



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:

8

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO¹

Karla-Michelle Cáceres-Contreras

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: k_caceres1@unisimon.edu.co, kmichelccc@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2272-9164>.

Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: n_gomez1@unisimon.edu.co, natalia.gmez12@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7469-7221>.

Verónica-Stefania Jaimés-Gamboa

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: v_jaimes@unisimon.edu.co, vera_stefy93@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1433-5023>.

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 Minuto 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>.

Resumen

Las organizaciones han empezado a tomar conciencia de las prioridades para su crecimiento y desarrollo, al mismo tiempo que han identificado que el principal activo de las mismas es el talento humano, debido a esto, se considera como un factor clave la evaluación del bienestar

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.

psicológico y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores del sector educativo, se enfrentan a múltiples desafíos diarios. La investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de variables socio-laborales, la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral SL-SPC; El muestreo fue dirigido, y se conformó por un total de 100 docentes. Se obtuvo como resultado que de acuerdo a las dimensiones del bienestar psicológico, elementos como las relaciones positivas y la autonomía, se encuentran por debajo de las demás dimensiones, así mismo características como las condiciones de trabajo y beneficios económicos, se encuentran por debajo del promedio; No obstante, se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave

Bienestar psicológico, satisfacción laboral, docentes.

Psychological wellbeing and job satisfaction of workers in the education sector

Abstract

Organizations have begun to become aware of the priorities for their growth and development, while at the same time they have identified that the main asset of these is human talent, due to this, the evaluation of psychological well-being is considered a key factor. Job satisfaction, taking into account that workers in the education sector face multiple daily challenges. The research was developed under a quantitative methodology, with a non-experimental design and descriptive cross section; The instruments used were the socio-labor variables questionnaire, the Ryff psychological well-being scale and the SL-SPC job satisfaction scale; The sampling was directed, and it was formed by a total of 100 teachers. It was obtained as a result that according to the dimensions of psychological well-being, elements such as positive relationships and autonomy, are below the other dimensions, as well as characteristics such as working conditions and economic benefits, are below average; Nevertheless, a significant relationship was found between the variables studied.

Keywords

Psychological well-being, job satisfaction, teachers.

Introducción

Actualmente las organizaciones están expuestas a constantes cambios, lo cual lleva a que en primera medida se considere el bienestar psicológico y la satisfacción laboral como aspectos intrínsecos de la persona, ya que si la calidad

de vida laboral es óptima, el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales será satisfactorio, así mismo, manteniendo estos estándares se minimiza la probabilidad de presentar enfermedades o afectaciones negativas a causa del rol que desempeñe el sujeto en la organización (Rada, 2015; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

Desde la evaluación de estas dos variable radica la importancia de brindar al trabajador adecuadas condiciones ambientales, físicas, sociales y psicológicas, para prevenir y mitigar las consecuencias negativas en el trabajador, como lo son la insatisfacción, el aburrimiento, el estrés laboral, la baja productividad, el ausentismo, entre otros aspectos. De esta manera, las organizaciones deben propiciar estrategias motivacionales donde los trabajadores desarrollen sus habilidades, potencialidades, y así mantener altos niveles de felicidad, equilibrando la productividad y satisfacción con la tarea que realizan (Besarez, Jiménez y Riquelme, 2014; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Por eso, se considera relevante entender cómo el mundo laboral ha ido cambiando y a su vez estudiar los aspectos característicos de las actitudes de los individuos, es así como el contexto personal y la experiencia logran intervenir en la dinámica laboral (De la Cueva, 2018). Cabe resaltar la importancia del bienestar psicológico y satisfacción laboral de trabajadores y sus respectivas variables ya que muchos de estos se ven recargados por las exigencias propias de sus cargos llevando a diferentes consecuencias tanto personales como laborales (Veloso, Gil, González, Cuadra y Valenzuela, 2018).

Revisión de antecedentes

Es fundamental que al investigar, se conozca el estado del arte del tema a abordar, para tener un punto de partida sobre lo que ya se ha investigado desde otros campos de estudio, a continuación se encuentran algunas investigaciones realizadas a nivel mundial, latinoamericano y nacional.

