

Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

Bienestar psicológico en las organizaciones:

Un análisis desde los sectores económicos y productivos

Bienestar psicológico en las organizaciones:

**un análisis desde los sectores
económicos y productivos**

Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos

Editores

Diego Rivera-Porras
Astrid Rozo-Sánchez
Alexander Flórez-Garay

Autores

Diego Rivera-Porras
Astrid Rozo-Sánchez
Alexander Flórez-Garay
Diana-Teresa Ortega-Aponte
Stephanie-Mishell Mejía-Aranda
Lorena-Andrea Rivera-González
Sandra-Milena Rayo-Fonseca
Neydy-Viviana Canedo-Suárez
Viviana Jaimes-Higuera
Jackson-Alberto Granados-Arias
Claudia-Carolina Cabrera-Gómez
Alejandra Serrano-Rodríguez
Camila-Andrea Rubio-Parra
Claudia Lizcano-Alvarado
Helen Estupiñán-López
Javier Bastidas-Erazo
Karla-Michelle Cáceres-Contreras
Lina-Michell Rincón-Pérez
Luis-Carlos Arana-Camacho
Maira-Alejandra Rodríguez-Rozo
María-Fernanda Angarita-Ortiz
Marly Castilla-Rincón
Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez
Ottman-Yeshid Salazar-Morales
Slendy-Katerine Andrade-Torres
Verónica-Stefania Jaimes-Gamboa
Yair Fuentes-Leiva
Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar



Editors

Diego Rivera-Porras
Astrid Rozo-Sánchez
Alexander Flórez-Garay

Authors

Diego Rivera-Porras
Astrid Rozo-Sánchez
Alexander Flórez-Garay
Diana-Teresa Ortega-Aponte
Stephanie-Mishell Mejía-Aranda
Lorena-Andrea Rivera-González
Sandra-Milena Rayo-Fonseca
Neydy-Viviana Canedo-Suárez
Viviana Jaimes-Higuera
Jackson-Alberto Granados-Arias
Claudia-Carolina Cabrera-Gómez
Alejandra Serrano-Rodríguez
Camila-Andrea Rubio-Parra
Claudia Lizcano-Alvarado
Helen Estupiñán-López
Javier Bastidas-Erazo
Karla-Michelle Cáceres-Contreras
Lina-Michell Rincón-Pérez
Luis-Carlos Arana-Camacho
Maira-Alejandra Rodríguez-Rozo
María-Fernanda Angarita-Ortiz
Marly Castilla-Rincón
Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez
Ottman-Yeshid Salazar-Morales
Slendy-Katerine Andrade-Torres
Verónica-Stefania Jaimes-Gamboa
Yair Fuentes-Leiva
Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar

Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos

Editores

Diego Rivera-Porras
Astrid Rozo-Sánchez
Alexander Flórez-Garay

Autores

©Sandra-Milena Rayo-Fonseca
©Neydy-Viviana Canedo-Suárez
©Viviana Jaimes-Higuera
©Jackson-Alberto Granados-Arias
©Claudia-Carolina Cabrera-Gómez
©Alejandra Serrano-Rodríguez
©Camila-Andrea Rubio-Parra
©Claudia Lizcano-Alvarado
©Helen Estupiñán-López
©Javier Bastidas-Erazo
©Karla-Michelle Cáceres-Contreras
©Lina-Michell Rincón-Pérez
©Luis-Carlos Arana-Camacho
©Maira-Alejandra Rodríguez-Rozo
©María-Fernanda Angarita-Ortiz
©Marly Castilla-Rincón
©Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez
©Ottman-Yeshid Salazar-Morales
©Slendy-Katerine Andrade-Torres
©Verónica-Stefania Jaimes-Gambo
©Yair Fuentes-Leiva
©Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar

Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos / editores Diego Rivera-Porras, Astrid Rozo-Sánchez, Alexander Flórez-Garay; Diana-Teresa Ortega-Aponte [y otros 25] -- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018.

303 páginas; tablas; figuras a color
ISBN: 978-958-5533-16-5 (Versión electrónica)

1. Trabajadores -- Bienestar psicológico 2. Comportamiento organizacional. 3. Satisfacción en el trabajo 4. Psicología industrial. Rivera-Porras, Diego, editor-autor II. Rozo Sánchez, Astrid, editor-autor III. Flórez-Garay, Alexander, editor-autor IV. Ortega-Aponte, Diana-Teresa V. Mejía-Aranda, Stephanie-Mishell VI. Rivera-González, Lorena-Andrea VII. Rayo-Fonseca, Sandra-Milena VIII. Canedo-Suárez, Neydy-Viviana IX. Jaimes-Higuera, Viviana X. Granados-Arias, Jackson-Alberto XI. Cabrera-Gómez, Claudia-Carolina XII. Serrano-Rodríguez, Alejandra XIII. Rubio-Parra, Camila-Andrea XIV. Lizcano-Alvarado, Claudia XV. Estupiñán-López, Helen XVI. Bastidas-Erazo, Javier XVII. Cáceres-Contreras, Karla-Michelle XVIII. Rincón-Pérez, Lina-Michell XIX. Arana-Camacho, Luis-Carlos XX. Rodríguez-Rozo, Maira-Alejandra XXI. Angarita-Ortiz, María-Fernanda XXII. Castilla-Rincón, Marly XXIII. Gómez-Rodríguez, Natalia-Alejandra XXIV. Salazar-Morales, Ottman-Yeshid XXV. Andrade-Torres, Slendy-Katerine XXVI. Jaimes-Gambo, Verónica-Stefania XXVII. Fuentes-Leiva, Yair XXVIII. Lizcano-Villamizar, Yuliana-Yorgelis XXIX. Tit.

