**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN LOS
INTEGRANTES DE LA POLICÍA NACIONAL - MECUC**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DIEGO ANDRÉS RIVERA PORRAS

TUTOR

INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA III

ASTRID CAROLINA ROZO SÁNCHEZ

ALEJANDRA TRINIDAD SERRANO RODRÍGUEZ.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, SEDE CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Cúcuta, Marzo, 2018

Tabla de Contenido

Titulo	5
Introducción	6
Problema	9
<i>Planteamiento del Problema</i>	9
<i>Formulación del Problema</i>	11
Delimitaciones	12
<i>Delimitación Espacial</i>	12
<i>Delimitación conceptual</i>	12
<i>Delimitación Temporal</i>	12
Justificación	13
Objetivos	16
<i>Objetivo General</i>	16
<i>Objetivo Específicos</i>	16
Marco Referencial	17
Antecedentes o estado del arte	17
Marco Teórico	24
Marco Conceptual	37
Marco Contextual	40
Marco Legal	41
Diseño Metodológico	43
<i>Diseño y alcance</i>	43
<i>Población y Muestra</i>	44
<i>Criterios</i>	44
<i>Instrumentos</i>	45
<i>Sistema de variables</i>	49
Resultados	50
Discusión de resultados	744
Conclusiones	83
Referencias Bibliográficas	84

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz Legal	41
Tabla 2. Coeficiente de confiabilidad 0-1.	48
Tabla 3. Operacionalización de variables	49
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable Género	50
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Edad	50
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable Tiempo de servicio	51
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable Cargo	51
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable Formación académica	52
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Tipo de Contratación	52
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la variable Sector económico	52
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable Bienestar Psicológico	53
Tabla 12. Distribución de frecuencia de la dimensión Autoaceptación	53
Tabla 13. Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones positivas	54
Tabla 14. Distribución de frecuencia de la dimensión Autonomía	54
Tabla 15. Distribución de frecuencia de la dimensión Dominio del entorno	55
Tabla 16. Distribución de frecuencia de la dimensión Crecimiento personal	55
Tabla 17. Distribución de frecuencia de la dimensión Propósito con la vida	56
Tabla 18. Distribución de frecuencia de la variable Satisfacción laboral	56
Tabla 19. Distribución de frecuencia de la dimensión Significación en la tarea	56
Tabla 20. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo	57
Tabla 21. Distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento persona y/o social	57
Tabla 22. Distribución de frecuencia de la dimensión Beneficios económicos	58
Tabla 23. Distribución de frecuencia de la variable Felicidad	58
Tabla 24. Distribución de frecuencia de la dimensión Sentido positivo de la vida	59
Tabla 25. Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la vida	59
Tabla 26. Distribución de frecuencia de la dimensión Realización personal	60
Tabla 27. Distribución de frecuencia de la dimensión Alegría de vivir	60
Tabla 28. Estadísticos descriptivos de las dimensiones y las variables	61

Tabla 29. Contingencias entre Género y Bienestar Psicológico	62
Tabla 30. Contingencias entre Edad y Bienestar Psicológico	62
Tabla 31. Contingencias entre Tiempo de servicio y Bienestar Psicológico	63
Tabla 32. Contingencias entre Cargo y Bienestar Psicológico	63
Tabla 33. Contingencias entre Formación académica y Bienestar Psicológico	64
Tabla 34. Contingencias entre Tipo de contratación y Bienestar Psicológico	64
Tabla 35. Contingencias entre Sector económico y Bienestar Psicológico	65
Tabla 36. Contingencias entre Género y Satisfacción laboral	65
Tabla 37. Contingencias entre Edad y Satisfacción laboral	66
Tabla 38. Contingencias entre Tiempo de servicio y Satisfacción laboral	66
Tabla 39. Contingencias entre Cargo y Satisfacción laboral	67
Tabla 40. Contingencias entre Formación académica y Satisfacción laboral	67
Tabla 41. Contingencias entre Tipo de contratación y Satisfacción laboral	68
Tabla 42. Contingencias entre Sector económico y Satisfacción laboral	68
Tabla 43. Contingencias entre Género y Felicidad	69
Tabla 44. Contingencias entre Edad y Felicidad	69
Tabla 45. Contingencias entre Tiempo de servicio y Felicidad	70
Tabla 46. Contingencias entre Cargo y Felicidad	70
Tabla 47. Contingencias entre Formación académica y Felicidad	71
Tabla 48. Contingencias entre Tipo de contratación y Felicidad	71
Tabla 49. Contingencias entre Sector económico y Felicidad	72
Tabla 50. Correlación de las variables	72

Titulo

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los integrantes de la Policía Nacional-MECUC.

Introducción

Las organizaciones con el paso del tiempo han ido evolucionando, algunas han dejado de lado su rigidez y han empezado a tener en cuenta su capital humano, es decir, sus colaboradores. De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar la psicología positiva al interior de las organizaciones, como lo afirma Salanova, Llorens & Martínez (2016) dicha psicología es el “estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial” p.177.

La psicología positiva, permite una mirada diferente de la realidad laboral, procurando enfatizar los aspectos positivos del trabajo cotidiano y fortaleciendo los recursos que disponen los colaboradores para afrontar los constantes cambios. Por lo tanto, las organizaciones han ido reconociendo que su principal activo, es decir, sus colaboradores necesitan estar en óptimas condiciones psicológicas y han empezado a darle importancia a cada uno de esos aspectos, entre los que se encuentra el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad, elementos que son eje principal para que el colaborador exponga su máximo potencial en función de los objetivos organizacionales.

El bienestar psicológico depende de la congruencia entre las aspiraciones de una persona, la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno y la posibilidad de cambiar o realizar acciones positivas en circunstancias de su vida (López, 2017) es fundamental comprender el bienestar psicológico, debido a que, como lo afirma Ryff (citado por Bahamondes & Et al., 2017) es aquel funcionamiento psicológico óptimo que persigue el desarrollo y el crecimiento de la persona, desde

la óptica del bienestar subjetivo, se le permite a la persona evaluar su condición de satisfacción de vida o felicidad (Blanco & Blanco, 2017), Ryff (1989) presenta un modelo multidimensional en el que involucra seis dimensiones: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida (Ryff, 1989 citado por Díaz, et. al. 2006).

Así mismo, Vizcardo & Manuel (2015) mencionan que la satisfacción laboral también genera en los individuos sentimientos favorables o desfavorable frente a la forma en que percibe su trabajo, de modo que involucra diversos aspectos derivados de sus funciones y de cómo es valorado su trabajo. Dentro de la satisfacción laboral se encuentran dimensiones en las que se encuentra según Palma (1999, citado por Campos, 2017) la significación en la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Por otro lado, Según Locker (2010), “La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo”, así mismo, la satisfacción es un elemento importante que los colaboradores de una empresa debe mantener ya que es la que apunta a la buena productividad y desarrollo de la organización a nivel externo e interno.

Del mismo modo, la felicidad en las organizaciones son las acciones individuales que se realizan en el ámbito laboral que mejora el bienestar o la percepción de felicidad que tienen en la organización (Celada, Gomes & Varela, 2016), dentro de la felicidad es importante tener en cuenta algunas dimensiones que plantea Alarcón (2006) entre ellas están sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Así mismo, la felicidad es importante diferenciarla en las organizaciones debido a que es una capacidad que se desarrolla deliberadamente y produce un bienestar subjetivo en cada colaborador , si dicha felicidad está presente, es decir los colaboradores se sienten felices por sus funciones , las organizaciones poseen una ventaja competitiva difícilmente imitable que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, que conduce al optimo desempeño, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable (Fernández, 2015).

De acuerdo a la investigación desarrollada, en función de los objetivos propuestos se encontró que predominan en la muestra el sexo masculino (84%), sus edades oscila 26 a 50 años en mayor proporción; cerca de la mitad son técnicos (43%), su tipo de contrato es a término indefinido (84%) y el tiempo de servicio oscila entre 1 a 20 años (84%). Por otro lado, se encontró que de acuerdo a la media la variable de bienestar psicológico se encuentra baja (2,96), satisfacción laboral se encuentra baja (2,97) y Felicidad se encuentra moderada (3,02), de igual forma al realizar la prueba Chi Cuadrado no se evidencia relación significativa entre las variables mencionadas en la población.

Problema

Planteamiento del Problema

Esta investigación buscó conocer la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en el trabajo, teniendo en cuenta que son factores fundamentales para las organizaciones (Solís & González, 2015; Ramos & Víctor, 2017) y cobra relevancia en instituciones públicas como la Policía Nacional (García, Echevarría & Rodríguez, 2014), debido a que estas variables definen la disposición y desempeño frente a las funciones que se llevan a cabo (García, Echevarría & Rodríguez, 2014; Albuérne, Nieto & Moreno, 2015) y que además, son fundamentales en la sociedad (Wilson & Kelling, 2016) debido a que dicha institución es la encargada de la seguridad de la ciudadanía (MINDEFENSA, 2018), es decir, su función principal es garantizar el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y que los habitantes de Colombia convivan en paz (PONAL, 2018).

Es fundamental que el personal esté en condiciones físicas (Guerrero, 2016), sociales (Zenteno & Silva, 2016) y psicológicas (Herrera, Granadillo & Gómez, 2018) adecuadas, siendo esta última de gran relevancia para las organizaciones y/o instituciones (Figuroa, 2014; Porras, 2016), en la actualidad las organizaciones han mostrado un mayor interés por el trabajador (Palomino, 2015) y han venido desarrollando análisis (Pérez, Jiménez, & Garcés, 2014) que les han permitido reconocer elementos concretos que afectan el bienestar del mismo en su vida cotidiana (García & Forero, 2016).

Cabe resaltar que los miembros de la policía son altamente vulnerables (Espinoza & Rosalvina, 2017) al enfrentarse a las labores asignadas que en ocasiones no tienen la formación adecuada (Pinzón, 2013), pero su misión es velar por la seguridad de los ciudadanos incluso colocando en riesgo su integridad, teniendo que dejar a un lado sus aspectos personales y familiares (Pinzón, 2013).

Así mismo, como lo refieren diversas investigaciones (Pinzón, 2013; Prowesk, Moreno & Beithia, 2013; García, Echevarría & Rodríguez, 2014; Camarota & Pardiñas, 2015; Albuerne, Nieto & Moreno, 2015), los miembros de las instituciones policiales trascurren la mayor parte de su vida en el contexto laboral, debido a su gran extensión de jornadas que pueden reducir su calidad de vida (Albuerne, Nieto & Moreno, 2015) y afectando sus ambientes externos al laboral, siendo un causal de dificultades familiares y que alteran la convivencia sana de sus hogares (Pinzón, 2013), como consecuencia de esto, se logra apreciar policías con comportamientos poco amables, frustrados, irritables, afectados por una disminución de la atención y desmotivación por el trabajo (Carcasi & Ludio, 2016).

Dicho de otro modo, las instituciones y organizaciones deben ir enfocadas a la búsqueda del bienestar psicológico de los individuos que es la búsqueda de la realización personal en los miembros de la organización (Garzón, 2017), es decir, la satisfacción y la felicidad con que el policía realiza su trabajo (García, Echevarría & Rodríguez, 2014; Solís & González, 2015).

Por lo tanto, si el personal manifiesta un bienestar negativo, su satisfacción y desempeño frente a sus labores también se dará del mismo modo (Ramos, Antonio & Rodríguez, 2016), es

evidente, que existe una relación directa entre las condiciones laborales del personal de las organizaciones y/o instituciones y el óptimo desempeño de sus funciones de brindar seguridad pública (Martínez & Yexibeth, 2017).

Sin duda, las organizaciones tienen el reto de colocar dentro de sus políticas que a mejores condiciones laborales (Vivas, 2017), existe mayor satisfacción en el desempeño de las labores (Cueva & Díaz, 2017; Ortiz, Hayme & Leandres, 2018); a su vez, a mayor satisfacción en el desempeño de las labores, mejor efectividad, productividad y felicidad en el trabajo (Hernández & Serravalle, 2014; Muñoz & Argueta, 2017; Traslosheros, Wong & Regordosa, 2017).

Existen pocos estudios que hayan abordado dichas variables en las organizaciones (García, 2014) y del mismo modo son escasos los que enfocan hacia las instituciones policiales, teniendo en cuenta que cumplen un papel fundamental para la sociedad y que tienen alto grado de vulnerabilidad (Albuerne, Nieto & Moreno, 2015).

Por tanto, se hace necesario conocer la relación entre las características sociodemográficas del trabajador, entendidas como las diferencias individuales, de formación académica, cargo, tiempo de labor y las variables específicas como el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional-MECUC.

Formulación del Problema

¿Cómo es la relación entre las características sociodemográficas, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional - MECUC?

Delimitaciones

Delimitación Espacial

La Presente Investigación se realizará en el Departamento Norte de Santander, en el municipio de San José de Cúcuta, con los integrantes de la Policía Nacional-MECUC que corresponden al sector Económico y Productivo Administración Pública y Defensa.

Delimitación conceptual

Para el desarrollo de esta investigación son necesarios los siguientes conceptos: organización, bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad en el trabajo, psicología positiva.