Nivel mundial

En el ámbito internacional, se tomó en cuenta el estudio realizado por Fernández (2016) denominado “*Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped*”, el estudio buscó describir el bienestar psicológico y la motivación; Para ello se indagó en el bienestar psicológico desde la perspectiva de Ryff, y en la motivación desde la teoría de la autodeterminación (TAD) de Deci y Ryan; Tras la compleja realidad a la que se enfrentan diariamente los deportistas, es que surge el interés por conocer sobre estas variables psicológicas, teniendo en cuenta que pudiesen estar relacionadas a través de las diferentes dimensiones que las componen; Por lo tanto, al potenciar algunas de estas dimensiones se estaría incluyendo tanto en el bienestar psicológico como en la motivación de los deportistas. El estudio aportó a la investigación evidencias de la relación entre el bienestar psicológico y la motivación, demostrando la influencia que tienen entre sí, también brindó definiciones o conceptos sobre las variables del bienestar psicológico, facilitando la comprensión del mismo.

Por otro lado, se revisó el estudio realizado por Romeiro (2015) denominado “*Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional*”, dicho trabajo se enfocó en la incidencia del bienestar psicológico en el ámbito laboral, y tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre ambas variables; La investigación fue de carácter correlacional y se apoyó en una amplia revisión bibliográfica, orientada a descubrir si la teoría se puede constatar en lo cotidiano; Así mismo fue aplicada a una población de 32 docentes del colegio Intercoll. Se comprobó la hipótesis sobre la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y cómo éste influye en la calidad de vida de las personas; Este estudio brindó una perspectiva más amplia de análisis entre el bienestar psicológico y el campo laboral, específicamente en el sector educativo.

Así mismo, se resalta la investigación realizada por Acuña y Bruschi (2014) denominada “*Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*”, la cual buscó explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el síndrome de burnout y el nivel de bienestar psicológico en docentes. El estudio se desarrolló con una población de maestras de educación

inicial de una institución pública, con la finalidad de evaluar el nivel de bienestar psicológico se administró la adaptación española de la escala de bienestar de Ryff y para evaluar el síndrome de burnout se empleó el *maslach burnout inventory* (MBI). Los resultados permitieron probar la hipótesis de trabajo que indica que a mayores niveles de burnout se observan menores niveles de bienestar psicológico. Este artículo aportó información acerca de la estructura y propiedades de la escala de bienestar psicológico de Ryff.

Nivel Latinoamérica

Por otra parte, se tuvo un estudio realizado por Saavedra (2017) titulado “*Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016*”, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre la reforma remunerativa y la satisfacción laboral. Esta investigación surgió de la necesidad que tenían los diferentes administradores de las redes entorno a la remuneración. La muestra del estudio fue 88 trabajadores a quienes se les administró los cuestionarios de remuneración y satisfacción laboral; El estudio concluyó con que más del 90% de los trabajadores manifestaron la insatisfacción en lo relacionado a la retribución y los beneficios económicos.

En un estudio realizado por Callalli (2017) denominado “*Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*”, se buscó evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral; Se desarrolló bajo un método descriptivo-correlacional, y la muestra estuvo conformada por 216 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó como instrumentos la escala de felicidad de Lima y la escala de satisfacción laboral - ARG; El análisis estadístico demostró que los trabajadores presentaron altos niveles de felicidad y de satisfacción laboral; Además se evidenció una relación directamente proporcional entre las variables estudiadas.

Finalmente, se indagó un estudio realizado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik (2015) denominado “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*”, en el cual se compararon los niveles de felicidad y de bienestar psicológico de españoles y argentinos residentes en sus países, evaluando la incidencia de variables sociodemográficas y analizando los

efectos de mediación de la felicidad en las diferencias del bienestar psicológico en función del país. La muestra fue seleccionada de forma no probabilística por conveniencia, se utilizaron las escalas de felicidad subjetiva y de bienestar psicológico, se encontró que existen niveles satisfactorios de felicidad y bienestar psicológico, además se evidenció que la felicidad es un mediador entre país y bienestar psicológico excepto en el dominio del entorno; Este estudio aportó teóricamente a la investigación constructos relacionados al bienestar psicológico.

Nivel nacional

Así mismo, en Colombia Cantón y Téllez (2016) desarrollaron un estudio titulado “*La satisfacción laboral y profesional de los profesores*”, el cual buscó determinar la relevancia e incidencia de la profesión docente en las generaciones jóvenes. Los autores consideraron pertinente estudiar la satisfacción, pues consideran que incide de forma directa en el desempeño y eficacia de su profesión. El objetivo de esta investigación fue realizar un rastreo teórico y empírico sobre la satisfacción laboral y profesional de los profesores, los insumos utilizados para la revisión se extrajeron de tres bases de datos temáticas con contribuciones de los últimos 10 años; Como resultado se encontró que existe pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador, también que las mujeres en los niveles no universitarios presentan una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo. Este estudio permitió evidenciar las características de la población del sector educativo.

