madre abandonó su hogar y a sus hijos, incluyendo al menor.

El padre biológico al enterarse la situación de su hijo decide traerlo a Arequipa y entregarlo a su madre, abuela paterna del menor, para que se haga cargo de él,

actualmente cuando la madre del menor habla con él tiene dificultades para dormir, se pone nervioso y solicita la compañía y afecto de la abuela paterna, cuando un familiar le llama la atención, el asustado pidió que no le peguen con un cable, además en el colegio un compañero lo insultó y él reaccionó pegándole. La comunicación que tiene con su padre biológico, padrastro, hermanastros es positiva, recibe los cuidados esmerados de la abuela paterna y su madre se encuentra internada en un hospital psiquiátrico en la ciudad de Lima.

V. OBSERVACIONES DE LA CONDUCTA

Paciente que aparenta su edad, de contextura delgada, tez morena, cabello corto, mide aproximadamente 1.40 cm , se muestra aseado, su vestimenta es casual y acorde a su edad, posee un nivel de atención adecuado, se encuentra orientado en el espacio, tiempo y persona; su lenguaje es claro y espontáneo, su pensamiento es lógico y organizado, no muestra alteraciones perceptivas, su memoria a corto y largo plazo se encuentran conservadas y presenta memoria lacunar, muestra capacidad para dar solución a los problemas propios de su edad, expresa su estado de ánimo abiertamente, denota tristeza, tensión y miedo, revive hechos estresantes del pasado y tiene comprensión del problema actual. Durante las evaluaciones en general su actitud fue amable, mostró buena disposición y colaboración, sin embargo por momentos reveló inseguridad buscando aprobación por parte de la evaluadora.

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El paciente presenta una inteligencia normal, muestra capacidad de análisis y sus funciones psíquicas se encuentran conservadas, lo que demostró en su capacidad para dar solución a los problemas que se le presentaron.

Por lo general es cariñoso, sensible, creativo y demostró resiliencia, lo que se reflejó en su capacidad para superar las dificultades que tuvo que afrontar desde muy corta edad. Así mismo es introvertido, inseguro, flexible, se adapta y adecua a los cambios, emocionalmente muestra inmadurez, temor, tensión y ansiedad por los problemas que atravesó con su madre debido al rechazo y violencia que sufrió por parte de ella. Tiene sueños recurrentes y terroríficos que le producen malestar y le recuerdan el acontecimiento traumático que experimentó, muestra dificultades para conciliar el sueño, evita pensamientos, sentimientos, conversaciones sobre su madre, así como lugares que le traigan recuerdos.

A nivel social posee habilidades sociales, en su trato con los demás es amistoso y amable, busca llamar la atención y la aprobación de su entorno, le interesa mucho agradar y ser aceptado por los demás; así mismo, algunas veces reacciona impulsiva y agresivamente (cuando alguna situación le trae recuerdos del maltrato recibido por la madre), lo que interfiere en sus relaciones sociales y nos indica que aún no ha superado el problema.

VII. DIAGNÓSTICO

Paciente con una inteligencia normal, viene desarrollando rasgos de introversión, inseguridad y ansiedad, re experimenta sucesos traumáticos a través de sueños recurrentes y terroríficos, muestra impulsividad por los recuerdos del pasado, tiene

miedo de regresar con la madre. El menor presenta estrés post traumático con rasgos ansiosos en remisión parcial.

VIII. PRONÓSTICO

Favorable por el alejamiento de la madre, quien motivó sus problemas emocionales y el constante soporte de la abuela paterna quien es la principal fuente de apoyo para el menor.

IX. RECOMENDACIONES

Se sugiere continuar con:

- Terapia individual
- Entrenamiento de habilidades sociales
- Terapia familiar

Arequipa, 28 Octubre del 2015

Johanna Vanessa Motta Espinoza

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombres : A.O.U.
- Edad : 10 años
- Fecha de Nacimiento : 16 de Octubre del 2005
- Lugar de Nacimiento : Lima
- Grado de Instrucción : Cuarto grado de primaria
- Procedencia : Arequipa
- Ocupación : Estudiante
- Religión : Católica
- Informantes : Abuela paterna
- Lugar de Evaluación : Consultorio de Psicología HMR
- Fecha de Evaluación : 29 de Octubre 2015
- Examinador(a) : Johanna Vanessa Motta Espinoza

II. DIAGNÓSTICO

Paciente con una inteligencia normal, viene desarrollando rasgos de introversión, inseguridad y ansiedad, re experimenta sucesos traumáticos a través de sueños recurrentes y terroríficos, muestra impulsividad por los recuerdos del pasado, tiene miedo de regresar con la madre. El menor presenta estrés post traumático con rasgos ansiosos en remisión parcial.