Delimitación Temporal

Esta investigación se realiza para analizar la relación entre diversas variables con los integrantes de la Policía Nacional-MECUC que corresponden al sector Económico y Productivo Administración Pública y Defensa, se desarrolló a partir de la aprobación de la investigación y en el semestre académico correspondiente al 2018-1.

Justificación

Este estudio busca analizar ciertas variables individuales que se deben tener en cuenta en la gestión del talento humano de todas las organizaciones (Salanova, Llorens & Martínez, 2016) como son el bienestar psicológico (Rosario & Et al., 2016), la satisfacción laboral (Espinoza, Molero & Fuster, 2015) y la felicidad en el trabajo (Moccia, 2016).

Así mismo, el estudio dará un aporte teórico significativo debido que la información recolectada a través de las investigaciones realizadas y los resultados obtenidos del estudio permita ser una guía y marco de referencia para los profesionales en el área aborden las organizaciones y/o instituciones (Malvezzi, & Et al., 2016). Conociendo que los miembros de las instituciones policiales trascurren la mayor parte del tiempo en el contexto laboral debido a su gran extensión de jornadas, se pueden ver afectadas dichas variables (Pinzón, 2013; Prowesk, Moreno & Beithia, 2013; García, Echevarría & Rodríguez, 2014; Camarota & Pardiñas, 2015; Albuerne, Nieto & Moreno, 2015).

Al estudiar el bienestar psicológico (Munuera Et al., 2015), más a fondo, se identifica que esta variable repercute o influye no solo en la salud mental (Hespanhol Et al., 2015), si no a la vez la salud física (Extremera, Bravo & Durán, 2016) y es fundamental investigarla debido a que es vital que exista un equilibrio en ellas (Medina & Villacrés, 2017). Cuando el bienestar psicológico es negativo (Martínez Et al., 2016), se refleja en todos los contextos personales y sociales del individuo, afectando así mismo su contexto laboral (Fernández, García & Lorenzo, 2014). Esas

largas jornadas de trabajo se relacionan significativamente con el bienestar psicológico que es un carácter subjetivo que afecta la experiencia de las personas (López, 2017).

De igual forma, la satisfacción laboral de los miembros de la Policía Nacional poseen elementos que son específicos a su profesión y que son más complejos de medir (Illescas, 2015), que son asociados a la institución que incluye el prestigio del organismo y el sentimiento de pertenencia a la organización a su vez, los bajos niveles de la misma, conllevan a la disminución del rendimiento laboral (Pérez, Et al., 2015). Cabe resaltar que esta variable y sus consecuencias han sido en gran medida ignorado por la carrera policía (Pérez Et al., 2015), aun teniendo presente que la satisfacción laboral es un factor conducente a un mejor desempeño (Rivera & Sotero, 2017).

La felicidad en el trabajo (Moccia, 2016), es un reto a estudiar, debido al bajo abordaje en investigaciones, sin embargo, se debe tener en cuenta que su influencia en el ámbito organizacional determina en la productividad (Solano, 2018), así mismo, la felicidad en el trabajo contribuye a que las organizaciones crezcan (Pedroza, 2017). Además, Cuando las personas trabajan felices pueden lidiar con los momentos difíciles, pueden escuchar, pueden hablar sin temor, pueden liderar de forma efectiva e influenciar incluso a quienes se encuentran a su alrededor (Salanova & Soler, 2015).

De acuerdo a lo anterior, es pertinente identificar como es la relación de las variables de bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo de los miembros de dicha institución, debido a que estas variables afectan las relaciones interpersonales (Abarca Et al., 2016; Hernández, & Et al., 2017), perjudicando diferentes contextos de su vida a nivel familiar, social,

a su vez, la productividad y efectividad en las funciones a cargo (García, & Forero, 2016). Al identificar dicha relación, la institución puede elaborar planes de acción enfocada al recurso humano, teniendo en cuenta que el recurso humano es fundamental en las organizaciones siendo el principal activo (Rincón, 2017), y es necesario que este en óptimas condiciones físicas y psicológicas para cumplir los objetivos de la misma (Salazar, Martínez & Quezada, 2018).

En la actualidad el recurso humano está tomando fuerza en las organizaciones (Vázquez, 2016) y los psicólogos tienen un amplio campo de acción al abordar los diversos problemas que se puedan presentar individual o colectivamente que afecten la productividad y coloquen en riesgo el logro de los objetivos de las organizaciones (Salanova, Llorens & Martínez, 2016).

Además es necesario resaltar que la presente investigación se realiza sobre un tema novedoso en la región, debido a que existen pocas investigaciones actuales, de este modo, se puede establecer un marco de referencia para los psicólogos que traten en esta área y de manera general para las diversas organizaciones y/o Instituciones para que fortalezcan el recurso humano.

De ahí la gran relevancia e impacto social de la investigación que se lleva a cabo, debido a que esas variables individuales inciden en la productividad, eficacia y desarrollo adecuado de las funciones a cargo (Abarca Et al., 2016; Hernández & Et al., 2017), de igual forma el cumplimiento de los objetivos organizaciones, por lo que identificarlas se constituye un paso para el fortalecimiento del recurso humano (Lupano & Castro, 2016).

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional-MECUC.

Objetivo Específicos

Clasificar la población objeto de estudio según las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico.

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional - MECUC.

Determinar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional - MECUC.

Marco Referencial

Antecedentes o estado del arte

Antecedentes internacionales

En el sector económico 7 es donde se encuentra ubicado la Policía Nacional, es un espacio poco investigado por lo tanto los artículos e investigaciones son muy pocas en relación a este, pero aun así existen autores que han venido trabajando desde diferentes áreas este campo en específico, algunos de estos autores interesados en esta área de pueden destacar:

Un estudio realizado por Ureña, Barrantes & Solís (2014) titulado “Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional”, el cual consistió en buscar la relación entre el bienestar psicológico, la espiritualidad en el trabajo y la percepción de la salud. El estudio fue de naturaleza descriptiva y tomó como muestra a 397 mujeres y 258 hombres trabajadores de la Universidad Nacional (Costa Rica). Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico, el Cuestionario de Auto percepción de la Salud y la Escala de Espiritualidad en el Trabajo. Los autores encontraron puntajes altos evidenciando una importante y significativa relación entre el Bienestar Psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad.

Este estudio aportó a la revisión de instrumentos ya que uno de los instrumentos a utilizar es la escala de bienestar psicológico, la cual también se encuentra inmersa en la investigación, y es de suma importancia conocer el manejo de esta escala.

Estudio realizado por Motta (2017) “relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de arequipa” el cual buscaba la relación de dos factores importantes (personalidad y felicidad). El estudio fue realizado a 75 trabajadores entre las edades de los 20 y 60 años de edad de la ciudad de Arequipa, los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios de personalidad 16PF-5 y la escala de felicidad. Dentro de este estudio la autora encuentra alta relación entre las dos variables y la influencia dentro de los trabajadores de la empresa.

Este estudio aportó de manera teórica al proyecto de investigación, ya que contextualiza información de gran importancia para la sustentación teórica desde variedad de autores con aportes de gran interés.

De igual manera, Orgambidez, Pérez & Borrego (2015) en la investigación “estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo”, los autores quisieron realizar la relación que se presenta entre estrés del rol, engagement y satisfacción de acuerdo al entorno en el que se desarrolla. Este estudio fue realizado con una muestra de 586 trabajadores del sur de España. Dentro de este estudio se le dio uso a un modelo de ecuaciones

estructurales, en donde se obtuvieron resultados entre la relación que existe entre las dos variables y la importancia de la satisfacción laboral.

Este estudio nos aporta teóricamente a nuestro proyecto de investigación ya que toca un tema de gran importancia que está incluido dentro del tema a investigar, y la importancia que este cumple en el ambiente laboral y los aportes positivos que trae.

También, Pachas & Et al., (2017) en el estudio “clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del valle de cañete”, los autores dentro de este estudio buscaban relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores. Este estudio fue aplicado a 97 trabajadores de dicha empresa. El instrumento utilizado fue la encuesta de elaboración propia de los autores, los resultados adquiridos dentro de este estudio se basa en la relación significativa que existe entre estas dos variables y la alta correlación que mantiene.

Esta investigación anteriormente mencionada, hace hincapié en una de las variables que está incluida dentro del proyecto de investigación, aporta teóricamente y estadísticamente, ya que es importante para nosotros conocer las relaciones significativas que tiene cada una de las variables presente y la importancia que los campos organizacionales.

Así mismo, Muñoz & Argueta (2017) con su investigación “bienestar policía: una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional, y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en el salvador”, estos autores se enfocaron en el campo de la policía haciendo hincapié que es un área poco estudiada, interesándose por el bienestar y la salud que manejan los policías. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta; de los cuales no se obtuvieron resultados exitosos.

Esta investigación realizada es de suma importancia para la investigación, ya que hace mención a la población con la cual se trabajó en el proyecto de investigación, así mismo, se habla del bajo bienestar que manejan los empleados de la policía ya que dentro de su área laboral no existen los suficientes espacios para desarrollar este punto importante.

Antecedentes nacionales.

A nivel nacional, Perilla & Gómez (2017) en su estudio, “relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder” este estudio consistió en la relación del liderazgo y el bienestar de los empleados. El instrumento utilizado fue cuestionario en donde 597 empleados de diferentes nacionalidades participaron. Los resultados que arrojaron los cuestionarios aplicados denotan que el liderazgo tiene relación positivamente con la satisfacción laboral de lo contrario no se encontró un relación entre el liderazgo y el bienestar.

Lo anterior tiene relevancia con la investigación ya que toma el bienestar psicológico como punto importante de los empleados de la empresa, esta investigación aporta teóricamente y facilitando la comprensión y función de dicho tema en diferentes ambientes.

Así mismo, Vásquez & Agudelo (2017), en la investigación “el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior” de tal manera que en esta investigación se busca conocer la percepción entre bienestar psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional que tienen los empleados de las bibliotecas de educación superior. Los instrumentos utilizados fueron tres escalas relacionadas con el tema a investigar. Los resultados arrojaron que el 60% de los empleados manifiestan estar satisfechos en sus lugares de trabajo así mismo presentan gran compromiso con su carga laboral.

De tal manera esta investigación arroja gran conocimiento para el proyecto de grado ya que menciona dos de las variables que están incluidas, aportando desde la parte teórica grandes autores que menciona la importancia que tienen dentro del ambiente laboral.

También, Posada, et. al. (2016), en la investigación “los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales” esta investigación se realiza con el fin de estudiar la felicidad en el trabajo que tienen los colaboradores de dicha empresa cuando son a término fijo, indefinido y temporal. El instrumento utilizado fue la escala de la

felicidad laboral; dentro de los resultados arrojados por dichas pruebas se pudo evidenciar que la felicidad en el lugar de trabajo no la describe el tipo de contratación que se tenga con la organización.

Lo anterior es relevante ya que la felicidad en el trabajo es un punto manejado dentro de la investigación, lo cual este trabajo realizado por Alejandro S Posada y otros, fundamenta nuestro proyecto con los aportes mencionados, donde se identifican aspectos de la felicidad en el trabajo y algunos puntos que están en pro y otros en contra que no la dejen manifestar.

Según la autora Solano (2018) en el estudio “la felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero” dentro de esta investigación los autores buscan la relación que tiene la felicidad junto con el clima laboral y con la productividad de la empresa. El instrumento utilizado fue la escala de felicidad en el trabajo. Los resultados de esta escala se puede evidenciar que a mayor felicidad tengan los empleados de esta empresa mayor productividad y beneficio tiene la empresa.

De tal forma, esta investigación nos fundamenta con los aportes teóricos e investigativos que son de gran importancia para fortalecer el conocimiento para el desarrollo de nuestro proyecto ya que también se ve inmersa la importancia de la felicidad en los distintos ámbitos laborales.

Así mismo, según las autoras García (2016) “significados de la satisfacción laboral en empleados temporales de zarzal”, este estudio se realizó junto con los colaboradores de la empresa zarzal conozca y entiendan el significado de satisfacción laboral dentro de ambiente organizacional. Para esto se utilizaron instrumentos como la entrevista semiestructurada y grupo focal, los cuales aportaron para la recolección de la información necesaria para llevar a cabo el análisis.

Se puede concluir que dentro de los resultados arrojados se puede evidenciar que los empleados de la esta empresa no tienen claramente el concepto de satisfacción laboral y la importancia de ello dentro de su entorno laboral. Esta investigación aporta teóricamente al proyecto ya que se fundamenta de buenas bases teóricas para el desarrollo y justificación de esta importante investigación.

Antecedente regional

A nivel regional, es importante resaltar que la población objeto de estudio dentro de esta investigación, ha sido poco estudiada de tal manera que no se encuentran antecedentes regionales, pero, aun así, según Álvarez & et al. (2014) “nivel de satisfacción laboral dumian medical S.A seccional Cúcuta”, este estudio se llevó a cabo con los colaboradores de esta entidad, con el fin de estudiar el nivel de satisfacción que tienen, para llevar a cabo este proceso se le dio utilidad al instrumento de valoración del nivel de satisfacción laboral, de acuerdo con los resultados obtenidos fueron bajos, en donde se pudo observar la poca satisfacción laboral que tienen los trabajadores.

Así mismo, esta investigación arroja gran conocimiento para la investigación en curso debido que su objeto de estudio es una de las variables incluidas en la actual, aportando importancia teórica para guiar el curso de investigación.

