



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-Erao  
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:

# 5

## BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL SECTOR TRANSPORTE<sup>1</sup>

### *Alexander Flórez-Garay*

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: [a\\_florez3@unisimon.edu.co](mailto:a_florez3@unisimon.edu.co), [alexxflorex@outlook.com](mailto:alexxflorex@outlook.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0662-0572>.

### *María-Fernanda Angarita-Ortiz*

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: [m\\_angarita@unisimon.edu.co](mailto:m_angarita@unisimon.edu.co), [nanda\\_1324@btmail.com](mailto:nanda_1324@btmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8855-7521>.

### Resumen

El presente capítulo tuvo como fin realizar una exploración exhaustiva de la literatura más actualizada correspondiente al tema de bienestar psicológico en el sector transporte, teniendo en cuenta referentes teóricos y estudios pioneros, cuyo producto son fuente de referencia para investigación a nivel mundial, latinoamericano y nacional. Así mismo, se enmarcó este fenómeno desde una perspectiva holística, reflexionando sobre aspectos alrededor del tema que conlleven a la realización de inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico, considerando el compromiso que las organizaciones deben establecer frente a la aparición de este tipo de situaciones.

### Palabras clave

Bienestar psicológico, sector transporte, salud mental.

---

<sup>1</sup> 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.

## ***Psychological well-being in the transport sector***

### **Abstract**

The purpose of this chapter was to carry out an exhaustive exploration of updated literature corresponding to the subject of psychological well-being in the transport sector, taking into account theoretical references and pioneering studies, whose products are a reference source for research at a global, Latin American and national level. Likewise, this phenomenon was framed from a holistic perspective, reflecting on aspects around the topic that lead to making inferences about the current situation of occupational mental health, as well as its implication in psychological well-being, considering the commitment that organizations they must establish against the appearance of this type of situations.

### **Keywords**

Psychological well-being, transport sector, mental health.

### **Introducción**

El entorno laboral se encuentra en constante cambio (Sánchez, 2011; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018), lo que implica nuevos retos y demandas para el trabajador que pueden afectar la salud mental y la capacidad del individuo para afrontarlas. Para empezar a hablar del tema, es necesario definir conceptualmente la salud mental, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) es un estado de bienestar, en el cual la persona es consciente de sus recursos para afrontar situaciones de tensión en la vida diaria, trabajar de forma productiva y ser capaz de contribuir a la sociedad.

Por lo anterior, Durán (2010) entiende la salud como un proceso integral social, físico y mental, cuyo resultado es el bienestar psicológico, la calidad de vida y las enfermedades físicas o psíquicas. Para Oramas, Santana y Vergara (2013) el bienestar psicológico está relacionado con la satisfacción de las necesidades y la conciencia de sentirse feliz que persiguen todas las personas (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017). El bienestar psicológico también se encuentra asociado a la felicidad, ya que este corresponde a un juicio subjetivo, holístico, relacionado

---

con la vida y la moral (George, 2010 citado por De Juanas, Limón y Navarro, 2013).

Delgado, Espejo, Moreno y Domínguez (2015) plantean que la baja satisfacción laboral influye en la realización del trabajo y en la salud (estrés o depresión) y puede estar determinada por diferentes factores como las relaciones laborales o las condiciones del lugar de trabajo (temperatura, comodidad, entre otros). De la misma manera, estos riesgos también se encuentran inmersos en el trabajo, y puede estar relacionado con la adecuación de las tareas y las competencias del trabajador, la carga de trabajo elevada y las bajas competencias personales o laborales.

El presente capítulo expone una revisión de literatura actualizada sobre el bienestar psicológico en el sector transporte, así como los referentes teóricos pioneros en el tema y los estudios que han sido resultados de investigación a nivel mundial, latinoamericano y nacional. De igual forma, al ser esta una problemática que ha evidenciado su incremento a nivel mundial, es necesario resaltar el compromiso que las organizaciones deben establecer ante la aparición de situaciones no deseadas, pues son pocos los trabajadores que reciben atención en cuanto a afecciones de salud mental (Miranda, 2015; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

Para desarrollar el presente escrito, se utilizaron fuentes científicas que enmarcaron el fenómeno desde una perspectiva holística, determinando diferentes aspectos alrededor del tema para poder realizar inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico.

## **Desarrollo del tema**

De acuerdo a la temática establecida, se propone ejemplificar de una manera general los aportes de teóricos sobre conceptos que influyen en el bienestar psicológico.