III. OBJETIVO GENERAL

Lograr restablecer los sentimientos de seguridad y confianza en sí mismo y que sea capaz de continuar con su desarrollo intelectual, afectivo y social sin perturbaciones del pasado.

IV. ACCIONES PSICOTERAPÉUTICAS

- Disminuir la ansiedad.
- Eliminar pensamientos y emociones negativas.
- Enseñar al paciente los efectos del reconocimiento, aceptación y valoración de sí mismo.
- Enseñar al paciente los efectos de las habilidades sociales.

V. DESCRIPCIÓN DEL PLAN PSICOTERAPÉUTICO

SESIONES	TÉCNICA	OBJETIVO	META
PSICOTERAPÉUTICA			
Primera	Terapia de relajación	Permanecer relajado ante situaciones estresantes	Eliminar la ansiedad
Segunda	Terapia de juego	Percibir y expresar sus emociones	Gestionar sus emociones
Tercera	Terapia de juego	Revisar y reorientar sus emociones	Gestionar sus emociones
Cuarta	Terapia cognitivo conductual	Reconocer, aceptar y valorar aspectos positivos y negativos de sí mismo	Mejorar su autoestima
Quinta	Terapia cognitivo conductual	Fortalecer virtudes y fortalezas	Mejorar su autoestima
Sexta	Entrenamiento en habilidades sociales	Adquirir competencias para alcanzar un desarrollo personal, académico y social adecuado.	Mejorar sus habilidades sociales
Séptima	Terapia familiar	Orientar a la familia para que pueda ayudar al paciente en el problema	Guiar adecuadamente al paciente en el proceso de mejora

SESIONES	TÉCNICA	OBJETIVO	META
PSICOTERAPÉUTICA			
Octava	Recomendaciones finales de todo lo trabajado	Brindar estrategias de afrontamiento ante el problema	Mejorar la calidad de vida del paciente

VI. TIEMPO DE EJECUCIÓN

Para la aplicación del plan psicoterapéutico se tiene previsto 8 sesiones con una duración de 30 minutos por sesión, el tiempo global del tratamiento sería de 1 mes aproximadamente, teniendo en cuenta el progreso que vaya teniendo y la asistencia por parte del menor a consulta.

VII. AVANCES TERAPÉUTICOS

Sesión No 1 – Terapia de Relajación

Se enseñó al menor la respiración diafragmática concentrándose únicamente en su respiración, posteriormente se le hizo tensar sus músculos desde la cabeza hasta los pies, lenta y progresivamente contando hasta diez, luego se siguió el mismo procedimiento para relajar cada uno de los músculos de su cuerpo y con música relajante se trabajó la visualización mental. Con esta terapia se logró aumentar su sensación de bienestar general, conocer su cuerpo y tener autocontrol emocional.

Sesión No 2 – Terapia de Juego

Se estableció una relación de confianza con el terapeuta, se explicó al menor que creará un juego con ayuda de materiales como pequeños muñecos de personas, animales, instrumentos musicales, marionetas, entre otros; el juego no tuvo un tema específico y su compañero de juego fue el terapeuta. Con esta terapia se logró que el menor establezca mayor confianza con el terapeuta, que exprese sus pensamientos, preocupaciones y sentimientos difíciles, así mismo, identificó y tomó conciencia de los pensamientos que generan emociones positivas.

No se continuaron las sesiones, porque el menor dejó de asistir a consulta.

Arequipa, 29 de Octubre del 2015

Johanna Vanessa Motta Espinoza

ANEXOS

CASO CLINICO

- Test de Matrices Progresivas J.C.RAVEN
- Test de la Familia
- Inventario de Personalidad J.H. Eysenck EPQ Junior
- Inventario de Autoestima Forma B de James Battle
- Cuestionario de Autoevaluación STAIC Ansiedad

Estado/Rasgo en Niños de Charles D. Spielberger

**** PROTOCOLO DE PRUEBA DE RAVEN** **ESCALA ESPECIAL**

REPRODUCCIONES
Y ADAPTACIONES



NOMBRE A. O. H. SEXO M
 FECHA EXAMEN 24 10 2015 C.E. Postdoctoral
 FECHA NACIMIENTO 16 10 2005 GRADO 4to
 EDAD CRONOLÓGICA 8 0 10 DIRECCION _____
 HORA INICIO 3:00 pm HORA FINAL 3:10 pm DURACION 10'
 PADRE _____ PROFESION Operario EDAD 38
 MADRE _____ PROFESION _____ EDAD 32
 LUGAR DEL EXAMEN Hospital Militar
 REFERIDO _____ EXAMINADOR _____

ACTITUD DEL SUJETO

FORMA DE TRABAJO				DISPOSICION			
Intitativo	<input type="checkbox"/>	Reflexivo	<input checked="" type="checkbox"/>	Fatigado	<input type="checkbox"/>	Dispositivo	<input type="checkbox"/>
Lento	<input type="checkbox"/>	Rápido	<input checked="" type="checkbox"/>	Desinteresado	<input type="checkbox"/>	Interesado	<input type="checkbox"/>
Torpe	<input type="checkbox"/>	Inteligente	<input checked="" type="checkbox"/>	Intranquilo	<input type="checkbox"/>	Tranquilo	<input type="checkbox"/>
Distraído	<input type="checkbox"/>	Concentrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Vacilante	<input type="checkbox"/>	Seguro	<input type="checkbox"/>

PERSEVERANCIA
 Irregular ☐ ☐ ☒ Uniforme

INDICADORES DE R.M.