Marco Teórico

Las organizaciones han ido avanzando a gran medida con el paso del tiempo, sus procesos organizacionales han evolucionado y cada día permiten que sus colaboradores sean más eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones, pero más allá del cumplimiento de los objetivos las organizaciones deben sumergirse en comprender más de cerca sus colaboradores, para esto a continuación se dará una perspectiva acerca de la psicología positiva, bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad que son elementos necesarios que se deben tener en cuenta para el óptimo funcionamiento de los colaboradores.

Capítulo I: Psicología Positiva

La Psicología Positiva es una ciencia de la experiencia subjetiva, que propone estudiar los procesos que están relacionados a las cualidades y emociones positivas del ser humano en busca de mejorar la calidad de vida de las personas, además, su funcionamiento óptimo y el desarrollo de su potencial y bienestar, buscando su felicidad (Seligman, 2000 citado por Ramírez, 2015).

Existen 3 elementos que son claves para alcanzar una vida plena que Martin Seligman plantea (Peralta & Et. al., 2016; Domínguez & Ibarra, 2017): el primero de ellos tiene que ver con las emociones positivas, es decir, experimentar una vida placentera, el segundo elemento relacionado con el compromiso y para ello se requiere disfrutar lo que se hace y reconocer las fortalezas que las personas tienen, ya que a partir de ellas se puede lograr el flow y el tercer elemento tiene que ver con el sentido o significado que las personas le dan a su vida, y consiste en aplicar las fortalezas personales para ayudar a los demás.

Además, Se puede definir la psicología positiva como la ciencia de las experiencias positivas subjetivas como el bienestar y satisfacción, interés, alegría, disfrutes sensoriales y felicidad, así mismo, es la ciencia de los rasgos positivos de los individuos capacidad de amor, vocación, valor, habilidades interpersonales, sensibilidad estética, perseverancia, perdón, originalidad, optimismo en el futuro, alto talento y sabiduría y finalmente ciencia de las instituciones que posibilitan la mejora de la calidad de vida y previenen las patologías que surgen cuando la vida es estéril y sin sentido (Roca, 2014).

De igual forma, el principal tema de estudio de la psicología positiva es el bienestar subjetivo (Seligman, 2016), que es una evaluación cognitiva y afectiva de uno mismo y de su vida, es decir que, es un ingrediente esencial de la buena vida, es lo que a la persona le gusta de su vida (Coria, García & González, 2015). Seligman propone tres tipos de felicidad o de bienestar subjetivo: la primera es la vida placentera, se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas; la segunda es la buena vida, es saber identificar esas cualidades que se tienen y saberlas

usar y el último tipo es la vida con sentido, se trata de encontrar aquello en lo que creemos y poner toda nuestra energía a su servicio (Morán & Et al., 2014).

Esta influencia de la psicología positiva ha alcanzado también el ámbito organizacional, donde los aspectos relacionados con el bienestar de los empleados ha sido un tema fundamental en la actualidad (Extremera, Bravo & Durán, 2016). Las organizaciones necesitan que se potencie y promueva las fortalezas de las personas, debido a que las organizaciones positivas que para poder sobrevivir es necesario un cambio, una apertura hacia lo positivo (Salanova, Martínez & Llorens, 2014).

A partir de esta concepción, se venido creciendo la psicología organizacional positiva que como lo afirma Salanova, Llorens & Martínez (2016) es el “estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial” p.177.

Capítulo II: Bienestar psicológico

El bienestar procura el incremento de diversas características en el ser humano, materiales e inmateriales, estas últimas se pueden clasificar en salud, seguridad, educación, relaciones que son las que crean mayor bienestar en los individuos (Blanco & Blanco, 2017). Así mismo, el bienestar puede ser entendido como el grado en el que una persona juzga en términos favorables su vida (Bahamondes & Et al., 2017).

Por lo tanto, es fundamental comprender el bienestar psicológico, debido a que, como lo afirma Ryff (citado por Bahamondes & Et al., 2017) *es* aquel funcionamiento psicológico óptimo que persigue el desarrollo y el crecimiento de la persona; así mismo, el bienestar psicológico, se centra en aspectos cognitivos del bienestar, es decir, a la evaluación de la satisfacción que hacen los sujetos de su propia vida incluyendo aquellos elementos relativos al desarrollo personal, estilo y manera de afrontar los retos y persistencia en la consecución de metas personales (Campos, González & Jacott, 2018). Desde la óptica del bienestar subjetivo, se le permite a la persona evaluar su condición de satisfacción de vida o felicidad (Blanco & Blanco, 2017).

Además, se presenta un modelo multidimensional de Ryff (1989), dicho modelo de bienestar psicológico se encuentra constituido por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida (Ryff, 1989 citado por Díaz, et. al. 2006).

La primera dimensión, la autoaceptación entendida como la actitud positiva o sentirse bien consigo mismo estando consciente de las propias limitaciones, es decir, que las personas que se aceptan plenamente presentando actitudes relajadas ante la vida de acuerdo a lo que esperan de sí mismas y de otros, los individuos se muestran también ánimos más positivos (Sing & Graciela, 2017; Pineda & Chaparro, 2018).

De igual modo, la segunda dimensión relaciones positivas se relaciona con la creencia de que se tienen relaciones de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros, de igual forma,

evalúa la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales de calidad y confianza con otros (Bahamondes & Et al., 2017; Barrientos, París, & Burgos, 2017), es importante resaltar que se considera la habilidad de amar como un componente central de la salud mental (Díaz, et. al. 2006).

Así mismo, la tercera dimensión hace referencia al dominio del entorno es tener habilidad para elegir o crear entornos favorables cubriendo deseos y necesidades personales (Barrientos, París & Burgos, 2017; Sing & Graciela, 2017). Es decir, al poseer un alto dominio del entorno, los individuos logran experimentar una sensación de control sobre el mundo sintiéndose capaces de influir a su alrededor, tener una capacidad de gestionar con eficacia la propia vida y el mundo circundante, eligiendo contextos que satisfagan las necesidades y valores personales (Macías & Nevárez, (2016).

La cuarta dimensión referida al crecimiento personal que es aquella dedicación o esfuerzo para crecer como persona, desarrollando el máximo potencial de sus capacidades (Mayordomo & Et al., 2016; Pulido, Augusto & López, 2016). Es decir, es un desarrollo continuo de crecimiento, dando apertura a la nuevas experiencias que van optimizando el potencial del ser humano, a través de sentimiento positivos fortaleciendo las capacidades (Sing & Graciela, 2017).

Por otra parte, el propósito en la vida como quinta dimensión se refiere a los objetivos y metas que dan sentido a la vida de cada individuo, así mismo, da significado a la existencia, es específico a cada ser humano y es la primera fuerza de motivación ante las dificultades de la vida (Noriega & Et al., 2017). Del mismo modo, da significado a las experiencias pasadas y se relaciona de forma positiva con otras variables como la felicidad y autoestima (Sing & Graciela, 2017).

Finalmente, la sexta dimensión relacionada con los Proyectos que se manifiesta por medio de la experiencia de sentir que la vida tiene propósito y significado, fortalecido con los valores personales, de acuerdo a esto, los seres humanos se proponen metas y proyectos que le confiere estructura y sentido a la vida de los individuos (Bahamondes & Et al., 2017; Muñoz, Fernández & Jacott, 2018).

De acuerdo a lo anterior, cabe resaltar que el bienestar psicológico es un punto fundamental para los funcionarios y/o colaboradores dentro de las organizaciones, el tener en equilibrio la satisfacción laboral y el bienestar psicológico impide la despersonalización, comportamiento no normal del contexto y desorden mental dentro de la organización y coloque en riesgo el desempeño del funcionario y/o colaborador (Acuña & Bruschi, 2014).

Dentro del bienestar psicológico en el entorno laboral existen diversos factores de riesgo que perjudican el bienestar psicológico de los individuos, entre estos se encuentra el estrés y los conflictos, dichos factores indisponen e interrumpen las labores, así mismo, disminuye la calidad del trabajo (Ramos & Peiró, 2014), debido a que, entrelaza la productividad, eficiencia y salud laboral, relacionada con la salud mental de los funcionarios y/o colaboradores (Nader, Bernate & Santa, 2014).

Capítulo III: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el estado emocional sobre la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los funcionarios y/o empleados de las organizaciones, que afecta directamente a la calidad del servicio prestado, debido a esto, ha recibido un alto grado de atención dentro de las mismas (Gómez, Hernández & Méndez, 2014; Veloso & Et al., 2017). De igual forma, esta variable se ha considerado como un sentimiento positivo que experimentan los individuos por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente favorable (Salessi & Omar, 2016).

Además, Vizcardo & Manuel (2015) mencionan que la satisfacción laboral también genera en los individuos sentimientos favorables o desfavorable frente a la forma en que percibe su trabajo, de este modo, involucra aspectos, como salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, esto conlleva a responder positiva o negativamente a la función que desempeña la persona. De igual importancia es, mejorar la satisfacción laboral debido a que esta suponen una relaciones personales positivas con su entorno de trabajo (Gálvez & Et al., 2017).

Por otra parte, la satisfacción laboral es un importante predictor de conductas disfuncionales que afectan las organizaciones estos pueden ser el ausentismo, rotación, accidentabilidad, abandono del trabajo por parte de los funcionarios y/o colaboradores (Méndez, Mármol & Martínez, 2017).

García & Forero (2014) describen cuatro factores que determinan que la satisfacción laboral en una organización: la personalidad del trabajador, los valores del mismo, la influencia social y la situación del trabajo en sí; Así mismo, cabe resaltar que la satisfacción laboral es fundamental para cualquier tipo de trabajo, debido a que, en las personas el bienestar no solo es significativo para ellas mismas, sino también su productividad y calidad frente a los objetivos de las organizaciones.

De este modo, la satisfacción laboral y productividad siempre ha despertado interés y se ha evidenciado que los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos (Flores & Et al., 2015).

Algunos factores determinantes de la satisfacción laboral, como lo menciona Vizcardo & Manuel (2015) son: condiciones físicas y/o materiales, comprendiendo aquellos recursos materiales que contiene la organización, ambientes físicos favorables; Beneficios laborales y/o remunerativos, son las compensaciones que el trabajador recibe de la empresa a cambio de sus contribuciones; Políticas administrativas, aquellos protocolos o procedimientos que son los medios para alcanzar los objetivos; Relaciones sociales, relacionado a esa necesidad de interacción social; Desarrollo personal, mejorando sus habilidades y capacidades; Desempeño de funciones, evidenciando la eficacia del personal; Relación con la autoridad, los empleados con jefes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con jefes autoritarios.

Dentro de la satisfacción laboral es fundamental tener en cuenta algunas dimensiones, como las que plantea Palma (1999, citado por Campos, 2017): significación en la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

La significación en la tarea por su parte se refiere a la importancia que el funcionario y/o colaborador da al lugar que labora. Es decir, la disposición al trabajo en función de las atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte mental (Campos, 2017). Así mismo, se ve reflejado en la participación del personal en la determinación de objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo, con la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar (Palma, 2006 citado por Espinoza & Miriam, 2017).

Por otro lado, las condiciones de trabajo es generado por el ambiente de trabajo que permite el bienestar personal y facilitar el hacer un buen trabajo, de igual forma, los seres humanos necesitamos una calidad de vida que implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, a partir de las diversas necesidades del ser humano, sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales (Palma, 2004, citado por Alarcón, Martínez & María, 2017).

Una tercera dimensión es la enfocada al reconocimiento personal y/o social, que se refiere a las posibilidades de una mejora justa como recompensa a la capacidad y así mismo la equidad con los superiores (Olivera & Orlanda, 2017), Teniendo en cuenta que actualmente las organizaciones cada vez más motivan a sus trabajadores a través de los factores individuales.

Finalmente, los beneficios económicos, son aquellas recompensas monetarias que obtienen los funcionarios y/o colaboradores a partir de las funciones realizadas, el salario por su parte, es el intercambio de relación entre los individuos y las organizaciones (Gómez, & Karolin, 2017).

Capítulo IV: Felicidad en el trabajo

La felicidad es un estado del ánimo que supone una satisfacción (Samudio, 2017). La felicidad depende de cada individuo, por tal motivo no todos los seres humanos se forman de la misma manera, cada día hay múltiples obstáculos que se deben superar, aplicado a las organizaciones la felicidad no depende de la misma sino, de cada persona ya que, en la carrera de vivir hay muchos obstáculos que se deben sobrepasar (Londoño & Laudt, 2016; Samudio, 2017).

Introduciendo el concepto de felicidad en las organizaciones, son las acciones individuales que se realizan en el ámbito laboral que mejora el bienestar o la percepción de felicidad que tienen en la organización (Celada, Gomes & Varela, 2016), se puede evaluar a los funcionarios y/o colaboradores el estado de ánimo con el que desempeñan sus labores, las empresas incrementad esta variable a través de reconocer la importancia de las relaciones y el entorno laboral positivo (Samudio, 2017).