**Tabla 1**  
**Aportes de teóricos a través del tiempo**

Año	Autores	Aporte	Descripción
	Aristóteles	Sumo Bien	Para referirse a la virtud como objetivo del transcurrir humano
1999	Diener, Suh, Lucas y Smith	Bienestar eudaimónico y Hedónico	Sus investigaciones han ampliado el campo conceptual del constructo teórico, los conceptos equivalen a bienestar eudaimónico o desarrollo del potencial humano y bienestar hedónico o satisfacción de felicidad.
1995	Ryff	Modelo de Bienestar Psicológico	Propone un modelo multidimensional: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.
1996	Lucas, Diener y Suh	Bienestar Subjetivo	Se incluye 2 elementos, el balance afectivo (emociones negativas-emociones positivas) y la satisfacción vital percibida (componente cognitivo).
2000	Casullo y Castro	Componente cognitivo en el bienestar	Este es el resultado del procesamiento de la información que las personas realizan acerca de su vida.
2002	Díaz y Sánchez	Dimensiones del bienestar	Dimensión cognitiva (satisfacción con la vida en su totalidad) y la dimensión afectiva (frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas)
2010	Castro	Componentes básicos del bienestar psicológico	Menciona como componentes: el afecto positivo, el afecto negativo y el componente cognitivo, cuyo producto es la integración cognitiva de la evaluación intrínseca de la vida de la persona.

Fuente: Adaptado de Loera et al. (2008) y Gómez, Meneses y Palacio (2017).

La tabla 1 muestra a grandes rasgos la evolución del concepto de bienestar psicológico, evidenciando las contribuciones de los pioneros en el tema. Para una mejor comprensión del presente capítulo, se consideró la revisión de antecedentes, en primer lugar, en la cual, se tuvieron en cuenta los antecedentes internacionales junto con cifras estadísticas que permitieron visualizar de una manera adecuada el fenómeno; Así mismo, se revisaron antecedentes latinoamericanos, con el fin de identificar la situación actual del problema y finalmente antecedentes nacionales encontrados alrededor del tema.

---

## Revisión de antecedentes

### Nivel mundial

Según la Organización Mundial de Salud (OMS, 2017) un entorno adverso de trabajo puede ocasionar problemas psíquicos y físicos, absentismo laboral y pérdidas en la productividad; Existen más de 300 millones de personas en el mundo que padecen depresión, siendo la causa principal de discapacidad; Es decir, los trastornos de depresión y ansiedad cuestan a la economía mundial cerca de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad.

Por esta razón, Palacios (2018) realizó una investigación titulada “*Bienestar psicológico de los conductores de la empresa municipal de transporte de la ciudad de Guatemala*”, con el objetivo de identificar el nivel de bienestar psicológico de 63 conductores de una empresa de transporte abordándolo bajo un modelo cuantitativo, y utilizando como instrumento la escala de bienestar psicológico, destinada a evaluar juicios cognitivos de satisfacción de la vida y evaluaciones afectivas positivas y negativas. Los resultados arrojaron según la escala de bienestar psicológico, que el bienestar general apunta hacia una satisfacción personal relacionado con experiencias emocionales positivas, la autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Este estudio aportó conocimiento sobre las estrategias organizacionales que pueden brindar un alto índice de bienestar en los trabajadores.

Otra investigación que se consideró importante presentar fue la realizada por Barrientos, Arroyo, Singuri y Goytia (2017) titulada “*Estrategias de afrontamiento y ajuste socioemocional en conductores de transporte público en la ciudad de Sucre-Bolivia*”, ya que en ella, se exploró la asociación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el ajuste socioemocional en conductores de buses de transporte público en Bolivia. El estudio se abordó bajo una metodología cuantitativa utilizando el cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE) y el inventario de ajuste de Weinberger (WAI) a 140 conductores arrojando una correlación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el

ajuste socioemocional. Este trabajo también contribuyó a establecer que las personas que buscan el lado positivo de los problemas o exploran alternativas de adaptación tienen un mayor nivel de bienestar, bienestar y apoyo social apoyo social, efectos negativos del estrés que se pueden encontrar en el contexto laboral, generando un mayor bienestar psicosocial.

Aguirre (2015) realizó una investigación titulada “*Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales*”, cuyo objetivo fue estudiar los estresores laborales a los que están sometidos los pilotos de aeronaves comerciales y cuál es el impacto de los mismos en una serie de indicadores laborales relacionados con la calidad profesional y personal. Este estudio se realizó a una muestra de 863 pilotos a quienes se les aplicaron instrumentos de evaluación de estresores laborales, de burnout, satisfacción laboral y de síntomas psicósomáticos de estrés y desempeño percibido. Los resultados mostraron que existen factores tensionantes que repercuten en el desempeño del cargo como los factores extra-organizacionales en relación a la familia y el trabajo, los factores organizacionales relacionados con las políticas internas de la empresa, así como la carencia de promoción de salud laboral y prevención de afectaciones en la salud laboral, las relaciones interpersonales en el trabajo relacionadas con el trabajo en equipo y los factores ambientales relacionados con adecuación del lugar de trabajo, temperatura, entre otros.

