



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA ASOCIACIÓN ORIENTADA A LA INTERVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL - 2025

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

Licenciada en Psicología

Autor:

Mayra Micaela Perea Uribe

Asesor:

Mg. Enrique Giovanni Pérez Flores

<https://orcid.org/0000-0002-4640-2502>

Lima - Perú

2025

Informe de Similitud



Página 2 de 52 · Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn.caf:1:3390661322

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▸ Bibliografía

Fuentes principales

11%  Fuentes de Internet

1%  Publicaciones

4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

“Quienes esperan en el Señor nuevas fuerzas tendrán, y se elevan como águilas, capaces de correr y caminan sin cansarse ni desfallecer”. Le dedico este proyecto a mis padres por confiar en mi proceso profesional y acompañarme con apoyo incondicional en cada etapa de mi formación.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a las personas que me acompañaron desde el inicio con la idea de estudiar psicología, y personas que conocí en el camino quienes se convirtieron en parte esencial de mi motivación.

Tabla de contenido

Índice de tablas	6
Índice de Figuras.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	20
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	26
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Datos demográficos	26
----------------------------------	----

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama Institucional	11
Figura 2 Niveles de bienestar laboral (pretest).....	29
Figura 3 Niveles de bienestar laboral (post test).....	30

RESUMEN EJECUTIVO

La presente experiencia profesional se desarrolló en un Asociación dedicada a la promoción, prevención y atención en salud mental. El proyecto tuvo como objetivo analizar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores, considerando factores como la comunicación, la organización y la motivación, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la gestión interna. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo bajo un diseño cuasiexperimental, empleando el Cuestionario de Bienestar Laboral (López, 2015) en una muestra de 20 colaboradores. Se realizó una preevaluación, seguida de un programa de talleres orientados al fortalecimiento de la comunicación organizacional, la gestión del tiempo, la motivación y el sentido de pertenencia. Los resultados evidenciaron un incremento en el nivel alto de bienestar laboral del 20% al 70%, demostrando la efectividad del programa implementado. Se concluye que la mejora del bienestar laboral contribuye al aumento del desempeño del equipo, fortaleciendo la sostenibilidad de la organización. Esta experiencia permitió aplicar competencias profesionales relacionadas con la evaluación, intervención y diseño de talleres, demostrando relevancia del psicólogo en la gestión del bienestar laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las asociaciones de salud mental se constituyen con el propósito de ofrecer la salud mental y garantizar el acceso igualitario a los servicios, reduciendo las barreras de acceso y prejuicios asociados con los trastornos mentales (Organización Mundial de la Salud, 2024). Estas organizaciones, cumplen funciones no solo de atención a consultantes, también incorporan estrategias de prevención, educación y acompañamiento tanto a nivel individual y comunitario (Gao et al., 2024).

El trabajo de suficiencia profesional se realizó en una asociación orientada a la intervención y promoción de la salud mental, institución establecida en el distrito de San Miguel, Lima, la cual fue fundada en el año 2024. Desde sus inicios, esta asociación se ha consolidado como una organización enlazada con el bienestar de las personas, dedicándose a la promoción, prevención y atención en el campo de la psicología. Su enfoque abarca tanto el área clínica, dirigida a la atención psicológica individual y grupal, como el área ocupacional, a fortalecer el desarrollo humano en entornos laborales.

Misión:

Promover la salud mental en el Perú, priorizando acciones orientadas a la prevención de problemáticas psicológicas y a la sensibilización de la comunidad respecto a la importancia del cuidado emocional. Asimismo, busca generar espacios de psicoterapia accesibles e inclusivos, al alcance de toda persona que los requiera, sin distinción de condición social o económica. A través de estas iniciativas, la institución se propone contribuir de manera activa al fortalecimiento del bienestar psicológico de la población y la creación de una sociedad más consciente y comprometida con la salud mental.

Visión:

Convertirse en la principal referencia en el Perú en materia de divulgación, educación y apoyo en el bienestar emocional, destacándose por la calidad y accesibilidad de sus servicios. Su objetivo es fomentar una sociedad consciente e inclusiva, en la que el cuidado emocional sea reconocido como un aspecto esencial del bienestar integral. Este enfoque ha permitido que la asociación comience a posicionarse progresivamente en el ámbito nacional, consolidando su presencia, con un buen recibimiento, proyectándose como un ejemplar de innovación y

compromiso social

Valores:

Empatía, inclusión, compromiso social y respeto.

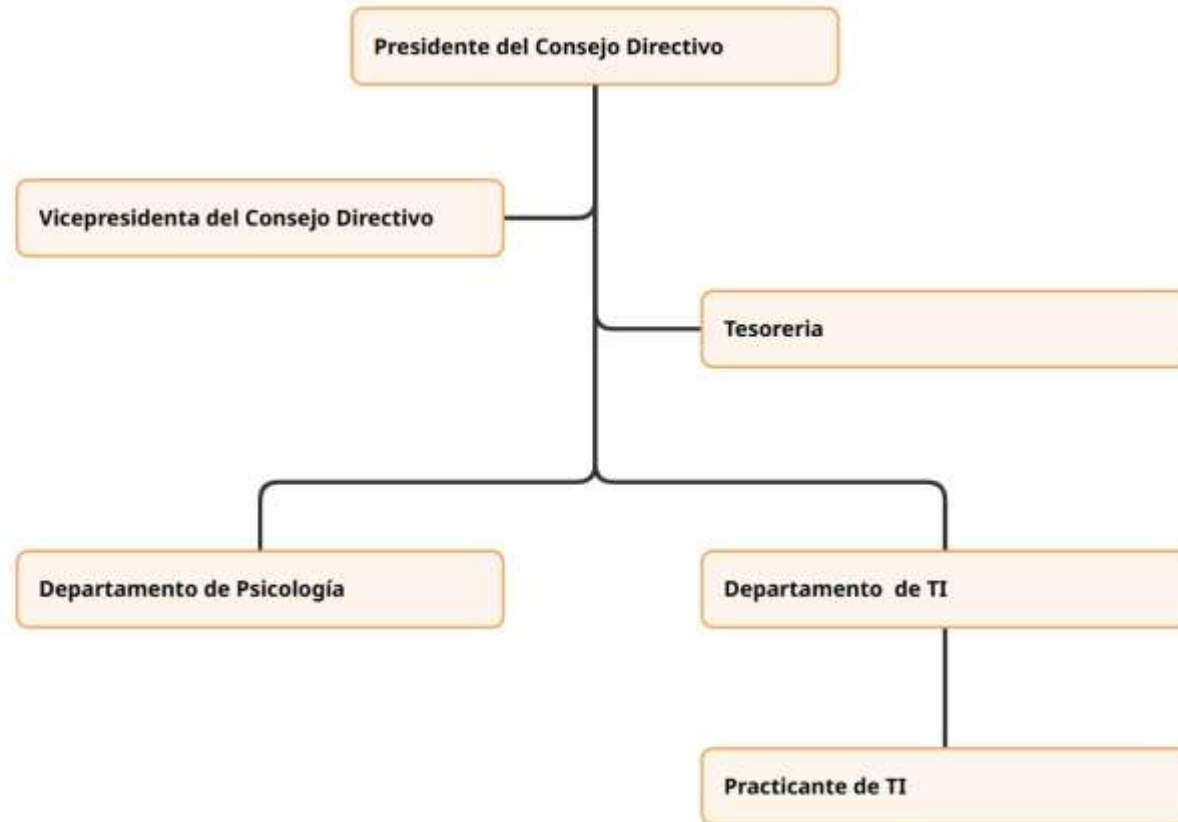
Los servicios que brinda la asociación:

- Charlas ocupacionales, diseñadas para fortalecer la salud mental en entornos laborales y promover estrategias de afrontamiento efectivas. Los participantes reciben materiales complementarios y certificados de participación.
- Evaluaciones clínicas dirigidas tanto a personas como a organizaciones, con el objetivo de identificar necesidades específicas y proponer soluciones adaptadas a cada contexto.
- Servicios de psicoterapia individual, familiar y de pareja, en la modalidad virtual y presencial, a un precio de tarifa módica, lo que hace accesible, orientados a favorecer el equilibrio emocional, mejorar la comunicación y fortalecer los vínculos afectivos, contribuyendo al desarrollo personal y relacional de quienes participan en estos procesos.

Figura 1.

Organigrama de la asociación

ORGANIGRAMA



En el organigrama (figura 1), está compuesto por diversos cargos con funciones específicas. En primer lugar, se encuentra el presidente del Consejo Directivo, autoridad máxima de la institución, cuya función principal es la toma de decisiones estratégicas, la representación institucional ante organismos externos y la supervisión general del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, el presidente desempeña un rol activo como profesional en psicología, participando en la atención clínica y en el desarrollo de charlas, como también la recepción de potenciales clientes.

En el segundo nivel jerárquico se ubica la vicepresidenta del Consejo Directivo, quien colabora en la planificación, coordinación y supervisión de los programas, asumiendo funciones directivas en ausencia del presidente. También ejerce como psicóloga, brindando atención terapéutica y apoyo en la ejecución de servicios psicológicos.

En el departamento de psicología, se encarga de brindar atención psicológica en sus diferentes modalidades (individual, familiar y de pareja), desarrollar charlas, evaluaciones, programas preventivos y crear contenido digital psicoeducativo.

El departamento de TI administra las plataformas tecnológicas, redes sociales, administrar la publicidad, y responder correos corporativos, garantiza la operatividad de los sistemas y apoya en la implementación de soluciones digitales. El Practicante de TI brinda soporte técnico y mantenimiento de equipos, asegurando el correcto funcionamiento de las herramientas digitales

La asociación cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales calificados, comprometidos con brindar un servicio ético y de calidad. Además, la organización ha logrado ampliar su cobertura geográfica gracias a la modalidad virtual, lo que permite ofrecer charlas y procesos terapéuticos a nivel nacional, llegando a ciudades fuera de Lima y garantizando así el acceso oportuno a la atención psicológica sin limitaciones territoriales.

Necesidad identificada:

Actualmente, la organización enfrenta desafíos vinculados en la comunicación interna y la motivación del equipo. Se observa una limitada comunicación entre la dirección y los colaboradores, lo que genera menor claridad en la planificación de actividades y en la gestión. Como resultado, se evidencia una afectación en la motivación y en el bienestar general de los colaboradores, elementos claves para el logro de los objetivos institucionales. Frente a ello, resulta pertinente promover estrategias orientadas al ejercicio de la comunicación en el área laboral y la administración adecuada de tareas, con el propósito de mejorar el clima laboral, mejorar los recursos humanos y potenciar el desarrollo integral de la Asociación.

Objetivo general:

Analizar el nivel de bienestar laboral en los trabajadores de una asociación orientada a la intervención y promoción de la salud mental, considerando factores de comunicación, organización y motivación, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la gestión interna.

Objetivo específico:

Proponer talleres orientados a mejorar las áreas de comunicación, organización y motivación, con el fin de fortalecer el bienestar laboral del equipo.

Justificación e importancia profesional

Desde la perspectiva profesional, el análisis del bienestar laboral resulta esencial para comprender cómo variables como la comunicación laboral, la motivación y la organización influyen de manera directa en la eficiencia y el compromiso. Cuando estas dimensiones se unen de manera estratégica, se favorece un entorno organizacional capaz de potenciar las competencias.

Por el contrario, la ausencia de acciones orientadas al bienestar puede derivar consecuencias como el burnout, que no solo afecta al bienestar psicológico de los colaboradores, sino también en la calidad de los servicios y la cohesión organizacional. Por ello, el estudio del bienestar laboral no debe entenderse únicamente como una medida preventiva, sino también como una estrategia clave para el progreso de buen uso en la gestión

de tareas y en la consolidación de organizaciones más resilientes y efectivas (Monrroy, 2025).