Para obtener la felicidad en el trabajo y que contribuya al éxito de la organización, es importante identificar aquellos factores que permiten su desarrollo en las organizaciones (Sánchez, 2018). La Felicidad está relacionada con otras variables directamente relacionadas a la

organización: satisfacción, clima laboral, salario, recompensas y beneficios, flexibilidad laboral, la productividad laboral, los jefes directos (Celada, Gomes & Varela, 2016). De igual forma Celada, Gomes & Varela (2016) mencionan 8 factores que generan felicidad en el trabajo: amistad, el soporte de los colegas, trabajos ligeros, buen jefe directo, buen manejo de balance trabajo/vida personal, trabajos variados, creencia de que el trabajo es importante, sentir que mi trabajo hace la diferencia, ser parte de un equipo exitoso de trabajo.

Algunos hábitos que se deben tener para obtener una autentica felicidad en el trabajo según Claver (2016) son:

Pensar en positivo: ser optimista, visualizar imágenes alegres todos los días y creer que los objetivos pueden alcanzarse.

Cuidar la salud: realizar visitas médicas periódicas para conocer el estado del cuerpo, hacer ejercicio y empezar una dieta con alimentación adecuada.

Actuar con pasión: disfrutar cada aspecto del trabajo y transmitirlo a los que están alrededor.

Cambiar las rutinas: desechar las malas prácticas y emplear la técnica de los 21 días, donde se inician nuevas costumbres durante ese período.

Predicar con el ejemplo: proceder tal como espera que los demás actúen.

Gestionar el tiempo: empezar las labores menos agradables al inicio del día, crear prioridades y adelantar tareas no interesantes.

Hacer buenas relaciones: conocer nuevas personas, generar empatía y evitar los temores.

Ahorrar capital: organizar el dinero cada mes para guardar una parte, de esta manera se obtiene una base financiera para etapas de insatisfacción laboral.

Teniendo en cuenta que la felicidad es importante tanto para la vida personal del ser humano, cobra gran relevancia en las organizaciones, debido a que incrementa la productividad, como lo menciona Rojas (2010, citado por Sánchez, 2018) un trabajador feliz:

Tiene motivación y esta impulsa a la productividad en las organizaciones.

Desarrolla su talento y este a su vez mejora el desempeño y los resultados obtenidos, alcanzando una mayor productividad.

Trabaja mejor en equipo y contagia a todos de su felicidad, encaminando a toda la organización a mejorar su productividad y alcanzar los objetivos propuestos.

Es creativo y se adapta con facilidad al cambio.

Es mediador y solucionador de problemas, tiene una menor probabilidad de equivocarse y sabe tolerar la frustración al fracaso.

Es más saludable, un trabajador que no es feliz en su trabajo es más propenso de sufrir enfermedades laborales.

Dentro de la felicidad es fundamental tener en cuenta algunas dimensiones, como las que plantea Alarcón (2006): sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

La primera dimensión, el Sentido Positivo de la Vida se refiere a la actitud positiva que los individuos perciben su vida, tienden a mirar y centrarse en el lado positivo de la vida y no sobre lo negativo, estableciendo relaciones sociales saludables y además, posee recursos adecuados para avanzar hacia las metas que se ha trazado (Dorner, Veliz & Soto, 2017). Es decir, que esta dimensión en un nivel alto indica ausencia de estados depresivos, pesimismo y de vacío existencial en las personas (Ramírez, 2018).

Por otro lado, la Satisfacción con la Vida va dirigido a esos estados subjetivos como consecuencia de lo obtenido en los bienes (tangibles/intangibles) deseados, así mismo es el resultado de lo que dicen aquellas personas que lo rodean (Ramírez, 2018). De igual forma, dicha satisfacción según Bandura (1986, citado por Virgili, 2017) puede desarrollarse a través de cuatro fuentes principales las experiencias de éxito o de fracaso, la experiencia vicaria (el aprendizaje por observación o imitación), persuasión social y las reacciones fisiológicas.

Así mismo, la realización personal como tercera dimensión va relacionada a la eficacia profesional del individuo (Moreno, Rodríguez & Escobar, 2001), de igual modo se refiere a la percepción de las posibilidades de logro personal, que aumentan las expectativas individuales y genere una autoevaluación positiva, si por el contrario la persona tiene falta de realización personal va tener un rechazo hacia sí mismo y sentimientos de fracaso (Pérez & Cartes, 2015).

Finalmente, la alegría de vivir se refiere a lo maravilloso que es la vida, las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006; Moreno & Ibarra, 2017).

Marco Conceptual

Administración Pública y Defensa

El primero Se refiere al desempeño de funciones administrativas, fundadas en medidas ejecutivas y legislativas, por ministerios que dependen directamente del Estado y el segundo a la administración, supervisión y gestión de asuntos y fuerzas de defensa militar (Manual del Estado Colombiano, 2012).

Bienestar psicológico

Forma en como la persona se desarrolla, el estilo y la manera de afrontar los retos vitales así como en el esfuerzo y afán para conseguir sus metas, así como en el resultado de los objetivos positivos (Moreta, Gabior & Barrera, 2017).

Felicidad en el trabajo

Percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo (Fernández ,2015).

Flujo (flow)

Sensación de estar inmerso el trabajo, divirtiéndose con el mismo. Se caracteriza por un elevado afecto positivo y la percepción de estar aprendiendo y desarrollándose (Londoño & Laudit, 2016).

Institución

Son las organizaciones cuyas estructuras tienen gran importancia en la esfera social y que constituyen el tejido de la vida social, contienen reglas explícitas o implícitas (Hodgson, 2011).

Organización

Es un grupo de personas que buscan un fin común, a través de estrategias coordinadas a nivel jerárquico (Chiavenato & Sapiro, 2017).

Psicología positiva

Ciencia que investiga las condiciones y procesos que contribuyen al florecimiento óptimo de los individuos y utiliza los hallazgos de la investigación para facilitar el óptimo funcionamiento de los rasgos positivos individuales (Alarcón, 2017).

Satisfacción laboral

Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo (Díaz, 2017).

Trabajadores y/o colaboradores

Son el capital humano de la organización y/o institución, que contribuyen a lograr los objetivos (Chiavenato, 2009).

Marco Contextual

En Colombia existen diversas instituciones públicas que se encargan de la seguridad de la ciudadanía en general, en garantizar una adecuada convivencia social, dentro de estas instituciones se encuentra la Policía Nacional que es un cuerpo armado de seguridad pública (PONAL,2018).

Según la Constitución Política de Colombia (1991): “La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz”. (Art. 218 C.P.C.).

Así mismo, dicha institución se encuentra dividida en el siguiente orden de superior a inferior: región, departamento, metropolitana, estación, subestación, caí y puesto, cada uno con funciones específicas (PONAL, 2018).

La Policía Nacional tiene su propia identidad corporativa representada por el escudo, la bandera, el himno, los uniformes y las insignias, siendo estos elementos muy significativos de la Institución. Además, su régimen de carrera, prestaciones y disciplina tienen un manejo delicado, basándose en sus propios códigos, como el Código Penal Militar (PONAL, 2018).

La investigación fue realizada a los integrantes de la Metropolitana de Cúcuta (MECUCU) que pertenece a la región de Policía N° 5 , que se encuentra ubicada en el Barrio San Mateo de la

Ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, cuya principal función es fortalecer la seguridad ciudadana en la zona de frontera (PONAL-MECUC, 2017).

Marco Legal

Tabla 1. Matriz Legal

Publicado por	Jerarquía de la norma	Numero/fecha	Titulo
Congreso de Colombia	Ley	1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ministerio de protección social	Resolución	2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ministerio de trabajo	Resolución	652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Congreso de Colombia	Ley	1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental)
Ministerio de trabajo	Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral)
Congreso de Colombia	Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ministerio de trabajo	Decreto	1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Ministerio del trabajo	Decreto	1443 de 2014	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
Ministerio de trabajo	Decreto	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo

Fuente: Congreso de Colombia, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Protección Social-
Elaboración Propia

Diseño Metodológico

Diseño y alcance

Para el desarrollo de esta investigación se seleccionó un enfoque de investigación Cuantitativo debido a la recolección, procesamiento y análisis de datos (Cauas, 2015) obtenidos del Cuestionario de variables sociolaborales, escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999, citado por campos, 2017) y la escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006), sobre variables previamente operacionalizadas para su respectiva medición.

Se adoptó un diseño No Experimental debido a que en este estudio no se realizó ningún control sobre las variables independientes. Por tanto, es una investigación sistemática y empírica en el que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido (Gonzales, Huaman & Pacheco, 2018).

Se desarrolló de tipo correlacional, debido a que lo que se desea estudiar dentro de la investigación es analizar si las variables estudiadas se relacionan de forma natural entre ellas mismas (Torres, 2017).

Se trabajó un Corte Transversal descriptivo, debido a que la recolección de los datos se ubicó en un momento único en la línea del tiempo, no se construyó de ninguna situación, con el propósito es describir las variables y su posible incidencia y/o interrelación en un momento dado (Cauas, 2015).

Población y Muestra

Ciro (2016) define la Población como el conjunto de unidades que componen el colectivo que se estudiará en la investigación. Para el caso de esta investigación la población objeto de estudio serán integrantes de la Policía Nacional-MECUC que corresponden al sector Económico y Productivo Administración Pública y Defensa de Cúcuta, Norte de Santander.

Morales, Febles & Frómeta (2017) definen la muestra como un subgrupo de la población que se investiga. La investigación se realizara a través de un muestreo dirigido basado en una selección controlada y con características especificadas de la población definidas previamente (Díaz, Batanero, Arteaga & Gea, 2015), debido a que los instrumentos serán aplicados a 100 integrantes de la Policía Nacional- MECUC que corresponden al sector Económico y Productivo Administración Pública y Defensa de Cúcuta, Norte de Santander.

Criterios

Criterios de Inclusión: Ser integrantes de la institución, ser miembros activos de la institución, aceptar de manera voluntaria la participación, firmar el consentimiento informado, ser mayor de edad.

Criterios de Exclusión: No estar adscritos a la Policía Metropolitana de Cúcuta (MECUC).

Criterios de Eliminación: Dejar ítems sin responder, no llenar a cabalidad datos sociolaborales, responder dos o más opciones en los ítems, retirarse de la prueba, realizar tachones en las escalas.

Instrumentos

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).

Este instrumento fue elaborado por Carol Ryff, es una buena herramienta para el estudio del bienestar psicológico en el campo de la psicología positiva.

La escala de bienestar psicológico ha tenido diversas modificaciones para mejorar la consistencia interna, manteniendo un ajuste de los datos del modelo teórico de seis dimensiones, dichas dimensiones presenta dentro de sus análisis son así: auto aceptación (α de Cronbach = .78), relaciones positivas (α = .83), autonomía (α = .69), dominio del entorno (α = .69), crecimiento personal (α = .68) y propósito en la vida (α = .78).

Dimensiones:

Auto aceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.

Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.

Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.

Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39.

Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.

Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

La escala es de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). No hay respuesta buena ni mala y tampoco existe límite de tiempo.

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999 Citado por Campos, 2017).

Instrumento elaborado por la psicóloga Palma Carrillo (1999), baremado en Chiclayo por Idrogo (2008), en la Sociedad de Beneficencia Pública de Chiclayo. Se puede aplicar de forma individual o colectiva a personas de 17 años en adelante. Tiene una duración de 15 minutos que consta de 27 ítems, la escala es de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5), organizado en cuatro factores:

Significación en la tarea: Ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.

Condiciones de trabajo: Ítems 1, 8, 12, 15, 17, 20, 23.

Reconocimiento personal y/o social: Ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.

Beneficios económicos: Ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Cada pregunta posee un valor de 1 a 5, en las preguntas, 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 27. Además se puntúa de la misma forma a la inversa en los ítems restantes (2, 5, 6, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 24).

se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendido de ítems positivos y negativos, agrupados por análisis factorial que exploran la variable satisfacción laboral que permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador la actividad laboral.

Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

Instrumento elaborado por Reynaldo Alarcón (2006). El escaso número de instrumentos para medir la felicidad llevo a construir una nueva escala para medirla. A esta motivación se debe la influencia que ejercen los factores culturales sobre el significado subjetivo de los términos que la gente les atribuye; y en la conceptualización teórica de una conducta.

La escala de medida de la felicidad, integrada por 27 ítems de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

El análisis factorial ha logrado identificar cuatro factores subyacentes tras el constructo felicidad:

Sentido Positivo de la Vida: Ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.

Satisfacción con la Vida: Ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10.

Realización Personal: Ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27.

Alegría de vivir: Ítems 12, 13, 15 y 16.

El análisis psicométrico comprendió correlaciones ítem-escala, encontrando coeficientes r Producto altamente significativo en todos los ítems, el valor medio de las correlaciones es altamente significativo ($r=.511$; $p<.001$). Es decir, los reactivos miden indicadores de u mismo constructo y lo miden con eficacia. La escala demuestra los altos coeficientes Alpha de sus ítems y el de la escala total ($\alpha=.916$).

Tabla 2. Coeficiente de confiabilidad 0-1.