158.7B5882018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 21ª edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

Grupo de investigación:

Altos Estudios de Frontera (ALEF), Universidad Simón Bolívar, Colombia
Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales, Universidad Simón Bolívar, Colombia

Impreso en Barranquilla, Colombia. Depósito legal según el Decreto 460 de 1995. El Fondo Editorial Ediciones Universidad Simón Bolívar se adhiere a la filosofía del acceso abierto y permite libremente la consulta, descarga, reproducción o enlace para uso de sus contenidos, bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Ediciones Universidad Simón Bolívar. Carrera 54 No. 59-102
<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co>
Barranquilla y Cúcuta

ISBN: 978-958-5533-16-5

Producción Editorial
Conocimiento Digital Accesible.

Urbanización San Benito, vereda 19. Municipio Santa Rita del Estado Zulia- Venezuela. Apartado postal 4020. Teléfono: +582645589485, +584143622307, +58424631167. Correo electrónico: marybarroso27@gmail.com, escobarlisa11@gmail.com

Diciembre del 2018
Barranquilla
Made in Colombia

Como citar este libro

Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A. y Flórez-Garay, A. (Ed.) (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

2

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA¹

Marly Castilla-Rincón

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: m_castilla@unisimon.edu.co, yulictbcastillar@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8778-7947>.

Jackson-Alberto Granados-Arias

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: j_granados2@unisimon.edu.co jack.grana2@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7105-1620>.

Sandra-Milena Rayo-Fonseca

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_rayo@unisimon.edu.co, smrayo@misena.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2365-3998>.

Stephanie-Misbell Mejia-Aranda

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_mejia1@unisimon.edu.co, misbell.mejia@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5302-7328>.

Neydy-Viviana Canedo-Suárez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: n_canedo@unisimon.edu.co, neyvicanedo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1569-2236>.

Diego Rivera-Porras

Psicólogo - Universidad de Pamplona (UP), Colombia. Magíster en Dirección Estratégica con Especialidad en Gerencia. Módulo Optativo: Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento - Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI), Puerto Rico. Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Mimuto de Dios (UNIMINUTO), Colombia. Especialista en Estadística Aplicada - Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: d.rivera@unisimonbolivar.edu.co, diegoandresriveraporras23@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2169-3208>.

¹ Capítulo derivado del proyecto de investigación titulado “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo: Un análisis desde los sectores económicos y productivos de Cúcuta, Norte de Santander” del semillero de investigación en Psicología, Organización, Gestión y Riesgos - PSICORGER, adscrito al grupo de investigación: Altos estudios de frontera (ALEF). Fecha de inicio: febrero de 2018. Fecha de finalización: noviembre de 2019. Universidad Simón Bolívar, Cúcuta - Colombia.

Resumen

En el presente capítulo se da a conocer de manera amplia la variable bienestar psicológico en las organizaciones que hacen parte de la administración pública, donde se muestran los primeros modelos y apartados teóricos del bienestar psicológico de forma general y específica, seguido por antecedentes de investigaciones realizadas a nivel mundial, de latinoamericano y nacional. Como resultado se destaca que el bienestar psicológico en las áreas de gestión pública es percibido como un fenómeno que está relacionado con agentes ambientales del entorno de trabajo que pueden generar satisfacción y felicidad. Finalmente se profundiza en las afectaciones que pueden presentar los profesionales en esta área, evidenciando las consecuencias que tiene el entorno laboral en los empleados.

Palabras clave

Bienestar psicológico, administración pública, satisfacción laboral.

Psychological well-being in the public administration

Abstract

In this chapter, the psychological well-being variable is widely publicized in the organizations that are part of the public administration, where the first models and theoretical sections of psychological well-being are shown in a general and specific way, followed by a background of research carried out worldwide, of Latin America and nationally. As a result, it is emphasized that psychological well-being in the areas of public management is perceived as a phenomenon that is related to environmental agents in the work environment that can generate satisfaction and happiness. Finally it delves into the affectations that professionals in this area can present, evidencing the consequences that the work environment has on employees.

Keywords

Psychological well-being, public administration, work satisfaction.

Introducción

Desde el inicio de los tiempos la preocupación por la búsqueda de la felicidad humana, es uno de los temas que más hace eco, no solo a nivel local, sino universal, considerándose para muchas de las escuelas filosóficas como el bien supremo hacia la nueva exploración favorecedora del bienestar social; Esas consideraciones buscan analizar y generar estrategias para desarrollar un

ambiente de bienestar y estabilidad.

Muchos de los filósofos de la era antigua, aseveran que el sentimiento de la alegría hace referencia al agrado de los anhelos que tiene cada ser humano; Sin embargo, no todos ellos estaban de acuerdo con ese postulado, ya que la teoría que sustentaban, se encontraba más inclinada a la evasión del dolor; Este tema generó controversia a lo largo de los siglos, y en la actualidad se encuentra estudiado de manera científica bajo el nombre de bienestar psicológico o subjetivo (Vásquez y Hervás, 2014).

Dentro del sector público es importante tener en cuenta el crecimiento personal para el desarrollo óptimo y pleno de las acciones que buscan la felicidad, debido a que el desarrollo del clima organizacional propicia un ambiente satisfactorio que genera una mayor productividad, fomentando una mayor eficacia y eficiencia a la hora de realizar cualquier actividad relacionada con el deber profesional y buscando la adaptación de los trabajadores al contexto de trabajo (Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018) bajo el respeto de la dignidad humana ante cualquier circunstancia (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

Por ende, se considera que el bienestar psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y la estabilidad laboral, pues se ha demostrado que existe relación entre la salud mental y los diversos tipos de afrontamientos a eventos que existen a nivel interno en las organizaciones. Este capítulo busca estudiar esos fenómenos en la administración pública, debido a que este tipo de organizaciones tienen por objetivo garantizar el estado físico y mental de sus trabajadores y de la comunidad en general; En este capítulo también se encontrarán diversos referentes teóricos y hallazgos investigativos sobre el bienestar psicológico en las organizaciones estatales (Vásquez y Agudelo, 2017).