Justificación e importancia social

Desde la perspectiva social, se reconoce que variables como la comunicación laboral, la motivación y la exigencia en la productividad están vinculadas al modo en que los trabajadores se desenvuelven en sus relaciones interpersonales y en su vida cotidiana. Cuando estas variables son fortalecidas de manera adecuada, los colaboradores no solo experimentan una mejor calidad de vida, sino que también logran establecer vínculos más saludables con sus pares. Este equilibrio favorece un desarrollo integral lo laboral, contribuyendo a la construcción de un ambiente inclusivo, cooperativo y resiliente. Asimismo, el promover del bienestar laboral permite alcanzar un balance entre lo personal y la profesional, lo cual se traduce en un desempeño óptimo en el cumplimiento de los objetivos y en una mayor disposición ante la sociedad (Pacheco et al., 2025)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

Martínez-Líbano (2024) implementó una revisión sistemática en Chile con el objetivo de identificar la frecuencia del bienestar laboral como factor protector en los grupos profesionales, como objetivo secundario, identificar los factores que actúan como protectores. Como resultado, se identificaron 11 artículos relevantes, y 9 artículos sobre bienestar laboral, uno relacionado con los modelos de bienestar y otro sobre los factores psicosociales de riesgo asociados al bienestar laboral. Se concluyó que el bienestar laboral actúa como factor protector con un 59.8%, ayudando a prevenir dificultades y fortalecer su desempeño.

Así mismo, Blanco-Sacristán et al., (2025) realizaron una revisión de literatura para analizar la conexión entre el bienestar laboral y el clima organizacional dentro del sector hotelero de Colombia. La metodología fue de tipo cualitativa documental con enfoque descriptivo exploratorio. Los resultados evidencian una relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral.

Antecedentes nacionales

Huamán (2025) llevó a cabo una investigación con docentes de nivel universitarios de nacionalidad peruana queriendo generar un impacto total en el fortalecimiento del bienestar laboral. El objetivo del estudio fue relacionar el bienestar psicológico y la motivación laboral, a través de una investigación tipo correlacional. Dio a comprobar que existía una correlación positiva y representativa entre la motivación laboral y el bienestar. Por lo tanto, esta aporta al bienestar psicológico en entornos laborales. Por parte de, Valle (2025) analizó la comunicación como factor imprescindible para el fortalecimiento del bienestar laboral en las empresas de Lima Metropolitana, en el contexto postpandemia, con el objetivo de asegurar una experiencia satisfactoria desde el área del ámbito laboral. Con un enfoque cualitativo, identificó efectos positivos en la fidelización de los trabajadores, evidenciando que el sentido de pertenencia, promovido mediante una comunicación interna efectiva, constituye un factor clave para alcanzar los componentes del bienestar organizacional.

Bases teóricas

Bienestar laboral

Se entiende como un estado integral del trabajador, en el que experimenta satisfacción, motivación y equilibrio en sus funciones dentro de la organización. Según Warr (2011), este concepto no solo se vincula con la ausencia de malestar o estrés, sino también con la capacidad de desarrollarse personal y profesionalmente en un entorno que promueve la salud integral.

Comunicación organizacional

Constituye un factor clave en la coordinación de tareas, el flujo de información y la construcción de relaciones interpersonales saludables dentro del entorno laboral. Una comunicación efectiva no solo facilita la transmisión de instrucciones, sino que también promueve la confianza y la cohesión del equipo. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), este proceso permite alinear los objetivos individuales con los institucionales, reducir los conflictos y manejar de manera más adecuada las tensiones. Es decir, la comunicación pasa a ser un recurso estratégico que incide directamente en el clima laboral y en el bienestar de los empleadores.

Motivación laboral

De acuerdo con Deci y Ryan (2000), la Teoría de la Autodeterminación plantea que tanto la motivación como el bienestar laboral se sustentan en la satisfacción de tres necesidades psicológicas fundamentales: la competencia, la autonomía y la vinculación social. Cuando los trabajadores se sienten competentes en sus funciones, poseen autonomía para tomar decisiones y mantienen vínculos positivos con sus compañeros, experimentan un mayor compromiso y satisfacción laboral. La presencia de estos factores no solo fortalece la motivación intrínseca, sino que también favorece un desempeño óptimo, contribuyendo al crecimiento personal y el logro de los objetivos organizacionales.

Productividad y desempeño

La productividad laboral no debe medirse únicamente en términos de cantidad, sino también en función de la calidad y sostenibilidad de los resultados. Chiavenato (2009) señala que el rendimiento de los trabajadores se vincula estrechamente con el clima organizacional y con la manera que se gestionan los recursos humanos. Un entorno laboral positivo y bien

estructurado favorece la eficiencia, la motivación y el compromiso, impactando directamente al cumplimiento de metas institucionales.

Riesgos psicosociales y burnout

La ausencia de estrategias de bienestar puede derivar en riesgos psicosociales como el síndrome de burnout. Según Maslach y Leiter (2016), este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficacia profesional, afectando tanto la salud psicológica como el rendimiento organizacional. El abordaje del bienestar laboral, por tanto, se convierte en una estrategia preventiva fundamental para reducir el impacto del estrés crónico y promover la resiliencia del personal.

Bases legales y normativas

Constitución Política del Perú (1993, reformada en 2018)

El derecho al trabajo constituye un principio fundamental que garantiza a toda persona la posibilidad de acceder a oportunidades que le permitan obtener los medios necesarios para llevar una vida digna. Este derecho no se limita únicamente al acceso a un empleo, sino que también implica condiciones laborales seguras y justas que promuevan la estabilidad y dignidad humana. En esta perspectiva, se establecen los fundamentos para el diseño de políticas laborales orientadas al bienestar, que buscan no solo la generación de empleo, sino también la creación de entornos saludables y sostenibles que benefician el desarrollo integral de los trabajadores.

Reglamento de la Ley No 29783

La implementación requiere de un proceso planificado y continuo que asegure condiciones laborales seguras. En primer lugar, debe identificarse los riesgos asociados a las actividades laborales (físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y ambientales). Luego corresponde realizar la evaluación y valoración de riesgos, con el fin de determinar la probabilidad y el impacto de cada uno. Con base en este análisis, se diseñan e implementan medidas de prevención y control, tales como capacitaciones, protocolos de actuación, mejora de condiciones físicas del entorno y promoción del autocuidado.

Definiciones conceptuales

Bienestar laboral

Puede entenderse como un constructo multidimensional que integra aspectos individuales y organizacionales. Según Kahtani y Sulphrey (2022), este estado se relaciona con la satisfacción de las necesidades psicológicas fundamentales, tales como la autonomía, la sensación de competencia y los vínculos sociales, así como con la vivencia de emociones positivas, el logro personal, el compromiso con las tareas y la percepción de un propósito en el trabajo. El bienestar no se reduce únicamente a la ausencia de malestar, sino que conlleva experiencias que promuevan el crecimiento personal, la motivación y la construcción de vínculos saludables dentro del contexto laboral. En este sentido, constituye un factor esencial no solo para lograr un equilibrio armonioso entre la vida personal y la esfera laboral, sino también para potenciar la permanencia, la eficiencia y el crecimiento integral de los colaboradores.