Falló en el cierre ☐ Resuelve Serie Ab ☐
 Respuestas al azar ☐ No resuelve Serie Ab ☐
 Estereotipo ☐ Resuelve problemas difíciles Serie B ☐
 No comprende la prueba por la forma de cuadrado ☐
 DIAGNOSTICO: _____

3:21 A				1:45 AB				1:54 B			
Nº	Tantitos	R	±	Nº	Tantitos	R	±	Nº	Tantitos	R	±
1		4	+	1		4	+	1		2	+
2		5	+	2		5	+	2		6	+
3		1	+	3		1	+	3		1	+
4		2	+	4		2	+	4		2	+
5		6	+	5		6	+	5		7	+
6		3	+	6		3	+	6		3	+
7		6	+	7		6	+	7		6	+
8		2	+	8		2	+	8		6	+
9		1	+	9		6	+	9		8	+
10		3	+	10		6	+	10		3	+
11		5	+	11		5	+	11		6	+
12		1	+	12		5	+	12		1	+
ACIERTOS 10				ACIERTOS 10				ACIERTOS 8			
ERRORES 2				ERRORES 2				ERRORES 4			

Edad cronol. 10 años Total Aciertos 28
 Tiempo/min. 10' Percentil 50
 Discrepancia III Rango III
 DIAGNOSTICO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL:
Termino Medio

Alejandro y sus amigos



CODIGO
ESTADO : S.E.
T.A. : Fis. Ps.

HOJA DE RESPUESTAS

INVENTARIO DE EYSENCK (E.P.O.) NIÑOS

Apellidos y nombres : A. O. M. SEXO (F) (M)
Edad : 10 Años 2 Meses Días
Centro Educativo : Particular Grado: 4to. primaria
Ocupación del padre : Caravero Madre:
Fecha de aplicación : Fecha de nacimiento: 16-10-2005
Lugar de nacimiento : Lima
Domicilio actual : PPJJ Distrito

Observaciones

	SI	NO		SI	NO		SI	NO
1.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	28.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	55.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> L
2.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	29.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N	56.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E
3.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	30.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> P	57.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> L	31.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	58.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E
5.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	32.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	59.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N	33.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	60.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	34.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	61.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	35.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	62.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
9.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> E	36.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	63.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N	37.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	64.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	38.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	65.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
12.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	39.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> P	66.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N
13.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	40.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	67.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
14.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	41.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	68.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N
15.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	42.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	69.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E
16.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> L	43.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	70.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E
17.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	44.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	71.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
18.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	45.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	72.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> L
19.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	46.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	73.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> L
20.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	47.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	74.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
21.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	48.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> E	75.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	49.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	76.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	50.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	77.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
24.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	51.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	78.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E	52.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	79.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
26.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N	53.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N	80.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> N
27.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	54.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	81.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/> E

RESULTADOS

Puntaje L: 4 Puntaje E: 12 Puntaje N: 8 Puntaje P: 2
Introv. X Estabil. X Flexib. X
Extrov. Neurot. Psicot.

CARACTERÍSTICAS: Introverso - Estable - Flexible

INVENTARIO DE AUTOESTIMA FORMA B

Nombre A.O.U. Sexo: (F) ☒ (M) ☐ Edad 10 Fecha de Nac. 16-10-2005
Centro Educativo Particular Grado 4º Sección No Ord. Fecha

EXAMINADOR TOTAL G S A P L

INSTRUCCIONES:

Por favor marca para cada afirmación sólo una respuesta de la siguiente manera:

Si la afirmación describe la manera como te sientes usualmente, marca con una X en la columna

"V" VERDADERO

Si la afirmación no describe la manera como te sientes usualmente, marca con una X en la columna "F" FALSO

Este no es un examen, y no hay respuestas correctas o equivocadas.