En la investigación desarrollada por Aranda (2016) titulada “*La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*”, se abordó el concepto de la felicidad y su relación con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en entornos administrativos (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015). El autor considera que el activo más importante para una organización es el recurso humano, por ende considera que la felicidad laboral debe gerenciarse, también señala que existen evidencias de experiencias exitosas de organizaciones que han considerado la felicidad como una herramienta para el fortalecimiento de la gestión organizacional (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

Del mismo modo, el artículo realizado por Sanín y Salanova (2014) denominado “*Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*”, aportó información sobre la influencia de la satisfacción laboral, las relaciones entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en los trabajadores; El estudio se realizó a 731 empleados y jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral mide de forma parcial la relación entre el cambio y el rol; También se encontró que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian a la satisfacción laboral y que ésta, a su vez, predice el desempeño extra rol y el cumplimiento de normas evaluadas por el jefe, dicho estudio aportó diferentes conceptos relevantes para la construcción del marco teórico.

Bienestar psicológico

El bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores influye en el rendimiento y productividad de quien labora, por ende, bajos niveles en estas variables, se pueden llegar a convertir en una problemática social, puesto que si las instituciones educativas no brindan los espacios acordes para aumentar los factores motivacionales y los planes de proyección personal, involucrando los intereses de los trabajadores, estos no responderán adecuadamente a sus labores o en efecto les causará problemas personales en su autonomía, propósito de vida, interés laboral, crecimiento y realización personal (Lima y Chavely, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018; Carrillo-Sierra et al. 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018).

Dicho lo anterior, Ryff (1989 citado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik, 2015) afirma que el bienestar psicológico se centra en el interés sobre el desarrollo individual de las personas, al igual que en la forma de resolver los problemas cotidianos y en el cumplimiento de metas; Por tanto, el bienestar psicológico no es solo un equilibrio psicológico, sino una percepción intrínseca y subjetiva de cada trabajador hacia el contexto y entorno en el que se desenvuelve.

Por otra parte, Cantón y Téllez (2016) consideran que la satisfacción laboral se puede asociar con los sentimientos positivos que tiene un trabajador al realizar las tareas encomendadas en un ambiente de trabajo que le permita estar cómodo, recibiendo también una serie de retribuciones psico-socioeconómicas según las labores realizadas. Aranda (2016) hace hincapié en que “cuando se habla de felicidad existen innumerables definiciones y conceptos acerca de su connotación. Es así como cada persona tiene una percepción diferente de lo que le genera satisfacción o placer” (p.7). Por lo tanto, se podría decir que cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados obtenidos (Aranda, 2016; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

Teniendo en cuenta las variables ya mencionadas, las organizaciones y en este caso las instituciones de educación públicas, deben velar por que los empleados tengan a su disposición recursos necesarios para lograr mantener un balance entre el bienestar psicológico, la satisfacción y felicidad en el trabajo, ya que, si estas no se tienen en cuenta o se les resta importancia, es posible que los trabajadores puedan presentar dificultades o enfermedades de origen biopsicosocial (Salessi y Omar, 2017).

De allí, surge la necesidad de evidenciar y reconocer la problemática existente en los trabajadores de instituciones educativas públicas con el fin de motivar un equilibrio, entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral (Vásquez y Agudelo, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

Sin embargo, existen diversas manifestaciones que se pueden presentar cuando las personas que laboran no están conformes con algún aspecto relacionado a su trabajo, disminuyendo el rendimiento de la actividad laboral; Carrascal y Patiño (2016) consideran que las organizaciones deben buscar el aumento de satisfacción y motivación de sus empleados, pues se considera que si estos factores son bajos, existe una alta probabilidad de que se genere rotación, ausentismo y un bajo nivel de desempeño, por lo anterior, se infiere que las condiciones de trabajo forman parte de la percepción agradable o desagradable que tiene el individuo

sobre su entorno laboral y esto a su vez incide sobre su estado emocional y la productividad (Arias y Arias, 2014).