Motivación laboral

Se entiende como el conjunto de elementos internos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta de los trabajadores orientada al cumplimiento de objetivos personales y organizacionales. De acuerdo con Deci y Ryan (2000), este proceso implica la energía psicológica que impulsa a la acción y que, a su vez, se ve influida por factores intrínsecos, como el interés y la satisfacción personal, así como por factores extrínsecos, como los incentivos y las condiciones del entorno laboral. La motivación no solo impulsa la productividad, sino que también fomenta el compromiso y el bienestar integral de los colaboradores, aportando de forma relevante al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Comunicación Organizacional

Comprende los procesos de intercambio de información, ideas y retroalimentación que se generan dentro de una institución. Según Chiavenato (2007), una comunicación efectiva no solo permite transmitir mensajes con claridad, sino que favorece la cohesión del equipo, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Asimismo, una comunicación adecuada favorece la confianza, fortalece las relaciones interpersonales y contribuye a un clima organizacional, elementos esenciales para el bienestar y la productividad.

Limitaciones

El estudio cuenta con ciertas limitaciones que es necesario tener en cuenta. Primero, existen factores externos no controlados, como las condiciones sociales, económicas o familiares de los colaboradores, que pueden influir en la percepción de bienestar y motivación, pero que no forman parte del análisis directo de la investigación. Finalmente, se reconoce la existencia de limitaciones en recursos, tanto de tiempo como de disponibilidad institucional, lo que restringe la posibilidad de aplicar metodologías más amplias o mixtas (como entrevistas a profundidad o estudios longitudinales) que habrían enriquecido los hallazgos obtenidos.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Proceso de ingreso

Después de haber culminado los cuatro años de la carrera de Psicología y finalizado satisfactoriamente mis tres internados preprofesionales, logré consolidar una base sólida de conocimientos y competencias en el área clínica. Cada uno de estos espacios de formación representó un pilar fundamental para mi desarrollo académico y personal, ya que no solo me permitieron aplicar en la práctica las teorías aprendidas en la universidad, sino también comprender la complejidad del ser humano en contextos diversos y con necesidades particulares. Esta experiencia temprana me brindó la oportunidad de familiarizarme con los distintos abordajes terapéuticos, los procedimientos de evaluación psicológica, así como la importancia de mantener siempre una actitud ética y empática frente a las personas que buscan ayuda.

En paralelo a esta formación académica y práctica, comencé a especializarme en Terapia de Aceptación y Compromiso, una corriente dentro de las terapias de tercera generación que promueve el desarrollo de una vida más plena y significativa. Mi interés por esta aproximación terapéutica surgió a partir de mi inclinación por enfoques que priorizan la conexión del individuo con sus valores personales, el reconocimiento de sus experiencias internas y la promoción del compromiso con acciones coherentes con sus metas de vida. En este proceso de formación, comprendí que la ACT no solo podía enriquecer mi perfil profesional, sino también brindarme herramientas más efectivas y humanas para el acompañamiento de las personas en sus procesos de cambio.

Mientras avanzaba en este camino de aprendizaje, me encontraba también en la búsqueda de espacios profesionales que me permitieran poner en práctica mi vocación de servicio y mis valores filantrópicos. Mi interés se centraba en instituciones, asociaciones o empresas que compartieran una visión integral de la salud mental, que apostaran por la prevención y la promoción, y que al mismo tiempo reconocieran la importancia de la accesibilidad de los servicios psicológicos para toda la población. Este criterio de búsqueda no era casual; consideraba fundamental que el espacio en el que iniciara mi trayectoria laboral formal respondiera a mis principios éticos, a mi visión de justicia social y a mi deseo de

contribuir con un impacto positivo en la comunidad.

Fue en ese contexto de búsqueda que logré encontrar una convocatoria para el área de psicología en la asociación, organización dedicada a la atención en salud mental. La convocatoria se encontraba abierta debido a la alta demanda de consultantes que en ese momento atravesaba la asociación, lo que generó la necesidad de incorporar a una psicóloga con disponibilidad inmediata. La propuesta llamó mi atención no solo por el área clínica en la que deseaba desempeñarme, sino también por la misión y visión que la institución transmitía a través de su perfil organizacional, alineadas a la idea de ofrecer un servicio integral y humanizado.

Decidí postular y fui convocada a una entrevista presencial con el director de la asociación. La experiencia resultó sumamente enriquecedora, ya que durante este espacio tuve la oportunidad de compartir mi recorrido profesional, describir detalladamente mi experiencia en los internados y explicar el proceso de formación que venía desarrollando en Terapia de Aceptación y Compromiso. La entrevista fue además una ocasión valiosa para conocer de manera más profunda la estructura, sus principales funciones y la forma en que organizaban sus servicios.

En dicha reunión, el director expuso con claridad los desafíos que la asociación venía enfrentando, especialmente relacionados con la creciente demanda de servicios, lo que exigía de los profesionales no solo conocimiento técnico, sino también compromiso, flexibilidad y capacidad de trabajo en equipo. Asimismo, se resaltó la importancia de mantener un enfoque ético en el ejercicio de la psicología, garantizando siempre la confidencialidad, el respeto y la calidad en la atención a los consultantes.

Al concluir la entrevista, se me informó que había sido seleccionada para cubrir la vacante, y que al día siguiente tendría mi primera sesión clínica con una consultante. Esta noticia representó para mí un hito trascendental, pues significaba el inicio formal de mi trayectoria profesional dentro de una institución que se alineaba con mis principios y que me permitiría poner en práctica todo lo aprendido hasta entonces.

Ese primer contacto con una consultante estuvo marcado por una mezcla de responsabilidad, entusiasmo y compromiso. Tenía presente que cada persona que acude a un servicio psicológico deposita en el profesional no solo su confianza, sino también sus esperanzas de encontrar acompañamiento y herramientas para afrontar sus dificultades. Con

este sentido de responsabilidad ética, asumí el reto con la disposición de ofrecer una escucha activa, validación emocional y una intervención ajustada a las necesidades de la persona, aplicando lo aprendido tanto en la universidad como en mi formación en ACT.