	V	F
1. Me gustaría ser más pequeño.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. A los chicos y chicas les gusta jugar conmigo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Usualmente abandono el trabajo escolar cuando es muy duro.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Mis padres nunca se enojan conmigo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Yo sólo tengo pocos amigos.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Me divierto mucho con mis padres.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Me gusta ser un chico / me gusta ser una chica.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Soy un fracaso en el colegio.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Mis padres me hacen sentir que no soy lo suficientemente bueno.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Usualmente fracaso cuando intento hacer cosas importantes.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Yo estoy feliz la mayor parte del tiempo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Yo nunca he tomado nada que no me pertenezca.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13. Frecuentemente me siento avergonzado de mi mismo.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. La mayoría de chicos y chicas juegan mejor que yo.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Frecuentemente siento que, no soy tan bueno.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. La mayoría de chicos y chicas son más listos que yo.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Yo les desagradó a mis padres porque no soy tan bueno.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18. A mí me agradan todos los que conozco.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19. Yo soy tan feliz como la mayoría de chicos y chicas.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20. La mayoría de chicos y chicas son mejores que yo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21. Me gusta jugar con niños más pequeños que yo.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. Frecuentemente siento que me gustaría abandonar el colegio.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Yo puedo hacer las cosas tan bien como otros chicos y chicas.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. Yo cambiaría muchas cosas de mi persona si yo pudiera.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Hay muchas ocasiones en que quisiera huir de mi casa.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. Yo nunca me preocupo de nada.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27. Yo siempre digo la verdad.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Mi profesor piensa que yo no soy lo suficientemente bueno.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. Mis padres piensan que soy un fracaso.....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30. Yo me preocupo mucho.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados:
Puntaje General : 3
Puntaje Social : 2
Puntaje Académico : 4
Puntaje Padres : 3

Categoría:
Baja
Baja
Alta
Intermedio

Puntaje Total : 12
Categoría : Intermedio

STAI C

AUTOEVALUACION E/R

Apellidos A O U Nombre _____
Edad 10 Sexo (V-M) V Centro _____ Fecha _____

INSTRUCCIONES

PRIMERA PARTE Frases 1 a 20.

En la primera parte encontrarás unas frases usadas para decir algo de ti mismo. Lee cada frase y señala la respuesta que diga mejor cómo te SIENTES AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No te detengas demasiado en cada frase y contesta señalando la respuesta que diga mejor cómo te encuentras AHORA.

SEGUNDA PARTE Frases 1 a 20.

En la segunda parte encontrarás más frases usadas para decir algo de ti mismo. Lee cada frase y señala la respuesta que diga mejor cómo te SIENTES EN GENERAL, no sólo en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No te detengas demasiado en cada frase y contesta señalando la respuesta que diga mejor cómo te encuentras GENERALMENTE.



PRIMERA PARTE

	Nada	Algo	Mucho
1. Me siento calmado	1	2	3
2. Me encuentro inquieto	1	2	3
3. Me siento nervioso	1	2	3
4. Me encuentro descansado	1	2	3
5. Tengo miedo	1	2	3
6. Estoy relajado	1	2	3
7. Estoy preocupado	1	2	3
8. Me encuentro satisfecho	1	2	3
9. Me siento feliz	1	2	3
10. Me siento seguro	1	2	3
11. Me encuentro bien	1	2	3
12. Me siento molesto	1	2	3
13. Me siento agradablemente	1	2	3
14. Me encuentro atemorizado	1	2	3
15. Me encuentro confuso	1	2	3
16. Me siento animoso	1	2	3
17. Me siento angustiado	1	2	3
18. Me encuentro alegre	1	2	3
19. Me encuentro contrariado	1	2	3
20. Me siento triste	1	2	3

VUELVE LA HOJA Y ATIENDE AL EXAMINADOR PARA HACER LA SEGUNDA PARTE

SEGUNDA PARTE

	Casi nunca	A veces	A menudo
1. Me preocupa cometer errores	1	2	3
2. Siento ganas de llorar	1	2	3
3. Me siento desgraciado	1	2	3
4. Me cuesta tomar una decisión	1	2	3
5. Me cuesta enfrentarme a mis problemas	1	2	3
6. Me preocupo demasiado	1	2	3
7. Me encuentro molesto	1	2	3
8. Pensamientos sin importancia me vienen a la cabeza y me molestan	1	2	3
9. Me preocupan las cosas del colegio	1	2	3
10. Me cuesta decidirme en lo que tengo que hacer	1	2	3
11. Noto que mi corazón late más rápido	1	2	3
12. Aunque no lo digo, tengo miedo	1	2	3
13. Me preocupo por cosas que puedan ocurrir	1	2	3
14. Me cuesta quedarme dormido por las noches	1	2	3
15. Tengo sensaciones extrañas en el estómago	1	2	3
16. Me preocupa lo que otros piensen de mí	1	2	3
17. Me influyen tanto los problemas que no puedo olvidarlos durante un tiempo	1	2	3
18. Tomo las cosas demasiado en serio	1	2	3
19. Encuentro muchas dificultades en mi vida	1	2	3
20. Me siento menos feliz que los demás chicos	1	2	3

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO A TODAS LAS FRASES CON UNA SOLA RESPUESTA