



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PERSONALIDAD PROACTIVA EN PERSONAL DE
SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Cuellar Huaman, Pamela Herlinda

Asesor:

Del Rosario Pacherras, Orlando

ORCID: 0000-0003-0981-9808

Jurado:

Díaz Hamada, Luis

Mendoza Huamán, Vicente

Quiñones Gonzales, Linda

Lima - Perú

2024

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PERSONALIDAD PROACTIVA EN PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola | <1% |



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PERSONALIDAD PROACTIVA EN PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023

Línea de investigación: Psicología de los procesos básicos y psicología
educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención
en psicología organizacional

Autora:

Cuellar Huaman, Pamela Herlinda

Asesor:

Del Rosario Pacherras, Orlando

Código ORCID: 0000-0003-0981-9808

Jurado:

Díaz Hamada, Luis

Mendoza Huamán, Vicente

Quiñones Gonzales, Linda

Lima- Perú

2024

Pensamientos

“Ser quienes somos y convertirse en lo mejor que somos capaces, es la única meta de la vida”.

Robert Louis Stevenson

“Yo hago lo que usted no puede y usted hace lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”.

Madre Teresa de Calcuta.

Dedicatoria

A Dios, por brindarme salud y fortaleza en todo este tiempo.

A mi familia nuclear por su apoyo, especialmente a mi padre Stalin Juan, por sus palabras y las conversaciones que fueron motivación para mí.

A mis hermanas por su ejemplo a seguir y que han sido importantes en mi crecimiento personal y profesional.

A mis abuelos, donde estén, estarían orgullosos hasta donde he llegado y hasta donde llegaré.

A mi querido amigo Steven Christopher Palomino Sánchez, quien me dijo alguna vez que uno puede lograr lo que se propone, puede tomar su tiempo para hacerlo realidad, sin embargo al final, la satisfacción de haberlo logrado es único, luchar por nuestros sueños es lo que nos hace sentirnos vivos.

A mi querido conejito Min Ho, por su compañía, a Poteto, Precioso, Carmela, Charapita, Spiky y Tito, por darme alegrías, siempre vivirán en mi recuerdo.

A quienes en algún momento de la vida laboral no han sido valorados y a pesar de ello, han demostrado que pueden superar los obstáculos que se les presente.

Agradecimientos

A mi Alma Máter, Universidad Nacional Federico Villarreal, donde me formé en esta noble profesión que es la Psicología y donde conocí a profesionales que me brindaron los conocimientos necesarios, en todo el proceso de aprendizaje de pre grado.

A mi estimado asesor Orlando Del Rosario Pacherras, por su apoyo en las asesorías de este trabajo de investigación, por su tiempo y paciencia para culminarla.

Finalmente, un agradecimiento a todas las personas que me apoyaron y quienes dedicaron parte de su tiempo en responder los cuestionarios de mi investigación, con su apoyo permitieron que yo pueda concluir con esta meta profesional. Gracias totales.

Índice

| | |
|--|-----------|
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Descripción y formulación del problema | 3 |
| 1.2. Antecedentes | 7 |
| 1.2.1. Antecedentes nacionales | 7 |
| 1.2.2. Antecedentes internacionales | 10 |
| 1.3. Objetivos | 13 |
| 1.3.1. Objetivo General | 13 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 13 |
| 1.4. Justificación | 14 |
| 1.5. Hipótesis | 15 |
| 1.5.1. Hipótesis General | 15 |
| 1.5.2. Hipótesis Específicas | 15 |
| II. MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación | 17 |
| 2.1.1. Bienestar psicológico | 177 |
| 2.1.2. Personalidad proactiva | 26 |
| III. MÉTODO | 33 |
| 3.1. Tipo de investigación | 33 |
| 3.2. Ámbito temporal y espacial | 33 |
| 3.3. Variables | 34 |
| 3.4. Población y tamaño de muestra | 35 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.5. Instrumentos | 37 |
| 3.6. Procedimientos | 46 |
| 3.7. Análisis de datos | 46 |
| IV. RESULTADOS | 49 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 53 |
| VI. CONCLUSIONES | 64 |
| VII. RECOMENDACIONES | 66 |
| VIII. REFERENCIAS | |
| IX. ANEXOS | |

Índice de tablas

| N° | Título | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable bienestar psicológico | 34 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable personalidad proactiva | 35 |
| Tabla 3 | Caracterización de la muestra | 37 |
| Tabla 4 | Validez ítem-test para la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por (Domínguez, 2014) | 41 |
| Tabla 5 | Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por (Domínguez, 2014) | 42 |
| Tabla 6 | Validez ítem-test para la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptado por (Carrillo, 2013) | 45 |
| Tabla 7 | Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptado por (Carrillo, 2013) | 45 |
| Tabla 8 | Prueba de ajuste de bondad Shapiro Wilk en las variables estudiadas y dimensiones | 48 |
| Tabla 9 | Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en personal de salud de una clínica privada de Lima | 49 |
| Tabla 10 | Niveles de personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 50 |
| Tabla 11 | Relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y la personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 50 |
| Tabla 12 | Relación entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 51 |
| Tabla 13 | Relación entre la dimensión vínculos sociales y la personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 51 |
| Tabla 14 | Relación entre la dimensión proyectos y la personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 52 |
| Tabla 15 | Relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima | 52 |

Resumen

La presente tesis planteó por objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en una muestra constituida por 123 trabajadores que conforman el personal de salud de una clínica privada ubicada en Lima. En cuanto al método empleado, se consideró un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por Domínguez (2014) junto con la Escala de Personalidad Proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptada por Carrillo (2013). Los resultados de la investigación indicaron que existe correlación significativa ($p = 0.018$) y positiva entre el bienestar psicológico y la personalidad proactiva ($Rho = ,213^*$) cuyo tamaño de efecto fue pequeño. Asimismo, se identificó que, el 70.7% de los participantes presentaba un alto bienestar psicológico, mientras que, un 8.9% una alta personalidad proactiva y el 16.3% muy alta personalidad proactiva. La investigación permite concluir que, cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor también se manifestaría la proactividad como parte de la personalidad en los trabajadores participantes.

Palabras clave: bienestar psicológico, personalidad proactiva, personal de salud

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between psychological well-being and proactive personality in a sample made up of 123 workers who make up the health personnel of a private clinic located in Lima. Regarding the method used, a quantitative, descriptive-correlational approach was considered, with a non-experimental and cross-sectional design. The instruments used were the Psychological Well-Being Scale (BIEPS-A; Casullo, 2002) adapted by Domínguez (2014) together with the Proactive Personality Scale (EPP; Crant, 2000) adapted by Carrillo (2013). The results of the research indicated that there is a significant ($p = 0.018$) and positive correlation between psychological well-being and proactive personality ($Rho = ,213^*$) whose effect size was small. Likewise, it was identified that 70.7% of the participants had a high psychological well-being, while 8.9% had a high proactive personality and 16.3% a very high proactive personality. The research allows us to conclude that the greater the psychological well-being, the greater the proactivity would also manifest as part of the personality in the participating workers.

Keywords: psychological well-being, proactive personality, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

El personal de salud representa un grupo laboral con una gran responsabilidad, pues usualmente su rol se enfoca en el cuidado de las necesidades de salud; físicas, psicológicas y ocupacionales de las personas, asumiendo un trato directo con los usuarios. Sin embargo, dicho sector ocupacional en específico se vio notoriamente afectado por la propagación de la Covid-19 (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2020), debido al incremento de las demandas en su labor, trayendo consigo un sobre esfuerzo físico y psicológico, lo cual amplió la probabilidad de exposición a estrés u otras afectaciones en su salud, en ese sentido, resulta muy importante conocer cómo se encuentra su estado de bienestar psicológico, ya que este constructo explora el funcionamiento emocional de la persona, el cual es clave para el desarrollo de su potencial en distintos ámbitos de la vida (Cuadra & Florenzano, 2003).

Por tales razones, conocer cómo se viene desarrollando el bienestar psicológico en personal de salud es importante, sobre todo después del periodo crítico que significó la situación de emergencia sanitaria, aunado con los diversos cambios que cada persona afronta en su ámbito individual, en tanto, se espera que; el contar con una percepción óptima de bienestar psicológico, alinee a la persona también en su rol profesional y esto traiga consecuencias favorables en la aplicación de estrategias loables, más aún si se trata de un personal de salud (Aguilera, 2015).

En ese sentido, el desarrollo de la personalidad proactiva puede constituir una muestra del buen desempeño de todo colaborador, pues a través de la proactividad el trabajador se permite un comportamiento dinámico, así como la toma de control en las situaciones, iniciativa e innovación, como también un carácter estable, características que serían importantes de generar durante toda labor en la que se involucre un trato directo con las personas, tal y como la labor que realiza el personal de salud, pues el desarrollo de dichas actitudes traería consigo

beneficios en la receptividad del servicio y un trato afable, lo cual es clave para la satisfacción de los usuarios (Carbajal, 2017).

En tanto, las características de las personas que cuentan con un adecuado bienestar psicológico, suelen adecuarse también al desarrollo de un perfil proactivo en lo laboral y con esta tesis se espera constatar dicha relación, con base en la información presentada, este trabajo planteó como objetivo central; determinar la relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima y con la finalidad de responder a dicho planteamiento se generó este estudio, el cual logra estructurarse en un total de nueve apartados, los cuales permiten explicar el tema propuesto, a continuación se esquematizan los datos recabados por cada apartado:

En el primer apartado, se presentó la descripción del problema y su formulación, también se dio a conocer los antecedentes, junto con objetivos, las hipótesis y la justificación.

En cuanto al segundo apartado se señalaron las bases teóricas de cada constructo (bienestar psicológico y personalidad proactiva).

En lo concerniente al tercer apartado se dio a conocer el método de la investigación, es decir, el tipo, ámbito temporal-espacial, variables, la población y muestra, los instrumentos, el procedimiento y análisis de los datos.

Respecto al desarrollo de la investigación se ubica el apartado cuarto, dónde se presentaron los resultados, en el quinto apartado se discutieron los hallazgos, en el sexto apartado las conclusiones y en el séptimo apartado las recomendaciones.

Para finalizar se ubican el octavo apartado dónde se expusieron las referencias, mientras que, en el noveno apartado los anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

Los profesionales de la salud efectúan una ardua labor, pues los servicios que prestan se enfocan en velar por el cuidado integral de la salud y el bienestar, teniendo en la mayoría de casos un trato directo con los usuarios, lo cual trae consigo una importante responsabilidad no solo por su desempeño técnico/profesional, sino también por el trato humano, el cual es importante de cuidar para consolidar un servicio eficaz con los usuarios (Giraldo, 2015).

La presencia del personal de salud, según lo expuesto por el Banco Mundial (BM, 2017) va de 1.8 médicos por cada 1000 personas, así como 4 enfermeras y obstetras por cada 1000 personas a nivel mundial. Mientras que, en el Perú, la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) indicó que existen aproximadamente 96 468 enfermeras y enfermeros, como también 90 094 médicos.

Dicho sector laboral cubre funciones en distintos ámbitos, algunos se orientan específicamente a atender necesidades de salud físicas, otros prestan cuidados en el ámbito mental e incluso el personal de salud cubre atenciones también en el sector ocupacional, desarrollando labores de asistencialismo, evaluación, prevención, tratamiento e intervención, no obstante, independiente al campo de actuación que tenga el personal de salud, su labor es clave para la satisfacción del usuario y garantizar su bienestar, siendo relevante conocer elementos que coadyuven a que dichos profesionales potencien sus recursos (García & Gil, 2016).

En tanto, es preciso indicar que dicha labor requiere de una notable exigencia, pues el salvaguardar la salud física, mental y ocupacional de otros, necesita de preparación, compromiso y una actitud servicial, es decir, resulta un proceso demandante, más aún si a ello se suma lo acontecido en la pandemia por la Covid-19, la cual ha dejado numerosas secuelas que no solo afectan a nivel físico sino también en el plano psicológico, en ese sentido, el personal de salud, fue uno de los grupos ocupacionales de mayor afectación, ello sucedió debido a; la exposición al riesgo en su labor, sobrecarga laboral, cambios abruptos, entre otros

factores que por supuesto, pueden interferir en el bienestar psicológico de tales profesionales (De La Cruz, 2020).

En referencia a ello, Lozano (2020) reportó a través de su estudio que, los profesionales de salud con la propagación de la Covid-19, estaban viendo afectado su bienestar emocional, el autor indicó tasas elevadas de ansiedad en más del 23% de profesionales de salud de China. Por su parte, De La Cruz (2020) reveló información similar al aseverar que más de un 20% de trabajadores sanitarios de Italia mostraban impacto en su salud física y emocional a causa de la pandemia y las sobre exigencias que ello traía. También, Horesh y Brown (2020) dieron a conocer que, con la crisis sanitaria, las demandas laborales en personal de salud habían incrementado, exacerbando la vulnerabilidad psicológica de dichos trabajadores, junto con la percepción de un estrés negativo, en síntesis, muestran mayor sobrecarga laboral, como también cansancio físico y mental.

En el Perú, las cifras revelaron también elevadas demandas cuantitativas de trabajo en el sector salud debido a la falta de personal por contagios, según el reporte de Chunga (2022) en aproximadamente 15 centros de salud estatales peruanos, han informado que un poco más de 2000 trabajadores de salud suspenden sus labores debido al contagio, esto creó una sobrecarga y exposición al estrés, afectando su bienestar psicológico.

Cabe precisar que, dicha situación no solo viene afectando a profesionales que prestan labores en el sector público, sino que, el alcance, las demandas y/o exigencias, llegan también hacia el personal de salud que labora en el ámbito privado (Ríos, 2020), donde resultaría interesante conocer cómo es que dichos profesionales perciben en la actualidad su estado de bienestar psicológico, debido a que, tal constructo hace referencia a un conjunto de comportamientos que conllevan a la persona a funcionar de manera positiva, puesto que, afrontan asertivamente las dificultades y aprenden de ello, de esta manera profundizan en su sentido de la vida (Barra, 2010).

En tanto, el bienestar psicológico comprende un constructo sumamente vinculado a la salud mental, la cual, con todas las secuelas de la exposición al contexto de crisis sanitaria, se ha visto afectada, según los aportes de Harvey et al. (2021) la medición del bienestar psicológico permite conocer el sentir positivo y pensamientos constructivos en la persona respecto a sí mismo, y además es un elemento vinculado con áreas del funcionamiento social, psicológico y hasta físico.

Conocer el bienestar psicológico de las personas implicaría evidenciar su percepción respecto a diversas vivencias, entre positivas y negativas, que también nos orientarían sobre su calidad de vida, sus vínculos interpersonales, sus metas y proyectos, ya que durante muchos años se ha indicado que el bienestar psicológico es un constructo que atiende a múltiples dimensiones, las cuales son necesarias de conocer para orientarnos hacia el equilibrio o armonía, y por el contrario la ausencia de bienestar psicológico traería consigo implicancias negativas en la vida de la persona y en sus comportamientos (Harvey et al., 2021). Cabe precisar que, en el personal de salud, ocurren ciertas particularidades respecto al bienestar psicológico, y es que diversos estudios entre los que destaca el trabajo de López-García et al. (2018) han indicado que las condiciones ambientales de la labor han generado implicancias en la percepción del bienestar psicológico; en ese contexto, se podría indicar que el sector salud durante los últimos años ha estado expuesto a altas exigencias en su labor que también resultarían significativas para el estado de bienestar psicológico que perciben dichos profesionales. Es por ello que, conviene profundizar y conocer más sobre este constructo en personal de salud y de esa manera poder indagar sobre otros elementos que sean de apoyo para la labor de dicho personal, puesto que, estos profesionales mantienen contacto directo con personas y si ello no se logra gestionar o resguardar de forma oportuna, podría repercutir también en el usuario agravando su sentir respecto a la atención recibida (García & Gil, 2016).

Sobre ello, la literatura psicológica contempla que elementos como la proactividad generan aportes eficientes dentro del desempeño laboral, más aún frente a situaciones de exigencia, ya que, una personalidad proactiva logra entenderse como un comportamiento que incita al cambio, las personas que la practican toman la iniciativa para actuar eficazmente en un ambiente determinado, y muestran habilidades para afrontar las incertidumbres (López, 2010).

Esta información se avala también en el estudio de Holguín (2017) al indicar que, la proactividad surge como un elemento importante para el afronte ante incidentes críticos, es decir, quienes la desarrollan pueden tener una mejor respuesta ante las exigencias y búsqueda de soluciones.

En ese sentido, algunos especialistas como Gustems y Calderón (2014) consideran que, las personas proactivas suelen ser aquellas que cuentan con una base sostenible en su salud mental o recursos similares que aportan a la misma, como es el caso del bienestar psicológico, ya que, a través de él se pueden generar cualidades en la persona que faciliten el desempeño de una actitud proactiva y por supuesto esto traiga beneficios en su rol laboral, más aún si dicho rol involucra el trato directo con personas.