Desde entonces, mi experiencia me ha permitido comprender de manera más profunda las dinámicas de trabajo en un contexto asociativo, así como los retos de atender a una población diversa con múltiples demandas en el ámbito de la salud mental. He podido constatar que más allá de la aplicación de técnicas y teorías psicológicas, el diferencial es la actitud empática, la capacidad de generar un vínculo terapéutico sólido y la disposición de aprender constantemente de cada caso y de cada interacción profesional.

Asimismo, la experiencia me ha permitido reflexionar sobre la importancia de la comunicación organizacional y la planificación interna dentro de las instituciones dedicadas a la salud mental. En este camino, comprendí que para brindar un servicio de calidad no basta con el compromiso individual de los profesionales, sino que resulta esencial contar con estructuras organizativas claras, procesos de coordinación eficientes y espacios de retroalimentación que favorezcan el bienestar del equipo y la sostenibilidad de la atención.

Finalmente, formar parte ha significado un paso decisivo en mi formación profesional y personal. La oportunidad de integrarme en un equipo con objetivos compartidos y de trabajar con consultantes que buscan mejorar su calidad de vida me ha reafirmado en mi vocación de servicio y en mi deseo de seguir perfeccionando mis competencias como psicóloga clínica y psicoterapeuta. Esta experiencia no solo ha representado la aplicación práctica de mis aprendizajes, sino también un proceso de crecimiento y consolidación de mi identidad profesional, la cual seguiré fortaleciendo con dedicación, ética y compromiso social.

Funciones y actividades desempeñadas

Diseño y elaboración de materiales para el desarrollo de charlas dirigidas a la prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la sensibilización frente al acoso sexual laboral, incluyendo también la exposición de dichos contenidos.

Atención psicológica y consejería a consultantes, brindando acompañamiento clínico con un enfoque empático, ético y basado en evidencia.

Colaboración en la creación de contenido psicoeducativo para redes sociales, como parte del enfoque preventivo de la institución.

Participación en la formulación de propuestas para el establecimiento de futuras alianzas estratégicas con empresas e instituciones, fortaleciendo el alcance y la sostenibilidad de los servicios.

Problemas, desafíos o necesidades detectadas

En la Asociación se ha identificado la necesidad de fortalecer aspectos vinculados al bienestar laboral de sus colaboradores. Dentro de este marco, se observa que la comunicación entre la dirección y el equipo requiere una mayor claridad, especialmente en lo referente a la planificación de actividades. Esta situación puede derivar en una carga de tareas concentradas en determinados momentos, así como en reuniones con espacios de diálogo poco estructurados, lo que limita la eficiencia en los procesos. A su vez, estas condiciones pueden incidir en la motivación y en el sentido de pertenencia de los colaboradores, afectando indirectamente el desarrollo de iniciativas que podrían contribuir al crecimiento institucional.

De esta manera, se vuelve relevante analizar el bienestar laboral, considerando que factores como la comunicación, y la gestión de tareas se encuentra directamente relacionado con la motivación. El fortalecimiento de estas dimensiones no solo contribuye a prevenir riesgos psicosociales como el síndrome de burnout, sino que también favorece la excelencia de los servicios ofrecidos y el desarrollo sostenible de la organización.

Metodología aplicada

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo (Hernández-Sipriani, et al., 2018) y se desarrolló bajo un diseño cuasiexperimental de tipo aplicado (Fernández-García, et al., 2014). Para ello, se trabajó con los trabajadores de la asociación, a quienes se evaluó antes y después de la implementación de la propuesta, sin incluir un grupo control ni realizar un proceso de aleatorización.

La población está integrada por 20 colaboradores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 22 y 56 años, conformando así una muestra representativa del grupo total (Otzen y Manterola, 2017).

Para la obtención y análisis de la información se utilizaron como metodología: El uso de la herramienta de la aplicación de una encuesta virtual, lo cual logró ser accesible para todos

los trabajadores, como señalan Hernandez y Mendoza (2018) las encuestas son una de las técnicas más accesibles y utilizadas en los trabajos científicos.

El proceso de evaluación comenzó con el diseño una encuesta en la plataforma Google Forms, herramienta seleccionada por su accesibilidad y capacidad de sistematización inmediata de datos. El formulario incluyó una explicación inicial sobre los objetivos y alcance de la investigación, junto con preguntas demográficas y la aplicación de la prueba psicológica estandarizada.

A modo de preevaluación, este instrumento se aplicó con el fin de identificar el estado inicial del bienestar laboral dentro de la organización. Para ello, se compartió el enlace de la encuesta mediante el grupo institucional de WhatsApp, resaltando el carácter anónimo y confidencial de la participación. El periodo de respuesta se estableció en cuatro días dentro del horario laboral, a fin de facilitar la accesibilidad de los trabajadores y garantizar una tasa de participación adecuada. Una vez finalizado este proceso, se consolidaron las respuestas y se continuo a la recopilación de los datos iniciales.

En la siguiente etapa, se realizó un proceso de revisión y el análisis de la información recopilada en la preevaluación. Lo que permitió identificar los factores que obstaculizaban un adecuado nivel de bienestar laboral. Los hallazgos más relevantes apuntaron a dificultades en la comunicación organizacional, la organización, la motivación, también se incluyó en el proceso de los talleres el sentido de pertenencia de los trabajadores como petición de los directores.

Con base en estos hallazgos, se diseñó y ejecutó un taller de intervención con una duración de 1 hora y dividido en cuatro sesiones, cada una orientada al fortalecimiento de áreas críticas del bienestar. Las temáticas abordadas fueron:

1. Comunicación organizacional.
2. Gestión del tiempo y priorización de tareas.
3. Motivación y sentido de pertenencia.
4. Innovación y concertación de ideas.

Cada taller incluyó actividades participativas, dinámicas y espacios de retroalimentación.