Por otra parte, también se resalta que en las organizaciones públicas se considera importante el estado físico del personal, al igual que la identificación

de los peligros y riesgos laborales y psicosociales que pueden aparecer, y que a su vez pueden repercutir de forma negativa en el personal (Moscoso, 2016); Estos riesgos (químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) pueden incidir en la salud y en la productividad, impidiendo que el trabajador pueda desenvolverse de manera asertiva en el ámbito laboral, lo que a su vez puede generar un ambiente y condiciones de trabajo desfavorables, las cuales pueden evidenciar problemas físicos, psicológicos, sociales y laborales (Peláez y Cuellar, 2014).

Al describir los riesgos laborales, se resaltan los riesgos internos, los cuales se dividen en económicos, medioambientales, políticos, sociales, tecnológicos, este tipo de riesgos afectan de manera indirecta la salud laboral de los empleados y pueden influir de forma negativa en el funcionamiento y las condiciones del trabajo, interfiriendo en la salud psicológica y social; Dentro de los mismos también se considera importante considerar la infraestructura, el personal, la tecnología y los procesos, ya que estos factores pueden afectar de manera directa al trabajador desencadenando múltiples problemas a nivel psicológico y emocional, impidiendo un clima organizacional adecuado, al mismo tiempo que pueden generar comportamientos fuera de lo habitual en los trabajadores, no solo en el ámbito laboral, sino también en otras áreas como la familiar y la social (Marín-Escobar, Marín-Benítez y Maury-Mena, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra et al. 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018); Es por esto que se considera indispensable que las entidades públicas puedan ubicar lugares adecuados y mejorar las condiciones de trabajo con el fin de favorecer la formación y la ejecución de las tareas de los empleados (Cabrera-Gómez, 2015; Universidad Industrial de Santander, 2016).

Debido a lo anterior, surgió la necesidad de prestar mayor atención al entorno de trabajo desde las diferentes corrientes psicológicas, y se resaltó el concepto de bienestar psicológico, el cual buscaba desarrollar de manera positiva en el trabajador la realización personal, desde la identificación de las necesidades de los trabajadores, el redireccionamiento del interés en sus potencialidades, generando así estrategias de afrontamiento para asumir los retos y desafíos de las labores cotidianas (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015).

Continuando con lo anterior, se destaca la importancia de la reacción oportuna y rápida que debe tener el trabajador para enfrentarse a situaciones angustiantes y conflictivas; El afrontamiento y la resiliencia juegan un rol fundamental en la adaptación de los individuos a este tipo de circunstancias, y a su vez permite que los involucrados tomen decisiones para solucionar los conflictos y disminuir los ambientes estresantes (Bravo, 2014); Para resumir, se puede decir que un individuo con un bienestar psicológico adecuado es un sujeto activo que tiene la capacidad de utilizar sus propios recursos para enfrentarse a diversos eventos de la vida cotidiana (Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018; Marín-Escobar).

Actualmente, se busca relacionar el desempeño con el ambiente laboral, y también se determina las consecuencias de una salud y bienestar inadecuados en el trabajo, pues se presume que este tipo de falencias pueden llegar a generar daños psicosociales e inestabilizar el ejercicio propio, ocasionando enfermedades crónicas como el síndrome de burnout, trayendo como consecuencias el cansancio emocional y físico, y la falta de concentración (Marsollier, 2016).

Desarrollo del tema

En este apartado se abordará de manera general cómo surgen y cuál es el desarrollo de las organizaciones de administración pública durante los últimos dos siglos.

Tabla 1
Desarrollo de las organizaciones de la administración pública

Año	enfoque	Aspectos relevantes
1900 - 1940	Burocracias formalistas weberianas	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios económicos y políticos que cambiaron el concepto de estado y sociedad. - Se originó nuevos estándares de vida y formas de producción debido a la industrialización norteamericana. - Se consideraba que la administración pública era moderna y profesional cuando: tenía un criterio jurídico y técnico, el ámbito político controlaba las funciones y tareas de la administración ya que se concebía como la dicotomía política y administración, eran estructuras jerárquicas y centralizadas y finalmente las organizaciones que hacían parte de ellos eran las relacionadas con las de seguridad, judiciales, impuestos, entre otras.

Cont... Tabla 1.

1950 - 1980	Burocracias del estado de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> - Las burocracias weberianas se redefinen ya que asumen nuevos campos de intervención, aumenta la especialización de funcionarios, y se consolida la planificación de la economía y las políticas públicas. - La teoría se caracteriza por la aplicación de las doctrinas originadas en las teorías de las organizaciones donde las organizaciones públicas se centran en dos campos; El diseño organizacional y el análisis de desempeño y era posible establecer modelos organizacionales estándar para la gestión pública. - Implica una visión más amplia en cuanto a las grandes organizaciones públicas para proveer servicios sociales universales. - Hay un creciente de especializaciones de funcionarios públicos debido a la complejidad de los nuevos asuntos, se amplían los sistemas de carreras administrativas y se diversifican los “sectores”.
1980 - 2005	Organizaciones públicas flexibles	<ul style="list-style-type: none"> - Surgen cuestionamientos acerca del modo de gestión de la administración pública, los cuales se denotan como; Tradicional, ineficiente e inadecuada para los nuevos tiempos. Por ello se propone una oferta pública a preferencia de los ciudadanos que ahora se asumen como clientes. - Para el análisis organizacional se tiene en cuenta doctrinas (se conocen hoy en día como la nueva gestión pública) relacionadas con prestación de servicios, planteamientos de la economía institucional y los modelos de producción.

Fuente: Caballero (2002); Gamboa (2010); Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas (2016).

Revisión de antecedentes

En el siguiente apartado se presenta la revisión de antecedentes realizada en fuentes científicas sobre la variable de bienestar psicológico en diversas entidades administrativas públicas; Estos estudios sirvieron como base para contextualizar la variable de estudio en el presente capítulo de revisión.