Pruebas de fiabilidad	Número de elementos	Alfa de Cronbach
Autoaceptación	6	0,52
Relaciones positivas	6	0,48
Autonomía	8	0,56
Dominio del entorno	6	0,67
Crecimiento personal	7	0,72
Propósito en la vida	6	0,68
Bienestar psicológico	6	0,61
Significación de la tarea	7	0,8
Condiciones de trabajo	7	0,76
Reconocimiento personal y/o social	8	0,87
Beneficios económicos	5	0,83
Satisfacción Laboral	4	0,82
Sentido positivo con la vida	11	0,78
Satisfacción con la vida	6	0,65
Realización personal	6	0,87
Alegría de vivir	4	0,88
Felicidad	4	0,80

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2, evidencia los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada y buscaba a partir de la variabilidad de las puntuaciones de los sujetos el índice de precisión, consistencia y estabilidad de los mismo que debe estar entre 0-1, se encontró que según el alfa de Cronbach existe una confiabilidad de los mismos, debido a que todos se encuentran dentro del rango que se requiere.

Sistema de variables

Tabla 3. Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables sociolaborales	Variables sociolaborales	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
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.
Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).	Felicidad	Sentido Positivo de la Vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la Vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización Personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: Elaboración Propia

Resultados

Objetivo 1

Clasificar la población objeto de estudio según las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico)

Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	84	84%
Femenino	16	16%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se puede evidenciar que el 84% de la población pertenece al género masculino, siendo este el que prevalece en la muestra.

Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	21	21%
26 a 50 años	79	79%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se encontró que la edad que prevalece dentro de la muestra tomada es de 26 a 50 años, con un 79%.

Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable Tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	2	2%
1 a 5 años	23	23%
6 a 10 años	28	28%
11 a 20 años	33	33%
Más de 20 años	14	14%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Con referencia a la tabla 6, se puede observar que el tiempo de servicio que prevalece dentro de esta población con 33% es entre los 11 a 20 años.

Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	1	1%
Técnico y/o Tecnológico	43	43%
Profesional Universitario	39	39%
Profesional Especializado	3	3%
Otro	14	14%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se observa que el 43% de los participantes se encuentran en técnico/tecnológico, además el 39% en profesional universitario.

Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable Formación académica

Formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	18	18%
Técnica y/o Tecnológica	64	64%
Pregrado	16	16%
Pregrado	2	2%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa que el 64% de los participantes de acuerdo a su formación académica tienen Técnica y/o Tecnológica.

Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable Tipo de Contratación

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término fijo	11	11%
Contrato a término indefinido	86	86%
Contrato de obra o labor	1	1%
Contrato de aprendizaje	1	1%
Contrato temporal, ocasional o accidental	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9, se evidencia que el tipo de contrato que predomina en los participantes de a término indefinido con 86%.

Tabla 10. *Distribución de frecuencia de la variable Sector económico*

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Sector Económico 7. Administración Pública y Defensa	100	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, el sector económico al que pertenece la población estudiada, hace referencia al sector 7 con relación a la administración pública y defensa, obteniendo un 100%.

Objetivo 2

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional – MECUC)

Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	6	6%
Moderado	89	89%
Alto	4	4%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11, referente al Bienestar Psicológico se puede evidenciar que predomina el nivel moderado con un 89% de los participantes.

Tabla 12. Distribución de frecuencia de la dimensión Autoaceptación

Autoaceptación	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Moderado	67	67%
Alto	32	32%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, que corresponde a la primera dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que predomina el nivel moderado con 67%.

Tabla 13. Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones positivas

Relaciones Positivas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	7%
Bajo	56	56%
Moderado	33	33%
Alto	4	4%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, que corresponde a la segunda dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que el nivel que predomina es bajo con 56 % de la muestra.

Tabla 14. Distribución de frecuencia de la dimensión Autonomía

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	9	9%
Bajo	48	48%
Moderado	40	40%
Alto	3	3%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14, que corresponde a la tercera dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que el nivel que predomina es bajo con 48 % de la muestra.

Tabla 15. Distribución de frecuencia de la dimensión Dominio del entorno

Dominio del Entorno	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	11	11%
Moderado	67	67%
Alto	21	21%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15, que corresponde a la cuarta dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que el nivel que predomina es moderado con 67 % de la muestra.

Tabla 16. Distribución de frecuencia de la dimensión Crecimiento personal

Crecimiento Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6%
Moderado	73	73%
Alto	21	21%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16, que corresponde a la quinta dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que el nivel que predomina es moderado con 73 % de la muestra.

Tabla 17. Distribución de frecuencia de la dimensión Propósito con la vida

Propósito en la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	4	4%
Moderado	39	39%
Alto	53	53%
Muy alto	3	3%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17, que corresponde a la sexta dimensión que pertenece al Bienestar Psicológico se evidencio que el nivel que predomina es alto con 53 % de la muestra.

Tabla 18. Distribución de frecuencia de la variable Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10%
Moderado	83	83%
Alto	7	7%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18, referente a la Satisfacción laboral se puede evidenciar que predomina el nivel moderado con un 83% de la muestra.

Tabla 19. Distribución de frecuencia de la dimensión Significación en la tarea

Significación en la Tarea	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	4	4%
Moderado	41	41%
Alto	54	54%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19, que corresponde a la primera dimensión que pertenece a la satisfacción laboral se evidencio que el nivel que predomina es alto con 54 % de la muestra, seguidamente el nivel moderado también presenta un 41%.

Tabla 20. Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	31	31%
Moderado	59	59%
Alto	9	9%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 20, que corresponde a la segunda dimensión que pertenece a la satisfacción laboral se evidencio que el nivel que predomina es moderado con 59 % de la muestra.

Tabla 21. Distribución de frecuencia de la dimensión Reconocimiento persona y/o social

Reconocimiento Personal y/o Social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	25%
Moderado	68	68%
Alto	6	6%
Muy alto	1	1%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 21, que corresponde a la tercera dimensión que pertenece a la satisfacción laboral se evidencio que el nivel que predomina es moderado con 68 % de la muestra.

Tabla 22. Distribución de frecuencia de la dimensión Beneficios económicos

Beneficios Económicos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2%
Bajo	43	43%
Moderado	39	39%
Alto	16	16%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 22, que corresponde a la cuarta dimensión que pertenece a la satisfacción laboral se evidencio que el nivel que predomina es bajo con 43 % de la muestra, seguidamente un 39% corresponde a moderado.

Tabla 23. Distribución de frecuencia de la variable Felicidad

Felicidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5%
Moderado	88	88%
Alto	7	7%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 23, referente a la Felicidad se obtuvo que predomina es el nivel moderado con un 88% de la muestra.

Tabla 24. Distribución de frecuencia de la dimensión Sentido positivo de la vida

Sentido Positivo de la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	58	58%
Bajo	19	19%
Moderado	15	15%
Alto	8	8%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24, que corresponde a la primera dimensión que pertenece a la felicidad se obtuvo como resultado que el nivel que predomina es muy bajo con 58% de la muestra.

Tabla 25. Distribución de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la vida

Satisfacción con la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8%
Moderado	12	12%
Alto	55	55%
Muy alto	25	25%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 25, que corresponde a la segunda dimensión que pertenece a la felicidad se obtuvo como resultado que el nivel que predomina es alto con 55% de la muestra.

Tabla 26. Distribución de frecuencia de la dimensión Realización personal

Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6%
Moderado	40	40%
Alto	48	48%
Muy alto	6	6%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 26, que corresponde a la tercera dimensión que pertenece a la felicidad se obtuvo como resultado que el nivel que predomina es alto con 48% de la muestra, de igual forma con un alto porcentaje (40%) nivel moderado.

Tabla 27. Distribución de frecuencia de la dimensión Alegría de vivir

Alegría de Vivir	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1%
Bajo	4	4%
Moderado	11	11%
Alto	39	39%
Muy alto	45	45%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24, que corresponde a la cuarta dimensión que pertenece a la felicidad se obtuvo como resultado que el nivel que predomina es muy alto con 45% de la muestra y le sigue en predominancia el nivel alto (39%).

Tabla 28. Estadísticos descriptivos de las dimensiones y las variables

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desv. típ.
Autoaceptación	100	3,30	0,52
Relaciones Positivas	100	2,34	0,67
Autonomía	100	2,37	0,69
Dominio del Entorno	100	3,08	0,60
Crecimiento Personal	100	3,15	0,50
Propósito en la Vida	100	3,53	0,67
Bienestar Psicológico	100	2,96	0,37
Significación en la Tarea	100	3,48	0,63
Condiciones de Trabajo	100	2,76	0,62
Reconocimiento Personal y/o Social	100	2,83	0,57
Beneficios Económicos	100	2,69	0,76
Satisfacción Laboral	100	2,97	0,41
Sentido Positivo de la Vida	100	1,73	0,99
Satisfacción con la Vida	100	3,97	0,83
Realización Personal	100	3,54	0,70
Alegría de Vivir	100	4,23	0,87
Felicidad	100	3,02	0,35

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 28, se evidencia que la variable de bienestar psicológico se encuentra en un nivel bajo (2,96) y a su vez sus dimensiones de relaciones positivas (2,34) y autonomía(2,37) se encuentran bajas y las demás se encuentran moderadas; así mismo, la variable de Satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo(2,97) y sus dimensiones condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se encuentran en un nivel bajo y finalmente la variable de Felicidad se encuentra en un nivel moderado (3,02), sin embargo se observa que la dimensión de sentido positivo con la vida se encuentra muy bajo (1,73) y la alegría de vivir se encuentra alta (4,23) , las demás dimensiones se encuentran moderadas.

Objetivo 3

Determinar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes de la Policía Nacional - MECUC.

Tabla 29. Contingencias entre Género y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Muy bajo	1	0	1
Bajo	6	0	6
Moderado	74	15	89
Alto	3	1	4
Total	84	16	100

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 29, se puede evidenciar que el género según el bienestar psicológico se encuentra predominio en un 74% en masculino y 15% en femenino.

Tabla 30. Contingencias entre Edad y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Edad		Total
	18 a 25 años	26 a 50 años	
Muy bajo	1	0	1
Bajo	1	5	6
Moderado	19	70	89
Alto	0	4	4
Total	21	79	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 30, hace referencia a la relación entre la edad y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que el rango entre 26 a 50 predomina con un 70% en un nivel moderado.

Tabla 31. Contingencias entre Tiempo de servicio y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Tiempo de servicio					Total
	Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Muy bajo	0	1	0	0	0	1
Bajo	0	1	2	2	1	6
Moderado	2	20	26	31	10	89
Alto	0	1	0	0	3	4
Total	2	23	28	33	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 31, hace referencia a la relación entre el tiempo de servicio y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que el rango entre 11 a 20 predomina con un 31% y entre 6 a 10 años con 26% ambos en un nivel moderado.

Tabla 32. Contingencias entre Cargo y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Cargo					Total
	Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	
Muy bajo	0	1	0	0	0	1
Bajo	0	4	0	0	2	6
Moderado	1	38	35	3	12	89
Alto	0	0	4	0	0	4
Total	1	43	39	3	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 32, hace referencia a la relación entre el cargo y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que la muestra se encuentra concentrada con alto porcentaje en técnico y/o tecnológico (38%) y Profesional universitario (35%) en un nivel moderado.

Tabla 33. Contingencias entre Formación académica y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Formación académica				Total
	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Pregrado	
Muy bajo	1	0	0	0	1
Bajo	1	5	0	0	6
Moderado	16	56	15	2	89
Alto	0	3	1	0	4
Total	18	64	16	2	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 33, hace referencia a la relación entre la formación académica y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que la muestra predomina en técnica y/o tecnológica con 56% en un nivel moderado.

Tabla 34. Contingencias entre Tipo de contratación y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Tipo de contratación					Total
	Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato de aprendizaje	Contrato temporal, ocasional o accidental	
Muy bajo	1	0	0	0	0	1
Bajo	0	5	0	0	1	6
Moderado	10	77	1	1	0	89
Alto	0	4	0	0	0	4
Total	11	86	1	1	1	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 34, hace referencia a la relación entre el tipo de contratación y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que la muestra predomina en contrato a término indefinido con 77% en un nivel moderado.

Tabla 35. Contingencias entre Sector económico y Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Sector económico		Total
	Sector Económico	7. Administración Pública y Defensa	
Muy bajo		1	1
Bajo		6	6
Moderado		89	89
Alto		4	4
Total		100	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 35, hace referencia a la relación entre el sector económico y el Bienestar Psicológico, en el cual se evidencia que la muestra predomina en administración pública y defensa con 89% en un nivel moderado.

Tabla 36. Contingencias entre Género y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Genero		Total
	Masculino	Femenino	
Bajo	7	3	10
Moderado	71	12	83
Alto	6	1	7
Total	84	16	100

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 36, se puede evidenciar que el género según la satisfacción laboral se encuentra predominio en un 71% en masculino y 12% en femenino.

Tabla 37. Contingencias entre Edad y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Edad		Total
	18 a 25 años	26 a 50 años	
Bajo	2	8	10
Moderado	17	66	83
Alto	2	5	7
Total	21	79	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 37, hace referencia a la relación entre la edad y la satisfacción laboral, en el cual se evidencia que el rango entre 26 a 50 predomina con un 66% en un nivel moderado.

Tabla 38. Contingencias entre Tiempo de servicio y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Tiempo de servicio					Total
	Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Bajo	0	2	4	3	1	10
Moderado	2	18	23	29	11	83
Alto	0	3	1	1	2	7
Total	2	23	28	33	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 38, hace referencia a la relación entre el tiempo de servicio y la satisfacción laboral, en el cual se evidencia que el rango entre 11 a 20 predomina con un 29% y entre 6 a 10 años con 23% ambos en un nivel moderado.