Por otro lado, Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik (2015) realizaron una investigación titulada “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*”, cuyo objetivo fue comparar los niveles de felicidad y bienestar psicológico entre 2 países España y Argentina, se evaluaron las variables sociodemográficas, la de felicidad subjetiva y el bienestar psicológico, los resultados arrojaron que en Argentina las personas que se encuentran separadas presentan más autonomía y crecimiento personal que quienes viven en pareja, pero en España los que viven en pareja presentan mayor control y percepción de crecimiento personal que los solteros; El aporte de esta investigación se enmarca en las variables sociodemográficas y de relaciones afectivas que pueden estar relacionadas con el bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores, es decir, que los factores externos también son predictores de esta percepción.

Ademas, Silva, Lefio, Marchetti y Bernoit (2014) realizaron una investigación titulada “*Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos*”, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral, cuyo objetivo fue estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y autopercepción de salud y siniestralidad laboral con la muestra de 356 conductores de 4 empresas de transporte, la investigación se realizó bajo una metodología cuantitativa aplicando el cuestionario ISTAS-21, el cuestionario de salud general y el cuestionario de siniestralidad de tránsito. Los resultados demostraron que la exposición a factores de riesgo psicosociales determina la percepción de salud, y la presencia de estos riesgos no solo afectan la productividad, sino alteraciones fisiológicas como trastornos músculo-esqueléticos y alteraciones en la salud mental, aumento de ausentismo, absentismo, enfermedades profesionales y accidentes laborales. Es importante resaltar que los sujetos de estudio al ser conductores de transporte, deben ser considerados con un mayor foco debido a que las afectaciones no solo están directamente relacionadas con estos, sino que los accidentes laborales pueden afectar a terceros; La investigación culmina con los aportes en intervención organizacional desde el sector económico, los cuales deben ser prioritarios y participativos en los miembros de estas empresas.

Por su parte, Vieco y Abello (2014) realizaron una revisión de literatura y analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto denominado “*Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*”, y su contenido se relacionó con los efectos sobre la salud de las personas que tienen factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las conclusiones arrojaron que los efectos de las condiciones adversas de trabajo no solo inciden sobre enfermedades fisiológicas y cardiovasculares, sino también sobre desórdenes de sueño, interrupciones en las relaciones trabajo-familia, trastornos de depresión y ansiedad, así como en alteraciones psiquiátricas menores; También se resaltó que la exposición a estos factores adversos (altas exigencias y demandas en el trabajo, escaso nivel de autonomía decisional, exposición a altos esfuerzos y bajas recompensas, entre otros) son una de las causas más relevantes del ausentismo laboral, la importancia de este antecedente radica en la revisión de literatura a escala mundial y sobre fuentes científicas.

---

## Nivel Latinoamérica

Alvarado (2017) realizó una investigación titulada “*Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del sindicato de trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas*” con el propósito de abordar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral de 51 participantes que forman parte del sindicato de trabajadores del ministerio de transporte, la información se recolectó a través de la evaluación de riesgos psicosociales F-PSICO y la aplicación de cuestionarios estructurados. Los resultados arrojaron que los riesgos psicosociales más relevantes son la participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social, los cuales pueden generar problemas de salud tanto en lo físico como en lo mental. El aporte de este trabajo radica en la evidencia de que los factores de riesgo psicosocial si influyen de manera directa en el desempeño laboral, reduciendo la efectividad y productividad del trabajador y de la organización.

En América Latina, según Miranda (2015) en su investigación titulada “*La higiene mental y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*”, la salud mental ha ido disminuyendo en el campo laboral, así 1 de cada 10 trabajadores padece de estrés, ansiedad o depresión, lo que conlleva a presentar agotamiento o bajo estado de ánimo, es por eso, que los problemas en la salud mental se consideran como una las principales causas de deserción laboral, convirtiéndose a su vez, en una de las principales causas de desempleo; Esta investigación se enmarcó dentro de la metodología cuantitativa y aportó información relevante sobre la higiene mental como un factor influyente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) realizaron una investigación abordada bajo una metodología cuantitativa, la cual se tituló “*Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina*”, cuyo objetivo fue identificar los factores desencadenantes del estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral en el personal aeronáutico de cabina; Como instrumento se utilizó el cuestionario de calidad de vida

profesional CVP-35. Los resultados arrojaron que los tripulantes perciben un alto nivel de estrés laboral, una moderada satisfacción laboral y una baja calidad de vida laboral, reconociéndose como factores desencadenantes de estrés organizacional, extra-organizacional y del ambiente físico.