Partiendo de dicha perspectiva, resulta importante ahondar en la exploración correlacional de los elementos: bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud, pues, por un lado, es importante conocer cómo vienen percibiendo su bienestar psicológico tal sector laboral, y así poder constatar si la solidez en dicho elemento tiene vínculo alguno con el fomento de un rasgo muy beneficioso en términos laborales como es el caso de la personalidad proactiva; para ello se toma en consideración lo expuesto también por el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) quienes publicaron un documento técnico en el marco de crisis sanitaria, bajo Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA, con finalidad de concientizar a las organizaciones públicas y privadas en el cuidado de la salud mental del

personal de salud, de esta manera sugieren acciones de resguardo para el cuidado del colaborador y así crear una base sostenible que tenga impacto favorable en la atención brindada, la cual se espera sea humana, efectiva y orientada a la búsqueda de soluciones, en tanto, desde el MINSA (2020) se considera también fundamental que dichas necesidades se exploren en el sector privado, pues las altas demandas y los cambios acontecidos también los alcanzan y por su puesto las secuelas de la crisis sanitaria no es un tema ajeno a ellos.

En síntesis, en este trabajo se contempla la participación del personal de salud de una clínica privada ubicada en Lima, tomando en cuenta que la capital del país, es dónde se concentró mayores situaciones de riesgo en contexto de emergencia sanitaria (MINSA, 2022), a su vez, en función a comentarios del área de gestión humana de la entidad participante, se indicó que, durante los últimos años producto de la propagación de la Covid-19, las demandas, retos y exigencias propuestas a los trabajadores de salud, se han incrementado, lo cual posiblemente esté trayendo dificultades en su bienestar psicológico, y con ello una respuesta desfavorable en sus aptitudes laborales, dificultando un involucramiento saludable con los usuarios u obstaculizando la resolución proactiva de situaciones complejas en el trabajo.

Es por ello que, considerando la información presentada, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Ferrer (2022) en Chimbote, desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las variables; proactividad y mejora continua en profesionales que laboraban en un hospital público. Se trató de una investigación básica, cuyo enfoque fue el cuantitativo, además de tener un diseño correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 246 profesionales quienes fueron evaluados con el cuestionario de mejora continua de

Vidalon y el cuestionario de actitud diseñado por Moreno. Los resultados señalaron que existe una relación significativa ($p < .05$) y positiva entre la mejora continua y proactividad ($Rho = .677^{**}$). La autora concluye que, cuanto mayor es la actitud proactiva en los profesionales de salud, mayor también son sus aportes de mejora continua.

Palomino y Palomino (2022) en Apurímac, realizaron un estudio con la finalidad de establecer la relación entre bienestar psicológico y Burnout en trabajadores de un centro de salud público ubicado en Abancay. En cuanto a la metodología, se trató de un trabajo de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 134 trabajadores de dicho centro, los cuales fueron evaluados con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con el Inventario de Burnout (MBI) de Maslach. Los resultados de la investigación señalaron que el bienestar psicológico presenta correlación significativa ($p < .05$) y negativa con el Burnout ($r = .501^{**}$), así también señalan la presencia de un 67.2% de trabajadores con un nivel medio de bienestar psicológico. Como conclusión indicaron que, cuanto menor es el Burnout, mayor es el bienestar psicológico en los trabajadores del centro de salud.

Altamirano y Mendoza (2021) en Lima, desarrollaron una investigación con la finalidad de evaluar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en personal del sector salud de una institución privada. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 159 trabajadores del sector salud con edades entre los 18 a 65 años, quienes fueron evaluados con el cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con el inventario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados dieron a conocer que existe correlación significativa ($p < .05$) y negativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($Rho = .638^{**}$). Los investigadores concluyen que, cuanto mayor es el bienestar psicológico, menor es el estrés percibido en el ámbito laboral para los trabajadores del sector salud que participaron de dicho estudio.

Jara y Pasapera (2021) en Lima, realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre bienestar psicológico y burnout en profesionales de salud de un hospital ubicado en el distrito de Supe. En cuanto al método, se trató de un estudio no experimental, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por un total de 83 trabajadores profesionales de salud, quienes fueron evaluados con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con el Inventario de Burnout (MBI) de Maslach. En los resultados indicaron que no existía correlación ($p > .05$) entre el bienestar psicológico y Burnout, sin embargo, la dimensión realización personal sí logró presentar correlación significativa ($p < .05$) y positiva con el bienestar psicológico ($Rho = .389^{**}$). Los investigadores concluyeron que cuanto mayor es el bienestar psicológico en profesionales de salud, mayor también sería su realización personal.

Ávila y Gamarra (2020) en Lima, efectuaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre bienestar psicológico y motivación laboral en personal de salud. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 157 colaboradores de las áreas de salud, quienes fueron evaluados con la escala de bienestar psicológico de Ryff y Keyes, junto con la escala de motivación de Steers y Braunstein. Los resultados indicaron que existe correlación significativa ($p < .05$) y positiva entre el bienestar psicológico con la motivación laboral ($Rho = .124^*$), motivación de logro ($Rho = .229^{**}$) y motivación de afiliación ($Rho = .150^*$). Los autores concluyeron que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor es la motivación laboral en colaboradores de salud de establecimientos públicos.

Choquecondo (2019) en Arequipa, efectuó una investigación con el propósito de evaluar la relación entre la personalidad proactiva y el engagement en personal de transporte. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 166 colaboradores, 25 pertenecientes al área administrativa y 141 al área

operativa, cuyas edades se encontraban entre los 20 a 67 años. Como instrumentos el autor aplicó la Escala de Comportamientos Proactivos en su versión adaptada por Salessi y Omar, junto con la Escala UWES, versión adaptada por Valdez y Ron. Los resultados de la investigación indicaron que existe una correlación positiva ($Rho = .475^{**}$) y significativa ($p < .05$) entre las variables, asimismo el autor detectó predominancia de un nivel alto de proactividad en los evaluados. Como conclusión, el autor indicó que, a mayor proactividad, mayor también es el engagement en los trabajadores.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Caizaluisa (2022) en Ecuador, desarrolló un estudio con el propósito de conocer la relación entre la personalidad y el bienestar psicológico en personal médico de un centro de salud ubicado en Quito. El diseño del trabajo fue no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo – correlacional, la muestra estuvo conformada por 126 profesionales médicos entre varones y mujeres con edades entre los 21 a 70 años, quienes fueron evaluados con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff junto con el Inventario Multiaxial de Millon III (MCMI – III). Los resultados evidenciaron que el bienestar psicológico no se relaciona de forma significativa con la personalidad ($p > .05$), así también el autor indicó predominancia de un nivel elevado de bienestar psicológico con 69.8%. Como conclusión, en el estudio se da a conocer que el bienestar psicológico no se asocia con la personalidad en los profesionales médicos que participaron de la investigación.

Campos et al. (2021) en Chile realizaron una investigación con el objetivo de evaluar la relación entre bienestar psicológico, con las variables; rasgos de la personalidad y eficacia colectiva en trabajadores del sector salud. Fue una indagación correlacional, de corte transaccional y enfoque cuantitativo, participó una muestra conformada por 51 trabajadores de una institución pública de salud, un 25.5% de técnicos, un 62.75% de profesionales y otros en

un 11.76%, cuyas edades oscilaban entre los 20 a 63 años, como instrumentos aplicaron la Escala de Bienestar psicológico de Ryff, el Big-Five Inventory de John y colaboradores, junto con la Escala de Eficacia colectiva en el Trabajo EFICOL de Campos y colaboradores. Los resultados revelaron que, el bienestar psicológico se relaciona de forma significativa ($p < .05$) en su dimensión autoaceptación con la apertura a la experiencia ($Rho = .391^{**}$), en autonomía con conciencia de responsabilidad ($Rho = .292^*$), en propósito de vida con amabilidad ($Rho = .360^{**}$). Los autores concluyen que un adecuado bienestar psicológico repercute favorablemente en la responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia en trabajadores del sector salud.

García et al. (2021) en México, realizaron un estudio con el propósito de conocer la relación entre bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en personal de salud. Para dicho estudio, participaron 121 colaboradores entre médicos/as y enfermeros/as, con edades entre los 22 a 67 años, fue una indagación correlacional, de enfoque cuantitativo, los instrumentos que emplearon los investigadores fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con el Maslach Burnout Inventory en la versión adaptada por Aranda y colaboradores. Los resultados indicaron que las dimensiones de bienestar psicológico se correlacionan de forma inversa o negativa con el cansancio emocional ($Rho = -.275^{**}$ a $-.410^{**}$) y la despersonalización ($Rho = -.217^*$ a $-.372^{**}$), mientras que, con la realización personal la relación identificada fue positiva o directa ($Rho = .354^{**}$ a $.477^{**}$). Los investigadores concluyen que los colaboradores del sector salud con mayor bienestar psicológico, son menos propensos al cansancio emocional y despersonalización, pero experimentan mayores posibilidades de realización personal.

Colmenares y Aguilar (2020) en Venezuela, efectuaron una investigación con la finalidad de valorar la relación entre bienestar psicológico con el perfeccionismo y la disposición a fluir en personal de enfermería. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo de alcance correlacional – descriptivo. La muestra estuvo constituida por un total de 150

enfermeras con edad promedio de 42 años, quienes laboraban en instituciones del estado y privadas ubicadas en la ciudad de Caracas. Los instrumentos que emplearon fueron la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas, junto con la Escala Multidimensional de Perfeccionismo Abreviada de Prieto y Vento y la Escala de Disposición a Fluir en el Trabajo (EDFT-3) de Millán y colaboradores. Los resultados indicaron presencia de relación significativa ($p < .05$) y directa entre bienestar psicológico y organización ($Rho = .33^{**}$), disposición a fluir ($Rho = .40^{**}$), sentido de control ($Rho = .26^{**}$), implicación sobre la actividad laboral ($Rho = .39^{**}$), unión entre acción y conciencia ($Rho = .19^*$) y sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .46^{**}$). Los investigadores concluyen que, el gozar de adecuado bienestar psicológico, permite al personal de enfermería desarrollar cualidades emocionales que facilitan su actividad laboral.

Veliz et al. (2018) desarrollaron una investigación en Chile, con el objetivo de conocer la relación entre bienestar psicológico y Burnout, la muestra de dicha investigación estuvo conformada por 121 profesionales del sector salud que laboraban en la región de Lagos. En el ámbito metodológico el estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo- correlacional, los instrumentos empleados por los investigadores fueron: la escala de bienestar psicológico de Ryff, junto con el Inventario de burnout (MBI) diseñado por Maslach. Los resultados indicaron que existía relación significativa ($p < .05$) positiva o directa entre el bienestar psicológico y la realización profesional ($Rho = .53^{**}$), además los investigadores hallaron que el 21% de sus evaluados presentaba un bajo nivel de bienestar psicológico. Concluyen que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor también es la realización profesional en las participantes.

Finalmente, Millán et al. (2017) en México, realizaron un trabajo de investigación, el cual tuvo por propósito conocer la relación entre personalidad proactiva y conducta proambiental en adultos de la Ciudad de México, se trató de un estudio correlacional, de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 108 personas con edades entre los 20

a 50 años, siendo 53 varones y 55 mujeres, los cuales fueron evaluados con la Escala de Personalidad Proactiva diseñada por Crant, junto con la Escala de Conductas Protectoras del ambiente de Corral y colaboradores. Los resultados informaron que, predominaba un alto nivel de proactividad en el 64.8% de participantes, asimismo, reportaron existencia de correlación significativa ($p < .05$) y positiva entre personalidad proactiva y conducta proambiental ($Rho = .263^{**}$), así también con la dimensión normas ($Rho = .277^{**}$). El estudio concluye que la presencia de personalidad proactiva coadyuva al desarrollo de comportamientos proambientales o saludables.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Describir según niveles de personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión vínculos sociales y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión proyectos y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

1.4. Justificación

Esta investigación logró justificarse en diversos ámbitos, como primer aspecto destacó por su valor teórico, ya que, al exponer la relación entre los elementos: bienestar psicológico y personalidad proactiva, se encontró un aporte novedoso en cuanto al vínculo de dichos constructos, pues existen muy pocos estudios sobre tal temática, en ese sentido, puede considerarse como un antecedente para aquellos profesionales que se encuentren interesados en generar investigaciones similares. Del mismo modo, a través de este trabajo se expusieron aspectos conceptuales y bases teórico-científicos sobre cada una de las variables, en tanto, dicha información supone mucha utilidad para profesionales de la psicología que deseen conocer más sobre tal temática, esto es favorable también para aportar a líneas de investigación como: psicología organizacional, salud mental, gestión empresarial, psicología ocupacional, entre otras.

Por otro lado, es importante mencionar que este trabajo permite la resolución de una problemática a nivel social, ya que, en el contexto laboral se ha observado que a raíz de la pandemia por Covid-19, el personal de salud ha sido un grupo ocupacional ampliamente afectado, debido a las demandas psicológicas y físicas de su labor en tiempos de pandemia y por las secuelas ante la misma, es por ello que, este trabajo presenta también justificación social, pues los constructos seleccionados para este trabajo fueron evaluados en dicho grupo ocupacional, el cual se posiciona vulnerable, de esta manera, las contribuciones generadas a partir de este abordaje son convenientes para así lograr un soporte oportuno frente al tema planteado.

En cuanto a la relevancia práctica de la investigación, se puede indicar que, con los hallazgos obtenidos tras la exploración de los objetivos formulados, se accede a información psicológica de utilidad para profesionales de la organización participante, que laboren en áreas de gestión humana y se interesen en implementar acciones aplicativas para la mejora y

protección del recurso humano, esto se lograría a través de la creación de talleres, o programas de prevención que sean diseñados en función a las necesidades presentadas en este trabajo, lo cual favorece a la creación de ideas prácticas que sean implementadas por otros investigadores en sectores similares partiendo de las nociones de este trabajo.

Para finalizar, este trabajo también aporta a nivel metodológico, ya que, si bien este trabajo no se rige bajo un diseño instrumental, no obstante, se efectuaron procedimientos como el ajuste psicométrico de los instrumentos, sustentando que, las herramientas seleccionadas para recabar los datos, se encontraban aptas para su aplicación en la muestra del estudio y con ello se garantizó la veracidad de la información obtenida y conclusiones auténticas por parte de esta investigación.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Ha: Existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión vínculos sociales y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión proyectos y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Bienestar psicológico*

Definiciones

Casullo (2002) define esta variable de estudio como el sentir y pensar positivo que tiene el ser humano sobre sí mismo, vinculado no sólo a las experiencias del presente, sino también con proyección al futuro.

Barra (2010) refiere que es un conjunto de comportamientos que conlleva a la persona a funcionar de manera positiva, puesto que, afronta asertivamente las dificultades y aprende de ello, de esta manera profundizar el sentido de la vida.

Del mismo modo, Castro (2002) indica que son prácticas saludables que permiten el crecimiento personal, donde predomina un estado de ánimo positivo, en tanto la persona frente a circunstancias difíciles que generan malestar emocional, cuenta con los recursos necesarios para afrontar dichos eventos.

Para Cuadra y Florenzano (2003) es el funcionamiento psicológico, en el cual la persona puede desarrollar todo su potencial, así mismo, este constructo tiene un papel importante en la prevención de enfermedades físicas y emocionales.

Finalmente, Oramas et al. (2006) conceptualizan dicho constructo como aquellas sensaciones que permiten al individuo hacer juicio de su vida en general y desenvolverse adecuadamente en distintas áreas fomentando de esta manera la sana convivencia.

Modelos explicativos

A continuación, se exponen los principales modelos teóricos sobre el constructo bienestar psicológico.

a) Psicología positiva

La psicología positiva se centra en conocer aquellos factores que contribuyen al bienestar humano, en ese sentido, Seligman (como se citó en Gancedo, 2008) su autor principal impulsó su investigación; identificando, nombrando y estructurando cada uno de estos aspectos que conllevan al sujeto a un funcionamiento asertivo. Este modelo tiene base científica, amplía su foco de atención en fortalecer las capacidades, mecanismos adaptativos, fomentar bienestar psíquico y subjetivo, no se enfoca solamente en evadir las características negativas del sujeto o evitar su sufrimiento, tiene por objetivo complementar y equilibrar los estudios de la psicología, puesto que, durante los últimos años se enfatizó mucho en las patologías, mas no en las fortalezas del individuo (Diener et al., 2006).

Es por ello que, se resalta la exploración de constructos como el bienestar psicológico, de acuerdo con Diener et al. (2006) la psicología positiva postula la importancia de atender a dicho elemento por medio de los siguientes pilares:

- Una vida plena, es la más conocida y hace referencia a experimentar emociones positivas, siendo partícipe de momentos felices lo mayor posible, las emociones positivas guardan relación también con la personalidad y componentes hereditarios (Diener et al., 2006).
- La segunda vía es el engagement life, y tiene que ver con el placer que experimenta el ser humano con el compromiso con la tarea, alcanzando un estado de flow, es decir, sensación agradable y para ello se requiere de esfuerzo y dedicación (Diener et al., 2006).
- En la tercera vía, se encuentra la vida con significado es el menos desarrollado y guarda relación con la búsqueda de sentido, dentro de ella, el sujeto utiliza sus fortalezas para motivar a otros el desarrollo de sus potencialidades, dicha situación puede llevarse a

cabo dentro del sistema familiar, la escuela, comunidad e instituciones (Diener et al., 2006).