Por otro lado, al describir el concepto de bienestar psicológico, se debe realizar desde una perspectiva holística involucrando pensamientos, emociones y conductas positivas del trabajador, al igual que el bienestar con la familia, en la educación, en el lugar de trabajo y en la sociedad (Oblitas et al. 2017). Por ende, cuando un trabajador no logra mantener un equilibrio en su bienestar psicológico, es más susceptible a presentar síntomas de estrés u otros problemas de salud (Abarca et al. 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

Bienestar psicológico en la educación

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) se considera la educación como una base fundamental en el desarrollo de la sociedad y del país, debido a esto, se hace más alta la exigencia de los trabajadores inmersos en las instituciones educativas privadas y públicas, en cuanto a la responsabilidad y compromiso que el cargo requiere, puesto que la educación permite ampliar conocimientos y desarrollar competencias aumentando el potencial innato que posee cada sujeto, esto a su vez, ayuda a reducir la pobreza y las brechas sociales, a través de la generación de empleo y el aumento de ingresos económicos, lo que impacta en la calidad de vida, el fortalecimiento de la democracia, el cuidado personal y del medio ambiente (Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Debido a los factores mencionados anteriormente, se afirma que cada trabajo tiene una complejidad y carga específica, sin embargo Abarca et al. (2017) consideran que las condiciones laborales de los docentes son, uno de los temas por los abordados desde la administración pública. Por lo anterior, es pertinente mencionar que las personas que trabajan en una institución educativa reciben una sobrecarga laboral y emocional, pues en ellos recae el deber de velar por una educación que garantice que los niños, niñas y adolescentes tengan las bases adecuadas para participar y responder activamente dentro de la sociedad (Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Por consiguiente, las altas demandas a las que se enfrentan los trabajadores de instituciones educativas, ya sean, directivos, docentes u otros profesionales, personal de seguridad y aseo, puede generar disminución en la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la felicidad (Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015; Rivera-Porras, 2017) trayendo como consecuencia cansancio, tristeza, aburrimiento, pérdida del interés, problemas en las relaciones interpersonales, indisposición en el cumplimiento laboral u otros aspectos que puedan interferir el adecuado equilibrio entre lo personal y lo profesional, afectando al trabajador, a la institución educativa y a los estudiantes; es por esto que Urquijo, Andrés, Del Valle y Rodríguez (2015) consideran que el estrés y el desgaste profesional, se ve afectado por factores personales y organizacionales propios del lugar de trabajo (Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Teniendo en cuenta un estudio realizado y publicado por el portal de empleo (citado por la Univesia Colombia, 2014) se estima que el 71% de los colombianos se sienten insatisfechos con su actual puesto de trabajo, sin embargo, estas cifras no dejan de ser preocupantes, ya que aseguran que en un futuro cercano, los empleados colombianos presentarán desmotivación, disminuyendo la productividad del país (Sánchez y Martínez, 2014).

Metodología

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental con alcance correlacional y de tipo descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018). Los datos se recolectaron en una población y tiempo específico, y como resultado se buscó describir la información encontrada (Cañón, Castaño, Muriel, Pérez y Ramírez, 2015). La muestra estuvo constituida por empleados del sector educación (docentes), siendo seleccionada de forma no probabilística, obteniendo un total de 100 trabajadores encuestados.

Instrumentos

Las escalas que se tomaron para estudiar las variables relacionadas en la

investigación son dos, la primera, fue la escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006), la cual está compuesta por 39 ítems con respuesta tipo Likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; La escala cuenta con seis escalas dentro de ella, la autoaceptación que la evalúan los ítems 1, 7, 13, 19, 25 y 31; Las relaciones positivas indagadas en los ítems 2, 8, 14, 20, 26 y 32; La autonomía inmersa en los ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33; El dominio del entorno evaluada en los ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39; El crecimiento personal evaluada con los ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38; Y el propósito en la vida que se evalúa con los ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29. El segundo instrumento fue la escala de satisfacción laboral SL-SPC realizada por Palma (1999 citado por Campos, 2017), la cual se compone de 27 ítems con respuesta tipo likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; Consta de cuatro variables, la primera es significación en la tarea y está conformada por los ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26, seguidamente las condiciones de trabajo que contiene los ítems 1, 8, 12, 15, 17, 20 y 23, el reconocimiento personal y/o social con los ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27, y por último, beneficios económicos conformada por los ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables socio-laborales	Variables socio-laborales	Género	Cualitativa	Nominal	N/A
		Edad	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Tiempo de servicio	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Cargo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Formación académica	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
		Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A