Finalizado el taller, se realizó una posevaluación aplicando nuevamente el cuestionario inicial. Esta segunda medición tuvo como propósito evaluar los cambios generados después de la intervención y analizar el impacto de las estrategias implementadas. La información

recopilada fue organizada en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, lo que permitió comparar de manera clara los resultados de la preevaluación y la posevaluación. Esta comparación evidenció mejoras en los indicadores de comunicación, mayor percepción de reconocimiento y un incremento en la motivación general, confirmando la pertinencia de las estrategias trabajadas.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Bienestar Laboral, creado por López Salinas (2015) y adaptado por Silva Leidy (2024) en Lima, Perú. Este cuestionario evalúa cinco dimensiones fundamentales: (1) Logro, Refiere a los sentimientos de haber cumplidos metas alcanzadas (ítems 1–5) (2) Reconocimiento, aquel tipo de reconocimiento o elogio por su trabajo de jefes, compañeros y subordinados (ítems 6–10), (3) Trabajo en sí, refiere a cómo se percibe su trabajo, le es desafiante atractivo, creativo, etc. (ítems 11–15), (4) Responsabilidad, abarca el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y de otros, así como el nivel de importancia (ítems 16–20) y (5) Promoción, La posibilidad de ascenso, formación de cargo, etc. (ítems 21–25).

Así mismo, la evaluación del cuestionario se realiza con la sumatoria de las respuestas con un mínimo puntaje de 0 y un puntaje máximo de 100 puntos, dándoles un valor según la escala jerárquica que está conformada por: nunca (0), algunas veces (1), regularmente (2), casi siempre (3) y siempre (4). La aplicación puede darse de manera tanto de forma individual como colectiva, con una duración aproximada de 20 minutos.

Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se respetaron los principios éticos establecidos. Conforme a lo indicado por la APA (2010) en su norma 8.10, el profesional de la psicología tiene la responsabilidad de presentar datos y resultados verídicos, evitando cualquier forma de falsificación. Del mismo modo, el Código de Ética para la investigación científica de la Universidad Privada del Norte (2024), en su artículo 3, dispone que toda investigación debe sustentarse en el principio de veracidad, garantizando objetividad y exactitud según el contexto y las condiciones en que se realice. Finalmente, el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en su artículo 24, destaca que en toda investigación que involucra personas es indispensable contar con el consentimiento informado de los participantes.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

La población fue de todas las áreas de la Asociación, está conformado por 20 trabajadores.

La recopilación de información se realizó a través de la aplicación del Cuestionario de Bienestar Laboral.

Tabla 1

Datos demográficos		f	%	M	DE
Edad	22- 30	1-1	5,0	30,80	7,804
	31-38	2-1	10		
	39- 47	1-1	5,0		
	47- 52	1-1	5,5		
Sexo	Femenino	6	30	1,30	,470
	Masculino	14	70		
Grado de instrucción	Superior Completa	11	55	1,45	,135
	Superior Incompleta	7	35		
	Técnico	2	10		
Área laboral	Departamento de Psicología	10	50	1,80	,696
	Departamento de Tecnología e Informática	7	35		
	Departamento de Tesorería	3	15		

Nota: Datos sociodemográficos con que se realizó la investigación en una asociación

orientada a la intervención y promoción de la salud mental

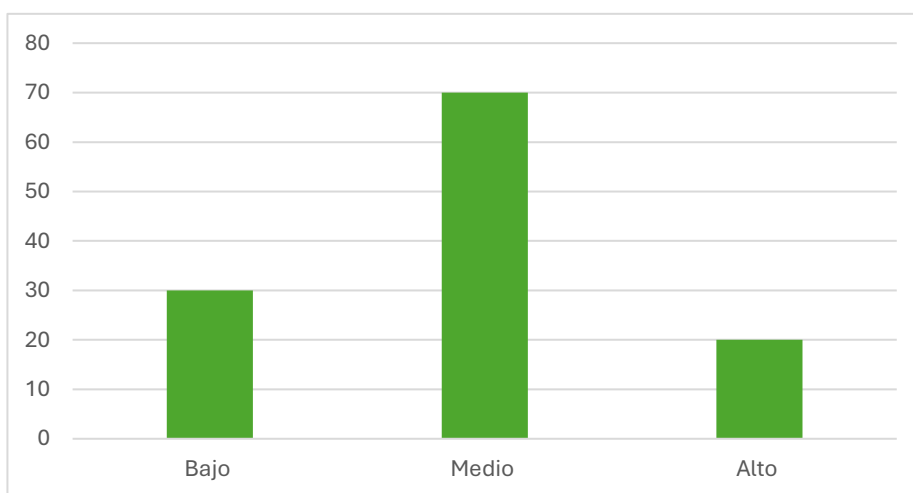
Esta muestra estuvo conformada por 20 colaboradores pertenecientes a diferentes áreas de la institución. En cuanto a la edad, los colaboradores se encuentran entre los 22 y 52 años ($M = 30.80$; $DE = 7.80$), lo que indica una población compuesta mayormente por adultos jóvenes en etapa de consolidación profesional. Respecto al sexo, el 70% corresponde al sexo masculino y el 30% al sexo femenino ($M = 1.30$; $DE = 0.47$), evidenciando una mayor representación de varones en la muestra.

En relación con el nivel de instrucción, el 55% de los colaboradores cuenta con formación superior completa, el 35% con formación superior incompleta y el 10% con formación técnica ($M = 1.45$; $DE = 0.13$), lo que refleja un nivel educativo predominantemente universitario. Finalmente, respecto al área laboral, el 50% de los participantes pertenece al Departamento de Psicología, el 35% al Departamento de Tecnología e Informática y el 15% al Departamento de Tesorería ($M = 1.80$; $DE = 0.69$), evidenciando una mayor participación del personal del área psicológica.