Resulta fundamental enfatizar que las primeras dos vías son de características individuales, mientras que la tercera, se extiende hacia un contexto más amplio (Diener et al., 2006).

Finalmente, durante los últimos años, Seligman (2002) integró una cuarta vía, detallada a continuación:

- Vínculos positivos, explica que las relaciones sociales permiten momentos felices, pues las investigaciones señalan que las personas más extrovertidas y sociables se perciben como más felices, contribuyendo de esta manera en su bienestar.

b) Modelo de Sánchez - Cánovas

Desde este modelo, se explica el bienestar psicológico como un sentimiento de felicidad que invita al sujeto a reflexionar sobre la intensidad con que experimenta emociones agradables, dicho constructo puede explicarse de una manera más a detalle a través de dos principales aspectos que se integran entre sí, los cuales son: satisfacción con la vida y frecuencia de sentimientos y pensamientos, estos serán detallados en los siguientes párrafos (Sánchez – Cánovas, 2007):

La satisfacción con la vida, se entiende como toda evaluación acerca de las propias experiencias en cada una de las áreas del sujeto, así como los objetivos y metas alcanzadas que genera un sentimiento de bienestar y felicidad (Sánchez – Cánovas, 2007).

En tanto, el segundo aspecto, frecuencia de sentimientos y pensamientos se explica cuando la persona se involucra activamente con los demás de manera adecuada, siendo partícipe de un ambiente cálido, lo que conlleva a un incremento de las sensaciones agradables,

reduciendo cualquier sentimiento de incomodidad mediante la conducta de evitación (Sánchez – Cánovas, 2007).

El modelo refiere que, es importante la integración de ambos elementos y estos no solo deben llevarse a cabo desde la perspectiva individual, sino también desde otros ámbitos de la vida, en ese contexto Sánchez – Cánovas (2007) clasifica el bienestar psicológico en cuatro componentes:

- Bienestar subjetivo, guarda relación con un estado de plenitud, se enfoca en que el ser humano sea una persona con éxito donde disfrute de cada una de las actividades que realice (Sánchez – Cánovas, 2007).
- Bienestar material, se traduce como la percepción positiva sobre los ingresos económicos que le permiten comprar aquello que necesita, es el conjunto de riquezas que permite incrementar su patrimonio (Sánchez – Cánovas, 2007).
- Bienestar laboral, describe la productividad de los colaboradores y la participación que tiene en las distintas actividades que permiten su crecimiento profesional y fortalecimiento del trabajo en equipo (Sánchez – Cánovas, 2007).
- Bienestar en las relaciones con la pareja, es el vínculo sentimental que se caracteriza por la comunicación, comprensión y resolución de conflictos, es uno de los componentes más importantes para el bienestar (Sánchez – Cánovas, 2007).

Finalmente, el autor del modelo señala que la persona se encuentra satisfecha con la vida cuando existe equilibrio entre cada uno de los subcomponentes anteriormente indicados, situación que incrementa las emociones positivas y que permite fortalecer los recursos para afrontar acontecimientos difíciles de manera satisfactoria, alcanzando el bienestar psicológico (Sánchez – Cánovas, 2007).

c) Modelo integrado de desarrollo personal

El modelo en mención fue propuesto por Ryff (1989) en el cual se centra en explicar el bienestar psicológico desde una postura multidimensional, es decir, la autora pone énfasis en que el bienestar psicológico no se puede medir o explorar por medio de un solo elemento, sino que, requiere del conocimiento de seis factores, detallados a continuación:

- El primer componente es la autoaceptación, entendida como la tolerancia a las fortalezas y debilidades que tiene la propia persona, asimilando dichas cualidades (Ryff, 1989).
- Un segundo componente se denomina; relaciones positivas, el cual representa la interacción y participación con los demás a través de vínculos sanos (Ryff, 1989).
- Como un tercer componente se encuentra el propósito en la vida, el cual corresponde a establecer objetivos realistas para así encontrar un sentido a la vida (Ryff, 1989).
- El cuarto componente se denomina crecimiento personal, y se entiende como la capacidad que tiene la persona para seguir fortaleciendo sus habilidades (Ryff, 1989).
- En un quinto componente se encuentra la autonomía, que significa tomar decisiones de manera propia (Ryff, 1989).
- Finalmente, como sexto componente se ubica el dominio del entorno, el cual hace referencia al control que ejerce la persona frente a situaciones estresantes (Ryff, 1989).

d) Bienestar psicológico según Corey Keyes

El autor centró sus investigaciones en el estudio del bienestar psicológico principalmente de tipo social, es decir, complementando lo expuesto por Ryff y Singer (2008) en este caso Keyes (1998) aborda el ámbito social de una manera más amplia, enfatizando la importancia que tiene la participación del sujeto con su entorno para un buen funcionamiento.

Ante ello, propone algunos elementos que intervienen en este proceso y que toman en consideración la manera en cómo se desenvuelve el ser humano con objetivo de fortalecer la percepción de bienestar.

- El primer elemento es la coherencia social, entendido como la comprensión y preocupación por lo que ocurre en el mundo, percibiéndolo de una manera lógica y predecible, debe considerarse base principal para la buena interacción día a día (Keyes, 1998).
- Un segundo elemento es denominado, integración social, entendido como la aceptación y participación de los grupos más desprotegidos a fin de que mejoren su calidad de vida.
- Como tercer elemento, se encuentra la contribución social que significa aportar mediante acciones de responsabilidad social en el cual se encuentren mejoras (Keyes, 1998).

En síntesis, Keyes (1998) comenta que los elementos explicados con anterioridad complementan el sentimiento de bienestar, se puede afirmar entonces la relevancia que tiene el papel de la sociedad, por eso es importante impartir valores, así como la persecución de metas de acción positiva en busca de una sana convivencia social.

Dimensiones de bienestar psicológico

Considerando la perspectiva de Casullo (2002) el bienestar psicológico puede ser explicado, por medio de cuatro dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

- a) La primera dimensión se denomina aceptación de sí y control de situaciones, se entiende como la capacidad de conocerse sin juzgarse, aceptando sus virtudes, fortalezas, así como los defectos y toma en cuenta las situaciones del pasado como experiencia para aprender, asimismo, representa el abordaje de un determinado

acontecimiento difícil a través de soluciones asertivas, mostrando control y auto competencia (Casullo, 2002).

- b) Como segunda dimensión se encuentra la autonomía, la cual consiste en la independencia para tomar decisiones, hacer elecciones y afrontar las consecuencias que se genere en relación a ella (Casullo, 2002).
- c) La tercera dimensión se denomina vínculos sociales, entendido como las relaciones interpersonales que influyen en el desarrollo y bienestar emocional del sujeto, entre las características principales se encuentra escuchar al otro y mostrar empatía (Casullo, 2002).
- d) Finalmente, la cuarta dimensión se reconoce como proyectos, significa plantear aquello que el ser humano quiere alcanzar, y para ello es necesario establecer una ruta de metas y los medios para alcanzarlas (Casullo, 2002).

Características del bienestar psicológico

En el ambiente laboral, la realización de actividades por parte de los colaboradores busca conseguir objetivos en común en mejora de la productividad, por lo cual el trabajador tiende a ser considerado como elemento importante dentro de la organización. A ello se suma que un colaborador que tiene un equilibrio del estado emocional y mental, muestra ser una persona feliz, por lo que tiene mejor funcionamiento psicológico, vive una mayor cantidad de años, tiene una mejor salud física, obtiene mejores trabajos y establece relaciones interpersonales de alta calidad, como manifiesta Diener y Biswas-Diener (2008).

Al respecto, es preciso mencionar las características principales del bienestar psicológico propuestas por Diener et al. (1991):

- La subjetividad, puesto que nace de las apreciaciones del sujeto que lo experimenta, siendo cada persona quien presenta vivencias significativas en su entorno, que son relevantes para su propio soporte y funcionamiento psíquico, físico y social.

- La presencia de indicadores positivos de reacción frente a las situaciones que afronta, los cuales resultan del proceso de información obtenidas previamente del entorno, siendo el autoconcepto, percepción y valoración de sí mismo.
- La ausencia de factores negativos, permitirá que el individuo pueda mostrar sus capacidades en la solución de problemas, a ello Diener, propone que hay algunos entornos de la vida que afectan la percepción de bienestar, como pueden ser la satisfacción que se tiene del trabajo, la convivencia con la pareja, y las relaciones interpersonales, elementos que dependen y no pueden ser controladas, como son la cultura y la forma en que se organiza la vida de cada uno; por ende son aquellos que tienden a tener más influencia en el bienestar de cada persona.
- La valoración global de la vida, que viene a ser la aceptación de las experiencias a lo largo de la vida, lo cual han hecho de cada individuo la persona que es en la actualidad, valorando lo que tiene, lo que está por alcanzar, y en ese proceso se fortalece el bienestar general de uno mismo.

Factores que intervienen en el bienestar psicológico

Según Viza (2023), los factores del bienestar psicológico son:

- Factores de riesgo o vulnerabilidad, están relacionadas a contextos o vivencias que ha experimentado la persona, que impiden el desarrollo integral de sí mismo, ya que pueden ser la causa de que el individuo tenga conflictos a nivel conductual, emocional y de salud.
- Factores de protección, son considerados como las circunstancias, herramientas o mecanismos de defensa, con los que cuentan los individuos, los integrantes de un hogar y la sociedad para enfrentar situaciones de riesgo o vulnerabilidad emocional.

Bienestar psicológico y personal de salud

Como bien se ha explicado, el bienestar psicológico representa el desarrollo de las capacidades y el resultado positivo entre los objetivos y logros obtenidos que permiten e impulsan el crecimiento tanto a nivel personal como en otras áreas de la vida, en ese sentido, el ámbito profesional o los vínculos formados en dicha área también traen una implicancia en el bienestar psicológico percibido (González, 2002).

En ese contexto, es preciso comentar que la labor que efectúan los profesionales de salud, sobre todo aquellos que se encuentran en primera línea, resulta exigente debido a la intensidad del trabajo, ya que, muchas personas acuden a instituciones de salud desde una perspectiva más asistencialista, ello hace posible que el ambiente en donde desarrolle sus labores el profesional de salud, sea crítico y demandante no solo en el ámbito físico sino también a nivel emocional (Ortega & Quispe, 2016).

De igual manera, esto no solo resultaría así para los profesionales de salud de primera línea, sino que, también se puede reflejar en la labor cotidiana del profesional de salud, pues muchas veces los ambientes clínicos crean una percepción de estrés alrededor del servicio brindado, ya que, los usuarios suelen ser exigentes en temas de horario, rapidez de la atención producto de las dolencias manifestadas o apuro, situación que puede incrementar el estrés en los pacientes o usuarios, expresando dichas emociones en el trato con el profesional de salud (De La Cruz, 2020).

En tanto, las situaciones relatadas podrían estar afectando el bienestar psicológico que perciben los profesionales de salud, diversos estudios entre los que resalta el trabajo de Lozano (2020) han dado a conocer que durante los últimos años el bienestar psicológico de muchos profesionales de salud se ha visto afectado, ya que en muchos casos sus niveles de ansiedad, estrés y cansancio físico habían incrementado. En síntesis, considerando los aportes de Reyes (2018) el bienestar psicológico aparece ante el balance entre las expectativas planteadas y los

logros que el sujeto ha alcanzado, principalmente en áreas de mayor interés como resulta ser el ámbito laboral, no obstante, experimentar estresores en dicho contexto podría estar afectando su percepción de bienestar psicológico, y ello consigo también traer repercusiones en su conducta para con los usuarios, por tales razones, resulta trascendental que dicho constructo pueda ser abordado, ya que, el contar con profesionales del sector salud que muestren niveles altos de bienestar psicológico, garantizaría un equilibrio que le facilite incluso contar con herramientas para alcanzar un sentido a la vida, satisfacción consigo mismo y por supuesto vínculos sociales saludables en su dinámica laboral (Díaz & Sánchez, 2002).

2.1.2. Personalidad proactiva

Definiciones

Carrillo (2013) describe este constructo como toda persona que tiene energía positiva y que persigue la búsqueda de soluciones a los problemas a través de estrategias adecuadas para obtener resultados agradables.

Carbajal (2017) indica que es una tendencia a comportarse dinámicamente ya que toma el control de la situación, muestra iniciativa para emprender, presenta un carácter estable, todo ello con objetivo de influir adecuadamente sobre las personas de su entorno.

Por otro lado, Aguilera (2015) indica que la personalidad proactiva es una conducta automotivada donde la persona se plantea objetivos con finalidad de crecer, se muestra innovador y optimista aún en las adversidades, persistiendo en sus esfuerzos hasta lograr resultados concretos.

Salazar (2010) manifiesta que, la personalidad proactiva se define como la toma de acción y modificación de los acontecimientos que están alrededor de la persona, para que así no se vea afectado por lo que allí sucede, así mismo, la persona proactiva entiende que existen situaciones que no están bajo su control y lo acepta.

Finalmente, Salessi y Omar (2017) describe el constructo en mención como la actitud de toda persona que anticipa las consecuencias de sus acciones, y frente a momentos difíciles hace uso de sus recursos para así actuar con calma asumiendo responsabilidades.

Teorías explicativas

A continuación, se exponen las principales teorías sobre el constructo personalidad proactiva.

a) Teoría de la dimensión proactiva de la personalidad

Bateman y Crant (1993) principales autores de dicha teoría explican la proactividad dentro del ámbito laboral, describiendo este término como la iniciativa que tiene el sujeto para mantener comportamientos óptimos que permitan al personal mostrar un buen trabajo, convirtiéndose de esta manera en un papel fundamental para sobresalir en un mundo tan competitivo y exigente, por este motivo, el principal objetivo de este modelo radica en conocer las diferencias de aquellos que influyen de manera positiva y productiva, en contraste de las personas que ejercen una influencia solo de carácter negativo.

Reforzando lo expuesto, Grant y Ashford (2008) indican que las personalidades proactivas buscan constantemente generar un avance e impacto significativo dentro del entorno donde se desenvuelve, enfrentando las demandas cotidianas, mientras que, en las personas no proactivas se observan características opuestas pues dejan pasar las oportunidades, tienen dificultades para generar cambios y casi siempre evaden toda conducta que incite a la innovación.

En ese sentido, la proactividad se distingue del aspecto afectivo y de los rasgos cognitivos, se centra especialmente en las acciones que brindan la posibilidad de modificar el ambiente en el que se desarrolla, es decir, las personas proactivas son capaces de crear sus propios entornos, ya que el comportamiento puede controlarse tanto de manera interna como externamente, de esta forma, la organización puede crecer satisfactoriamente. En síntesis, este modelo mide la actitud que tiene el ser humano hacia la proactividad (Bateman & Crant, 1993).

b) Teoría de la autorregulación

Balkis y Duru (2007) elaboraron esta teoría psicológica para explicar que los colaboradores de una empresa ejercen un gran impacto dentro del mismo, ya que con sus actitudes y comportamientos propician contextos que generan un mejor desempeño y alto rendimiento. Entonces, este modelo persigue personas que se caractericen por una personalidad proactiva que propicien en sus compañeros, quienes no cuentan con estas conductas, un impacto y cambio, para así conducir sus acciones hacia un propósito, aunque durante el proceso se presenten dificultades o desafíos.

Bajo esta misma línea, los autores establecen que; distintos acontecimientos que ocasionan en el trabajador la capacidad de seleccionar, interpretar y modificar situaciones, posteriormente poder intervenir en el lugar donde labora. La personalidad proactiva es un rasgo individual que cambia constantemente para finalmente mostrar conductas proactivas (Balkis & Duru, 2007).

Es precisamente la autorregulación, entendida como la competencia que implica que los pensamientos, emociones y acciones se encuentren planificadas y se adapten, si así se requiere, para poder alcanzar las metas y objetivos. Esto permite que el sujeto no se vea coaccionado por factores situacionales y continúe enfocado en observar todas aquellas oportunidades y tratando de mejorar para así ser emprendedores dentro de un entorno de mucha competitividad (Balkis & Duru, 2007).

De esta manera, la autorregulación representa una estrategia que el ser humano utiliza cuando está trabajando a fin de lograr crecimiento personal, por eso, cuando puede autorregular asertivamente las características presentes en la organización, esto es crucial para su buen rendimiento, incrementando la motivación e iniciativa hasta su consecución (Balkis & Duru, 2007).

c) Teoría del control

En esta teoría se hace referencia a que toda situación de estrés o limitaciones que existen en la empresa conllevan a un comportamiento proactivo, puesto que, cuando se observa que la empresa atraviesa por dificultades, el trabajador buscará la forma de realizar cambios inmediatamente con finalidad de poder tener dicha situación controlada para así poder percibir una sensación de tranquilidad y bienestar (Reyes et al., 2014).