Por otra parte, Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello (2013) realizaron un estudio titulado “*Estudios sobre burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago)*” con el objetivo de conocer los niveles de burnout y carga mental en una muestra de 112 conductores de transporte público en Chile utilizando el CESQT y el NASA-TLX como instrumentos para recolectar la información. Estos autores concluyeron que existe correlación entre el burnout y la carga mental; En lo relacionado al burnout se identificó que los conductores se encuentran agotados tanto física como emocionalmente, y que el 35,71 % muestran baja ilusión por el trabajo, así mismo, la carga mental se relaciona con exigencias laborales traducidas en sobre-exigencias personales, mentales y físicas, asociadas al cumplimiento de plazos en el contexto laboral. Los aportes de la investigación se relacionan con la obtención de información sobre los niveles de prevalencia e incidencia del fenómeno y su impacto en el contexto laboral.

## Nivel nacional

En Colombia, según el Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD, 2017) existe un incremento en casos de ansiedad y depresión ocupando el tercer lugar entre las enfermedades más reportadas por las ARL, seguido de los espasmos, esguinces y fracturas; El informe menciona que los accidentes laborales derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores; De la misma manera, se mencionan como factores de riesgo las cargas excesivas de trabajo, la inseguridad o incertidumbre sobre el futuro laboral, la comunicación ineficaz, el acoso psicológico y sexual, las condiciones laborales inadecuadas, los trabajos repetitivos o rutinarios, entre otros.

Gómez, Meneses y Palacio (2017) realizaron un estudio de tipo cuantitativo titulado “*La satisfacción laboral y el capital psicológico: Factores que*

*influyen en el síndrome de burnout*”, para evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout, en la investigación participaron 111 trabajadores (36 mujeres y 75 hombres) a quienes se les aplicaron tres instrumentos, el cuestionario de satisfacción en el trabajo, el *maslach burnout inventory* y el IPSICAP; Como resultado se obtuvo que las fortalezas y capacidades psicológicas (resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia) y la satisfacción laboral utilizadas de forma adecuada, pueden disminuir el riesgo de presentar síndrome de burnout en el contexto laboral, de esta manera los aportes radican en que el bienestar psicológico presenta un componente individual interno inmerso en el trabajador.

En ese orden de ideas, el estudio realizado por Ademas, González y Vargas (2016) titulado “*Factores psicosociales, estrés y síndrome burnout en empresas de servicios de las ciudades de Manizales y Pereira*”, buscó analizar la relación entre los factores psicosociales, el estrés y el síndrome burnout en los trabajadores de empresas de transporte. La investigación se realizó bajo un paradigma cuantitativo, y como instrumentos se utilizaron los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés, junto con el cuestionario deburnout. Los resultados evidenciaron que las demandas laborales presentan mayor riesgo psicosocial dentro de los factores intralaborales, así como los factores extralaborales se encuentran afectados por la influencia del entorno sobre el trabajo; Los niveles de estrés puntuaron en riesgo medio y no se presentaron indicadores de síndrome burnout en esta población. Este estudio aportó información sobre los riesgos a los cuales se ven expuestos los trabajadores, así como los factores que contribuyen a la existencia del estrés en los conductores.

Por otra parte, Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) se interesaron por caracterizar la calidad de vida laboral a través de los procesos de gestión del talento humano del sistema estratégico de transporte público en su investigación titulada “*Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral*”, para el estudio se utilizó una muestra de 468 conductores y se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, aplicando una escala de satisfacción tipo likert y una encuesta de morbilidad. Los resultados arrojaron que la población presenta actitudes favorables al bienestar laboral

y a la percepción de trabajo. Sin embargo, muestra diferentes tipos de dolor relacionados con el estado de salud de los trabajadores (dolores de espalda, cintura y manos) y áreas por fortalecer (salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo). Este antecedente aporta información sobre las afectaciones de salud y su incidencia en el desempeño laboral, así como sobre las diferentes intervenciones que puede realizar un psicólogo organizacional para disminuir estas problemáticas.

A nivel nacional el Ministerio de Trabajo (2015) identificó las tasas de accidentalidad y muerte según la actividad económica de las empresas afiliadas al sistema general de riesgos, y se encontró que el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones para el año 2014 tiene una tasa de 40,658 accidentes calificados, 415 enfermedades calificados y 103 muertes reportadas, lo anterior visualiza la situación actual de riesgo que presenta Colombia respecto a la salud laboral.