Tabla 39. Contingencias entre Cargo y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Cargo					Total
	Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	
Bajo	0	5	4	0	1	10
Moderado	1	35	32	3	12	83
Alto	0	3	3	0	1	7
Total	1	43	39	3	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 39, hace referencia a la relación entre el cargo y la satisfacción laboral, en el cual se evidencia que la muestra se encuentra concentrada con alto porcentaje en técnico y/o tecnológico (35%) y Profesional universitario (32%) en un nivel moderado.

Tabla 40. Contingencias entre Formación académica y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Formación académica				Total
	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Pregrado	
Bajo	1	6	2	1	10
Moderado	15	54	13	1	83
Alto	2	4	1	0	7
Total	18	64	16	2	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 40, hace referencia a la relación entre la formación académica y la satisfacción laboral, en el cual se evidencia que la muestra predomina en técnica y/o tecnológica con 54% en un nivel moderado.

Tabla 41. Contingencias entre Tipo de contratación y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Tipo de contratación					Total
	Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato de aprendizaje	Contrato temporal, ocasional o accidental	
Bajo	0	9	0	0	1	10
Moderado	10	71	1	1	0	83
Alto	1	6	0	0	0	7
Total	11	86	1	1	1	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41, hace referencia a la relación entre el tipo de contratación y satisfacción laboral, donde se puede evidenciar que el contrato a término indefinido con un porcentaje del 77, por el cual se puede observar que se mantiene en un nivel moderado.

Tabla 42. Contingencias entre Sector económico y Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Sector económico	
	Sector Económico 7. Administración Pública y Defensa	Total
Bajo	10	10
Moderado	83	83
Alto	7	7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 42, hace referencia a la relación entre el sector económico y la satisfacción laboral, en el cual se evidencia que la muestra predomina en administración pública y defensa con 83% en un nivel moderado.

Tabla 43. Contingencias entre Género y Felicidad

Felicidad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Bajo	3	2	5
Moderado	75	13	88
Alto	6	1	7
Total	84	16	100

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 43, se puede evidenciar que el género según la felicidad se encuentra predominio en un 75% en masculino y 13% en femenino.

Tabla 44. Contingencias entre Edad y Felicidad

Felicidad	Edad		Total
	18 a 25 años	26 a 50 años	
Bajo	1	4	5
Moderado	16	72	88
Alto	4	3	7
Total	21	79	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 44, hace referencia a la relación entre la edad y la felicidad, en el cual se evidencia que el rango entre 26 a 50 predomina con un 72% en un nivel moderado.

Tabla 45.Contingencias entre Tiempo de servicio y Felicidad

Felicidad	Tiempo de servicio					Total
	Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Bajo	0	2	2	1	0	5
Moderado	2	17	26	30	13	88
Alto	0	4	0	2	1	7
Total	2	23	28	33	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 45, hace referencia a la relación entre el tiempo de servicio y felicidad, en el cual se evidencia que el rango entre 11 a 20 predomina con un 30% y entre 6 a 10 años con 26% ambos en un nivel moderado.

Tabla 46. Contingencias entre Cargo y Felicidad

Felicidad	Cargo					Total
	Auxiliar	Técnico y/o Tecnológico	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Otro	
Bajo	0	2	3	0	0	5
Moderado	1	37	34	3	13	88
Alto	0	4	2	0	1	7
Total	1	43	39	3	14	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 46, hace referencia a la relación entre el cargo y la felicidad, en el cual se evidencia que la muestra se encuentra concentrada con alto porcentaje en técnico y/o tecnológico (37%) y Profesional universitario (34%) en un nivel moderado.

Tabla 47. Contingencias entre Formación académica y Felicidad

Felicidad	Formación académica				Total
	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	Pregrado	
Bajo	0	4	1	0	5
Moderado	17	55	14	2	88
Alto	1	5	1	0	7
Total	18	64	16	2	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 47, hace referencia a la relación entre la formación académica y la felicidad, en el cual se evidencia que la muestra predomina en técnica y/o tecnológica con 55% en un nivel moderado.

Tabla 48. Contingencias entre Tipo de contratación y Felicidad

Felicidad	Tipo de contratación					Total
	Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato de aprendizaje	Contrato temporal, ocasional o accidental	
Bajo	0	5	0	0	0	5
Moderado	10	75	1	1	1	88
Alto	1	6	0	0	0	7
Total	11	86	1	1	1	100

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 48, hace referencia a la relación entre en el tipo de contratación y felicidad, donde se puede evidenciar que el contrato a término indefinido con un porcentaje del 75, por el cual se puede observar que se mantiene en un nivel moderado.

Tabla 49 Contingencias entre Sector económico y Felicidad

Felicidad	Sector económico	
	Sector Económico 7. Administración Pública y Defensa	Total
Bajo	5	5
Moderado	88	88
Alto	7	7
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 49 hace referencia a la relación entre el sector económico y la felicidad, en el cual se evidencia que la muestra predomina en administración pública y defensa con 88% en un nivel moderado.

Tabla 50. Correlación de las variables

Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Satisfacción Laboral	Felicidad
Bienestar Psicológico	Coeficiente de correlación	*	0,31
	Sig. (bilateral)	*	0,00
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,31	*
	Sig. (bilateral)	0,00	*
Felicidad	Coeficiente de correlación	0,00	0,22
	Sig. (bilateral)	0,98	0,03

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente de correlación de Spearman permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente o entre variables. Este coeficiente se calcula con base en una serie de rangos asignados, los valores van de -1 a 1, siendo 0 el valor que indica no

correlación, y los signos indican correlación directa e inversa (Rivera & Et al, 2018; Carrillo & Et al, 2018). De acuerdo con el nivel de significación se puede decir que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula que indica la independencia entre las variables, dado que el valor p se encuentra por debajo de 0.05 para las variables de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral.

Al analizar la tabla 50 se establece un nivel de correlación bajo (ρ : .31; .22), los cuales se encuentran más cercanos a 0 que a -1.

Se evidencia una correlación positiva en el Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral (ρ : .31), lo que indica que mientras más alto es el Bienestar Psicológico, más alta será la Satisfacción Laboral.

Se evidencia una correlación positiva en la Satisfacción Laboral y la Felicidad (ρ : .22), lo que indica que mientras más alta es la Satisfacción Laboral, más alta será la Felicidad.

Discusión de resultados

En general, de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio se encontró que al clasificar los datos sociolaborales un porcentaje superior de la muestra tomada de la población (Policía Nacional-MECUC) son de sexo masculino, evidenciado de igual forma en estudios similares como el desarrollado por Muñoz & Argueta (2017), que las instituciones encargadas de la seguridad pública como lo es la Policía Nacional, predomina que los integrantes de la misma sean hombres, debido a la carga laboral que en esta lleva a cabo, sin embargo, las mujeres también hacen presencia dentro de la misma pero su cantidad es considerablemente inferior al sexo opuesto.

Así mismo, teniendo en cuenta que el bienestar psicológico tiene inmersas dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas propias del ser humano, al igual que comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo (Macías & Nevárez, 2016; Peralta & Et al, 2016), y si por el contrario tienen un bajo nivel en esta, como es el caso de los integrantes de la Policía Nacional según los datos obtenidos en la investigación, tienden a verse afectada su relación con compañeros, jefes, estar desmotivados, tener altos índices de estrés a causa de su carga laboral, verse distorsionada su vida personal (González & et al, 2017); a diferencia de niveles de bienestar psicológico en el personal académico y administrativo que sus niveles varían, esto como consecuencia de las características organizacionales (Ureña, Barrantes & Solís, 2014; Alicea & Ortega, 2017), es decir, que de acuerdo a los resultados existe debilidad en la institución al manejar esta variable, aun conociendo que esta puede dar lugar a hábitos saludables que permitan enfrentar de una mejor forma el estrés y los retos que se presentan a diario (Palomino, 2017; Perilla & Gómez, 2017), por lo tanto se puede ver a policías frustrados por su trabajo, con dificultades para afrontar los retos de la vida

diaria, afectando así hasta su parte familiar al no poder compartir la mayor parte del tiempo con ellos (Palma, 2015; Aranda, Pando & Salazar, 2016).

Dentro del bienestar psicológico, se encuentra una dimensión de relaciones positivas es decir, la calidad de las relaciones con los demás, de acuerdo a ellos las personas que puntúan alto tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza, se preocupan por el bienestar de los otros (Ortega & Quispe, 2016; Freire & Et al, 2017), como es el caso de los resultados obtenidos por (García & Et al, 2017), mientras que los resultados obtenidos en la presente investigación se encontró que los integrantes de la Policía Nacional MECUC se encuentran en un nivel bajo, lo que quiere decir que poseen pocas relaciones cercanas, les resulta difícil ser cálidos, abiertos o preocuparse por los demás, están frustrados en sus relaciones (Losada & Otero, 2016) esto debido a su carga biopsicosocial que tiene a cargo para lograr cumplir los objetivos que su institución tiene propuestos, que en ocasiones deben colocar en riesgo su propia integridad por personas desconocidas (Carcasi & Ludio, 2016; García, 2017).

De igual forma, la dimensión de autonomía, donde se puede elegir por sí mismo, tomar sus propias decisiones para sí y para su vida, se ha encontrado que las personas que tienen un nivel bajo se asocia con un locus de control interno débil, según concluyo (Ureña, Barrantes, & Solís 2014) en su investigación, así mismo, se obtuvo que los participantes de la investigación obtuvieron un mismo nivel, es decir, que de acuerdo a la estructura organizacional de la institución los policías se encuentran preocupados por las evaluaciones y expectativas de sus superiores y se

dejan influir por ellos y se conforman ante la presión social, es decir, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos (García, Echevarria & Rodríguez, 2014).

Sin embargo, dimensiones como autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida, en la investigación realizada se encuentran moderadas; por un lado de acuerdo a la autoaceptación, dicho nivel en los integrantes y/o colaboradores de las instituciones y/o organizaciones se debe a que las personas vinculan la idea de un buen funcionamiento en términos de capacidad y adaptación (Perilla, & Gómez, 2017), es decir, como lo identificaron diversas investigaciones (Ureña, Barrantes & Solís, 2014 ;Muñoz, Fernández & Jacott, 2018) los individuos le encuentran mayor sentido a lo que hacen y lo disfrutan , son conscientes de sus fortalezas y debilidades, es decir, tienen conciencia de sus valores personales (Freire & Et al, 2017; Muñoz & Argueta, 2017).

Por otra parte, quien posee un dominio del entorno alto o moderado logran tener una sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que les rodea, así mismo, son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales, (Martínez, 2018; Reyes, 2018). Así mismo, el crecimiento personal dentro de los policías se encuentra moderado, es decir que los participantes tienen capacidad adaptativa y tienden a tener un desarrollo continuo de su potencial (Novoa & Et al, 2017). Finalmente, en el propósito en la vida los integrantes de la Policía Nacional de acuerdo a su nivel moderado se derivan de las metas que le dan dirección y sentido a su vida profesional, es decir, con los ascensos o reconocimientos (Alicia & Ortega, 2017).

De igual importancia, se encuentra la variable de satisfacción se determina por múltiples factores que están relacionados con la motivación personal del individuo (Orgambídez, Pérez & Borrego, 2015; Pachas & Et al, 2017), los logros, el nivel de responsabilidad, el reconocimiento (García & Forero, 2014) la estructura organizativa (Ortega & Quispe, 2016), la supervisión, el salario (Rojas, 2017), las condiciones de trabajo, las relaciones entre compañeros y la comunicación con los superiores entre otros (García & Forero, 2014), investigaciones realizadas (Pérez & et al, 2015; Zárate, 2017) han mencionado que la satisfacción laboral de un policía en particular incluye elementos diferenciales aún más difíciles de medir, asociados a la institución que incluye el prestigio del organismo y el sentimiento de pertenencia a la organización, la investigación realizada dio como resultado que los miembros de la Policía Nacional –MECUC, se encuentra en un nivel bajo de satisfacción, es decir, que existen falencias en la organización que no permite que sus integrantes estén a gusto con su trabajo (Illescas, 2015), como consecuencia de esa insatisfacción existe significativo deterioro en el desempeño (Vásquez & Agudelo, 2017).

Se tiene en cuenta que, la actividad propia del policía crea en la organización un ambiente inhóspito y altamente estresante, donde los agentes han de soportar una variedad de problemas cotidianos generados internamente por la propia organización (Chávez, 2014; Palomino, 2017). Estudios realizados (Solís & González, 2015) han identificado la comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, calidad de trabajo, toma de decisiones, objetivos de la institución, compromiso y adaptación al cambio afectan la satisfacción de los integrantes de la institución.

Dentro de la satisfacción laboral, se encuentra una dimensión relacionada a las condiciones de trabajo, que está determinado por las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales (Hernández & Hernández, 2017), de acuerdo a esto la investigación arroja un nivel bajo en los integrantes de la Policía Nacional –MECUC, este nivel se debe a como lo afirma los resultados de investigaciones realizadas (Albuerne, Nieto & Moreno, 2015; López, 2017) que los turnos generan dicha insatisfacción, debido a que los Policías a menudo se encuentran cansados por sus largas jornadas de trabajo, generándole estrés y afectando negativamente en su vida (Solís & González, 2015; Zárate, 2017), además, produce alteraciones de sueño y el no dormir, no descansar adecuadamente, puede afectar significativamente la toma de decisiones (Ortega & Quispe, 2016; Palomino, 2017), de igual forma, llega a disminuir el desempeño laboral (Camarota & Pardiñas, 2015; Rojas, 2017) y principalmente tiene implicaciones en el ámbito familiar y social, porque contribuye a una menor calidad de vida del miembro de la institución (Solís & González, 2015).