En línea con esta propuesta teórica, se indica que la presión del tiempo para realizar determinadas actividades puede ser vista como un papel clave que propicia a la motivación e impulso para mejorar las acciones laborales de modo que los resultados sean los más óptimos posibles, frente a ello, puede afirmarse que estas y otras condiciones adversas como, por ejemplo, sobrecarga, entre otros, se relacionan positivamente con la proactividad, es decir, una conducta proactiva permite restablecer el ambiente interno de la organización (Reyes et al., 2014).

Cuando se presentan diversas demandas, el colaborador percibe que distintas actividades no se están llevando a cabo como corresponden, ocasionando no sólo mayor presión, también preocupación y desgaste emocional, lo que conlleva a tomar medidas que permitan cambiar estas características negativas para poder obtener resultados gratos y eficaces (Reyes et al., 2014).

En tanto, la personalidad proactiva significa que el individuo asume la responsabilidad de que las acciones necesarias para el bien de la empresa, sucedan. Mediante esta variable se observa cómo el trabajador responde a las necesidades, toma decisiones y diseña un plan estratégico que permita preservar los ideales a largo plazo (Reyes et al., 2014).

Indicadores de la personalidad proactiva

López (2010) menciona que, una personalidad proactiva presenta seis principales indicadores, los mismos que se describen a continuación:

- El primer indicador se denomina: buscar oportunidades, y hace referencia a un proceso que tiene por objetivo conocer e identificar las circunstancias y diseñar planes más favorables para la empresa que permita su crecimiento y aceleración.
- Como segundo indicador se encuentra la creación de oportunidades, haciendo referencia a la posibilidad de encontrar en una situación difícil una oportunidad para el crecimiento, así mismo, es poder crear espacios nuevos que brinden la posibilidad de conocer a nuevas personas con finalidad de surgir.
- El tercer indicador es la iniciativa, que significa la capacidad para idear y emprender en cosas totalmente nuevas, aquello incrementa la motivación para comenzar a desarrollar algún proyecto o buscar soluciones creativas ante alguna dificultad.
- El cuarto indicador se denomina: promotor de nuevas circunstancias, es entendido como el generar acciones diferentes a lo habitual, buscando una nueva realidad en donde las personas que son partícipes de dicha acción se comprometan para conseguir los resultados.
- Un quinto indicador es la anticipación a los problemas, la cual representa una habilidad que beneficia a la organización cuando el trabajador evita o previene momentos difíciles, de esta manera no realiza esfuerzos extras para solucionarlo.
- Por último, la actitud de control es el deseo que tiene la persona para ser guía o dirigir al grupo eficazmente, y para ello debe contar con las herramientas necesarias para un buen desenvolvimiento.

Personalidad proactiva y personal de salud

Durante el contexto de la pandemia en el cual se puso en evidencia el afronte que realizó el personal de salud en dicho contexto, a través de la asistencia brindada a cada paciente, en sus diferentes áreas. Es de conocimiento público, que el personal de salud demostró su vocación de servicio hacia la ciudadanía, a través de su entrega constante, la capacidad de respuesta ante situaciones que no habían previsto durante los años de servicio, pues en un contexto de pandemia, era algo nuevo que tuvieron que afrontar. La proactividad de los profesionales de salud ante situaciones complejas que se vivieron en esos años de pandemia tuvo importancia por la ayuda brindada a los pacientes.

La gente proactiva, localiza y crea oportunidades, toma la iniciativa y persevera cuando las cosas se ponen difíciles, puesto que permanecer asertivos ante la posibilidad del desastre no es solo cuestión de proactividad, sino también de percibirse a uno mismo como alguien con fuerza para soportar. Se realizó un estudio respecto a los trabajadores hospitalarios, en donde participaron en los sondeos 315 doctores y enfermeras, un grupo con un promedio de 35 años de edad; obteniendo como resultado que en el personal de salud prevalece la personalidad proactiva a través del desempeño realizado, la resistencia y bienestar. (Chen, 2020).

El personal de salud, como otros profesionales ante la situación que vivió el mundo en el contexto de la pandemia tuvo que buscar formas de afrontar dicha realidad, más aun en el ámbito laboral, en donde muchas organizaciones realizaron cambios, modificaciones afectando a ese grupo laboral. Médicos, enfermeras, técnicos, fue un grupo laboral que tuvo desafíos que afrontar, han estado como primera línea de atención, expuesto a circunstancias extremas para desempeñar su labor, a mayor riesgo de infección, largas jornadas laborales, en muchos casos sin el equipo apropiado y enfrentando angustia, fatiga, agotamiento ocupacional, incertidumbre, dilemas éticos e inusualmente, estigma, que se manifiesta en violencia física y psicológica por parte de la población. (Pérez, 2020). Por ello se resalta las características

proactivas que mostraron para sobrellevar dicha situación; los individuos proactivos crean un cambio positivo en su entorno sin importar las restricciones ni los obstáculos, o incluso a pesar de estos. Los individuos proactivos son más proclives a sentirse satisfechos con el trabajo y a ayudar a los demás con sus tareas, principalmente porque establecen más relaciones con otras personas. (Robbins y Judge, 2013).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Respecto al enfoque, este trabajo fue cuantitativo, explicado por Hernández et al. (2010) como una indagación en la cual se emplea información medible y también cuantificable, este enfoque se caracteriza por la aplicación de procedimientos estadísticos que respondan a los objetivos formulados y a su vez faciliten la contrastación de las hipótesis planteadas.

Por su parte, conforme a los aportes de Rojas (2011) fue una investigación de tipo descriptivo-correlacional, esto debido a que, el objetivo central del trabajo puntualizó determinar la relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva, asimismo, cada variable de estudio fue descrita en función a niveles o categorías.

Para finalizar, es importante indicar que se hizo uso de un diseño no experimental, el cual se entiende como una indagación dónde no existe manipulación de variables, pues la observación de los elementos de estudio fue dada de forma natural, también fue transversal, ya que se recopilaron los datos en un solo momento (Kerlinger & Lee, 2002).

3.2. Ámbito temporal y espacial

Este estudio fue desarrollado entre el periodo de marzo del 2023 a agosto del 2023. En cuanto al ámbito espacial, el trabajo fue efectuado en una clínica privada ubicada en el distrito de Cercado de Lima, departamento de Lima, que se encarga de brindar servicios médicos asistenciales, como también servicios de salud ocupacional a diferentes organizaciones, en donde se desarrollan evaluaciones integrales de salud orientadas al ámbito laboral, así como a la elaboración de medidas preventivas para cuidar el bienestar de sus trabajadores a corto, mediano y largo plazo.

3.3. Variables

3.3.1. Bienestar psicológico

Definición conceptual

Valoración positiva que tiene el sujeto sobre sí mismo, que conlleva a mantener relaciones sociales saludables, tomar decisiones haciéndose responsable de las consecuencias que esto genere, y alcanzando los objetivos que se plantee (Casullo, 2002).

Definición operacional

Puntuaciones obtenidas a través de los evaluados frente al instrumento: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptada al contexto peruano por Domínguez (2014).

Tabla 1

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de respuesta | Niveles y rangos | Nivel de medición |
|--|--------------------------|--------------|---|---|-------------------|
| Aceptación/ control de situaciones | Sensación de control | 2, 11 y 13 | 1=en desacuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3= de acuerdo. | Bajo: 3 a 7 | Ordinal |
| | Auto competencia. | | | Medio: 8 | |
| Autonomía | Autoaceptación. | 4, 9 y 12 | | Alto: 9 | |
| | Independencia | | | Bajo: 3 a 7 | |
| Vínculos sociales | Asertividad | 5, 7 y 8 | | Medio: 8 | |
| | Toma de decisiones. | | | Alto: 9 | |
| Proyectos | Confianza | 1, 3, 6 y 10 | | Bajo: 3 a 7 | |
| | Capacidad de empatía. | | | Medio: 8 | |
| | Valoración sobre la vida | | | Alto: 9 | |
| | Plan de vida. | | | Bajo: 4 a 9 Medio: 10 a 11 Alto: 12 | |

3.3.2. Personalidad proactiva

Definición conceptual

Iniciativa que tiene el sujeto para mantener comportamientos óptimos que permitan mostrar un buen desempeño en lo laboral, convirtiéndose de esta manera en un papel fundamental para sobresalir en un mundo tan competitivo y exigente (Bateman & Crant, 1993).

Definición operacional

Puntuaciones obtenidas a través de los evaluados frente al instrumento: Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptada al contexto peruano por Carrillo (2013).

Tabla 2

Operacionalización de la variable personalidad proactiva

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de respuesta | Niveles y rangos | Nivel de medición |
|----------------|----------------------------------|-----------------------------------|---|--|-------------------|
| Unidimensional | Conducta proactiva Iniciativa | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 | 1= Totalmente en desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Moderadamente en desacuerdo, 4= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 5= Moderadamente de acuerdo, 6= De acuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. | Muy bajo: 10 a 56 Bajo: 57 a 59 Promedio: 60 a 62 Alto: 63 a 64 Muy alto: 65 a más | Ordinal |

3.4. Población y tamaño de muestra

Población

En esta investigación, la población estuvo conformada por personal de salud que labora en una clínica privada ubicada en Lima, cuyas edades oscilaron entre los 25 a 50 años. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2017) el personal de salud, se encuentra

integrado por aquellas personas que laboran prestando atención en distintas áreas de la salud, a través de diversas profesiones u ocupaciones, entre ellos se encuentran: médicos, enfermeras/os, odontólogos/as, tecnólogos/as médicos, obstetras, psicólogos/as, nutricionistas y trabajadores sociales. En ese sentido, el número de participantes que conformaron la población objetivo en este estudio fue de 123 trabajadores.

Tamaño de muestra

La muestra de esta investigación se constituyó por el total de la población equivalente a 123 trabajadores que conforman el personal de salud que laboran en una clínica privada ubicada en Lima con un tiempo igual o mayor a 6 meses en dicha organización, cuyas edades oscilaron entre los 25 a 50 años, además que, realizaban labores asistenciales de evaluación, diagnóstico y/o tratamiento, y mantenían contacto directo con los usuarios del establecimiento de salud participante.

En este caso este muestreo es conceptualizado por Ventura et al. (2017) como un proceso en el cual todas las unidades definidas en la población objetivo son consideradas también la muestra, siempre y cuando cumplan con los criterios de selección especificados. Con ello se puede indicar que, la muestra estaría compuesta por el total de la población, siempre que los participantes cumplan con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Adultos de ambos sexos con edades entre 25 a 50 años.
- Quienes realicen labores asistenciales de evaluación, diagnóstico y/o tratamiento.
- Quienes cuenten con un tiempo igual o mayor a 6 meses en la organización seleccionada para este estudio.
- Aquellos que deseen participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores mayores a 50 años o menores a 25 años.

- Quienes efectúen únicamente labores administrativas.
- Aquellos que recientemente ingresaron a laborar en la organización seleccionada para este estudio (cuenten con un tiempo menor a 6 meses en su labor).
- Quienes no deseen participar o no logren culminar con el proceso de evaluación.

La tabla 3, permite visualizar las principales características de los trabajadores que conforman la muestra de este estudio:

Tabla 3

Caracterización de la muestra

| Variables sociodemográficas | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------------------|------------|------------|
| Profesión | Enfermería | 65 | 53% |
| | Farmacia y bioquímica | 18 | 15% |
| | Laboratorio clínico | 11 | 9% |
| | Medicina | 13 | 11% |
| | Obstetricia | 4 | 3% |
| | Odontología | 6 | 5% |
| | Psicología | 2 | 2% |
| | Radiología | 4 | 3% |
| Sexo | Mujer | 88 | 71.5% |
| | Varón | 35 | 28.5% |
| Grupo de edad | De 25 a 30 años | 34 | 32.9% |
| | De 31 a 35 años | 21 | 39.4% |
| | De 36 a 40 años | 29 | 19.9% |
| | De 41 años a más | 39 | 7.7% |
| Tiempo en la labor | De 1 a 5 años | 38 | 31% |
| | De 6 meses a 1 año | 39 | 32% |
| | Más de 5 años | 46 | 37% |
| Horario semanal | 48 horas a la semana | 50 | 41% |
| | Más de 48 horas a la semana | 39 | 32% |
| | Menos de 48 horas a la semana | 34 | 28% |
| ¿Realiza horas extras en su centro laboral? | No | 68 | 55% |
| | Sí | 55 | 45% |

3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Ficha Técnica

| | |
|---------------------------|--|
| Nombre | : Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) |
| Autor (es) y año | : Casullo (2002) |
| Lugar de origen | : Argentina |
| Adaptación al Perú | : Domínguez (2014) |
| Finalidad | : Valorar en adultos el estado de bienestar psicológico. |
| Administración | : Grupal e individual. |
| Dirigido a | : Adultos. |
| Nº de ítems | : 13 |
| Tiempo de administración: | 10 minutos. |

Dimensiones: Aceptación/ control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos

Normas de corrección e interpretación.

Esta prueba permite una calificación por dimensiones y a nivel global, para ello se toma en cuenta los puntajes hallados en cada pregunta, según las siguientes alternativas de respuesta: 1 = *en desacuerdo*, 2 = *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y 3 = *de acuerdo*. Posteriormente se realiza la sumatoria de las respuestas obtenidas agrupando dichas respuestas según los ítems correspondientes a cada dimensión o de forma global. Al obtener las sumas, estos valores son ubicados en la respectiva tabla de interpretación.

Evidencias de validez y confiabilidad.

Originalmente, las evidencias de validez del BIEPS-A, fueron exploradas por Casullo (2002) en adultos de la ciudad de Buenos Aires, ubicada en Argentina, para tales fines el investigador hizo uso de un análisis factorial de tipo exploratorio con rotación varimax, con ello indicó la presencia de cuatro factores, los cuales explicaban más de un 50% de varianza.

En cuanto a la confiabilidad, el autor señaló un coeficiente de 0.70 por medio del estadístico Alfa de Cronbach, evidenciando consistencia interna en dicho instrumento.

Por su parte, Domínguez (2014) llevó a cabo en Lima, un estudio instrumental para explorar las evidencias de validez y confiabilidad del BIEPS-A, para ello empleó el análisis factorial confirmatorio, logrando también reportar la existencia de cuatro factores, un resultado que respalda la teoría original, cuyos valores se presentan aceptables: CFI 0.96; RMSEA 0.09; GFI 0.895 y AGFI 0.83. Finalmente, el investigador señaló una adecuada confiabilidad en la prueba, hallando un coeficiente de 0.96 para el estadístico Alfa de Cronbach, igualmente en las dimensiones reportó valores por encima de 0.83, lo cual señalaría una adecuada consistencia en el instrumento, cabe precisar que, la prueba también cuenta con baremos tentativos para la interpretación de sus puntajes.

Robles (2020) en Lima, realizó un estudio instrumental en adultos de 20 a 58 años con el propósito de analizar las propiedades psicométricas del instrumento BIEPS-A, la muestra del estudio estuvo conformada por 300 adultos, en cuanto a la validez el análisis factorial confirmatorio demostró óptimos índices de ajuste ($\chi^2/g.l = 2,394$, GFI =,934, SMRM =,0512, RMSEA =,068, CFI =,953, TLI =,937), así también el autor realizó el análisis de ítems, dando a conocer valores superiores a .40, además, asimismo, reportó validez de contenido mediante V de Aiken (.90). Respecto a la confiabilidad los coeficientes Alfa de Cronbach (.842) y Omega de McDonald de (.849) señalan que la prueba es confiable, en ese sentido, el autor concluye que el BIEPS-A es un instrumento que posee adecuados valores de validez y confiabilidad en adultos de Lima.

Igualmente, Palomino (2020) en Lima, realizó la adaptación del instrumento BIEPS-A en una muestra de 309 adultos residentes en el distrito de Independencia, en cuanto a la validez fue determinada mediante juicio de expertos, indicando un valor V de Aiken de 1, resultando adecuado, de igual manera efectuó el análisis factorial confirmatorio dando a conocer un

óptimo ajuste: ($\chi^2/df = 2.255$; GFI = .940, SRMR = .489, CFI = .933 y TLI = .912). En lo concerniente a la confiabilidad fue determinada por consistencia interna, reportando un adecuado Alfa de Cronbach (.836) y Omega de McDonald (.851), el autor señala que el BIEPS-A, es un instrumento confiable y válido en población limeña.

A continuación se presenta las evidencias psicométricas realizada al instrumento a efectos de ser utilizadas en el presente trabajo de investigación.

a) Análisis de validez de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (Casullo, 2002) adaptada por Domínguez (2014)

En esta investigación se efectuó un estudio piloto, con el propósito de identificar indicadores de validez ítem – test en el instrumento de estudio, para ello se contó con la participación de 56 trabajadores que formaban parte de la población objetivo de este estudio. Los resultados del análisis según la tabla 4 revelaron adecuados indicadores, ya que los valores de asimetría y curtosis fueron óptimos, oscilando en el primer caso entre +/-3, mientras que en el segundo caso en +/-10, de igual forma, las correlaciones obtenidas fueron en su totalidad mayores a .300 (Meneses et al., 2013) esto revelaría la presencia de reactivos óptimos en el instrumento BIEPS-A.