Camargo, Gómez y López (2015) realizaron un estudio cuantitativo titulado “*Riesgo cardiovascular en conductores de buses de transporte público urbano en Santiago de Cali, Colombia*”, con 75 conductores querían determinar si las condiciones laborales tenían alguna afectación en enfermedades laborales como las cardiovasculares; Se obtuvo como resultado que el ruido, el estrés laboral, el consumo de alcohol, la inactividad física, la obesidad, entre otros, son factores propios de los conductores de transporte y están íntimamente ligados con la presencia de enfermedades cardiovasculares, que afectan directamente el bienestar de los trabajadores, ahora bien, el aporte de esta investigación radica en la intervención organizacional que se debe realizar a trabajadores en este campo de acción encaminadas a generar un mayor bienestar laboral y calidad de vida.

Por otro lado, Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su investigación titulada “*El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*”, los autores utilizaron una metodología cuantitativa, y aplicaron el análisis de componentes principales y de factores confirmatorios a 193 personas. Los resultados arrojaron que si el nivel

percibido de clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral se manifiesta de la misma manera. Este estudio aportó evidencia científica de la influencia de la satisfacción laboral y el clima organizacional como factores predictores del bienestar tanto físico como psicológico de los trabajadores.

Nader, Peña y Sánchez (2014) realizaron una investigación titulada “*Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia*”, para determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo y la experiencia de fluidez predecían la satisfacción de bienestar en el trabajo, el estudio se realizó bajo una metodología cuantitativa y se utilizó una muestra de 240 personas (109 hombres y 131 mujeres), los autores diseñaron 2 modelos teóricos, y se encontró como resultado que la percepción del clima social es predictor en la satisfacción en las organizaciones y la experiencia de fluidez predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo. Este estudio aportó a la identificación de factores asociados a un mejor bienestar, los cuales deben estar en sintonía con los aspectos subjetivos de la organización (percepción que poseen los integrantes) y los objetivos (el medio ambiente laboral) si ocurre lo contrario, el trabajo se vuelve insatisfactorio e insalubre.

A nivel local son pocas las investigaciones realizadas sobre el tema, se menciona la realizada por Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez (2018), bajo una metodología cuantitativa con una muestra de 52 funcionarios, utilizaron tres instrumentos, el cuestionario de motivación para el trabajo, la escala de clima social organizacional y la escala de satisfacción en relaciones interpersonales; Los resultados arrojaron que entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional, no se evidenció que el área de trabajo o el género influye en la motivación laboral, los aportes del antecedente evidencian que las relaciones entre los trabajadores son fuente de motivación laboral, por consiguiente, es un factor influyente en el bienestar psicológico laboral.

Con respecto a la revisión de antecedentes, se utilizaron fuentes científicas que enmarcan el fenómeno desde una perspectiva holística,

determinando diferentes aspectos alrededor del tema que nos llevan a realizar inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico.

Por lo anterior, se hace necesario resaltar que las condiciones laborales, los factores intrínsecos y los factores externos a la organización y al individuo son predictores para el bienestar psicológico de los trabajadores, es importante mencionar que las condiciones fisiológicas influyen o se ven influidas por el bienestar psicológico, es decir tanto las enfermedades laborales pueden influir sobre la percepción de satisfacción laboral, como los factores adversos de la organización pueden conllevar a generar enfermedades laborales (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

## **Fundamentos del tema**

En el campo organizacional se debe tener presente la repercusión del clima laboral sobre el bienestar psicológico, lo cual no solo influye en el comportamiento de los mismos, sino en el campo familiar y social (Romero, 2001 citado por Córdoba y Moreno, 2013). Así mismo, se precisa que en el sector transporte, esta dimensión se puede ver afectada por la jornada laboral o extensas horas de trabajo, la falta de descansos y pocas horas de sueño; Los cuales pueden ser factores predictores de accidentes e incidentes laborales, así como afectación en la calidad de vida y la aparición de fatiga, resultado de factores familiares, laborales o sociales (Neisa y Rojas, 2009 citado por Córdoba y Moreno, 2013).

Según Silva et al. (2014) la fatiga laboral se relaciona con la carga laboral, el número de horas de trabajo, el número inadecuado de horas de sueño, la conducción nocturna y los horarios irregulares de descanso-trabajo. Es por esto que, se hace necesario conocer los posibles factores de riesgo psicosociales que se pueden llegar a presentar en el contexto laboral, así como la percepción de salud y siniestralidad laboral en que se pueden ver inmersas los trabajadores de este sector.