Por otro lado, la dimensión de reconocimiento personal y/o social, es decir, la recompensa a la capacidad y así mismo la equidad con los superiores (Illescas, 2015) dentro de la investigación se encontró que Los miembros de la Policía Nacional-MECUC se encuentra en un nivel bajo, de acuerdo a diversas investigaciones realizadas (Zárate,2017), se evidencia que se debe a aquellos aspectos de la comunicación con sus superiores, a los reconocimientos y méritos que solo obtienen los de alto rango, pero que son obtenidos por los patrulleros (Palma, 2015), es decir, ellos arriesgan

su vida pero los reconocimientos los obtienen sus jefes, no reconocen su labor y sacrificio de exponer la vida en su labor cotidiana (Muñoz & Argueta, 2017).

Del mismo modo, la dimensión el beneficio económico, es decir, la remuneración que reciben por el cumplimiento de su función se encuentra en un nivel bajo, como se afirma en un estudio realizado (Nantsupawat & Et al, 2017) la insatisfacción en mayor proporción en la gran mayoría de organizaciones se encuentra en los aspectos relacionados con los recursos financieros, en la Policía Nacional se evidencia, debido a que los miembros refieren que el salario que reciben es muy bajo, en consecuencia al riesgo que asumen dentro de la institución (Losada & Otero, 2016), teniendo presente que, en cualquier momento deben entregar su vida o exponérsela por salvar la vida de una persona en su mayor parte desconocida (Alicea & Ortega, 2017; García, 2017).

Finalmente, la dimensión de significación en la tarea, donde se ve reflejada la participación de las personas en el cumplimiento de los objetivos y tareas relativos al puesto de trabajo (Navarro & Sánchez, 2018), se encuentran en un nivel moderado, es decir, que los miembros de la Policía Nacional-MECUC, son conscientes que su función dentro de la institución es importante y que desempeña un rol fundamental dentro de la misma (Muñoz & Argueta, 2017).

Así mismo, la Variable de Felicidad siendo ese estado de ánimo de las personas en diversos entornos, entre ellos se evidencia en como desempeñan sus labores, reconocer las relaciones y entornos positivos (Samudio, 2017; Alarcón & Caycho, 2015), dentro de los resultados obtenidos

se encontró que se encuentra en un nivel moderado, sin embargo no hay que dejar a un lado dicha característica, debido a los resultados obtenidos en estudios (Chávez, 2014) donde mencionan que se considera que los Policías se les obliga a esconder sus emociones, callar su opinión, enfrentar situaciones extremas, reducir tiempos de reacción, lidiar con los prejuicios tradicionalmente interiorizados en el ciudadano y sus reclamaciones (González & et al, 2017), es decir, existe ese factor de riesgo dentro de la institución (Manjo & Alexander, 2018).

Dentro de la felicidad, se encuentra una dimensión relacionada al sentido positivo de la vida, factor fundamental y que se encuentra en un nivel muy bajo, es decir tienen una actitud negativa al percibir su vida, tienen a centrarse en el lado negativo, con pocas relaciones saludables (González & Et al, 2017), así mismo, puede verse implicado la salud mental (Peralta & Et al, 2016), esto se debe como lo refieren Posada, Velásquez, & Granada (2016) a la baja fuerza motivacional que tienen en la institución, donde solo tienen en cuenta sus objetivos y dejan a un lado la parte humana (García & Forero, 2014). Así mismo, se ve influenciada por la baja satisfacción laboral y bienestar psicológico (Motta, 2017).

Por otro lado, la satisfacción con la vida se encuentra moderados, de acuerdo a estudios realizados (Chávez, 2014; Solís & González, 2015; Losada & Otero, 2016) dichos sentimientos de satisfacción que vivencia los miembros de la Policía Nacional se expresa por las metas alcanzadas, en este caso ser parte de institución que para la mayoría de sus miembros es un orgullo pertenecer a ella (Chávez, 2014), que para muchos de los integrantes por esa profesión han logrado sacar a su familia adelante (Abarca, Letelier, Aravena & Jiménez, 2016), es decir, tienen un alto grado de

percepción de logro de esas metas (Alarcón & Caycho, 2015). Así mismo, la realización personal, se encuentra moderada, es decir que los integrantes de la Policía Nacional-MECUC se sienten satisfechos y tranquilos con los logros que han obtenido hasta el momento, estos han sido fundamentales para su crecimiento personal (Alarcón & Caycho, 2015).

Finalmente, la alegría de vivir se encuentra muy alta, lo que conlleva a mencionar que los miembros de la institución han tenido experiencias positivas, que han permitido que se sienta bien (García, Martínez, Nohales & Lozano, 2017), según el estudio realizado por Motta (2017) refieren que ha mayor estabilidad habrá mayor alegría de vivir, es decir los trabajadores emocionalmente estables, adaptados y maduros se sienten bien consigo mismos, muestran alegría, además, se encuentran orientados hacia metas que consideran valiosa para su vida (Aranda, Pando & Salazar, 2016).

Cabe resaltar que la presencia de sentimientos de bienestar, afectos positivos y la competencia percibida para enfrentarse a la vida se relacionan con el hecho de disfrutar el trabajo y de encontrarle significado (Hernández & Et al, 2017).

Por otro lado, cabe mencionar que en la investigación se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, un estudio realizado por Rodríguez & Sanz (2014) obtuvieron como resultado que el bienestar de los trabajadores es un elemento esencial para lograr el éxito organizacional, en otras palabras, los indicadores positivos de bienestar serían la satisfacción en el trabajo (altos niveles de placer y bajos niveles de

activación); es decir, que a mayor bienestar psicológico, los colaboradores y/o empleados, mayor satisfacción laboral.

Así mismo, dentro de los resultados obtenidos en la investigación se evidencia una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la felicidad, un estudio realizado por Zamora (2017) donde afirma que la felicidad es un determinante directo de la Satisfacción Laboral, ya que según los datos obtenidos, el índice de correlación de ambas variables es altamente significativa, puesto que cuánto más feliz sea un trabajador, tanto en su vida cotidiana, como en su vida laboral, mayor es la satisfacción que tiene el trabajador.

Cabe afirmar que, los colaboradores y/ trabajadores que están satisfechos con su trabajo tienden a poseer mayor felicidad y bienestar y esto las diversas organizaciones lo pueden ver reflejado en el aumento de la productividad, el compromiso que adquieren sus miembros al logro de los objetivos organizacionales y/o institucionales (Salessi & Omar, 2017).

Por otro lado, es importante mencionar que el número de publicaciones académicas dedicadas al estudio de la Policía Nacional es escaso y la información disponible sobre su funcionamiento interno es muy reducida, por múltiples razones, entre las que se encuentra la propia defensa de la seguridad ciudadana (Costantino & Gutiérrez, 2017).

Conclusiones

Se encontró que en la población objeto de estudio según las variables sociolaborales predomina: el género masculino (84%), el intervalo de edad entre 26 a 50 años (79%), el tiempo de servicio entre 11 a 20 años (33%), el cargo de técnico y/o tecnológico (43%), la formación académica de técnica y/o tecnológica (64%) y el tipo de contratación a término indefinido (86%).

Al describir cada variable y sus dimensiones, se encontró según los estadísticos descriptivos que la variable bienestar psicológico se encuentra baja (2,96) y referente a sus dimensiones hay dos que se encuentra bajas: relaciones positivas (2,34) y autonomía (2,37), a su vez, hay cuatro dimensiones en un nivel moderado: autoaceptación (3,30), dominio del entorno (3,08), crecimiento personal (3,15) y propósito en la vida (3,53). Así mismo, La variable de satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo (2,97) y sus dimensiones condiciones de trabajo (2,76), reconocimiento personal y/o social (2,83) y beneficios económicos (2,69) se encuentran bajos y la dimensión de significación en la tarea (3,48) se encuentra moderada. Finalmente, la variable de felicidad se encuentra en un nivel moderado (3,02), a su vez, la dimensión de sentido positivo de la vida se encuentra en un nivel muy bajo (1,73), satisfacción con la vida (3,97) y realización personal (3,54) se encuentran moderados y por último la alegría de vivir (4,23) se encuentra alta.

Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$): Bienestar psicológico y Satisfacción Laboral, y Satisfacción laboral y Felicidad. Por consiguiente, entre más favorable sean el bienestar psicológico, más alta será la satisfacción laboral, así mismo, entre más favorable sea la satisfacción laboral, más alta será la felicidad del colaborador y/o trabajador.

Referencias Bibliográficas

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acuña, S., & Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Iberoamericana de psicología*, 40 (1), 99-106.
- Alarcón, R. (2017). En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. *Persona*, (020), 11-28.
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de lima metropolitana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 9 (1), 59-69.
- Alarcón, M., Martínez, P., & María, H. (2017). Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo.
- Albuerne, M., Nieto, M. & Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Alicea, K., & Ortega, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27.

- Álvarez, A., Díaz, G., & Tailandia, C. (2014). Nivel de satisfacción laboral Dumian Medical SA seccional Cúcuta durante el 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Manizales, Facultad de Salud.
- Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. (2016). Reliability and validation of the scale Maslach Burnout Inventory (Hss) in workers in western México. *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S., & Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de psicología (Santiago)*, 26(1), 120-132.
- Barrientos, S., París, A., & Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 6(24), 260-266.
- Blanco, M., & Blanco, A. (2017). Significados y dimensiones del bienestar subjetivo en mujeres que habitan en la Aldea La Calera, Honduras. *Economía y Administración (E&A)*, 7(2), 151-162.
- Camarota, R., & Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 10(1), 34-53.
- Campos, R. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Ñllimo, 2016.
- Campos, E, González, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117.

- Carcasi, C., & Ludio, E. (2016). Factores Asociados a la Incidencia del Síndrome de Desgaste Profesional y la Calidad de Atención en la Micro Red Cono Sur de la Ciudad de Juliaca 2012-2013.
- Carrillo, S., Forgiony, J., Rivera, D., Bonilla, N., Montánchez, M. & Alarcón, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista ESPACIOS*, Vol. 39 (Nº 17), Pág. 15.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*.
- Celada, S., Gomes, F., & Varela, J. (2016). Felicidad en el trabajo (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).
- Chávez, F. (2014). Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires (Doctoral dissertation, Tesis de grado, Universidad Abierta interamericana).
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. McGraw.Hill/ Interamericana Editores, S.A
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. McGraw-Hill Interamericana.
- Ciro, M. B. (2016). *Estadística básica aplicada*. Ecoe Ediciones.
- Claver, P. (2016). POR FIN ES LUNES AMO TRABAJAR. Bogotá: Intermedio
- Congreso de la República. (23 de enero de 2006). Ley 1010 Acoso Laboral. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República. (21 de enero de 2012). Ley 1616: Salud Mental. Bogotá, Colombia.

- Costantino, G., & Gutiérrez, M. (2017). Reforma policial y profesionalización en seguridad aeroportuaria (2005–2015). *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 17(28).
- Constitución Política de Colombia. (1991). Corte Constitucional.
- Coria, M., García, C., & González, N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Cueva, K., & Díaz, M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3) ,572-577.
- Díaz, D., Batanero, C., Arteaga, P., & Gea, M. (2015). Análisis de gráficos estadísticos en libros de texto de educación primaria española. *UNION. Revista Iberoamericana de Educación Matemática*, 44, 90-112.
- Díaz, M. F. (2017). Satisfacción laboral y su repercusión en la enseñanza y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de odontología. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 237-244.
- Domínguez, R. E., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96),660-679.

- Dorner, A., Veliz, A., & Soto, A. (2017). Bienestar psicológico y conductas éticas en salud. *Revista ESPACIOS*, 38(44), 35.
- Espinoza, S., Molero, F., & Fuster, M. (2015). Transformational leadership and job satisfaction of police officers (carabineros) in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement. *Revista de Psicología Social*, 30(3), 439-467.
- Espinoza, M., & Rosalvina, S. (2017). Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017.
- Espinoza, Y., & Miriam, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016.
- Extremera, N., Bravo, M., & Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 152-170.
- Fernández, A., García, C. & y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1147.
- Fernández, I. (2015). FELICIDAD ORGANIZACIONAL: Como Construir Felicidad en el Trabajo. Santiago de Chile: Ediciones B.
- Fernández, I. (2015). Felicidad organizacional y gestión de personas.
- Figuroa, C. (2014). Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico. Universal del Turabo, Escuela de Negocios y empresarial.

- Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P., & Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 202-206.
- Freire, C., del Mar Ferradás, M., Núñez, J., & Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10(1), 1-8.
- Gálvez, P., Grimaldi, M., Sánchez, A., Fernández, J., & García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral. *Revista de psicología del deporte*, 26(4), 104-109.
- García, E., Echevarria, M. E., & Rodríguez, M. (2014). El bienestar psicológico y subjetivo. Su relación con estilos de afrontamiento y perspectiva temporal en bomberos de la policía de la provincia de san Luis. In *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142
- García, J. (2016). Significados de la satisfacción laboral en empleados temporales de Zarzal, Valle 2016.Repositorio institucional, Universidad Católica de Pereira.

- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1).
- García, S. (2017). La responsabilidad por riesgo. *Ratio Juris*, 1(1), 29-50.
- García, J., Martínez, E., Nohales, P., & Lozano, B. (2017). Sentido de Vida y Bienestar Psicológico en Adultos Emergentes Españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1).
- Garzón, R. (2017). *Importancia de implementar un modelo integrado de planeación y gestión enfocado al bienestar en el área de talento humano de las organizaciones empresariales del sector privado en Colombia* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Gómez, Y., & Karolin, Y. (2017). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss SA Lima-2016 (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma del Perú).
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- González, M., & Palos, P. (2016). Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(42), 69-83.
- González, E., Serrano, M., Campos, A., & Rodríguez, C. (2017). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana. *RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 5(10), 234-257
- Gonzales, L., Huaman, V., & Pacheco, V. (2018). Percepción de los padres y calidad en el cuidado de enfermería a pacientes pediátricos en un hospital en Perú, 2017. *Ágora Revista Científica*, 4(2).

- Guerrero, J. (2016). El ausentismo laboral: relevancia psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 14(2), 163-171.
- Hernández, R., & Serravalle, C. (2014). Felicidad en el trabajo (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).
- Hernández, H. C., & Hernández, A. G. (2017). Condiciones de trabajo y actividad económica informal: Implicaciones en las MiPyMES de la industria mueblera de Ocotlán. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 4(1).
- Hernández, F., Valdez, J., Aguilar, Y., Torres, M., & González, N. (2017). Sentido de vida en jóvenes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(2), 787-799.
- Herrera, T., Granadillo, E., & Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- Hespanhol, M., Aparecida, H., Garrido, J., & Alessandro, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613-1624.
- Hodgson, G. M. (2011). ¿ Qué son las instituciones? *Revista CS*, (8), 17-53.
- Illescas, C. (2015). Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2015.).
- Locke, E.A. (2010). Job satisfaction. En M. Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Londoño, C., & Laudit, I. (2016). La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

- López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 4.
- López, A. (2017). Turnos rotativos y bienestar psicológico. Tesis de Grado. Repositorio Universitat Jaume I. Disponible en <http://hdl.handle.net/10234/168125>
- Losada, A., & Otero, M. (2016). Pilares de resiliencia en policías, ante una discapacidad física adquirida en acto de servicio. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 14(2), 334-351.
- Lupano, M., & Castro, A. (2016). Perfiles de organizaciones positivas: análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología (Internet)*, 9(2), 1-11.
- Macías, A., & Nevárez, S. (2016). El bienestar psicológico en docentes de educación media superior técnica. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 6(12), 15-23.
- Malvezzi, S., Peiró, J. M., Périlleux, T., Antón, M., Gamboa, J., Reis de Araújo, A., & Mesa, F. (2016). Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II.
- Manjo, J., & Alexander, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial y carga mental de trabajo en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo De Palpa, mayo 2017. Repositorio Institucional, Universidad Privada San Juan Bautista.
- Manual del Estado Colombiano (2012). Estructura del estado colombiano. Departamento administrativo de la función pública. Disponible en: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/img/productos/1450048156_4c6fd0c1f06a0a5aca70b7e287cfa417.pdf

- Martínez, M., Morales, O., Rodríguez, O., & Sánchez, W. (2016). Civilidad, incivilidad y el bienestar asociado al trabajo en un grupo de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 45-55.
- Martínez, V., & Yexibeth, M. (2017). *La motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) sede Carabobo* (Master's thesis).
- Martínez, A. (2018). Adaptación social y bienestar psicológico en población refugiada en Ecuador (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica).
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112.
- Medina, N., & Villacrés, K. (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Mariana. *Boletín*, 4(2).
- Méndez, T., Mármol, A., & Martínez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*, 7(1), 161-177.
- MINDEFENSA. (2018). Ministerio de Defensa. Disponible en <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa>
- Ministerio de Trabajo (18 de Julio de 2012). Resolución 1356: Modificación del Comité de Convivencia Laboral. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Protección Social (17 de Julio de 2008). Resolución 2646: Factores de Riesgos Psicosociales. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (31 de Julio de 2014).Decreto 1443: Implementación SGSST. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (05 de agosto de 2014).Decreto 1477: Tabla de enfermedades Riesgos Laborales. Bogotá, Colombia.

Ministerio de trabajo. (26 de Mayo de 2015).Decreto 1072: Decreto Único reglamentario. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Trabajo (30 de abril de 2012). Resolución 652: Comité de Convivencia Laboral. Bogotá, Colombia.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2),143-141.

Montalvo, A. (2011). Recursos Humanos.

Morales, A., Febles, J., & Frómeta, Y. (2017). Aplicación de reconocimiento de patrones para identificar la semejanza entre medicamentos teniendo en cuenta las reacciones adversas. *DYNA*, 84(201), 186-194.

Morán, C., Castro, F., Sánchez, A., & Montes, E. (2014). La psicología positiva: antigua o nueva concepción. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1).

Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69-78.

Moreno, Z. & 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

- Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 8(2),777-780
- Motta, J. (2017). Relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015. Repositorio institucional, Universidad Nacional de San Agustín.
- Munuera, J., Mateo, M., Albert, M., & Tijerina, M. (2015). Psicología para ciencias de la salud: estudio del comportamiento humano ante la enfermedad. McGraw-Hill España.
- Muñoz, C. & Argueta, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2), 143-225.
- Muñoz, E., Fernández, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117.
- Nader, M., Bernate, S., & Santa-Bárbara, 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.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Efectos del entorno laboral de la enfermera en la insatisfacción laboral, burnout e intención de dejar el empleo. *Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 64(1), 97-105.

- Navarro, C., & Sánchez, V. (2018). Fines y Funciones de las instituciones penitenciarias: revisión y crítica de la teoría y praxis de la intervención educativa y social con los delincuentes. *La Razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, (38), 72-97.
- Noriega, C., Velasco, C., Pérez, G., Carretero, I., Chulián, A., & López, J. (2017). Calidad de Vida, Bienestar Psicológico y Valores en Personas Mayores Quality of Life, Well-Being and Values in older people. *Revista Clínica Contemporánea*, 8(e1), 1-13.
- Novoa, M., Vargas, R., Obispo, S., Vergara, M., & Rivera, Y. (2017). Relación entre bienestar psicológico y calidad de vida en pacientes con tratamiento para el cáncer de tiroides con condición postquirúrgica. *Terapia Psicológica*, 28(1), 055-067.
- Olivera, R., & Orlinda, A. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016.
- Orgambídez, A., Pérez, P. J., & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77
- Ortega, J., & Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. Repositorio Digital Institucional, Universidad Nacional de San Agustín.
- Ortiz, G., Hayme, K., & Leandres Quispe, S. (2018). Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-EsSalud, Arequipa-2017.

- Pachas, C., Stefany, J., Pérez, G., Yahayra, L., Zapata, S., & Elizabeth, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete. Repositorio institucional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Palma, D. (2015). Delincuentes, policías y justicias: América Latina, siglos XIX y XX. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Palomino, T. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 21(3), 335-343.
- Palomino, D. (2017). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral empleada por policías de tránsito que trabajan en el sector II Pro-Lima Norte. Repositorio Digital Institucional, Universidad Cesar Vallejo.
- Peralta, A., Besio, C., Rubio, Y., Atabales, L., & Salinas, J. (2016). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud & Sociedad*, 1(2), 101-112.
- Pérez, M., Jiménez, M., & Garcés, S. (2014). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de gestión pública y privada*, (19), 21-35.
- Pérez, F., & Cartes, R. (2015). Estrés y burnout en estudiantes de Odontología: una situación preocupante en la formación profesional. *Edumecentro*, 7(2), 179-190.
- Pérez, C., Varela, J., Ruiz, J., & Pérez, F. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, (57), 42-62.

- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Pineda, C., & Chaparro, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55.
- Pinzón, N. (2013). Burnout en miembros de la Policía Nacional de Colombia: Un análisis crítico. *Sinapsis*, 5(5), 62-73.
- PONAL-MECUC. (2017). Policía Nacional- Metropolitana de Cúcuta. Disponible en: <https://www.policia.gov.co/cucuta#rendicion-cuentas>
- PONAL. (2018). Manual de funciones del personal de la Policía Nacional. Disponible en <https://www.policia.gov.co/>
- Porras, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 317-329.
- Posada, A., Velásquez, A., & Granada, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21.
- Prowesk, K., Moreno, N., & Beithia, C. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. *Informes Psicológicos*, 13(2), 43-58.
- Pedroza, J. (2017). Una mirada a la calidad de vida laboral y sus efectos en las organizaciones (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

- Pulido, M., Augusto, J., & López, E. (2016). Estudiantes de Enfermería en prácticas clínicas: el rol de la inteligencia emocional en los estresores ocupacionales y bienestar psicológico. *Index de Enfermería*, 25(3), 215-219.
- Ramírez, T. (2015). El concepto de gratitud desde una perspectiva psicológica. *Revista de Psicología*, 13(1), 105-112.
- Ramírez, M. (2018). Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio, de estrato socio-económico medio-alto y bajo, en la ciudad de lima. *Consensus*, 17(1), 181-193.
- Ramos, J., & Peiró, J. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1),14.
- Ramos, C., Antonio, K., & Rodríguez, P. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Policía Nacional de Tránsito Matagalpa, Año 2015* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Ramos, C., & Víctor, M. (2017). Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca. 2017.
- Reyes, F. (2018). Bienestar psicológico y calidad de vida de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, I semestre 2016. Repositorio Institucional, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70.

- Rivera, C., & Sotero, C. (2017). Factores motivadores del desempeño laboral y su relación con la satisfacción de los usuarios de reniec agencia santa del distrito de chimbote en el primer trimestre del año 2017.
- Roca, M. (2014). ¿Psicología positiva... o una mirada positiva de la psicología. *Alternativas cubanas en Psicología*, 2(6), 7-15.
- Rodríguez, A., & Sanz, I. (2014). La felicidad y el bienestar en el trabajo. Universidad Complutense de Madrid. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3).
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14.
- Rosario, E., Millán, L., Rivera, L., Rivera, G., Padovani, C., Plaza, Y., & Gallardo, R. (2016). La incivilidad en el lugar de trabajo y su relación con el bienestar psicológico en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 5-19.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, n., & Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud, Colombia. *Revista ESPACIOS*, Vol. 39 (Nº 16), Pág. 17.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salanova, M., Martinez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 22-30.

- Salanova, M., & Soler, C. (2015). Hacia una prevención positiva de los riesgos psicosociales. *Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales*, 30,24-30.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3),177-184.
- Salazar, N., Martínez, C., & Quezada, V. (2018). Análisis de clima organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad en Súper Centro Comercial el Mirador. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 8(1),154-169.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla 22.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico e regulação emocional no trabalho: O papel mediador da satisfação no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 22(1), 89-98.
- Samudío, A. (2017). Estrategias para lograr la felicidad en el trabajo en empresas constructoras (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Sánchez, Y. (2018). La felicidad en el incremento de la productividad organizacional. (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Océano.
- Sing, C., & Graciela, S. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de Nuevo Chimbote.

- Solís, J., & González, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, (15), 5.
- Solano, A. (2018). La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero. Repositorio institucional, Universidad Militar Nueva Granada.
- Torres, A. (2017). Rendimiento académico y autoestima en estudiantes de la carrera profesional de Tecnología médica de la Universidad Nacional de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 4(1), 9.
- Traslosheros, N., Wong, J., & Regordosa, H. (2017). El dinero no es la felicidad: Satisfacción laboral en las empresas y las variables que la definen. *Strategy, Technology & Society*, 1.
- Ureña, P., Barrantes, K., & Solis B, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175.
- Vázquez, S. (2016). Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo. Tesis doctoral. Universidad de Santiago de Compostela.
- Vásquez, D., & Agudelo, C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior (Tesis Pregrado). Repositorio digital, Universidad de Antioquia.

- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A., & Meza, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-742.
- Virgili, M. (2017). Estudio del Capital Psicológico Positivo en el trabajo. Comportamiento de las variables de Engagement, Satisfacción con la vida y clima organizacional en organizaciones del sector público y privado (Doctoral dissertation).
- Vivas, M. (2017). Mujeres en la Policía. Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. Olivia Tena Guerrero y Jahel López Guerrero (coordinadoras). *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 7(13), 217-221.
- Vizcardo, L., & Manuel, J. (2015). Factores asociados a la satisfacción laboral en personal de salud en una clínica particular de Arequipa, 2015.
- Wilson, J., & Kelling, G. (2016). Ventanas rotas. La policía y la seguridad en los barrios. *Delito y sociedad*, 1(15/16), 69-79.
- Zamora, T. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Repositorio Institucional, Universidad de La Laguna, España.
- Zárate, J. (2017). Burnout y satisfacción laboral en el Personal de la División de Operaciones Especiales de la Región Policial Callao 2016. Repositorio Digital Institucional, Universidad Cesar Vallejo.
- Zenteno, Á., & Silva, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 119-136.