Tabla 4

Validez ítem-test para la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por (Domínguez, 2014)

| Dimensión | Ítem | M | DE | g1 | g2 | h2 | r |
|--|------|------|------|-------|-------|------|--------|
| Aceptación/ control de situaciones | 2 | 2.89 | 0.31 | -2.61 | 4.99 | 0.74 | ,739** |
| | 11 | 2.91 | 0.28 | -2.96 | 7.01 | 0.67 | ,827** |
| | 13 | 2.98 | 0.13 | -2.48 | 6.50 | 0.80 | ,459** |
| Autonomía | 4 | 2.91 | 0.28 | -2.96 | 7.01 | 0.64 | ,408** |
| | 9 | 2.75 | 0.43 | -1.18 | -0.61 | 0.60 | ,710** |
| | 12 | 2.61 | 0.65 | -1.43 | 0.86 | 0.68 | ,850** |
| Vínculos sociales | 5 | 2.70 | 0.53 | -1.58 | 1.71 | 0.89 | ,903** |
| | 7 | 2.82 | 0.43 | -2.40 | 5.47 | 0.70 | ,610** |
| | 8 | 2.73 | 0.52 | -1.84 | 2.67 | 0.79 | ,885** |
| Proyectos | 1 | 2.93 | 0.26 | -2.42 | 9.05 | 0.83 | ,352** |
| | 3 | 2.86 | 0.35 | -2.09 | 2.48 | 0.62 | ,518** |
| | 6 | 2.64 | 0.64 | -1.61 | 1.38 | 0.68 | ,834** |
| | 10 | 2.96 | 0.18 | -2.14 | 5.35 | 0.69 | ,512** |

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; r: correlación ítem- dimensión

b) Análisis de confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (Casullo, 2002) adaptada por Domínguez (2014)

En este estudio, se determinó la confiabilidad por consistencia interna del BIEPS-A, a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's, cuyo resultado dio lugar a valores superiores a 0.700, es decir, los puntajes obtenidos oscilaron entre 0.704 a 0.795, esta información según Meneses et al. (2013) alcanzaría una adecuada confiabilidad en la prueba BIEPS-A, según se detalla en la tabla 5.

Tabla 5

Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por (Domínguez, 2014)

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Omega de McDonald's | N° de ítems |
|------------------------------------|------------------|---------------------|-------------|
| BIEPS-A | 0.736 | 0.748 | 13 |
| Aceptación/ control de situaciones | 0.741 | 0.795 | 3 |
| Autonomía | 0.713 | 0.745 | 3 |
| Vínculos sociales | 0.735 | 0.781 | 3 |
| Proyectos | 0.704 | 0.743 | 4 |

3.5.2. Escala de personalidad proactiva (EPP)

Ficha Técnica

| | |
|---------------------------|---|
| Nombre | : Escala de personalidad proactiva (EPP) |
| Autor (es) y año | : Crant (2000) |
| Lugar de origen | : Estados Unidos |
| Adaptación al Perú | : Carrillo (2013) |
| Finalidad | : Valorar el nivel de proactividad en el ámbito laboral |
| Administración | : Grupal e individual. |
| Dirigido a | : Adultos laboralmente activos. |
| N° de ítems | : 10 |
| Tiempo de administración: | 10 minutos. |
| Dimensiones | : El instrumento es de estructura unidimensional |

Normas de corrección e interpretación.

Esta prueba permite una calificación global, para ello se toma en cuenta los puntajes hallados en cada pregunta, según las siguientes alternativas de respuesta: 1= *Totalmente en*

desacuerdo, 2= *Desacuerdo*, 3= *Moderadamente en desacuerdo*, 4= *Ni de acuerdo Ni en desacuerdo*, 5= *Moderadamente de acuerdo*, 6= *De acuerdo* y 7 = *Totalmente de acuerdo*.

Posteriormente se realiza la sumatoria de las respuestas obtenidas, finalmente este valor es ubicado en la respectiva tabla de interpretación.

Evidencias de validez y confiabilidad.

Originalmente, el instrumento en su versión breve fue sometido a validez de criterio por Crant (2000) reportando una correlación significativa ($p < 0.01$) con otra prueba de naturaleza teórica similar: Escala de intención emprendedora ($r = 0.92$), lo cual evidenciaría una fuerte relación, en cuanto a la confiabilidad el autor señaló que la prueba presentaba adecuada consistencia con un valor Alfa de Cronbach de 0.86, así también aplicó el procedimiento test re-test, encontrando una estabilidad temporal en 3 meses con el valor de 0.72.

En nuestro contexto, el instrumento fue revisado por Carrillo (2013) reportando índices de homogeneidad corregida, cuyos valores oscilaban entre 0.31 a 0.56, lo cual representa un indicador óptimo en los ítems, del mismo modo, el autor tras aplicar el análisis factorial exploratorio reveló la existencia de un único factor en el instrumento, al igual que en la versión original. Finalmente, se precisa que, la prueba cuenta con consistencia interna, pues presentó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.86 y bajo el método de dos mitades un valor de 0.72, revelando adecuadas propiedades psicométricas, contando también con baremos tentativos para la interpretación de sus puntajes.

De igual forma, Bojórquez y Cáceres (2022) realizaron un estudio instrumental en la prueba EPP en una muestra de 302 adultos que residen en Lima, dando a conocer validez en la prueba, la cual fue determinada por medio de un análisis factorial confirmatorio, reportando una estructura unifactorial ($\chi^2 = 95.32$, $gl = 35$, $\chi^2/gl = 2.72$, $CFI = .949$, $TLI = .934$, $RMSEA = .076$ y $SRMR = .044$) obteniendo un adecuado ajuste, de igual forma, los investigadores

analizaron la confiabilidad del instrumento por medio de consistencia interna ($\omega = .89$) señalando un valor alto, finalmente, concluyeron que la escala EPP cuenta con evidencias de validez y fiabilidad en adultos de Lima.

Nunura (2021) en Lima, analizó las propiedades psicométricas de la escala EPP para 250 adultos del Cercado de Lima, reportando validez de contenido tras la evaluación de cinco expertos que dieron a conocer un valor V de Aiken $=.90$. Igualmente, el autor detalló la confiabilidad de la prueba por medio del método de consistencia interna, indicando valores Alfa de Cronbach de $.878$ y Omega de $.886$, señalando una buena confiabilidad en el instrumento. El autor concluye que el instrumento EPP presenta una adecuada validez y confiabilidad para adultos de Lima.

A continuación se presenta las evidencias psicométricas realizada al instrumento a efectos de ser utilizadas en el presente trabajo de investigación.

a) Análisis de validez de la Escala de Personalidad Proactiva EPP (Crant, 2000) adaptada por Carrillo (2013)

En función al estudio piloto, se identificaron los indicadores de validez ítem – test en el instrumento de estudio, contando con la participación de 56 trabajadores que formaban parte de la población objetivo de este estudio. Los resultados del análisis según la tabla 6 revelaron adecuados indicadores, ya que los valores de asimetría y curtosis fueron óptimos, oscilando en el primer caso entre ± 3 , mientras que en el segundo caso en ± 10 , de igual forma, las correlaciones obtenidas fueron en su totalidad mayores a $.300$ (Meneses et al., 2013) esto revelaría la presencia de reactivos óptimos en el instrumento EPP.

Tabla 6

Validez ítem-test para la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptado por (Carrillo, 2013)

| Ítem -test | M | DE | g1 | g2 | h2 | r |
|------------|------|------|-------|------|------|--------|
| 1 | 5.93 | 1.43 | -2.30 | 5.74 | 0.70 | ,663** |
| 2 | 5.27 | 1.59 | -1.41 | 1.77 | 0.68 | ,625** |
| 3 | 6.00 | 1.27 | -2.27 | 6.78 | 0.84 | ,822** |
| 4 | 5.66 | 1.48 | -1.65 | 2.72 | 0.71 | ,801** |
| 5 | 5.82 | 0.99 | -1.47 | 3.65 | 0.62 | ,663** |
| 6 | 5.64 | 1.01 | -0.94 | 2.15 | 0.64 | ,536** |
| 7 | 5.71 | 1.07 | -1.58 | 5.44 | 0.82 | ,815** |
| 8 | 6.05 | 1.03 | -2.25 | 9.20 | 0.83 | ,828** |
| 9 | 5.86 | 1.03 | -1.95 | 7.65 | 0.78 | ,794** |
| 10 | 5.41 | 1.10 | -0.63 | 0.68 | 0.68 | ,478** |

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; r: correlación ítem- dimensión

b) Análisis de confiabilidad de la Escala de Personalidad Proactiva EPP (Crant, 2000) adaptada por Carrillo (2013)

En este estudio, se determinó la confiabilidad por consistencia interna del EPP, a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald's, cuyo resultado dio lugar a valores superiores a 0.700, es decir, los puntajes obtenidos fueron respectivamente: 0.879 y 0.894, esta información según Meneses et al. (2013) alcanzaría una muy buena confiabilidad en la prueba EPP, según se detalla en la tabla 7.

Tabla 7

Confiabilidad bajo el método de consistencia interna en la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptado por (Carrillo, 2013)

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Omega de McDonald's | N° de ítems |
|-------------|------------------|---------------------|-------------|
| EPP | 0.879 | 0.894 | 10 |

3.6. Procedimientos

El paso inicial dentro del desarrollo de esta trabajo de investigación, consistió en continuar con la búsqueda y/o exploración de la información (conceptos, teorías, antecedentes) que permitieron fortalecer los aspectos teóricos del estudio, los cuales han sido importantes para la creación de la discusión de hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Asimismo, se efectuaron las respectivas coordinaciones con el personal encargado de admitir el permiso con la clínica participante, de modo que, se cumpliera con procedimientos éticos y se llevara a cabo una recopilación de datos organizada. Se construyó el formato de evaluación virtual en el cual fueron incluidos los instrumentos del estudio, junto con el consentimiento informado, y ficha virtual de datos sociodemográficos, datos que permitieron la inclusión y exclusión de los participantes según los criterios formulados en el trabajo. Se efectuó una recopilación de datos virtual, debido a que los horarios de los participantes solían ser variables, es por ello que, dicha modalidad de evaluación se instauró como una alternativa adecuada para la recopilación de datos en un tiempo promedio. El enlace evaluativo fue difundido por el área de gestión humana a través de los correos corporativos del personal, una vez culminada la recopilación de datos, se revisó la base de datos con el propósito de procesar la información sin sesgos.

Posteriormente, se dio inicio al análisis estadístico de la información, empezando con la revisión psicométrica, dónde se contó con un grupo piloto de participantes, seguidamente se realizó el análisis de datos en función a objetivos de la investigación. Obtenidos los resultados, se procedió a redactar la discusión, junto con las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

3.7. Análisis de datos

En cuanto al análisis estadístico, es importante hacer mención del uso de los siguientes programas: para la presentación de los datos se empleó en primera instancia el programa Microsoft Excel 2010, por otra parte, sobre la revisión de evidencias psicométricas de las

pruebas estas fueron efectuadas con el programa Jamovi 2.2.5, finalmente para el análisis de objetivos y dar respuesta a las hipótesis generadas se empleó el programa SPSS 24.

Los procedimientos a efectuar en una primera etapa del análisis de datos fueron: la confiabilidad, a través de los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, asimismo, el análisis de ítems, con ayuda de los estadísticos de asimetría, curtosis, media y desviación estándar, la correlación ítem- test con apoyo del coeficiente r de Pearson y percentiles para la baremación tentativa de las pruebas BIEPS-A y EPP.

Por otro lado, en lo que respecta al desarrollo específico de la investigación, se emplearon estadísticos de porcentajes y frecuencias de manera que, logre la descripción y calculen los niveles predominantes por cada variable, aunado a ello, se realizó la prueba de ajuste de bondad Shapiro Wilk, la cual es sugerida por los autores Arcones y Wang (2006) ya que, presenta mejor potencia estadística que otras pruebas, con ayuda de dicho procedimiento se logró determinar el estadístico a emplear para los planteamientos correlacionales, siendo en este caso Rho de Spearman pues se halló una distribución no normal en los datos analizados.

En la tabla 8, se logra apreciar el resultado de la prueba de ajuste de bondad/normalidad, que se efectuó para los elementos de estudio y sus dimensiones, para dicho análisis se consideró la prueba Shapiro Wilk, en tanto, los resultados señalaron valores p menores a 0.050, esto indicaría que los datos proporcionados no se ajustan a una distribución normal, por lo tanto, se sugiere emplear pruebas estadísticas no paramétricas, como Rho de Spearman, ya que, los objetivos planteado en la tesis poseen una naturaleza correlacional.

Tabla 8*Prueba de ajuste de bondad Shapiro Wilk en las variables estudiadas y dimensiones*

| Variables/dimensiones | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|------------------------------------|-------|-------|
| | Estadístico | Sig. | |
| Bienestar psicológico | 0.836 | 0.000 | |
| Dimensiones | Aceptación/ control de situaciones | 0.428 | 0.000 |
| | Autonomía | 0.729 | 0.000 |
| | Vínculos sociales | 0.724 | 0.000 |
| | Proyectos | 0.652 | 0.000 |
| Personalidad proactiva | 0.905 | 0.000 | |

Nota. $p < .05$ no se ajusta a la distribución normal

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

La tabla 9, da a conocer los niveles de bienestar psicológico en el personal de salud evaluado, obteniendo como resultado predominancia del nivel alto con 70.7%, seguido por el nivel medio con 22.8%, finalmente se halló un 6.5% de participantes con niveles bajos de bienestar psicológico. Respecto a las dimensiones, se encontró que, en la totalidad de las mismas, predomina el nivel alto, además, es la dimensión aceptación / control de situaciones la que presenta mayor puntaje porcentual en el nivel alto con 85.4%, seguido por la dimensión proyectos con 65.9%, la dimensión autonomía con 57.7% y finalmente la dimensión vínculos sociales con 55.3%. Por otro lado, se obtienen también puntajes de riesgo en el 17.9% de casos para la dimensión autonomía, en el 13.8% para vínculos sociales, en un 5.7% para aceptación control de situaciones y en el 4.9% para la dimensión proyectos debido a la presencia de niveles bajos.

Tabla 9

Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Bienestar psicológico | Niveles | | | | | | Total | |
|--|---------|-------------|-------|------|------|-------------|-------|-----|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f | % |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Global | 8 | 6.5 | 28 | 22.8 | 87 | 70.7 | 123 | 100 |
| Aceptación/ control de situaciones | 7 | 5.7 | 11 | 8.9 | 105 | 85.4 | 123 | 100 |
| Dimensiones Autonomía | 22 | 17.9 | 30 | 24.4 | 71 | 57.7 | 123 | 100 |
| Vínculos sociales | 17 | 13.8 | 38 | 30.9 | 68 | 55.3 | 123 | 100 |
| Proyectos | 6 | 4.9 | 36 | 29.3 | 81 | 65.9 | 123 | 100 |

Nota. f = frecuencia; % = porcentaje

La tabla 10, permite describir la personalidad proactiva según niveles en el personal de salud evaluado, obteniendo como resultado predominancia del nivel muy bajo con 38.2%, seguido por el nivel bajo con 25.2%, el nivel muy alto con 16.3%, así también el nivel promedio con 11.4%, finalmente, se halló que tan solo el 8.9% de los participantes obtuvo un nivel alto en la personalidad proactiva.

Tabla 10

Niveles de personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Niveles de personalidad proactiva | <i>f</i> | % |
|-----------------------------------|-----------|-------------|
| Muy bajo | 47 | 38.2 |
| Bajo | 31 | 25.2 |
| Promedio | 14 | 11.4 |
| Alto | 11 | 8.9 |
| Muy alto | 20 | 16.3 |
| Total | 123 | 100 |

Nota. *f* = frecuencia; % = porcentaje

4.2. Resultados inferenciales

La tabla 11 permite visualizar que la dimensión aceptación/ control de situaciones del bienestar psicológico no presenta correlación significativa ($p = 0.754$) con la personalidad proactiva en los participantes, en tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 11

Relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Aceptación/ control de situaciones | Personalidad proactiva | | |
|------------------------------------|------------------------|----------|-------|
| | Rho | <i>p</i> | r^2 |
| | 0.029 | 0.754 | - |

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho = coeficiente de correlación de Spearman.

La tabla 12 permite apreciar que la dimensión autonomía del bienestar psicológico no presenta correlación significativa ($p = 0.527$) con la personalidad proactiva en los participantes, en tanto, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 12

Relación entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Autonomía | Personalidad proactiva | | |
|-----------|------------------------|-------|-------|
| | Rho | p | r^2 |
| | 0.058 | 0.527 | - |

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho = coeficiente de correlación de Spearman.