Datos del cuestionario de Bienestar laboral

Figura 2

Niveles de Bienestar laboral (pretest)



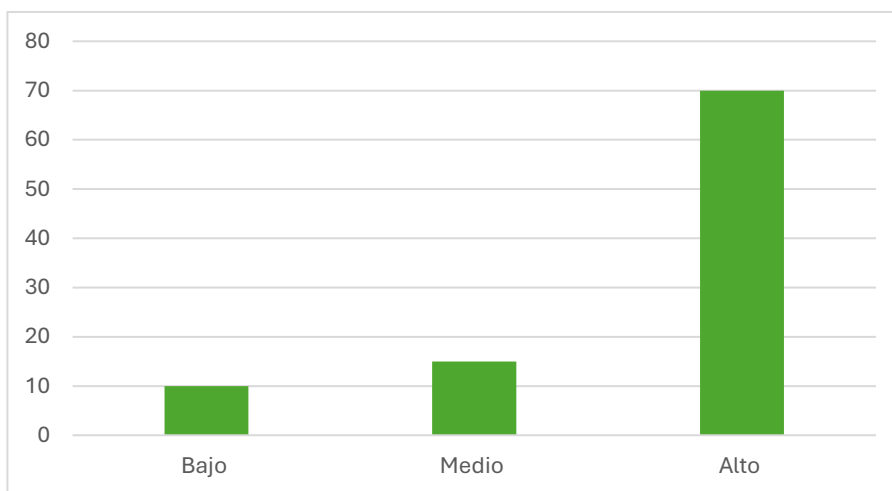
Antes de la intervención, se evidencia que el 70% presenta un nivel medio de bienestar laboral, lo que indica que las personas experimentan un grado medio de satisfacción. Un 30%

de los trabajadores se ubican en un nivel bajo, reflejando posibles dificultades en aspectos relacionados con su desenvolvimiento en la asociación. Finalmente, un 10% muestra un nivel alto de bienestar laboral, lo que sugiere que la minoría se siente satisfecha con su entorno laboral.

Los resultados muestran que la mayoría del grupo no presenta un nivel adecuado de bienestar laboral. Esto se evidencia en las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas, como la comunicación organizacional, la gestión del tiempo y priorización de tareas, la motivación y sentido de pertenencia, y la innovación y concertación de ideas. Dichos hallazgos reflejan dificultades de los trabajadores en la interacción laboral, la organización de las tareas y el compromiso con la institución. Por lo que se propuso la realización de los talleres de dichas dimensiones con el objetivo de mejorar los niveles de bienestar laboral.

Figura 3

Niveles de bienestar laboral (post test)



Después de la intervención, a causa de los niveles bajos de bienestar laboral, se brindó posteriormente la toma del cuestionario, donde se muestra un incremento significativo en el nivel alto de bienestar laboral, alcanzando un 70% de los trabajadores, evidenciando que la mayoría logró experimentar mayores niveles de satisfacción. En contraste, el nivel medio se redujo al 15%, lo que sugiere una proporción menor de los participantes, posiblemente en proceso de consolidar cambios positivos. Y, por último, el nivel bajo descendió al 10%, indicando que solo una pequeña parte de los trabajadores continúa presentando dificultades.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Con respecto al objetivo general de analizar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores, el análisis del bienestar laboral se evidenció que el 70% de los trabajadores presentaba un nivel medio o bajo, producto de deficiencias en la comunicación interna, la organización de trabajo y la motivación. El diagnóstico inicial evidenció que la ausencia de espacios de diálogo y retroalimentación generaba malestar y desmotivación, lo que afectaba la eficiencia y la satisfacción general. En consecuencia, la identificación de estas áreas críticas permitió la formulación de estrategias adecuadas, dirigidas a mejorar la dinámica organizacional y promover un entorno más saludable y participativo.

- En concordancia con el objetivo específico de proponer talleres orientados al fortalecimiento del bienestar laboral. La aplicación del programa permitió evidenciar una mejora significativa, incrementándose el nivel de bienestar a medio-alto en un 85% de los trabajadores. Reflejando un impacto positivo en la percepción del clima interno y en la disposición de los colaboradores frente a sus funciones. Este avance se relaciona directamente con la puesta en práctica de estrategias psicoeducativas, tales como dinámicas participativas, ejercicios de reflexión grupal, que promovieron la autoobservación y el fortalecimiento de habilidades como equipo. Los resultados confirman que las intervenciones breves, cuando son planificadas con un enfoque participativo, pueden generar cambios significativos en el bienestar laboral. Sin embargo, se mantiene un 10% de colaboradores que aún presentan dificultades, lo cual señala la necesidad de continuar con estrategias complementarias, seguimiento individual y espacios de retroalimentación que favorezcan la sostenibilidad de los avances alcanzados.

Recomendaciones

- Se recomienda mantener y reforzar las acciones implementadas mediante la continuidad de programas institucionales que aborden los ejes de comunicación organizacional, gestión del tiempo, motivación y concertación de ideas. Estas dimensiones demostraron ser determinantes en la mejora del bienestar laboral, ya que su fortalecimiento favorece la coordinación efectiva, la confianza entre los integrantes del equipo y el sentido de compromiso con los objetivos institucionales. La sostenibilidad de estos espacios de intervención permitirá consolidar los avances alcanzados, evitando que los logros obtenidos se diluyan con el paso del tiempo o ante cambios en la dinámica interna. En este sentido, se sugiere que los talleres se institucionalicen de manera semestral, integrándose en los planes de desarrollo organizacional y en las políticas de bienestar laboral. Asimismo, resulta fundamental incorporar evaluaciones periódicas (trimestrales o semestrales) que permitan monitorear los progresos y detectar de manera temprana nuevas necesidades de intervención. De esta manera, la institución podrá contar con información actualizada que respalde la toma de decisiones, promoviendo un ambiente laboral más colaborativa, organizada y participativa, centrada en el cuidado integral de sus trabajadores.

- Considerando que aún persiste un grupo del 10% de trabajadores con dificultades, se propone implementar estrategias complementarias y un seguimiento individualizado, orientados a fortalecer las competencias personales y laborales que influyen en su bienestar. Estas acciones pueden incluir espacios de orientación psicológica breve y el mantenimiento de una comunicación constante con los jefes directos, favoreciendo la detección temprana y resolución de posibles dificultades.

REFERENCIAS

American Psychological Association. (2010). Práctica de investigación: La Psicología en el ámbito jurídico, Reflexiones ético-clínicas a través de un estudio cualitativo de casos. *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta*, 8(1), 1-9.

https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf

Blanco-Sacristán, L., et al. (2025) Bienestar laboral y clima organizacional: revisión de literatura. Universidad El Bosque.

<https://hdl.handle.net/20.500.12495/14801>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo/bitstream/20.500.14624/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Código de Ética, U. P. N. (2024). Código de ética para la investigación científica en UPN. <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/documentos/codigo-de-etica-para-la-investigacion-cientifica-en-upn.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología. Colegio de Psicólogos del Perú.