Nivel mundial

A nivel internacional, se resalta el estudio de Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas (2016) titulada: “*Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel en España*”, el objetivo fue estudiar el bienestar laboral dentro de un modelo de mediación multinivel sobre la correlación entre la ambigüedad de rol y el comportamiento organizacional de los ciudadanos. La población fue de 401 empleados de dos ayuntamientos con una muestra final de 340 empleados de España, los resultados se obtuvieron por medio del cuestionario CSLPS-EAP,

cuyo diseño fue correlacional. Los resultados mostraron la satisfacción de los trabajadores y la disminución de las consecuencias negativas de la variable ambigüedad del rol de los trabajadores públicos; El aporte de la investigación es que para el bienestar se toma en cuenta como un indicador la satisfacción laboral dentro del contexto de las administraciones públicas (Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas, 2016).

Por otra parte, Pablos-González y Cubo-Delgado (2015) realizaron una investigación titulada “*Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz (España)*”, la cual tuvo como finalidad conocer el período de bienestar laboral de las enfermeras asistenciales, que laboran en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz, para lo cual se utilizó una metodología cuantitativa y descriptiva, la cual se basó en la aplicación de un cuestionario, en los siguientes hospitales: Hospital Infanta Cristina (HIC), Perpetuo Socorro (HPS) y Materno- Infantil (HMI). La población estuvo conformada por 806 personas seleccionadas mediante un muestreo aleatorio simple, con una distribución de 397 cuestionarios, en el HIC 215, en HPS 95 y en HMI 87. Se obtuvo como resultado que la variable satisfacción laboral se encontró en un nivel medio alto, en otras palabras, no se evidenciaron discrepancias significativas en relación a la satisfacción en los profesionales de enfermería de estos tres hospitales, y que éstas, a su vez, se encontraron satisfechas con su trabajo; Por ello, el aporte que genera este trabajo es que permite conocer que independientemente de los diferentes lugares de trabajo, del sector salud, el desempeño laboral es similar por lo que el nivel de bienestar de los trabajadores del sector público es el mismo.

Así mismo, Zurita et al. (2014) desarrollaron una investigación en España titulada “*Compromiso organizacional, satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*”, y que tuvo como propósito analizar la correlación entre las variables bienestar laboral y compromiso organizacional. Este estudio se realizó bajo un diseño transeccional correlacional utilizando una muestra de 80 trabajadores de los Juzgados de Granada a los cuales se les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción S20/23. En esta investigación se evidenció una correlación positiva entre las variables mencionadas. En cuanto al sexo de los participantes

se encontró que las mujeres puntuaron más alto; El aporte de este estudio es la relación que se evidencia entre los variables compromiso y bienestar personal en la organización, lo cual permite conocer una perspectiva respecto a las dimensiones de satisfacción que se manifiesten en las organizaciones del sector público.

Nivel Latinoamérica

En Perú, Ballon(2018) realizó una investigación titulada “*Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima ” 2016*” con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima y felicidad en las organizaciones; Se tomó como muestra a 119 enfermeras(os), se implementó como instrumentos un cuestionario sobre la felicidad laboral, con un diseño no experimental correlacional; En los resultados obtenidos se evidenció la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, al igual que con las dimensiones del sentido positivo de la vida, la satisfacción con la vida y realización personal; El aporte que deja la investigación es sobre la incidencia del estado de salud sobre la satisfacción laboral, la autorrealización y las metas alcanzadas que se atribuyen al bienestar social de los trabajadores, permitiendo concluir que un empleado satisfecho mejora su atención a las obligaciones de la organización (Ballon, 2018).

Además, Pinto y Barra (2015) desarrollaron una investigación que se tituló “*Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile*”, con la finalidad de examinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico de los empleados de organizaciones industriales en la región del Biobío (Chile); Esta investigación se fundamentó en una metodología de investigación correlacional con diseño transversal; Como instrumentos, se utilizaron; La encuesta sociodemográfica, el cuestionario de conflicto trabajo-familia y la prueba psicológica elaborada por Ryff que mide el bienestar psicológico, los cuales fueron suministrados a 228 empleados participantes de diferentes empresas de la zona. En este estudio los investigadores observaron que los trabajadores presentaron grados elevados de bienestar psicológico y que respecto al conflicto trabajo-familia se encontró en un nivel intermedio. Cabe destacar que las mujeres presentaron un mayor nivel de bienestar psicológico. Por

otra parte este trabajo también permitió evidenciar que pese a los conflictos que se puedan presentar en distintos ámbitos, no necesariamente definen el nivel de bienestar que poseen las personas.

De igual forma, González (2014) realizó un trabajo titulado “*Relación del clima organizacional en el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones en el Ecuador*”, el cual tuvo como finalidad demostrar la relación clima-bienestar laboral en la organización. Para ello se empleó un diseño transeccional correlacional, el cual contó con una población de 47 personas y una muestra de 25 empleados seleccionados de forma aleatoria a los que se les fue aplicado las escalas de QBLG y FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*). En los resultados obtenidos se evidenció que existen elementos críticos como por ejemplo, asumir riesgos, comprensión mutua, apertura a la crítica, entre otros. Además de esto, se muestra una menor puntuación en las circunstancias del ascenso o promoción en lo que respecta con la relación laboral, la sensación de seguridad en el trabajo y la participación en asuntos de los eventos de la organización en la toma de decisiones, las cuales tienen una importante influencia en la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Este estudio presenta la importancia que tiene el clima laboral como un elemento relevante dentro del bienestar de los colaboradores, así como la importancia que éstos tienen para el buen desarrollo de una organización (González, 2014).

Nivel nacional

En la ciudad de Medellín, Colombia, Vásquez y Agudelo (2017) realizaron una investigación bajo un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional denominada “*El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior en Medellín*” con el fin de reconocer el comportamiento de dichas variables en 88 empleados administrativos. Para la medición de las variables se empleó el *general health questionnaire* (GHQ). Los resultados demostraron que a mayor nivel de satisfacción, mayor será el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa. También se demostró que el compromiso organizacional no presenta correlación con la variable del bienestar psicológico. El aporte de esta investigación está dirigido al análisis de la influencia del tipo de contrato utilizado para cada trabajador, ya que este

puede influenciar la satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico.