La tabla 13 permite visualizar que la dimensión vínculos sociales del bienestar psicológico presenta correlación significativa ($p = 0.005$) y positiva con la personalidad proactiva, a su vez se halló un nivel medio en la correlación reportada ($Rho = .253^{**}$) con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .064$). Esta información indicaría que la hipótesis planteada es aceptada.

Tabla 13

Relación entre la dimensión vínculos sociales y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Vínculos sociales | Personalidad proactiva | | |
|-------------------|------------------------|-------|-------|
| | Rho | p | r^2 |
| | ,253** | 0.005 | ,064 |

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho = coeficiente de correlación de Spearman.

La tabla 14 permite apreciar que la dimensión proyectos del bienestar psicológico no presenta correlación significativa ($p = 0.081$) con la personalidad proactiva en los participantes, por ende, se rechaza la hipótesis planteada.

Tabla 14

Relación entre la dimensión proyectos y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Proyectos | Personalidad proactiva | | |
|-----------|------------------------|----------|-------|
| | Rho | <i>p</i> | r^2 |
| | 0.158 | 0.081 | - |

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho= coeficiente de correlación de Spearman.

La tabla 15 permite visualizar que el bienestar psicológico presenta correlación significativa ($p = 0.018$) y positiva con la personalidad proactiva, a su vez se halló un nivel medio en la correlación reportada ($Rho = .213^*$) con un tamaño de efecto pequeño ($r^2 = .045$). Esta información indicaría que la hipótesis general de la investigación es aceptada.

Tabla 15

Relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima

| Bienestar psicológico | Personalidad proactiva | | |
|-----------------------|------------------------|----------|-------|
| | Rho | <i>p</i> | r^2 |
| | ,213* | 0.018 | ,045 |

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho= coeficiente de correlación de Spearman.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la discusión de los hallazgos obtenidos tras el análisis de los datos, en primer lugar, se responde a lo propuesto en el objetivo general, dónde se obtuvo como resultado que existe correlación significativa ($p = 0.018$) y de tipo positiva entre bienestar psicológico y personalidad proactiva ($Rho = .213^*$), esto indicaría un nivel medio en la correlación reportada (Mondragón, 2014) cuyo tamaño de efecto fue pequeño (Ellis, 2010).

Lo informado presenta sustento en estudios previos similares al tema explorado, tal es el caso de lo trabajado por Colmenares y Aguilar (2020) en Venezuela, quienes al evaluar a un grupo de 150 enfermeras, hallaron que el bienestar psicológico se relacionaba de forma positiva con la organización ($Rho = .33^{**}$), disposición a fluir ($Rho = .40^{**}$), sentido de control ($Rho = .26^{**}$), implicación sobre la actividad laboral ($Rho = .39^{**}$), unión entre acción y conciencia ($Rho = .19^*$) y sensación de funcionamiento óptimo ($Rho = .46^{**}$) características representativas de una personalidad proactiva, pues dichos autores concluyeron que el gozar de adecuado bienestar psicológico, permite al personal de enfermería desarrollar cualidades emocionales que facilitan su actividad laboral. Así también, Campos et al. (2021) en Chile exploraron la relación entre bienestar psicológico, con las variables; rasgos de la personalidad y eficacia colectiva en colaboradores del sector salud, ante ello concluyeron que un adecuado bienestar psicológico repercute favorablemente en la responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia en trabajadores del sector salud, debido a la presencia de relación significativa ($p < .05$) entre los elementos descritos, por su parte, en contexto nacional, Ferrer (2022) realizaron una investigación en Chimbote, dirigida a colaboradores de un hospital público, identificando que existe una relación de tipo positiva y significativa ($p < .05$) entre la personalidad proactiva y mejora continua ($Rho = .677^{**}$) con ello concluyen que cuanto mayor es la actitud proactiva en los profesionales de salud, también mayores son sus aportes de mejora continua. Igualmente, en Lima, se encontró la indagación publicada por Jara y Pasapera (2021)

quienes evaluaron la relación entre los elementos bienestar psicológico y realización personal en profesionales de salud, ante ello constataron la existencia de correlación positiva ($Rho = .389^{**}$) y significativa ($p < .05$) entre las variables. Un aporte semejante se obtuvo con el sustento hallado en el estudio de Ávila y Gamarra (2020) en Lima, quienes evaluaron a 157 colaboradores de las áreas de salud, logrando informar que el bienestar psicológico presenta correlación significativa ($p < .05$) y positiva con motivación laboral ($Rho = .124^*$), motivación de logro ($Rho = .229^{**}$) y motivación de afiliación ($Rho = .150^*$).

Como bien se ha expuesto, los estudios de los antecedentes descritos, coinciden en sus hallazgos con lo obtenido en la presente investigación, pues relacionan al bienestar psicológico con elementos de índole positivo en el contexto laboral, no obstante, es preciso comentar que, si bien dichos elementos no son en específico la variable personalidad proactiva, sin embargo, los constructos descritos en los antecedentes de investigación, son considerados recursos favorables para toda persona, al igual que la variable personalidad proactiva, es decir, los elementos que fueron estudiados en conjunto con el bienestar psicológico, presentan una naturaleza positiva y favorable al igual que, proactividad, es por ello, la lógica del vínculo obtenido con el bienestar psicológico, además que, los participantes de las muestras de los antecedentes de investigación a pesar de ser algunos de índole internacional y otros nacionales, presentan coincidencias en cuanto a las características de la población estudiada, pues se trató de personal de salud que prestan labores semejantes a las de los participantes de la presente tesis, de esta forma se sustenta con bases lógicas, las coincidencias halladas.

Cabe precisar que, no se hallaron estudios que presenten algún resultado contradictorio a lo que se obtuvo en este trabajo, antes bien, las fuentes de información detalladas sustentan la relación expuesta, pues como bien menciona Casullo (2002) el bienestar psicológico da lugar a una valoración positiva que tiene toda persona sobre sí misma, lo que conlleva a mantener relaciones sociales saludables, tomar decisiones haciéndose responsable de las consecuencias

que esto genere, y alcanzando los objetivos que se plantee, en estas últimas líneas se detalla claramente lo que correspondería a un actuar proactivo, esto también se respalda en los aportes de Bateman y Crant (1993) quienes en su teoría de proactividad dentro del ámbito laboral, la describen como la iniciativa de la persona para mantener comportamientos óptimos que permitan mostrar un buen trabajo, convirtiéndose de esta manera en un papel fundamental para sobresalir en un mundo tan competitivo y exigente, influyendo de forma positiva y productiva, esto se refuerza también por lo comentado por Grant y Ashford (2008) quienes mencionan que las personalidades proactivas buscan constantemente generar un avance e impacto significativo dentro del entorno donde se desenvuelve, enfrentando las demandas cotidianas, a diferencia de las personas no proactivas quienes más bien revelarían ausencia de bienestar pues suelen dejar pasar las oportunidades, tienen dificultades para generar cambios y casi siempre evaden toda conducta que incite a la innovación.

Con esta información se precisa la aceptación de la hipótesis formulada para el objetivo en mención, y ello llevaría a indicar que, cuanto mayor es el bienestar psicológico en el personal de salud participante, mayor también se manifestaría la proactividad como parte de la personalidad en las y los evaluados, quienes laboran en una clínica privada de Lima. Estos datos llevan a entender que el sentir y pensar positivo que tiene la persona sobre sí mismo, vinculado no sólo a las experiencias del presente, sino también con proyección al futuro, entendiendo ello como bienestar psicológico estaría relacionado con la búsqueda de soluciones a los problemas a través de estrategias adecuadas para obtener resultados agradables y la disposición individual a influir en el entorno para generar cambios, identificando las oportunidades y sacando lo mejor de ellas para así alcanzar las metas personales, entendiendo que estas últimas líneas describirían a lo que corresponde a una personalidad proactiva.

Entonces, con todo lo descrito es preciso contemplar la idea de continuar indagando sobre el tema, pues si bien se obtuvo correlación estadísticamente significativa, no obstante, al

hallarse un tamaño de efecto pequeño en dicha relación, conviene tomar estos resultados con reserva y fomentar a futuro el interés por seguir explorando este tema. Asimismo, con lo señalado se orienta a la comunidad científica y directivos de gestión humana, para que puedan considerar estos aportes en pro de generar propuestas enfocadas al desarrollo de programas en el ámbito laboral, dónde se refuerce la importancia del cuidado del bienestar psicológico como pilar de la productividad y un actuar proactivo, lo cual resultaría beneficioso para la organización, pero sobre todo para que la estancia del colaborador en la empresa sea saludable.

Así también, es preciso detallar y analizar lo obtenido de acuerdo a los objetivos específicos que se plantearon en este trabajo, en ese sentido, el objetivo específico 1, estuvo centrado en identificar los niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en personal de salud de una clínica privada de Lima, ante ello se halló que en el personal de salud evaluado predomina el nivel alto de bienestar psicológico con 70.7%, seguido por el nivel medio con 22.8%, finalmente se halló un 6.5% de participantes con niveles bajos de bienestar psicológico. Asimismo, se destaca en cuanto a sus dimensiones, predominancia de alta aceptación / control de situaciones para el 85.4%, seguido por la dimensión proyectos con 65.9%, la dimensión autonomía con 57.7% y finalmente la dimensión vínculos sociales con 55.3%. Por otro lado, se obtienen también puntajes de riesgo en el 17.9% de casos para la dimensión autonomía, en el 13.8% para vínculos sociales, en un 5.7% para aceptación control de situaciones y en el 4.9% para la dimensión proyectos debido a la presencia de niveles bajos.

Los resultados obtenidos, son similares a los de Caizaluisa (2022) en Ecuador, quien indicó predominancia de un nivel elevado de bienestar psicológico con 69.8% en profesionales médicos. Es posible que esta similitud en los resultados se deba nuevamente a las características de la muestra, pues como bien se menciona en ambos estudios se trata de personal de salud, revelando que para la mayoría existe una percepción adecuada de bienestar psicológico.

Sin embargo, los hallazgos son distintos a los del estudio de Palomino y Palomino (2022) en Apurímac, pues en ese caso el bienestar psicológico hallado en personal de salud fue predominante en un nivel medio con 67.2%, mientras que, el nivel alto solo representaba a una minoría, estas posibles diferencias pueden sustentarse, ya que, el estudio previo fue desplegado en otro contexto, si bien, fue también a personal de salud, pero estos pertenecían a un Centro de salud público, por ende es posible que otros factores hayan intervenido en la situación emocional de dicho personal de salud, asimismo, se recalca entonces que el bienestar psicológico en los participantes de este trabajo constituye un elemento de protección para la gran mayoría de ellos, siendo conveniente a modo de sugerencia, seguir desplegando acciones de cuidado de la salud mental y del bienestar emocional en dicho personal para mantener una situación favorecedora para la salud. En tanto, para el objetivo específico 1, se puede indicar que gran parte de los profesionales evaluados, es decir, un poco más de la mitad, se perciben como personas que desarrollan prácticas saludables que permiten su crecimiento personal, mantienen un estado de ánimo positivo, sintiendo que cuentan con los recursos necesarios para afrontar eventos complejos (Castro, 2002).

Así también se planteó el objetivo específico 2, el cual buscaba describir según niveles la personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, encontrando como resultado; predominancia del nivel muy bajo con 38.2%, seguido por el nivel bajo con 25.2%, el nivel muy alto con 16.3%, así también el nivel promedio con 11.4%, finalmente, se halló que tan solo el 8.9% de los participantes obtuvo un nivel alto en la personalidad proactiva.

Al comparar esta información con estudios antecedentes, se puede evidenciar información contrapuesta, pues los autores de investigaciones previas reportaron predominancia de un nivel alto en la personalidad proactiva, tal y como menciona Choquecondo (2019) en Arequipa, no obstante, se remarca que dicho estudio fue efectuado en personal de transporte, así también se encuentra el trabajo de Millán et al. (2017) en México,

informando que, predominaba un alto nivel de proactividad en el 64.8% de adultos, de igual forma, se precisa que en dicho caso la evaluación estuvo dirigida a adultos laboralmente activos, mas no a personal de salud, razón que fundamentaría las variaciones en los resultados encontrados. En tanto, dicha información lleva a suponer que habilidades como la proactividad, se están potenciando en otros sectores laborales diferentes a las áreas de salud, pues si bien se halló cambios verificando que los participantes de los estudios previos poseen niveles altos en su personalidad proactiva, estos no laboran ni siquiera en una dinámica similar a la del sector salud, ya que son operaciones de trabajo totalmente distintas, por ende, a modo de sugerencia, se invitaría a convocar más estudios en poblaciones del sector salud, así como, a continuar investigando sobre cómo se despliega la personalidad proactiva en dicho ámbito, pues según lo encontrado en la presente investigación, el panorama de la proactividad no se posiciona alentador, pues como bien se indicó, más de la cuarta parte de evaluados mantienen dificultades para anticiparse a las consecuencias de sus acciones, y frente a momentos difíciles, no logran hacer uso de sus recursos para así actuar con calma asumiendo responsabilidades (Salessi & Omar, 2017) es decir, para un grupo significativo del personal de salud evaluado se requiere implementar soluciones y alternativas que favorezcan a potenciar un actuar proactivo como recurso para generar buenas prácticas en el quehacer laboral.

Por otra parte, en el objetivo específico 3, se indicó como resultado que la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva no presentan correlación significativa ($p = 0.754$), frente a ello, cabe indicar que, no se hallaron estudios previos que sustenten la inexistencia de dicho vínculo, por el contrario, se obtuvieron argumentos diferentes que conviene discutir como es el caso de la investigación de Campos et al. (2021) en Chile, quienes reportan correlación entre la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico con la apertura a la experiencia ($Rho = .391^{**}$) en 51 trabajadores del sector público en salud, si bien es conveniente comentar que en tal estudio no exploraron la variable personalidad

proactiva, pero si la apertura a la experiencia que es un elemento vinculado a la proactividad, pese a ello, las posibles razones de la variación en resultados pueden resumirse en factores culturales, pues el grupo muestral de dicho trabajo se trató de colaboradores del sector salud pero de una entidad estatal, mientras que, en el presente trabajo pertenecen a una entidad privada, asimismo, se trata de un estudio internacional, y las variables culturales junto con elementos sociodemográficos como la edad y el tipo de labor, muchas veces ejercen impacto en los resultados, razones que podrían sustentar la variación de resultados.

En tanto, se rechaza la hipótesis planteada y se acepta la hipótesis nula, reforzando la idea que la aceptación y control de situaciones en el personal de salud de una clínica privada de Lima, es un elemento independiente al desarrollo de la personalidad proactiva. Con ello se puede indicar que la aceptación/ control de situaciones, entendiéndose como la capacidad de conocerse sin juzgarse, aceptando sus virtudes, fortalezas, así como los defectos y experiencias de aprendizaje para hacer frente a situaciones exigentes, no se vincula con conductas variadas de automotivación, orientación al cambio, logro de metas personales, profesionales y sociales, entendiéndose ello como proactividad (Bonilla, 2013; Cortez, 2016). A pesar de ello, resulta conveniente continuar indagando frente a dicho tema, a fin de constatar si la ausencia de esta relación también se presenta en personal de salud que labora bajo distintas condiciones (tipo de contrato, horarios, y otros) pues es posible la indagación del tema considerando también otro tipo de variables que guarden pertinencia con el problema planteado.

Seguidamente, en el objetivo específico 4, los resultados indicaron que la dimensión autonomía y personalidad proactiva no presentan correlación significativa ($p = 0.527$), al igual que en el caso anterior, no se hallaron estudios previos que, sustenten el resultado descrito, pero sí investigaciones similares con resultados contrapuestos, como es el caso de los aportes de Campos et al. (2021) en contexto chileno, quienes reportaron la correlación entre autonomía con conciencia de responsabilidad ($Rho = .292^*$) en trabajadores del sector público de salud,

como se indicó anteriormente, las características diferenciadas en la muestra del estudio antecedente con las del presente trabajo sustentarían las variaciones en los resultados, además que, la conciencia de responsabilidad si bien es un elemento importante en el actuar laboral, mas no es de forma específica la proactividad, ya que este último elemento más que una reflexión sobre la tarea es definido como un comportamiento en sí, donde el individuo toma el control de la situación, muestra iniciativa para emprender, presenta un carácter estable, todo ello con objetivo de influir adecuadamente sobre las personas de su entorno (Carbajal, 2017), en tanto, pareciese que uno de ellos se centra más en el aspecto cognitivo-reflexivo, mientras que, el elemento de estudio, es decir, la personalidad proactiva puntualiza conductas que realiza toda persona en específico a favor de sus labores, sustentando de dicho modo la presencia de resultados distintos respecto al estudio previo.