Para Bielich (2009 citado por Salazar y Pereda, 2010) el sistema de transporte fuerza a los conductores a manejar altos índices de estrés, debido a que se obligan a trabajar en condiciones amenazantes, durante largas horas, unido a la congestión de tránsito y al reporte diario que se debe presentar ante las empresas, generando situaciones que influyen en el bienestar laboral de los mismos; Dentro de este mismo estudio convergen en diferentes situaciones que resultan en efectos negativos del conductor, entre las cuales se mencionan el nivel de hostilidad y de comportamiento competitivo, tendencia a la impaciencia, toma de decisiones arriesgadas y conducción imprudente, disminución de concentración y la suma de ingesta de alcohol o sustancias para reducir el estrés (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

Para Rubio, Martín, Luceño y Jaén (2007 citado por Córdoba y Moreno, 2013) estas situaciones producen descensos en el rendimiento laboral debido a la demanda o exigencias de la tarea hacia el trabajador, induciendo a que éste se esfuerce para alcanzar las metas exigidas por el medio laboral, por lo tanto, se puede decir que el rendimiento laboral está determinado por los recursos propios con que cuenta el trabajador y las demandas de la tarea.

Por lo anterior según Aguirre, Vauro y Labarthe (2015): Se debe estimar que los costes asociados a su salud a lo largo del tiempo, por esa exposición a los estresores, tanto física (afecciones músculo-esqueléticas o a los oídos, entre otras) como psíquica (como por ejemplo ansiedad y depresión), deberían ser tomados en cuenta en las estrategias de gestión empresarial, tanto en la prevención como en la promoción de la salud personal y grupal. Sólo de ese modo se puede lograr que estos profesionales pongan en práctica sus habilidades con éxito, dado que, si no es así, los costos derivados de un fallo, podrían llegar a ser infinitamente superiores (p. 294).

Por ende, para evaluar el bienestar laboral inmerso en el rendimiento laboral, Ryff (2013) propuso un modelo multidimensional del bienestar psicológico, presentando 6 dimensiones, las cuales suponen retos que encuentran las personas para funcionar adecuadamente. En primer lugar, se habla de la dimensión de autoaceptación, relacionada con la actitud positiva hacia uno mismo, aceptar aspectos positivos y negativos y valorar

---

positivamente el pasado.

Por otro lado, la dimensión de control ambiental, para Medina, Gutiérrez y Padrós (2013) las personas que tienen control sobre esta dimensión dan forma a su medio, y compiten para así satisfacer sus necesidades y deseos.

La dimensión relaciones positivas con otros, según Vera, Urzúa, Silva, Pavez y Celis (2013) está relacionada con aquella capacidad que tienen los individuos para relacionarse con las demás personas, manteniendo y desarrollando sus vínculos de manera positiva.

La dimensión de autonomía, según Flavia (2012) es aquella en la que las personas tienen un alto sentido de autodeterminación personal, consiguiendo acercarse al bienestar psicológico. El propósito en la vida, definida como otra dimensión dentro de este modelo, se relaciona con aquella capacidad que tienen las personas para establecer metas en la vida, tener una autodirección y enfoque en el cumplimiento de objetivos importantes (García, 2013).

Por último, la dimensión de crecimiento personal según Rodríguez y Quiñones (2012) se relaciona con el desarrollo personal, así como la búsqueda de talentos y oportunidades que lleven al individuo a potencializarlos. Si estas dimensiones no se cumplen en un individuo, puede generar afectaciones en la percepción de bienestar psicológico.

Debido a lo anterior, la OMS (2017) mencionó dentro de los factores que pueden afectar la salud mental en el trabajo las políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, prácticas ineficientes de gestión y comunicación, escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo, bajo nivel de apoyo a los empleados, horarios de trabajo rígidos y falta de claridad en las áreas u objetivos organizacionales.

## **Reflexiones emergentes**

Hay que añadir que, las necesidades propias del ser humano y las necesidades sociales pueden confrontarse dentro de una organización, es decir,

si el individuo no es productivo no será importante para la misma (Sepúlveda, 2013). Por ello se considera, que las organizaciones actuales deberían tener en cuenta la importancia del bienestar general del ser humano, pues es éste el que determina el desempeño del trabajador, a su vez que la dinámica, organizacional y la productividad (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015), es decir, es activo en todo el proceso (Marín-Escobar, 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).

Teniendo en cuenta lo mencionado por Palacio (2014), quien afirma que los seres humanos somos poseedores de experiencias subjetivas y objetivas, que pueden influir positivamente en el trabajo y en las organizaciones (Carrillo-Sierra et al. 2018), es decir, el entorno influye en la manera como nos percibimos (Marín-Escobar y Donado, 2012; Marín-Escobar, Marín-Benítez, y Maury-Mena, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-cruz y Montánchez-Torres, 2018). En otras palabras, para que los trabajadores sientan bienestar a la hora de laborar debe existir un equilibrio entre su trabajo y la organización; Así mismo, plantea una ecuación cuyo resultado data en trabajadores con bienestar general, calidad de vida y productividad, para esto, se debe fijar la atención en trabajador-organización-subjetividad-salud (Palacio, 2014).