Por otro lado, Galvis-López, Aponte-Garzón y Pinzón-Rocha (2016) realizaron una investigación titulada “*Percepción de la calidad de vida de cuidadores de pacientes asistentes a un programa de crónicos, Villavicencio, Colombia*”, y tuvo por finalidad determinar la sensación de la calidad de vida de 180 cuidadores informales de adultos que están afectados por una enfermedad crónica que pertenezcan al plan de crónicos de la ciudad de Villavicencio en la empresa social, por medio de un estudio descriptivo transversal; La recolección de datos se realizó mediante un instrumento denominado (QOL) que mide la calidad de vida. Los resultados demostraron que los cuidadores en la mayoría de las dimensiones del bienestar físico y social se encuentran afectados; En lo relacionado al bienestar psicológico y espiritual, y la calidad de vida, se evidenciaron puntuaciones intermedias. El aporte de la investigación permite evidenciar que en el sector público se pueden direccionar aspectos del proceso de instrucción para reforzar las capacidades de los profesionales de enfermería, promoviendo así la salud y el bienestar.

Finalmente, Caballero-Lozada y Nieto-Gómez (2015) realizaron una investigación titulada “*Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario*” en Bogotá con el objetivo de reflexionar sobre la relación entre las circunstancias laborales en el espacio del ámbito de la administración pública y en cuanto al bienestar laboral del profesorado colombiano se realizó una revisión bibliográfica de 39 artículos; El método que se utilizó fue el hermenéutico y los resultados evidenciaron la necesidad de resaltar las contradicciones y las paradojas fruto del discurso de la nueva gestión pública, pues genera cierta confusión en el trabajador en los relacionado a las prácticas laborales saludables; El aporte que deja la investigación, es que en el abordaje de diversos problemas de origen laboral se utiliza información derivada del modelo de la nueva gestión pública.

Fundamentos del tema

La administración pública tiene por objeto garantizar el estado físico y mental de los trabajadores y de la comunidad en general, en este apartado se

abordarán los modelos y referentes teóricos que han buscado explicar el bienestar psicológico en las organizaciones estatales, destacando los precedentes de la salud mental que han sido tomados como base para el aumento desempeño y la productividad en las empresas, tanto así, que en el ámbito de la gestión pública, se busca promover el desarrollo del bienestar a los colaboradores, con el fin de mejorar la calidad de vida, permitiendo así el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo de manera satisfactoria, brindando factores de prevención a los riesgos laborales que pueden comprometer la salud y la seguridad de cada empleado, dado que los empleados se encuentran expuestos a diversos riesgos en el desarrollo de sus funciones (Moscoso, 2016).

Para Zamora (2017), los referentes teóricos que sustentan el bienestar psicológico en la administración pública son Cities (1969), Smith, Kendal y Hulling (1969), Locke (1976), Priece y Mueller (1986) y Mueller y McCloskey (1990), Muchinsky (1993), Newstron y Davis (1983), ya que estos autores aportaron diversos conceptos y postulados teóricos sobre el bienestar psicológico laboral en las organizaciones públicas, y se destacaron por su pensamiento desde la satisfacción laboral y la salud mental favorable y desfavorable de los servidores públicos; Algunos hallazgos referentes al bienestar psicológico se produjeron por Vásquez y Agudelo (2017) quienes afirmaron que el bienestar psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y la estabilidad laboral, demostrando la existencia de una relación en las variables del bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento.

Todas las organizaciones se encuentran compuestas en gran parte por el talento humano, los cuales se organizan en dirección al cumplimiento de objetivos, los cuales se consiguen con el trabajo y la cooperación de forma coordinada de los involucrados en las funciones que desarrolla la organización, para ello existe gran variedad de modelos, los cuales evolucionan constantemente generando que las áreas de funcionamiento se redirección en de forma constante, actualizando constantemente los objetivos estratégicos y organizacionales (Molina, Gomis y Pérez, 2018; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018). Es por eso que las organizaciones de la administración pública, pueden ubicar su origen en la edad media de la era feudal, donde el rey ejercía poder sobre sus vasallos, considerándose como una figura de autoridad que proporcionaba tierras y

creaba nuevas instituciones, sin embargo, gracias a la llegada de hombres libres a las ciudades, se propició la creación de un nuevo grupo social denominado burguesía, el cual creó un estado liberal y permitió ampliar el funcionamiento de la administración pública (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016; Molina et al. 2018).

Actualmente, la administración pública se encuentra gestionada a partir de 3 enfoques: la administración pública, la gestión pública y la nueva gestión pública, no obstante, el uso de un modelo no supone la sustitución del otro, ya que si es necesario se pueden utilizar en conjunto dependiendo del lugar y la ejecución (Molina et al. 2018).

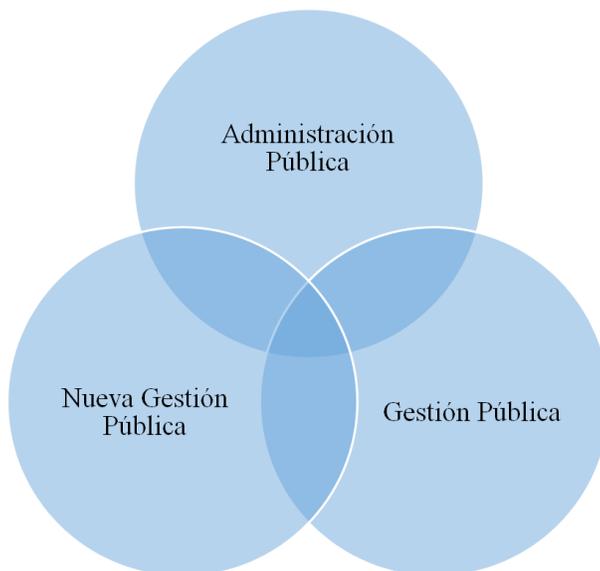


Figura 1. Concurrencia entre los paradigmas de la administración pública

Fuente: Elaboración propia

Existen diversas teorías que fundamentan el concepto de bienestar psicológico y todas giran en torno al tipo de actividad desempeñada, por ello, Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016) manifiestan que en el caso de los docentes

de instituciones públicas los niveles de bienestar psicológico están directamente relacionados con situaciones de tipo económico como la remuneración salarial.