Cont... Tabla 1

Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006).	Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuantitativa	Intervalo	1, 7, 13, 19, 25, y 31.
		Relaciones positivas	Cuantitativa	Intervalo	2, 8, 14, 20, 26, y 32.
		Autonomía	Cuantitativa	Intervalo	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.
		Dominio del entorno	Cuantitativa	Intervalo	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
		Crecimiento personal	Cuantitativa	Intervalo	24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.
		Propósito en la vida	Cuantitativa	Intervalo	6, 12, 17, 18, 23 y 29.
Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999 citado por Campos, 2017).	Satisfacción laboral	Significación en la tarea	Cuantitativa	Intervalo	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
		Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Intervalo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23.
		Reconocimiento personal y/o social	Cuantitativa	Intervalo	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.
		Beneficios económicos	Cuantitativa	Intervalo	2, 5, 9, 16 y 24.

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

Características demográficas

Según los datos de la tabla 1, se obtuvo que el 57% de la muestra pertenece al género femenino; Se encontró que los rangos de edad más frecuentes son de 26 a 50 años y de 51 a 65 años, con un 44% y 52% respectivamente. El tiempo de servicio con mayor porcentaje es más de 20 años (56%); En lo relacionado a la formación académica, se encontró que el 60% son profesionales especializados y que el 69% poseen estudios de posgrado; También se evidenció que el tipo de contrato más frecuente es a término indefinido con un 83%.

Tabla 2
Características demográficas

	Variables	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	43	43
	Femenino	57	57
Edad	18 a 25 años	3	3
	26 a 50 años	44	44
	51 a 65 años	52	52
	Más de 65 años	1	1
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	2	2
	1 a 5 años	12	12
	6 a 10 años	11	11
	11 a 20 años	19	19
	Más de 20 años	56	56
Cargo	Auxiliar	7	7
	Técnico y/o tecnológico	2	2
	Profesional universitario	30	30
	Profesional especializado	60	60
	Otro	1	1
Formación académica	Primaria	1	1
	Secundaria	7	7
	Técnica y/o tecnológica	1	1
	Pregrado	22	22
	Posgrado	69	69
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	9	9
	Contrato a término indefinido	83	83
	Contrato de obra o labor	1	1
	Contrato de aprendizaje	3	3
	Contrato temporal, ocasional o accidental	4	4

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos descriptivos

Según los datos obtenidos (ver tabla 3) se identifica que en la dimensión de bienestar psicológico, se presentan en un nivel bajo las variables de autonomía y relaciones positivas, mientras que las variables autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida se encuentran en nivel moderado. Por otra parte, en la dimensión de satisfacción laboral, se evidencia que la variable de significación en la tarea se encuentra en un nivel moderado, sin embargo, otras variables como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se encuentran en un nivel bajo, lo que indica afectación en estas dimensiones. Por último, en la dimensión de felicidad, se observa que las variables con un nivel alto son satisfacción con la vida y alegría de vivir, la variable de realización personal se encuentra en un nivel moderado y la variable de sentido positivo con la vida se encuentra en un nivel muy bajo.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
Auto aceptación	3,27	0,45
Relaciones positivas	2,27	0,53
Autonomía	2,15	0,59
Dominio del entorno	3,06	0,4
Crecimiento personal	3,11	0,42
Propósito en la vida	3,77	0,42
Bienestar psicológico	2,93	0,29
Significación en la tarea	3,82	0,39
Condiciones de trabajo	2,68	0,49
Reconocimiento personal y/o social	2,61	0,49
Beneficios económicos	2,36	0,58
Satisfacción laboral	2,95	0,22

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de correlación

Teniendo en cuenta la tabla 4, se presenta la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, ya que los resultados obtenidos en cuanto a la significancia estadística son inferiores a 0,05, se rechaza la hipótesis nula de independencia entre las variables; Por tanto, se afirma con un 95% de confianza que existe una de relación entre las variables estudiadas.