Ahora bien, para hablar de bienestar psicológico en el marco laboral se debe tener en cuenta la influencia que tienen los factores tanto internos como, externos en éste, en la calidad de vida y en la subjetividad de la persona, lo que, puede generar repercusiones, como las encontradas en el estudio de González y Vargas (2016) quienes hallaron que la influencia de los factores intralaborales y extralaborales pueden acarrear afectaciones en diversos ámbitos, pero específicamente presentando mayor riesgo psicosocial.

En el estudio realizado por Vieco y Abello (2014), se encontró que los trabajadores con mayor exposición a factores de riesgo psicosociales presentaban condiciones adversas que daban como consecuencia el escaso

nivel de autonomía decisional, ausentismo laboral, entre otros.

En otras palabras, la no contribución de las organizaciones al bienestar psicológico de los trabajadores puede resultar en desmejoras de la misma organización (Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018) o a su vez en afectaciones fisiológicas y psicológicas de los trabajadores, llevando a que aumenten los factores de riesgo en diversos niveles, afectando de manera indirecta las relaciones tanto internas como externas (laboral, familiar, social).

Por otra parte, Ryff (2013) plantea un modelo multidimensional, donde aborda el bienestar psicológico de los trabajadores desde diversos componentes, tales como la autonomía, auto aceptación, dominio ambiental, propósito en la vida, relaciones positivas con otros, y crecimiento personal. De la misma manera, en el estudio de Palacios (2018) se encontró que el bienestar psicológico apunta a una satisfacción personal cuyas principales relaciones datan en las experiencias emocionales positivas, la autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es de resaltar que el bienestar psicológico en los trabajadores es fundamental, de acuerdo con Palacio (2014) un trabajador con una adecuada salud mental y bienestar en general tiene la capacidad de enfrentar, manejar y solucionar los conflictos, tanto internos como externos a la organización, por ende, el bienestar psicológico se considera esencial para una adecuada salud mental en el ámbito laboral.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es lo expuesto por Durán (2010) quien afirma que actualmente se ha desarrollado una pandemia a nivel mundial, que afecta de manera consecuente a los trabajadores, su bienestar psicológico y su calidad de vida, además de producir consecuencias negativas tanto para la organización como para el trabajador, esta pandemia es denominada por diversos autores como estrés laboral. Los trabajadores suelen enfrentarse comúnmente al estrés, problema que se ha comprobado, afecta de manera directa la salud mental y física de los mismos, induciendo a que indirectamente, se produzca la disminución del rendimiento en varias esferas como la laboral,

---

familiar, social y personal (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Calderón, Laca y Pando, 2017).

El estrés en el ámbito laboral genera diversas consecuencias negativas a nivel empresarial, tales como la disminución en la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral de los trabajadores (Calderón, Laca y Pando, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018). Hoy en día, los seres humanos dedican aproximadamente la mitad de su vida al área laboral, por ello la importancia de incentivar en las organizaciones y los trabajadores el bienestar psicológico (Cabrera-Gómez, 2015).

Según Sepúlveda (2013), la motivación es un elemento importante dentro de una organización, pues se toma como un indicador de satisfacción del empleado, lo que repercutirá de manera indirecta en la producción de la empresa. Así mismo, alude que, gran motivación por parte de los empleados genera un bienestar psicológico, lo que disminuye muchos de los síntomas presentados en estudios anteriores (Viéco y Abello, 2014; Aguirre, Vauro y Labarthe, 2015).

Ahora bien, según Aguirre (2015) muchos estudios e investigaciones científicas han apoyado la idea de que las empresas tengan responsabilidad social orientada a promover la salud en el contexto laboral, lo cual promoverá la obtención de mejores resultados en la productividad.

Siendo una problemática en la que se ha evidenciado un incremento, es necesario resaltar la falta de importancia que ha tenido el tema, tal como lo menciona Miranda (2015) se ignora la influencia de la salud mental en el campo laboral debido, al escaso compromiso de las organizaciones en la aparición de situaciones no deseadas, donde son pocos los trabajadores que reciben atención en cuanto a afecciones de salud mental o participación en programas preventivos.

Por lo anterior, Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) afirman que: Un gran número de indicadores (absentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo

desempeño, conflictos, etc.) muestran que la situación respecto al desarrollo de organizaciones sanas y la promoción de la salud en el lugar de trabajo no es tan alta como debería ser y, por tanto, es importante que las políticas y legislación de los gobiernos, así como las iniciativas públicas y privadas, contribuyan a la promoción de la salud en las empresas” (p.294).