Así mismo, Greenhaus y Beutell (1985 citado por Abarca et al. 2016) afirman que la sinergia entre la familia y lo laboral, se encuentra correlacionado con el bienestar psicológico, es decir, está se relaciona con la naturaleza bidireccional de ambos. Del mismo modo, una teoría más reciente, propone que es fundamental incorporar las emociones positivas del trabajador, de forma que se abre un nuevo concepto como el de felicidad en el trabajo, en la cual el trabajador debe buscar y experimentar sentimientos agradables en su lugar de trabajo.

Por otra parte, Palma (2005 citado por Campos, 2017) considera que la disposición del empleado para mantenerse estable, se deriva del ambiente laboral, y la denominó como satisfacción laboral, además, considera que esta influye en la permanencia en el trabajo, pues un trabajador satisfecho en su trabajo, busca mantenerse en su lugar y no manifiesta intenciones de desertar (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018).

La teoría de Ryff (1989 citado por Domínguez y Ibarra, 2017) presenta una perspectiva que une las teorías del desarrollo humano óptimo, las teorías del ciclo vital y el funcionamiento mental, de esta forma, se considera que el bienestar tiene cambios significativos en relación a la sexualidad, los años de edad, y la educación, y en otras investigaciones se evidenció que la variable del bienestar psicológico se puede valorar desde seis dimensiones (capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida, la apreciación positiva de sí mismo, la creencia de que la vida tiene propósito y significado, la alta calidad de los vínculos personales, sentido de autodeterminación, el sentimiento del individuo en cuanto al crecimiento y desarrollo a lo largo de la vida).

Acuña y Bruschi (2014) dentro de la psicología positiva expresan que se promueve la subsistencia de tres elementos fundamentales del bienestar psicológico. Los autores resaltan que en primer lugar se da el afecto negativo,

seguido del afecto positivo y por último, el componente cognitivo, que vendría siendo lo que resulta de la autoevaluación de la integración cognitiva a nivel personal, a esto también se le suele llamar satisfacción vital. El afecto positivo se puede definir desde una óptica biológica, cognitiva y del desarrollo humano, según Barragán y Morales (2014) las emociones positivas son las encargadas de darle valor al placer y al bienestar, y son parte fundamental del ser humano, estas son consideradas como vitales en la adquisición de las habilidades sociales, que a su vez son las encargadas de crear experiencias positivas; Por el contrario, las experiencias del afecto negativo, comparten algunas características con el afecto positivo, pero por el contrario llevan a experimentar miedo, enojo y tristeza afectando el crecimiento psicológico y la salud física o mental.

Desde otra perspectiva, Alarcón y Pachamango (2017) se enfocaron en la descripción de los aspectos referentes al desempeño y satisfacción laboral, por ello, definieron la variable satisfacción laboral como el conjunto de diversas emociones que son experimentadas de manera positiva y negativa en los trabajadores cuando asisten al lugar en donde laboran, y cómo estas influyen en su desempeño. Para complementar el concepto de bienestar psicológico, se retoma la teoría de las necesidades de Maslow (1954 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) la cual postula que las necesidades de los individuos se estructuran jerárquicamente (fisiológico, seguridad, social, estima y autorrealización), estos postulados, permitieron concluir que a mayor resolución de necesidades, mayor bienestar psicológico.

Por otra parte, la teoría de la equidad o de la igualdad postulada por Adams (1965 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) afirma que las personas que están motivadas, se desempeñan mejor en el trabajo cuando han experimentado a partir de algún esfuerzo realizado, la obtención de algún tipo de remuneración y/o reconocimiento, siendo esto percibido como una posibilidad de crecimiento en la organización. Ahora bien, la teoría de la finalidad llamada también establecimiento de metas u objetivos postulada por Locke (1968 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) explica el bienestar psicológico en la administración pública, desde el resultado del desempeño del trabajador al conseguir los objetivos trazados como meta, siendo este el fin último del esfuerzo laboral realizado (Moccia, 2016).

Para Albuérne, Nieto y Moreno (2015) la fuerza pública es un ente del estado que se encarga de velar por la seguridad y el bienestar de la población, un claro ejemplo en la Policía Nacional; Tras analizar una muestra de 1280 agentes de policía, se concluyó que el horario manejado por la institución expone a los funcionarios públicos a presentar trastornos de sueño y accidentes laborales, en comparación con otras personas con jornadas de trabajo fijas. Esta afirmación es reforzada por Albuérne et al. (2015) quienes afirman que existe una relación positiva y significativa entre el turno de noche y la disminución de la duración del sueño, la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Debido a la relación que hay entre el bienestar y la satisfacción según la información analizada, se aborda a continuación diversos conceptos teóricos de la satisfacción en el trabajo:

Tabla 2.
Definición de satisfacción laboral según autores

Loitegui (1990)	La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así es entendida la satisfacción laboral como una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; Es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción.
Locke (1969); Freedman (1978)	La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo.
Kalleberg (1977)	La satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho.
Robbins (1994)	Adopta una concepción pluridimensional de la satisfacción profesional.
Padrón (1995)	La define como un sentimiento o actitud hacia el trabajo en su conjunto y en sus distintos aspectos.
Spector (1997)	La satisfacción es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeña y aquellos relativos al contexto laboral (el ambiente de trabajo, los compañeros, entre otros).
Davis y Newstrom (1999)	La satisfacción en el trabajo es entendida por otros autores como una actitud general hacia este, más que un comportamiento; Así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir.

Cont... Tabla 2.