Tabla 4
Correlación de Spearman

Correlación Rho de Spearman		Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación		0,26
	Sig. (bilateral)		0,01
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,26	
	Sig. (bilateral)	0,01	

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Respecto a los hallazgos obtenidos en las variables descritas en la investigación desarrollada en el sector educativo, se encontró que las de relaciones positivas presentan un nivel bajo. Ryff (1989 citado por Valdiviezo y López, 2016) afirmó que las personas con puntuaciones bajas en esta dimensión presentan dificultades en las relaciones afectivas con otros, se les dificulta el ser cálidos y abiertos, y se caracterizan por no preocuparse por los demás, por tanto, suelen sentirse aislados y frustrados. Otra variable que obtuvo puntuaciones similares fue autonomía, dejando en evidencia que la mayoría de trabajadores presentan debilidad en la resistencia de presiones sociales, así como en la forma de pensar o actuar ante situaciones que requieren de estándares y normas internas (Rodríguez y Berrios, 2012).

Por otra parte, se evidenciaron puntuaciones moderadas en la dimensión de autoaceptación, esto indica que los trabajadores buscan sentirse bien consigo mismos, incluso sabiendo sobre sus propias limitaciones; Puntuaciones en

este nivel implica conocer y aceptar las cualidades positivas y negativas que se poseen (Ryff y Singer, 1992 citado por Aranguren y Irrazabal, 2015). Otra dimensión con puntuación similar fue dominio del entorno, lo que permitió evidenciar que los trabajadores pueden crear o seleccionar entornos favorables a beneficio propio, con la finalidad de satisfacer sus deseos y necesidades (Urquijo et al. 2015); En cuanto a la dimensión de crecimiento personal también se evidenciaron puntajes moderados, para Keyes et al. (1985 citado por Acuña y Bruschi, 2014) esto indica que los trabajadores buscan desarrollar sus potencialidades, y crecer personal y laboralmente. No obstante, en la dimensión propósito en la vida se encontraron niveles altos y moderados, indicando que los trabajadores tienden a fijarse metas que les permitan dotar su vida de motivación y sentido, llegando a plantearse diferentes objetivos a corto y mediano plazo para lograrlos (Cabargas, 2014).

Por el contrario, en la dimensión de satisfacción laboral, se observó que las dimensión de condiciones de trabajo se encuentra en un nivel bajo, lo que indica que la mayoría de trabajadores no se consideran agusto con las tareas y funciones que realizan, debido a estos resultados, se resalta un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (1995 citado por Sánchez y Martínez, 2014) donde se menciona que la labor docente exige una actualización permanente para asumir de forma correcta las múltiples tareas y la efectividad en el ritmo de trabajo. Otra dimensión con puntuación similar fue reconocimiento personal y/o social, en este sentido, cabe resaltar que desde la perspectiva de Grzywacz y Marks (2000 citado por Moreno e Ibarra, 2017) el apoyo de los compañeros de trabajo, los líderes y/o supervisores, y la pareja contribuyen a la disminución de las dificultades producidas entre el trabajo y la familia.

En lo relacionado a la dimensión beneficios económicos, se encontró un nivel muy bajo, indicando que existe un compromiso enmarcado sobre la satisfacción laboral de estos trabajadores. Saavedra (2017) según la teoría de la discrepancia afirma que la satisfacción o insatisfacción con el puesto de trabajo depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. No obstante, en la dimensión de significación en la tarea, se encontró un nivel moderado, evidenciando que la labor representa

para ellos algo que posee un valor, una determinada importancia para sí mismo y para la institución, de esa manera le encuentran sentido a lo que hacen día a día, siendo entusiastas, productivos y responsables (Tapia, 2017; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

Del mismo modo, se encontró que existe una correlación directa positiva débil entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, coincidiendo con los hallazgos de Ortega y Quispe (2016) quienes encontraron que las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral se relacionan de forma positiva, por tal motivo, afirman que “dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y bienestar del empleado” (p.38), esto relaciona diferentes variables de las dimensiones analizadas.

De igual forma, se encontró que los resultados obtenidos presentan similitud con la investigación realizada por Callalli (2017) quien demostró que existe una relación entre el factor de relaciones humanas y la felicidad, indicando que a mayores relaciones sociales o vínculos de amistad y confianza entre compañeros del área de trabajo, mayor es la felicidad. Además, se encontró una relación negativa entre el factor de realización personal y la satisfacción laboral, evidenciando que a menor realización personal, menor será el nivel de satisfacción laboral (Rojas, 2013; Callalli, 2017).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, cabe resaltar que la variable de bienestar psicológico, la dimensión de relaciones positivas y la autonomía tienen un nivel bajo, es decir, dentro de la población estudiada dichas dimensiones se encuentran débiles y necesita ser fortalecidas.