En definitiva, teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, se puede inferir que se debe considerar la importancia que merece este tema en el ámbito laboral, ya que, no solo va a traer beneficios en cuanto al trabajador implicado, sino que también, tendrá en cuanto a la organización, debido a que, al implementar estrategias para esta problemática, la motivación y satisfacción de los trabajadores aumentará de manera significativa, al igual que aumentará de manera paralela la productividad, generando mejoras internas y externas a la organización.

**Como citar:**

Flórez-Garay, A. y Angarita-Ortiz, M. (2018). Bienestar psicológico en el sector transporte. 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.117-141). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

**DOI:**

## Referencias

- Aguirre, C. (2015). *Estresores Laborales y Calidad de Vida en Pilotos Hispanoparlantes de Aeronaves Comerciales* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Aguirre, C., Vauro, M. y Labarthe, J. (2015). Estresores Laborales y Bienestar en el Trabajo en personal Aeronáutico de Cabina. *Ciencias psicológicas*, 9 (2), 292-308.
- Alvarado, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas* (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Barrientos, J., Arroyo, P., Singuri, D. y Goytia, L. (2017). Estrategias de afrontamiento y ajuste socioemocional en conductores de transporte público en la ciudad de Sucre-Bolivia. *Revista de salud pública*, 7-16.
- 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>.
- 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>.
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Revista Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Camargo, F., Gómez, O. y López, M. (2015). Riesgo cardiovascular en conductores de buses de transporte público urbano en Santiago de Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(3), 18-22.
- 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>.
- Córdoba, C. y Moreno, M. (2013). Instrumento para evaluar variables psicológicas y laborales en conductores de autobuses. *Reflexiones*, 92(2), 109-122.
- DeJuanas, Á., Limón, M. y Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (22), 11-16.
- Delgado, C., Espejo, C., Moreno, J. y Domínguez, F. (2015). Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados en cuanto al género. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (4), 85-93.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Flavia, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y sociedad*, 4(1), 48-58.
- 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>.
- Gómez, G., Meneses, A. y Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23 (2-3), 71-75.
- González, L. y Vargas, D. (2016). *Factores psicosociales, estrés y síndrome Burnout en empresas de servicios de las ciudades de Manizales y Pereira* (Tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Colombia.

- 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>.
- Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G. y Bonilla, M. (2008). Adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios (tabla). *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41 (3-4), 90-97.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Administer*, 26 (1), 5-15.
- 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\\_ultima\\_version\\_2](http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ultima_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>.
- Medina, M., Gutiérrez, C. y Padrós, F. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana. *Revista Educación Desarrollo*, 27, 25-30.
- Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD). (2017). Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores (documento electrónico). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>.

- 
- Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO). (2015). Indicadores del sistema general de riesgos laborales cifras 2011-2014 (documento electrónico). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Miranda, C. (2015). *La higiene mental y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de grado). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- 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>.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). *Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España* (tesis de grado). Universidad de Buenos Aires, España.
- Nader, M., Peña, S. y Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- 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>.
- Olivares, V., Jélvez, C., Mena, L. y Lavarello, J. (2013). Estudios sobre Burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago). *Ciencia y trabajo*, 15(48), 173-178.
- Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. (2013). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 7 (1-2), 34-39.
- Organización Mundial de Salud (OMS). (2013). Salud mental: un estado de bienestar (documento electrónico). Recuperado de: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/).
- Organización Mundial de Salud (OMS). (2017). Salud mental en el lugar de trabajo (documento electrónico). Recuperado de: [http://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/).

- 
- Oviedo, N., Sacanambuy, J., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (2016). Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. *Universidad y Salud*, 18(3), 432-446.
- Palacio, D. (2014). *El bienestar psicológico en el trabajo: un análisis desde la psicología positiva* (Tesis de grado). Universidad Católica, Pereira.
- Palacios, K. (2018). *Bienestar psicológico de los conductores de la empresa municipal de transporte (EMT) de la ciudad de Guatemala* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- 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 Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot (Etapa IV-Colección completa)*, 5(1), 7-17.
- Ryff, C. (2013). Psychological Well-Being Revisited Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychoterapy and psychosomatics*, 83, 10-28.
- Salazar, S. y Pereda, E. (2010). Síndrome de Burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores. *Revista psicológica*, 12, 141-169.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis de grado). Universidad abierta Interamericana, Sede Rosario.
- Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín*, Colombia (Tesis de postgrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia.
- Silva, H., Lefio, Á., Marchetti, N. y Benoit, P. (2014). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Ciencia y trabajo*, 16(50), 67-74.
- Vera, P., Urzúa, A., Silva, J., Pavez, P. y Celis, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: Análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Psicología: Re,exão e Crítica*, 26(1).
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31 (2), 354-385.
- 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.