Aunado a ello, poniendo atención en lo encontrado en este trabajo, es cuestionable no haber obtenido una correlación entre variables, pues desde el ámbito teórico, serían elementos vinculados, pues, por un lado, Cortez (2016) señala a la autonomía como la independencia para tomar decisiones, hacer elecciones y afrontar las consecuencias que se genere en relación a ella, y por su parte, López (2010) refiere respecto a la personalidad proactiva como una acción que incita al cambio, donde se toma la iniciativa para actuar eficazmente en un ambiente determinado, demostrando habilidades para afrontar las incertidumbres. En tanto, con lo obtenido, se rechaza la hipótesis planteada, aceptándose de esta manera la hipótesis nula, esto significaría que la autonomía como componente del bienestar psicológico en el personal de salud es independiente de la personalidad proactiva, pues si bien ambos elementos postulan una toma de decisiones, no obstante, es preciso indicar que, en el primer caso se postula una percepción de independencia sobre la acción de la decisión, la cual se mantendría estable en la persona y daría lugar en distintos contextos además del laboral, mientras que, en el segundo caso, nos relata la acción en específico que toma la persona frente a una exigencia,

considerando ello, es posible que, para que surja una interacción se requiera de elementos mediadores, que serían importante tomar en cuenta para la formulación de futuros estudios vinculados a ello.

Con referencia al objetivo específico 5, los resultados obtenidos demostraron que la dimensión vínculos sociales presenta correlación significativa ($p = 0.005$) y positiva con la personalidad proactiva ($Rho = .253^{**}$), tales datos indicarían un nivel medio en la correlación reportada (Mondragón, 2014) como también un tamaño de efecto pequeño (Ellis, 2010),

Los datos en mención se logran respaldar con lo expuesto por Millán et al. (2017) en México, el cual no abordó con exactitud a ambas variables de estudio, pero si elementos similares, indicando que la personalidad proactiva presenta relación con la conducta proambiental ($Rho = .263^{**}$) en adultos, es decir, los autores indicaban que las personas con características proactivas, suelen ser agentes de vínculos positivos con su entorno optando por velar por el bienestar de quienes lo rodean. En el ámbito teórico, los hallazgos presentados cuentan también con sustentos, pues Loje (2013) indica que los vínculos sociales se entienden como las relaciones interpersonales que influyen en el desarrollo y bienestar emocional del sujeto, entre las características principales se encuentra escuchar al otro y mostrar empatía; esta información iría en concordancia con un actuar proactivo, pues según aportes de Espinoza (2018) la proactividad guarda relación con el interés por mejorar constantemente, pensando también en los beneficios para el entorno, lo mismo indica López y Enache (2009) pues describe la proactividad como constancia y compromiso hasta conseguir cambios significativos que generan impacto no solo hacia uno mismo, sino hacia el medio donde se desenvuelve la persona, es decir, su entorno y los vínculos formados con quienes representen a dicho entorno. La información detallada permite aceptar la hipótesis específica formulada, además, respecto a ello se puede indicar que cuanto mayores son los vínculos sociales, mayor también se manifestaría la proactividad como parte de la personalidad en los colaboradores participantes

de una clínica privada de Lima, en tanto, el fortalecimiento de los vínculos sociales representa una medida de protección en el ámbito laboral, para así fomentar acciones proactivas que conformen parte de las habilidades en las y los colaboradores, con ello se sugiere al sector organizacional desplegar actividades que incluyan la cohesión social entre colaboradores, pues ello resultaría de mucho aporte para potenciar las habilidades necesarias ante situaciones de exigencia y/o retos laborales, como es el caso de la personalidad proactiva.

Por otro lado, con el objetivo específico 6, los resultados señalaron que la dimensión proyectos y personalidad proactiva no presentan correlación significativa ($p = 0.081$), respecto a lo indicado, existen algunos planteamientos previos que avalan tal información como es el caso del estudio de Campos et al. (2021) quienes tras evaluar la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico, siendo una de ellas propósito de vida, que estaría relacionada con proyectos, identificó ausencia de relación ($p > 0.05$) con los elementos, apertura a la experiencia y conciencia de responsabilidad, si bien estos dos últimos elementos no son en específico la variable personalidad proactiva, no obstante, indicarían características de la misma, pues según Salazar (2010) una persona proactiva, posee una visión flexible de la situación orientándose a que con facilidad vea alternativas diferentes a las de su alrededor, así también toma acción y es responsable de dicho comportamiento. En tanto, con lo detallado, se rechazaría la hipótesis planteada, esto indicaría nuevamente que, en el personal de salud participante, los proyectos son independientes de la personalidad proactiva que desarrollan, esto significaría que los proyectos personales de vida son independientes al actuar proactivo que adquiere la persona en su dinámica laboral, y ello tendría sentido, ya que un proyecto de vida no solo se centraría en la ejecución de un plan en el ámbito de trabajo, sino que, abordaría otras áreas de desarrollo, razones lógicas para comprender la ausencia de relación, no obstante, a modo de sugerencia resultaría importante complementar este estudio con la exploración de la proactividad de forma global como habilidad en diversos campos, empero, se recalca que al ser

esta una investigación dirigida al ámbito de trabajo, la personalidad proactiva fue valorada desde dicho contexto.

Para finalizar, la información detallada en líneas anteriores ha permitido dar a conocer que el bienestar psicológico, junto con su dimensión vínculos sociales son elementos que se relacionan con la personalidad proactiva, en personal de salud y ello se ha logrado fundamentar desde lo estadístico y teórico, no obstante, es preciso indicar que será importante continuar investigando sobre estos temas, pues los resultados nos invitan a ser cautelosos con la información, debido a que los tamaños de efecto presentados fueron pequeños, y ello amerita darle continuidad a este tipo de aportes, además, es relevante mencionar que durante el desarrollo de esta tesis se presentaron algunas limitaciones, entre las que destacan las dificultades para el acceso a la muestra, debido a los horarios y diversidad en las funciones de cada profesional, resultando demandante la toma de datos, llevándose a cabo en un tiempo mayor a lo esperado, pero no impidiendo el curso de la investigación, de igual forma, ocurrió con los antecedentes de investigación, pues no se hallaron estudios que aborden ambas variables con exactitud, no obstante, si se encontró información valiosa y complementaria para discutir los hallazgos; por último, es importante hacer mención que los resultados presentados en esta tesis, atienden únicamente a la realidad de la población estudiada, más no deben ser generalizados, a pesar de ello, estos datos resultan valiosos para otros investigadores que tengan interés en abordar temas similares, ya que, la información expuesta en esta tesis puede ser de apoyo para el planteamiento de estudios posteriores. De esta manera, lo expuesto resulta un importante aporte en el ámbito organizacional y se espera pueda ser tomada en consideración para propuestas científicas futuras o buenas prácticas que favorezcan el bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 El bienestar psicológico se relaciona de forma significativa y positiva con la personalidad proactiva, esto señalaría que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor también se manifestaría la proactividad como parte de la personalidad en el personal de salud de una clínica privada de Lima.
- 6.2 El bienestar psicológico en personal de salud de una clínica privada de Lima, predomina en un nivel alto con 70.7%, seguido por el nivel medio con 22.8%, finalmente se halló un 6.5% de participantes con niveles bajos de bienestar psicológico. En lo referente a sus dimensiones predomina en cada una de ellas el nivel alto, además, es la dimensión aceptación / control de situaciones la que presenta mayor puntaje porcentual en dicho nivel con 85.4%, seguido por la dimensión proyectos con 65.9%, la dimensión autonomía con 57.7% y finalmente la dimensión vínculos sociales con 55.3%.
- 6.3 La personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, predomina en el nivel muy bajo con 38.2%, seguido por el nivel bajo con 25.2%, el nivel muy alto con 16.3%, así también el nivel promedio con 11.4%, finalmente, se halló que tan solo el 8.9% de los participantes obtuvo un nivel alto en la personalidad proactiva.
- 6.4 La dimensión aceptación/ control de situaciones no se relaciona de forma significativa con la personalidad proactiva, esta información indicaría que, la aceptación/control de situaciones es independiente de la personalidad proactiva en el personal de salud participante que labora en una clínica privada de Lima.
- 6.5 La dimensión autonomía no se relaciona de forma significativa con la personalidad proactiva, es decir, la dimensión autonomía se presenta independiente de la personalidad proactiva en el personal de salud de una clínica privada de Lima.

- 6.6 La dimensión vínculos sociales se relaciona de forma significativa y directa con la personalidad proactiva, esto revelaría que; cuanto mayores son los vínculos sociales, mayor también se manifestaría la proactividad como parte de la personalidad en el personal de salud de una clínica privada de Lima.
- 6.7 La dimensión proyectos no se relaciona de forma significativa con la personalidad proactiva, en tanto, los proyectos como dimensión del bienestar psicológico se presentan independientes de la personalidad proactiva en el personal de salud participante que labora en una clínica privada de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Para otros investigadores, realizar estudios similares considerando otros grupos ocupacionales como el sector administrativo, pues en muchos casos dicho personal posee un trato directo con usuarios (sobre todo en áreas de atención al cliente y reclamaciones), siendo importante verificar si la dinámica correlacional entre bienestar psicológico y personalidad proactiva también se lleva a cabo en tal sector o posee algún tipo de variación. De igual forma, resultaría interesante extender el desarrollo de esta investigación en contexto de salud en el sector público, de manera que, se pueda hacer visible ambas realidades, ya que el presente trabajo abordó información únicamente de personal del sector privado.
- 7.2 Para la organización participante, incorporar el desarrollo de talleres o metodologías ágiles en las rutinas laborales para favorecer al cuidado de la salud mental del personal de salud participante, considerar todo tipo de aporte que sea favorecedor para el cuidado del bienestar psicológico, pues pese a que la mayoría de evaluados indicó niveles altos de bienestar psicológico, aún existen casos de riesgo, y sería conveniente el desarrollo de medidas prácticas orientadas al cuidado de su bienestar psicológico, por ejemplo: talleres de cuidado de la salud mental, espacios de camaradería, dinámicas al inicio o cierre de la actividad laboral, pausas activas, entre otras.
- 7.3 A nivel estadístico, sería importante considerar a futuro otro tipo de análisis adicionales a lo generado en esta investigación, como es el caso de indagaciones comparativas en función al género, edad, tiempo en la labor o profesión, así como estudios de regresión lineal que puedan brindar datos más específicos y/o mayor detalle sobre el alcance de estas variables, incluso verificar la posibilidad de incluir otros elementos que hagan un rol de mediación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva, como es el caso del clima organizacional o la satisfacción en la labor, entre otros.

- 7.4 Para las áreas de reclutamiento y selección tomar en consideración para la elección de las y los profesionales de salud y otros, no solo su perfil profesional y experiencia, sino también la exploración de elementos como la proactividad sobre todo para sectores ocupacionales dónde se realicen labores de alta implicancia en el trato humano y se requiera búsqueda de soluciones, planificación y adaptación a situaciones exigentes.
- 7.5 Para el área de gestión humana de la organización participante, considerar el desarrollo de talleres que ayuden a potenciar un actuar proactivo en la comunidad laboral, pues tomando en consideración lo hallado en el análisis descriptivo existe un porcentaje importante de participantes con niveles bajos y muy bajos en la personalidad proactiva, siendo importante verificar los recursos o enseñanzas que desde el ámbito corporativo se puedan brindar a través de espacios compartidos o sesiones psicoeducativas, preparándolos ante eventos que ameriten un desempeño proactivo.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilera, J. (2015). *El factor proactivo*.
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788499698953.pdf>
- Alpizar, H. y Salas D. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. *Wimblu, Rev. Electrónica de estudiantes. Escuela de psicología, Universidad de Costa Rica*, 5(1), 65-83.
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/1188/1251>
- Altamirano, E. y Mendoza, L. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución privada del sector salud – Lima, Perú 2021* [Tesis de pregrado; Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116583>
- Arcones, M. y Wang, Y. (2006). Some new tests for normality based on U-processes. *Statistics and Probability Letters*, 76, 69–82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>
- Ares, A. (2011). *La conducta proactiva como conducta estratégica*.
<https://docplayer.es/20816949-La-conducta-proactiva-como-conducta-estrategica-opuesta-a-la-conducta-pasiva.html>
- Arroyo, A. (2017). *Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11240>
- Ávila, V. y Gamarra, E. (2020). *Motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19, Lima Este, 2020* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60595>

- Barra, E. (2010). Bienestar psicológico y orientación de rol sexual en estudiantes universitarios. *Terapia Psicológica*, 28(1), 119-125. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082010000100011&script=sci_abstract
- Bateman, T. y Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. Doi:10.1002/job.4030140202
- Balkis, M. y Duru, E. (2007). The Evaluation of the Major Characteristics and Aspects of the Procrastination in the Framework of Psychological Counseling and Guidance. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7(1), 376-385. https://www.researchgate.net/publication/234705206_The_Evaluation_of_the_Major_Characteristics_and_Aspects_of_the_Procrastination_in_the_Framework_of_Psychological_Counseling_and_Guidance
- Banco Mundial. (2017). *Comunidad de trabajadores de Salud por cada 1000 personas*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SH.MED.CMHW.P3>
- Bojórquez, J. y Cáceres, J. (2022). *Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en profesores de escuelas de Lima (Perú)* [Tesis de pregrado; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660865>
- Bono, G. y McCullough, M. (2006). Positive responses to benefit and harm: Bringing forgiveness and gratitude into cognitive psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2), 147-158. https://www.academia.edu/4722067/Positive_Responses_to_Benefit_and_Harm_Bringing_Forgiveness_and_Gratitude_Into_Cognitive_Psychotherapy

- Bonilla, J. (2013). *Relación comunicación interna y proactividad: percepciones de responsables de comunicación interna en organizaciones del sector privado. Casos: Unilever, Bayer, Colombiana Kimberly Colpapel, Equión Energía y Banco HSBC* [Tesis doctoral; Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Javeriana <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18451/BonillaUribeJimena2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bowman, N. (2010). The development of psychological well-being among first-year college students. *Journal of College Student Development*, 51(2), 180-200. <https://doi.org/10.1353/csd.0.0118>
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 580-587. <https://www.psicothema.com/pdf/3149.pdf>
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D. y Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 25(3), 398-411. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1092960>
- Campos, M., Srepele, C. y Rojas, D. (2021). Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva. *Psicogente*, 24(46), 1-19. <https://doi.org/10.17081/psico.24.46.4266>
- Carbajal, P. (2017). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrillo, L. (2013). *Validación de la escala de Personalidad Proactiva de Crant en los trabajadores de comida rápida* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Castro, A. (2002). *Investigaciones argentinas sobre bienestar psicológico*. Paidós.
- Castro A. (2010). *Fundamentos de Psicología Positiva*. Paidós.
- Caizaluisa, V. (2022). *Personalidad y Bienestar Psicológico en Personal Médico del Distrito Metropolitano de Quito* [Tesis de pregrado; Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1d4d1903-8c77-456b-a747-4f0b3a2e1f57/content>
- Chico, E. y Ferrando, P. (2008). Variables cognitivas y afectivas como predictoras de satisfacción. *Psicothema*, 20(3), 408-412. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720311.pdf>
- Choquecondo, E. (2019). *Engagement en el trabajo y su influencia en los comportamientos proactivos de los empleados de una empresa privada de transporte* [Tesis de pregrado; Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10512>
- Chunga, M. (30 de enero de 2022). “Estamos agotados”: Falta de personal por contagios en más de 2.300 trabajadores de la salud. *Ojo público*. <https://ojo-publico.com/3281/mas-de-2300-contagios-en-trabajadores-de-la-salud-en-lima>
- Colmenares, D. y Aguilar, L. (2020). Perfeccionismo, bienestar psicológico y disposición a fluir en enfermeras. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(2), e1016, 1-7. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1016/1024>

- Cornejo, M. y Lucero, M. (2006). Preocupaciones vitales en estudiantes universitarios relacionados con bienestar psicológico y modalidades de afrontamiento. *Fundamentos en Humanidades*, 6(12), 143-153. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18412608.pdf>
- Cortez, M. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Martina Casullo en adolescentes de Trujillo. *Ciencia y Tecnología*, 12(14), 101-112. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1518>
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Management Journal*, 26(3). https://www.researchgate.net/publication/215915558_Proactive_Behavior_in_Organizations
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una Psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2003.17380>
- Cunningham, C. y De La Rosa, G. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-82. Doi: 10.1037/1076-8998.13.3.271.
- De La Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>
- Díaz, G. y Sánchez, M. (2002). El Bienestar Subjetivo. Actualidad y Perspectiva. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 572-579. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000600011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Díaz, D., Blanco, A. y Durán, M. (2011). La estructura del bienestar: El encuentro empírico de tres tradiciones. *Revista de Psicología Social*, 26(3), 357-372. DOI: 10.1174/021347411797361266

- Dwyer, A. y Cummings, A. (2001). Stress, self-efficacy, social support, and coping strategies in university students. *Canadian Journal of Counselling*, 35(3), 208-220. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/download/58672/44160>
- Diener, E., Lucas, R. y Scollon, C. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305-314. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.305>
- Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: Un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31.
- El Universo. (7 de marzo de 2021). *¿Tienes una personalidad proactiva? Identifica los rasgos con estas diez preguntas.* <https://www.eluniverso.com/larevista/orientacion/tienes-una-personalidad-proactiva-identifica-los-rasgos-con-estas-10-preguntas-nota/>
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, metaanalysis, and the interpretation of research results.* Cambridge University Press.
- Espinoza, S. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, D. (2022). *Mejora continua y actitud proactiva de los profesionales que laboran en un hospital público de Chimbote, 2022* [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115597>