Por otra parte, respecto a la variable de satisfacción laboral cuyas dimensiones con menor puntaje fueron las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, siendo estos, elementos esenciales que los docentes reflejan en su inconformismo, es decir,

en ocasiones las condiciones en las que dan sus clases no son las adecuadas, dificultando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, consideran que su labor no es muy reconocida dentro de la sociedad, sin embargo, es el profesional clave para que se forme cada persona, pues cada individuo en todo su proceso de formación debe relacionarse con un docente y finalmente, se evidencia una remuneración baja, esto puede ser debido al recorte presupuestal dirigido a la educación.

Cabe resaltar que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de las instituciones educativas, es decir, cuando una variable aumenta, la otra también aumenta.

Cómo citar:

Cáceres-Contreras, K., Gómez-Rodríguez, N., Jaimes-Gamboa, V. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores del sector educativo. 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.191-214). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2017). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acuña, S. y Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Mar de la Plata, Balnearia, Argentina.
- Aranda, E. (2016). *La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones* (Bachelor's thesis). Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Aranguren, M. y Irrazabal, N. (2015). Psychometric properties of ryff's scales

- of psychological well-being in an argentinean sample. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 73-83.
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51), 185-191.
- Besarez, F., Jiménez, A. y Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y sociedad*, (23), 526-535.
- 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 Albarracín, 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>.
- Cabargas, M. (2014). Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. *Liminales. Escritos sobre psicología y sociedad*, (5), 19-45.
- 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>.
- Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Campos, R. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una

- Empresa Agrícola. Distrito de Ñilimo, 2016. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1).
- Cañón, S., Castaño, J., Muriel, D., Pérez, C. y Ramírez, S. (2015). Factor de riesgo suicida y factores asociados en reclusas de un centro penitenciario de Caldas (Colombia), 2015: estudio de corte transversal. *Arch Med*, 16(1), 61-73.
- Carrascal, A. y Patiño, E. (2016). *Satisfacción laboral en los Departamentos de la Región Caribe colombiana* (Doctoral dissertation). Universidad de Cartagena, Colombia.
- 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>.
- Coluccio, Á., Muñoz, C. y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud y Sociedad*, 7(1).
- De la Cueva, O. (2018). El despido laboral. *Alegatos*, 24(74), 65-88.
- Del Valle, M., Hormaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El Bienestar psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(3), 6-13.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3).
- Fernández, M. (2016). Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto

- rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. Liminales. *Escritos sobre psicología y sociedad*, (5), 19-45.
- 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>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- 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>.
- Lima, A. y Chavely, B. (2017). Relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) de la Corporación Minera Ananea SA Puno-Perú 2016. Universidad Nacional de Altiplano, Puno, Perú.
- Moreno, Z. e Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *Desarrollo Gerencial*, 9 (1), 16-34.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhé (Santiago)*, 24(2), 1-18.
- 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>.
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la

- Cultura. (UNESCO, 2014). Enseñanza ya aprendizaje: lograr la calidad para todos. Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia.
- Ortega, J. y Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. Universidad Nacional de San Martín, Arequipa, Perú.
- Rada, C. (2015). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de psicología*, (11), 97-113.
- 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., Berbesi-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>.
- Rodríguez, Y. y Berríos, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot (Etapa IV-Colección completa)*, 5(1), 7-17.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94-126.
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. Arandu-UTIC. *Revista Científica Internacional de la Universidad Tecnológica Intercontinental*, 2(1), 123-148.
- Saavedra, J. (2017). Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: el rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología*, 22(1), 89-98.
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22(1), 19-28
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Tapia, J. (2017). Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Municipalidad Distrital de Arequipa 2016. Universidad Católica de Santa María Arequipa, Perú.
- Universia Colombia. (2014) Estudio: el 71% de los trabajadores colombianos no es feliz en su actual puesto de trabajo. Periódico El País
- Urquijo, S., Andrés, M., Del Valle, M. y Rodríguez-Carvajal, R. (2015). Efecto moderador del sexo en la relación a la personalidad y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 21(2), 329-340.
- Valdiviezo, A. y López, M. (2016). Estrés y Burnout en médicos familiares.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 6(4), 30-32.

- 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* (Doctoral dissertation) Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Veloso, C., Gil, F., González, D., Cuadra, A. y Valenzuela, V. (2018). Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 43(5), 336-342.
- 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>.

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.