Yousef (2000)	Establece un enfoque al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización.
---------------	---

Fuente: Caballero (2002); Aguilar, Magaña y Surdez (2010); Gamboa (2010).

Reflexiones emergentes

Para el ser humano conseguir y mantener una vinculación laboral determina en gran medida las metas, propósitos y sentido de vida del mismo, es por ello que la psicología organizacional y del trabajo se ha convertido en un campo de interés para la psicología específicamente en la gerencia de talento humano, pues se considera necesaria en toda la organización, ya que aborda a cada ser humano desde el desarrollo de su trabajo, funciones y tareas, contemplando diversos aspectos como la salud y el bienestar, y su influencia en el desempeño laboral (Acosta, Lasso y Pulido, 2014; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

En la actualidad se han visto cambios en el ámbito laboral. Acosta et al. (2014) refieren que la gestión pública en Colombia ha cambiado de forma considerable en los aspectos de la política laboral específicamente en las áreas de educación y salud, lo que trae consigo un incremento en los factores de riesgo psicosociales y la salud mental del trabajador. Sin embargo, la mejora continua en la gestión pública se basa en el restablecimiento de los métodos en cuanto al aprovechamiento del buen uso de recursos que la organización le brinda a los trabajadores.

Retomando lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que las organizaciones deben velar por los recursos positivos que se les brinda a sus trabajadores; Galeano (2017) considera que hay que dotar de estrategias saludables a los empleados para que puedan asumir los retos laborales, pero también considera que se deben tener en cuenta las estrategias de afrontamiento, el bienestar psicológico, las emociones, sentimientos y cogniciones, y finalmente el apoyo social (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017). También se considera

importante resaltar el nivel de bienestar que poseen los trabajadores, ya que si este es alto, las estrategias pueden considerarse como adaptativas, al igual que pueden considerarse flexibles y resilientes, orientados al cumplimiento de metas y la satisfacción de necesidades (físicas, emocionales y sociales), y finalmente el fortalecimiento del concepto de sí mismo.

Es por ello que los trabajadores del sector público se ven muy influenciados por una serie de riesgos. Moscoso (2016) considera que los servidores públicos presentan mayor exposición a factores de riesgo de tipo psicosociales, pero estos no influyen en el desempeño laboral, como sí sucede con el ambiente de trabajo, ya que este debe ser adecuado para el desempeño de sus funciones, en caso de que no lo sea, se puede ver comprometido el desempeño de las actividades y el desarrollo de competencias y habilidades.

Las condiciones ambientales están relacionadas no solo con aspectos ergonómicos y de salud, sino también con el estrés, el bienestar, la satisfacción, y la estabilidad emocional y mental de los trabajadores; En la gestión pública se buscan desarrollar acciones para solucionar problemas y dificultades cotidianas, promover entornos laborales saludables y seguros, teniendo como objetivo el proceso globalizador y la mejora de las condiciones laborales, la satisfacción, el bienestar y la calidad de vida laboral, a fin de que mejore el rendimiento de la empresa (Acosta et al. 2014). En consecuencia, se puede afirmar que un agente ambiental inadecuado como por ejemplo iluminación, puede desencadenar en el trabajador público el incumplimiento de tareas y frustración comprometiendo su rendimiento laboral; Otro agente ambiental como el ruido, puede interrumpir la concentración; Estos factores influyen en el confort del trabajador y generan una disminución en la producción (Moscoso, 2016; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

Por otra parte, al contemplar otros profesionales en servicios públicos como los relacionados a la salud, se evidencia que es común la colaboración con sus compañeros de trabajo frente a la realización de tareas, pues consideran primordial el beneficio de la salud de un paciente, y por ello se evidencia como factor protector el sentido de coherencia frente a los eventos

estresantes originados por el ambiente laboral. En consecuencia, un bajo nivel del sentido de coherencia se asocia a problemas de salud y puede originar síndrome de burnout y/o depresión que puede afectar ciertas características en la personalidad (Pablos, 2016).

En el sector de educación y salud en Colombia se ha evidenciado que los empleados públicos han sufrido cambios inesperados a causa de la actualización de la gestión en el sector, ya que la transformación en las condiciones laborales, han sido percibidas de forma negativa tanto para los proveedores del servicio como para los usuarios, generando un impacto en la salud física y emocional, y afectando laboralmente el desempeño laboral, y generando como consecuencia la inestabilidad económica y social (Acosta et al. 2014; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Finalmente, tal como destacan Acosta et al. (2014), existe desconocimiento acerca de la relación del ámbito ambiental con los recursos de la organización en el sector, por lo que se pueden originar dificultades para la solución de estas problemáticas y esto puede traer consecuencias físicas y psicosociales; Es por esto que se hace necesario profundizar sobre las dificultades que los trabajadores pueden presentar, y de esta manera, conocer y mejorar los resultados de gestión pública acerca de la salud de los empleados y la implementación de estrategias que favorezcan las condiciones laborales, con el objetivo de desarrollar planes de prevención en el impacto de los riesgos psicosociales.

Como citar:

Castilla-Rincón, M., Granados-Arias, J., Rayo-Fonseca, S., Mejía-Aranda, S., Canedo-Suárez, N. y Rivera-Porras, A. (2018). Bienestar psicológico en la administración pública. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.42-66). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acosta, B., Lasso, M. y Pulido D. (2014). *Condiciones ambientales, y disposición de recursos materiales y técnicos, relacionados con el estrés en empleados públicos del sector educación y salud en algunas instituciones colombianas*. (Tesis de especialización). Universidad de Manizales. Colombia.
- Acuña, S. y Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-investigacion-ocubre-2010x.pdf>
- Alarcón, M. R. y Pachamango, H. M. (2017). *Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmeccánica en Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad de Trujillo. Perú.
- Albuerne, M., Nieto, M. y Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Ballon, M. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima ” 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16999/Ballon%20RMDFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barragán, A. y Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19 (1), 103-118. <http://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación. En Gómez, J., Aguilar, A. J., Jaimes, S. S., Ramírez, C., Hernández Albarraçín, J. D., Salazar, J. P., Contreras, J. C. y Espinosa, J. F. (Eds.), *Prácticas pedagógicas* (p.394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de:

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.

- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva. En Graterol, M. E., Mendoza, M. I., Graterol, R., Contreras, J. C., Espinosa, J. F. (Ed.). *Prácticas pedagógicas*. (p.377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Bravo, A. (2014). *Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral*. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de nuevo león. México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/11862/1/1080215645.pdf>.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2). Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caballero-Lozada, M. y Nieto-Gómez, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. 11(1) 124-134. Recuperado de http://www.unilibrecali.edu.co/images/revista-entramado/pdf/pdf_articulos/volumen11_1/Entramado_19003803_Enero-Junio_2015_124-134.pdf.
- Cabrera-Gómez, C. (2015). Valores corporativos de las instituciones de educación superior de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-vol33no1/880-valores-corporativos-de-las-instituciones-de-educacion-superior-de-san-juan-de-pasto>.
- Cabrera-Gómez, C. y León-Vásquez, C. (2016). Nivel de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas en trabajadores de servicios generales en una universidad de Pasto. Propuesta de una ruta de Zonas de Orientación Laboral para disminución del consumo. *Criterios*, 23 (1), 249-275. Recuperado de: <http://ojseditorialumariana.com/index.php/criterios/article/view/1200>.
- Campos, R. (2017). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Òllimo, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad privada Juan Mejía Baca. Perú.
- Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas

- Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167>.
- Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39 (23), 24-36. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169>.
- Díaz-Fúnez, P.A., Pecino, V. y Mañas, M.Á. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2) 387-412. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3378/337846349008/index.html>.
- Domínguez, R. y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96) ,660-679.
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2).
- Galvis-López, C., Aponte-Garzón, L. y Pinzón-Rocha, M. (2016). Percepción de la calidad de vida de cuidadores de pacientes asistentes a un programa de crónicos, Villavicencio, Colombia. *Aquichan*. 16(1):104-115. DOI: 10.5294/aqui.2016.16.1.11. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5369185>.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicología Científica.com*. 12(16). Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras, D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39 (49), 8-21. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>.
- González, P. (2014). Relación del clima organizacional en el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista científica, ciencia y tecnología*, 2(8).41 - 53. . Recuperado de <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/78/70>.

- Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-29. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html>.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1(2), 5-28. Recuperado de: http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ltima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Marsollier, R. (2016). Empleo público y desgaste profesional. Un análisis desde las características de la tarea. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 35(2), 80-89.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>.
- Molina, M., Gomis, A. y Pérez, D. (2018). Management para las administraciones públicas. Universitat politècnica de valencia. Economía/Empresas. [Libro electrónico] Recuperado de: <https://bit.ly/2GfjisL>.
- Moreno-Riascos, G., Ramírez-Delgado, J., Rengifo-Nasner, A. y Cabrera-Gómez, C. (2017). Relación entre orientación laboral y satisfacción con la vida. *Revista UNIMAR*, 35(2). Recuperado de: <http://ojseditorialumariana.com/index.php/unimar/article/view/1530>.
- Moscoso, L. (2016). *Factores de riesgo psicosociales y su influencia en el desempeño*

laboral de los servidores públicos de la Dirección Nacional Administrativa de la Defensoría del Pueblo, del año 2015. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.

- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39 (25), 7-27. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2310>.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis doctoral). Universidad de extremadura. España. . Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4385/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pablos-González, M. y Cubo-Delgado, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf.
- Peláez, S. y Cuellar, S. (2014). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. (Tesis de especialización) Universidad de Manizales, Colombia. . Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Susana.pdf>.
- Pinto, J. y Barra, E. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 4(1), 15-24. Recuperado de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/114/123>.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesí-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018).

- Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, 39 (28), 31-44. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado, I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39 (22), 27-40. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165>.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166>.
- Universidad Industrial de Santander. (2016). Manual para la administración del riesgo. Recuperado de <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlGestion/documentos/2015/MSE.01manualAdministracionRiesgo.pdf>.
- Vásquez, C. y Hervás, G. (2014). *La ciencia del bienestar, fundamentos de una psicología positiva*. Alianza Editorial. Recuperado de: <http://academyw.com/recursos/mas/Directorio/Recursos/rfwyz/Mas/400/406.%20LA%20CIENCIA%20DEL%20BIENESTAR.pdf>.
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017) *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior*. (Tesis de grado). Universidad de Antioquia. Medellín.
- Villota-Jurado, M., y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement:

estudio de una organización de San Juan de Pasto. Revista UNIMAR, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.

Zamora, T. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Repositorio Institucional*. (Tesis de especialización). Universidad de La Laguna, España.

Zurita, M., Ramírez del Castillo, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*. 3(3).17-25. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31291/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

El Bienestar psicólogo en los últimos años ha ido tomando fuerza al interior de las organizaciones, puesto que se encuentra estrechamente relacionado a la felicidad, calidad de vida y salud mental de los individuos determinando su funcionamiento óptimo, dentro de su estudio incluye dimensiones sociales, psicológicas y subjetivas llevando de esta forma a las personas a funcionar de un modo positivo, visto de otro modo es aquel desarrollo personal que permite desarrollar y fortalecer las habilidades individuales y la realización del potencial propio, facilitando la productividad de las organizaciones, debido a que el bienestar psicológico se relaciona con la forma en que las personas afrontan los retos de la vida, de que forma los manejan, los superan y aprenden de ellos. Debido a lo anterior, a continuación se profundiza teóricamente acerca del bienestar psicológico en las organizaciones, además, se hace énfasis en el sector de administración pública y defensa, sector educativo y sector de transporte; Además, se toman estudios de caso producto del proyecto de investigación titulado “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo: Un análisis desde los sectores económicos y productivos de Cúcuta - Norte de Santander” del semillero de investigación en Psicología, Organización, Gestión y Riesgos – PSICORGER.