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. *Guía Técnica Minsa Perú*.
<https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>
- Gancedo, M. (2008). *Historia de la psicología positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones*. México.
- García, M., Castro, J. y García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2), Epub 23.
<https://dx.doi.org/10.24310/epsiesepsi.v14i2.13618>
- García, M. y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19, 11-30. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Giraldo, F. (2015). El rol de los profesionales de la salud en la atención primaria en salud (APS). *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 414-424. Doi: 10.17533/udea.rfnsp.v33n3a11
- González, U. (2002). El concepto de calidad de vida y la evolución de los paradigmas de las ciencias de la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 28(2), 157-175.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21428206>
- Gustems, J. y Calderón, C. (2014). *Afrontamiento proactivo y bienestar psicológico en estudiantes de maestro en la Universidad de Barcelona*.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/50784/1/Esbrina-Aprender_docente_p460-465.pdf
- Grant, A. y Ashford, S. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28(1), 3-34. <https://faculty.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2013/04/GrantAshford2008-ROB-proactivity.pdf>

- Harvey, J., Obando, L., Hernández, K. y De la Cruz, E. (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios. *Universidad y salud*, 23(3), 207-216. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Holguín, J. (2017). Efectos de conductas proactivas y prosociales en incidentes críticos de escolares limeños. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 185-244. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.172>
- Holguín, J. y Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósitos y representaciones*, 8(2), e367. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.367>
- Horesh, D. y Brown, A. (2020). Traumatic stress in the age of COVID-19: A call to close critical gaps and adapt to new realities. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, 12(4), 331-335. <http://doi.org/10.1037/tra0000592>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Recursos humanos en salud*. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
- Ismaeli, A., Nowalid, W. y Bakar, R. (2016). Proactive behaviour as a mediator of the relationship between career management and career satisfaction. *Journal Pengurusan*, 48(2), 99-110. <http://journalarticle.ukm.my/10826/1/16214-48607-1-PB.pdf>
- Jara, C. y Pasapera, E. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de la salud del hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2021* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66308?locale-attribute=es>

- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98(2), 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- López, S. (2008). *Encyclopedia of Positive Psychology*. Wiley-Blackwell
- López, A. (2010). La Proactividad empresarial como elemento de Competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2), 303-312. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- López-García, C., Ruiz-Hernández, J., Llor-Zaragoza, L., Llor-Zaragoza, P. y Jiménez-Barbero, J. (2018). Violencia de los usuarios y el bienestar psicológico en los profesionales de la atención primaria de salud. *Revista Europea de Psicología Aplicada al Contexto Jurídico*, 10(2), 57-63. <https://dx.doi.org/10.5093/ejpalc2018a6>
- López, M. y Enache, C. (2009). Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. *Intangible capital*, 5(4), 418-438. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54912882005.pdf>
- Loje, L. (2013). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico en alumnos de secundaria del distrito de Huanchaco* [Tesis de pregrado no publicada]. Universidad César Vallejo.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Mallin, M., Ragland, C. y Finkle, T. (2014). The proactive behaviour of youngest salespeople: Antecedents and outcomes. *Journal of Marketing Channels*, 21(4), 268-278. Doi:10.1080/1046669X.2014.945359
- Marcovich, M. (2017). *Relación entre la flexibilidad cognitiva, la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas por proyectos de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622942>
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría* (1ra Ed.). https://www.researchgate.net/publication/293121344_Psicometria
- Millán, B., Palacios, A. y Bustos, M. (2017). Relación Entre el Rasgo de Proactividad y la Conducta Proambiental. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 7(14), 40-58. https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Palacios-5/publication/323343232_Relacion_Entre_el_Rasgo_de_Proactividad_y_la_Conducta_Proambiental/links/5a8ee7000f7e9ba429696a32/Relacion-Entre-el-Rasgo-de-Proactividad-y-la-Conducta-Proambiental.pdf
- Ministerio de Salud. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid – 19. Guía técnica*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Ministerio de Salud. (2022). Coronavirus en Perú: así evoluciona la pandemia en el país. *La República data*. <https://data.larepublica.pe/envivo-casos-confirmados-muertes-coronavirus-peru/>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Nunura, A. (2021). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70656>
- Ohly, S. (2006). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 623-629. DOI:10.1348/096317907X180360
- Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico: Un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1), 34-39. <https://xdoc.mx/documents/el-bienestar-psicologico-un-indicador-positivo-de-la-salud-mental-5efa5869b255e>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. *Paho.org*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=42273&lang=es#:~:text=Son%20todas%20las%20personas%20que,laboral%20y%20situaci%C3%B3n%20de%20empleo.
- Ortega, J. y Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata* [Tesis de pregrado; Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>

- Palacios, I. y Salazar, M. (2021). *Empoderamiento psicológico en el trabajo y Personalidad Proactiva en ingenieros del rubro minero en una empresa privada de Lima, Metropolitana* [Tesis de pregrado; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad de Ciencias Aplicadas <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655231>
- Palomino, C. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala Bienestar Psicológico BIEPSA en padres de familia del distrito de Independencia, 2020* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48150>
- Palomino, D. y Palomino, Y. (2022). *Burnout y bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público Abancay - Apurímac 2022* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104096>
- Perez R. y Doubova S. (18 de mayo de 2020). Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia. *Banco Interamericano de Desarrollo (BID) Mejorando Vidas*. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Prabhu, V. (2007). *Understanding the effect of proactive personality on job related outcomes in an organizational change setting*. Auburn University.
- Robles, S. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020* [Tesis de pregrado; Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47825>
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55

- Ryff, C. y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
Doi:10.1007/s10902-006-9019-0
- Reyes, L., Pinillos, M. y Soriano, I. (2014). Diferencias de género en la orientación emprendedora. *Market Economics and Business Journal*, 45(3), 441-460.
<https://revistasinvestigacion.esic.edu/esicmarket/index.php/esicm/article/view/185/384>
- Reyes, A. (30 de mayo de 2018). Las seis dimensiones del bienestar psicológico. *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/las-6-dimensiones-del-bienestar-psicologico/>
- Ríos, G. (2020). *El papel del sector privado en tiempos de Pandemia: Ideas para el debate*. CEAPI. https://www.segib.org/wp-content/uploads/Informe-El-papel-del-sector-privado-en-tiempos-de-Pandemia-Ideas-para-el-debate_Julio-2020.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a. ed.). Pearson
- Rojas, M. (2011). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 1, 1-14.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *Escala de Bienestar Psicológico*. TEA Ediciones.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Bournout en docentes de la UGEL N°7* [Tesis de maestría; Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<https://core.ac.uk/download/pdf/323341537.pdf>
- Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai: Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 6(2). 303-312.

https://www.researchgate.net/publication/47628126_La_proactividad_empresarial_como_elemento_de_competitividad

Salanova, M. (2005). *Manual Escala de Bienestar Psicológico*. TEA Ediciones.

Salessi, S. y Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103.
<https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Vergara.

Satorres, E. (2013). *Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital* [Tesis doctoral; Universidad de Valencia]. Repositorio institucional de la Universidad de Valencia
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/26298/envejecimiento%20y%20bienestar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, G. (2012). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora y autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio de Abad*.
<https://comuorga.files.wordpress.com/2011/11/artc3adculo-influencia-actitudes-emprendedoras.pdf>

Vásquez, C. y Hervás, G. (2008). *Psicología positiva aplicada*. Desclee de Brouwer S.A.

Véliz, A., Dorner, A., Soto, A. y Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56-64. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

Victoria, G. (2000): La categoría Bienestar Psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-92.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010

Viza, M. (2023). *Factores relacionados al bienestar psicológico en jóvenes latinoamericanos entre los 20 a 30 años durante el contexto de la pandemia por Covid-19* [Tesis de pregrado; Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14111/Factores_VizaApaza_Marcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IX. Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023

Pamela Herlinda Cuellar Huaman

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|---|---|---|--|
| <p>General ¿Existe relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023?</p> | <p>General Determinar la relación entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Describir según niveles de personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023 - Establecer la relación entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión vínculos sociales y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Establecer la relación entre la dimensión proyectos y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. | <p>General Existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023.</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación positiva y significativa entre la dimensión aceptación/control de situaciones y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Existe relación positiva y significativa entre la dimensión autonomía y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Existe relación positiva y significativa entre la dimensión vínculos sociales y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. - Existe relación positiva y significativa entre la dimensión proyectos y personalidad proactiva en personal de salud de una clínica privada de Lima, 2023. | <p>Variable 1 Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación/ control de situaciones - Autonomía - Vínculos sociales - Proyectos <p>Variable 2 Personalidad proactiva</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unidimensional | <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño No experimental y transversal</p> <p>Población Personal de salud que labora en una clínica privada ubicada en Lima.</p> <p>Muestra n= 123 trabajadores /personal de salud.</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos para la recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptada por Domínguez (2014). - Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptada por Carrillo (2013). |

Anexo B: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002)

Adaptación peruana: Domínguez (2014)

A continuación, se presentan 13 ítems, por favor conteste a todos ellos con sinceridad, no existe respuestas adecuadas, buenas, inadecuadas o malas. Marque un aspa (X) en el espacio que corresponda a lo que Ud. siente, piensa o hace:

| Ítems | De acuerdo (3) | Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---|-------------------|---|-------------------------|
| 1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. | | | |
| 2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. | | | |
| 3. Me importa pensar qué haré en el futuro. | | | |
| 4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas | | | |
| 5. Generalmente le caigo bien a la gente. | | | |
| 6. Siento que podré lograr las metas que me proponga. | | | |
| 7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito. | | | |
| 8. Creo que en general me llevo bien con la gente. | | | |
| 9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable. | | | |
| 10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida | | | |
| 11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar | | | |
| 12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho. | | | |
| 13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias. | | | |

Anexo C: Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000)

Adaptación peruana: Carrillo (2013)

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad.

| Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Moderadamente en desacuerdo | Ni de acuerdo Ni en desacuerdo | Moderadamente de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su personalidad. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

| N° | Ítems | Respuestas | | | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida. | | | | | | | |
| 2 | Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo. | | | | | | | |
| 3 | No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se convierten en realidad. | | | | | | | |
| 4 | Si veo algo que no me gusta, lo arreglo. | | | | | | | |
| 5 | No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda. | | | | | | | |
| 6 | Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás. | | | | | | | |
| 7 | Me destaco en la identificación de oportunidades. | | | | | | | |
| 8 | Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas. | | | | | | | |
| 9 | Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esta suceda. | | | | | | | |
| 10 | Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan. | | | | | | | |

Anexo D: Formulario Google del Instrumento de Recolección de datos

Sección 1 de 4

ESTUDIO SOBRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PERSONALIDAD PROACTIVA EN PERSONAL DE SALUD EN LIMA - 2023

Estimado(a) colaborador(a), te brindo mi más cordial saludo y agradecimiento por prestar tu apoyo a esta investigación, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y la personalidad proactiva.

Anticipadamente se le agradece por su participación en este proyecto, más aún por la importancia de su labor, sobre todo en este contexto que se ha vivido y se vive, como es el Covid-19, ya que han sido ustedes los principales protagonistas de la lucha por la salud de todos.

Consentimiento informado

Estimado(a) participante:

Quisiera contar con su gentil colaboración. El procedimiento consiste en responder una serie de preguntas. Los datos obtenidos serán tratados confidencialmente, sin que terceras personas tengan acceso a la información y se utilizarán solamente para fines de investigación. De aceptar participar, debe marcar "SI" en la casilla de abajo.

Gracias por su gentil colaboración.




<https://docs.google.com/forms/d/186ZxIjhdvidoZrlwULt73jZCoz6vk-C-XzJEhlSeUuQ/edit>

Anexo E: Permisos de autorización de uso de instrumentos

Permiso de Autorización de Investigación

P Pamela Herlinda Cuellar Huaman
Buen día estimado Dr. Dominguez. Le saluda Pamela Cuellar Huaman, egresada de la facultad de Psicología de la UNFV, el motivo de mi mensaje es... Sáb 13/01/2024 12:27

S Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
Para: Pamela Herlinda Cuellar Huaman Lun 15/01/2024 10:27

 CLAVE BIEPS.docx 13 KB  BIEPS BIENESTAR PSICOLOGI... 41 KB  2014 Bienestar Psicológico U... 322 KB

Mostrar los 5 datos adjuntos (1 MB) Guardar todo en OneDrive - Universidad Nacional Federico Villareal Descargar todo

Estimada Pamela, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitan) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.


Preferiríamos que el cuestionario no se coloque como anexo en la tesis.

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
Perfil CONCYTEC: https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=16766
Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/
ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

Research Authorization Permit

P Pamela Herlinda Cuellar Huaman
Good morning dear Prof. J. Michael Crant You are greeted by Pamela Cuellar Huama... Mar 16/01/2024 0:33

 Traducir mensaje a: Español | Nunca traduzca de: Inglés

MC Mike Crant <jcrant@nd.edu> Mar 16/01/2024 12:28

Para: Pamela Herlinda Cuellar Huaman
CC: pcuellar28@gmail.com

Dear Pamela,

You have permission to use the Proactive Personality Scale in your research.

Best wishes for a successful project.

Regards,

J. Michael Crant
University of Notre Dame

Anexo F: Consentimiento informado

YO.....con DNI.....,

autorizo mi participación de forma voluntaria en la investigación denominada: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PERSONALIDAD PROACTIVA EN PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2023. La participación consta de la administración de dos pruebas psicológicas: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptada por Domínguez (2014), junto con la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) en su versión adaptada al Perú por Carrillo (2013), instrumentos que serán aplicados en modalidad virtual, en un tiempo de aproximadamente 20 minutos, es importante mencionar que su participación en esta indagación no involucra ningún tipo de riesgo en su salud psicológica y/o física.

Aceptación: ()Sí ()No

Firma:

Participante

Anexo G: Ficha de datos sociodemográficos

Indique su profesión:

- Médico
- Enfermero/a
- Odontólogo/a
- Tecnólogo/a médico
- Obstetra
- Psicólogo/a
- Nutricionista
- Trabajador social

Indique su edad: ____ años

Sexo: Varón____ Mujer ____

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la organización?

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 5 años
- Más de 5 años

Indique su horario semanal:

- 48 horas a la semana
- Más de 48 horas a la semana
- Menos de 48 horas a la semana

¿Realiza horas extras en su centro laboral?

- Si
- No

Anexo H: Baremos tentativos

En la tabla se pueden visualizar las puntuaciones a modo de baremos tentativos, como también estadísticos descriptivos para la prueba BIEPS-A.

Tabla

Baremos para la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) adaptado por (Domínguez, 2014)

| Nivel | Bienestar psicológico | Dimensiones | | | |
|---------------------|-----------------------|------------------------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | | Aceptación/ control de situaciones | Autonomía | Vínculos sociales | Proyectos |
| Bajo | 13 a 33 | 3 a 7 | 3 a 7 | 3 a 7 | 4 a 9 |
| Medio | 34 a 36 | 8 | 8 | 8 | 10 a 11 |
| Alto | 37 a 39 | 9 | 9 | 9 | 12 |
| Media | 34.70 | 8.79 | 8.27 | 8.25 | 10.39 |
| Desviación estándar | 2.669 | 0.530 | 0.981 | 1.210 | 0.908 |
| Varianza | 7.124 | 0.281 | 0.963 | 1.464 | 0.825 |
| Mínimo | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| Máximo | 39 | 9 | 9 | 9 | 12 |

En la tabla se visualizan las puntuaciones a modo de baremos tentativos, como también estadísticos descriptivos para la prueba EPP.

Tabla

Baremos para la Escala de personalidad proactiva (EPP; Crant, 2000) adaptado por (Carrillo, 2013)

| Nivel | Personalidad proactiva |
|---------------------|------------------------|
| Muy bajo | 10 a 56 |
| Bajo | 57 a 59 |
| Promedio | 60 a 62 |
| Alto | 63 a 64 |
| Muy alto | 65 a más |
| Media | 60.36 |
| Desviación estándar | 8.471 |
| Varianza | 71.761 |
| Mínimo | 10 |
| Máximo | 70 |

Anexo I: Niveles de correlación

En la tabla se muestra la categorización propuesta por Mondragón (2014) para identificar el nivel de relación en un estudio, cuando este es obtenido por medio del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla

Coeficiente de correlación según niveles

| Rango | Nivel o grado de relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1 | Correlación positiva perfecta |

Nota. Elaborado por Mondragón (2014)

Anexo J: Tamaño del efecto

En la tabla se muestran los criterios propuestos por Ellis (2010) para el tamaño del efecto en una correlación de variables.

Tabla

Tamaño del efecto según criterios

| Tipo de análisis | Rango | Criterios para el tamaño de efecto |
|----------------------|-------------|------------------------------------|
| Correlación r^2 | .010 a .099 | Pequeño |
| | .100 a .249 | Mediano |
| | .250 a 1 | Grande |

Nota. Elaborado por Ellis (2010)