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf#page=1.00

Constitución Política del Perú. (2018). Informes Y Publicaciones - Presidencia De La República Del Perú - Plataforma Del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.* *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Fernández-García, P., et al., (2014). Validez Estructurada para una investigación cuasi-experimental de calidad: se cumplen 50 años de la presentación en sociedad de los diseños cuasi-experimentales. *Anales de Psicología*, 30(2), 756-771. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.166911>

Gao, Y., Burns, R., Leach, L., et al. (2024). *Examining the mental health services among people with mental disorders: A literature review.* *BMC Psychiatry*, 24(1), 568. <https://doi.org/10.1186/s12888-024-05965-z>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Huamán Mariscal, Julia. (2025). Motivación laboral y Bienestar Psicológico en docentes peruanos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la*

Educación, 9(36), 167-176.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>

Kahtani, A., & Sulphrey, M. (2022). *A theoretical analysis of employee well-being: A multidimensional perspective*. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 13, 76–97. <https://doi.org/10.15388/SW.2023.13.15>

Martínez-Líbano, J. (2024). Bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales: una revisión sistemática. *Journal of Management & Business Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.32457/jmabs.v6i1.1949>

Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Burnout*. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>

Monrroy Parra, A. (2025). Salud ocupacional y bienestar laboral en bomberos de Daule expuestos a riesgos extremos. *Revista Cubana De Investigaciones Biomédicas*, 44:e3844. <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/3844>

Normatividad relacionada a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). (2024). *Informes Y Publicaciones - Autoridad Nacional Del Servicio Civil - Plataforma Del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Promoción de la salud mental: fortalecimiento de la acción comunitaria*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/health-topics/mental-health>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Tamaño de muestra en investigaciones en ciencias de la salud*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pacheco Peralta, N., et al. (2025). Bienestar Laboral y Salud Mental en docentes universitarios: Una Revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 517-538. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i1.8691>

Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality & Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/11/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>

Valle, A. (2025). El bienestar laboral como parte de una estrategia de comunicación interna en empresas de Lima Metropolitana luego del periodo de pandemia en Perú [Tesis de grado de Licenciatura, Pontificada Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4afb3537-d5c6-4997-abbb-165114df641c/content>

Warr, P. (2011). Work, happiness, and unhappiness. In *Psychology Press eBooks*.

<https://doi.org/10.4324/9780203936856>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Cronograma de los talleres

Fecha	Tema	Objetivo	Materiales
16.09.2025	Comunicación Organizacional	Los participantes serán capaces de aplicar estrategias de comunicación efectiva que faciliten el intercambio claro y oportuno de la información, fortaleciendo la colaboración y clima organizacional.	Laptop Ppts Proyector (tv) Post it lapiceros
30.09.2025	Gestión de tiempo y priorización de tareas	Los participantes serán capaces de emplear técnicas de organización y priorización que les permita optimizar su tiempo laboral y mejorar la eficacia del cumplimiento.	Laptop Ppts Proyector (tv) Hojas bond Lapiceros

Bienestar psicológico en trabajadores de una asociación orientada a la intervención y promoción de la salud mental – 2025

			Colores
14.10.2025	Motivación y sentido de pertenencia	Los participantes serán capaces de identificar los factores que influyen en su motivación laboral, y poner en práctica acciones que fortalezcan su sentido de pertenencia en la institución.	Laptop Ppts Proyector (tv) Hojas bond Lapiceros
20.10.2025	Innovación y concentración de ideas	Los participantes serán capaces de generar y compartir ideas innovadoras de manera colaborativa, contribuyendo a la mejora continua y el desarrollo creativo.	Laptop Ppts Proyector (tv) Papelógrafos Plumones

ANEXO N° 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

Al participar en esta investigación, se te pedirá que respondas a un cuestionario que no tomará más de 10 minutos de tu tiempo. Tu participación es completamente voluntaria, y puedes decidir no participar o retirarte del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión.

Quiero asegurarte que todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. Los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y serán analizados de manera agregada, lo que significa que no se identificará a ningún participante individual en los resultados del estudio.

Al continuar con este formulario y enviar tus respuestas, estás indicando que has leído y comprendido la información proporcionada, y que consientes participar en esta investigación bajo los términos descritos.

¿Acepta participar de la investigación?

- Sí
- No

ANEXO N° 3. Datos demográficos

Datos demográficos
<p>Área laboral *</p> <p><input type="radio"/> Departamento de Psicología</p> <p><input type="radio"/> Departamento de TI</p> <p><input type="radio"/> Departamento de Tesorería</p>
<p>Grado de instrucción *</p> <p><input type="radio"/> Técnico</p> <p><input type="radio"/> Superior incompleto</p> <p><input type="radio"/> Superior completo</p>
<p>Sexo *</p> <p><input type="radio"/> Femenino</p> <p><input type="radio"/> Masculino</p>
<p>Edad *</p> <p>Elegir ▼</p>

ANEXO N° 4. Cuestionario de Bienestar laboral

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL BIENESTAR LABORAL

Instrucciones:
Lea cada enunciado detenidamente para efectos de comprensión y marque de acuerdo a la escala que se identifique.

1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo *

NUNCA
 A VECES
 REGULARMENTE
 SIEMPRE

2. Se siente que ha sido parte importante de esta organización *

NUNCA
 A VECES
 REGULARMENTE
 SIEMPRE

3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa *

NUNCA
 A VECES
 REGULARMENTE
 SIEMPRE

4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización *

NUNCA
 A VECES
 REGULARMENTE
 SIEMPRE

<p>5. Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos planeados por la empresa *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>6. Te sientes reconocido en tu trabajo por tus jefes *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>7. Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>8. Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>9. Has recibido algún mérito por tu trabajo *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p>

<p>10. Recibe información de cómo desempeña su trabajo *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>11. Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>12. Este empleo te hace sentir seguro y estable *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>
<p>14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo *</p> <p><input type="radio"/> NUNCA</p> <p><input type="radio"/> A VECES</p> <p><input type="radio"/> REGULARMENTE</p> <p><input type="radio"/> SIEMPRE</p>

15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

19. Cumple con su horario de trabajo *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

21. Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

22. La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

23. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

24. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

25. Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación *

NUNCA

A VECES

REGULARMENTE

SIEMPRE

ANEXO N° 5. Presentación de los talleres



