

**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN
TRABAJADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CÚCUTA,
NORTE DE SANTANDER**

KARLA MICHELLE CÁCERES CONTRERAS

NATALIA ALEJANDRA GÓMEZ RODRÍGUEZ

VERÓNICA STEFANIA JAIMES GAMBOA



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

SAN JOSE DE CUCUTA

2018-1

**BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN
TRABAJADORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CÚCUTA,
NORTE DE SANTANDER**

KARLA MICHELLE CÁCERES CONTRERAS

NATALIA ALEJANDRA GÓMEZ RODRÍGUEZ

VERÓNICA STEFANIA JAIMES GAMBOA

Tutor disciplinar: Diego Andrés Rivera Porras

Tutor metodológico: Manuel Ernesto Riaño Garzón



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

SAN JOSE DE CUCUTA

2018-1

Tabla de contenido

Introducción	7
1. PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Formulación del problema	11
1.3 Justificación	12
2. OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. MARCO REFERENCIAL	16
3.1 Antecedentes	16
3.2 Marco teórico	25
3.3 Marco conceptual	29
3.4 Marco contextual	31
3.5 Marco Legal	32
4. DISEÑO METODOLÓGICO	34
4.1 Diseño investigativo	34
4.2 Población y muestra	35
4.3 Instrumentos	35

5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
6.	DISCUSIÓN	51
7.	CONCLUSIONES	56
8.	APÉNDICES	69

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz Legal	32
Tabla 2 Operacionalización de variables	36
Tabla 3 Distribución de Frecuencias de la Variable Género	37
Tabla 4 Distribución de Frecuencias de la Variable Edad	37
Tabla 5 Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de Servicio	38
Tabla 6 Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo	38
Tabla 7 Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica	39
Tabla 8 Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación	39
Tabla 9 Distribución de Frecuencias de la Variable Sector Económico	40
Tabla 10 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autoaceptación	40
Tabla 11 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Relaciones Positivas	41
Tabla 12 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autonomía	41
Tabla 13 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Dominio del Entorno	42
Tabla 14 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento Personal	42
Tabla 15 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Propósito en la Vida	43
Tabla 16 Distribución de Frecuencias de la Variable Bienestar Psicológico	43
Tabla 17 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Significación en la Tarea	43
Tabla 18 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Condiciones de Trabajo	44
Tabla 19 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social	44
Tabla 20 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Beneficios Económicos	45
Tabla 21 Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción Laboral	45
Tabla 22 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Sentido Positivo de la Vida	46

Tabla 23 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción con la Vida	46
Tabla 24 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Realización Personal	47
Tabla 25 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Alegría de Vivir	47
Tabla 26 Distribución de Frecuencias de la Variable Felicidad	48
Tabla 27 Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables	48
Tabla 28 Correlación Rho de Spearman	49

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en trabajadores de instituciones educativas públicas de Cúcuta, norte de Santander

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están inmersas a constantes cambios, lo cual lleva a que en primera medida se tenga en cuenta el bienestar psicológico, la satisfacción y la felicidad estable de los trabajadores, de manera que se fortalezcan aspectos intrínsecos de la persona, ya que si la calidad de vida laboral es óptima, el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales será satisfactorio, así mismo, manteniendo estos estándares se minimiza la probabilidad de presentar enfermedades o afectaciones negativas a causa del rol que desempeñe en la organización.

Esta investigación busca analizar la relación entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la felicidad en el trabajo de los colaboradores del sector educativo público, de allí, radica la importancia de brindar al trabajador adecuadas condiciones ambientales, físicas, sociales y psicológicas, para prevenir y mitigar las consecuencias negativas en el trabajador, como lo es, la insatisfacción, el aburrimiento, el estrés laboral, la baja productividad, el ausentismo, entre otros aspectos; del mismo modo, que las organizaciones propicien estrategias motivacionales donde los trabajadores desarrollen sus habilidades, potencialidades, y así, mantener altos niveles de felicidad, equilibrando la productividad y satisfacción con la tarea que realizan.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La educación es una base fundamental para el desarrollo de la sociedad y del país, debido a esto se hace más alta la exigencia de los trabajadores inmersos en las instituciones educativas privadas y públicas, en cuanto a la responsabilidad y compromiso que el cargo requiere, puesto que, la educación imparte conocimientos y competencias que permiten a las personas desarrollar plenamente su potencial, contribuye a la reducción de la pobreza, fomenta el empleo y promueve la prosperidad económica, además aumenta las probabilidades de que la gente lleve una vida saludable, fortalece los fundamentos de la democracia y propicia el cambio de actitudes en pro de la protección del medio ambiente y el empoderamiento de la mujer. (UNESCO, 2014, p.16)

Siendo así, cada trabajo tiene una complejidad y carga específica, así como lo afirman Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (citado por Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez, 2017, p.286) uno de los temas poco mencionado en la agenda pública, ha sido las condiciones laborales de los docentes y la fragilidad para enfrentar adecuadamente las exigencias de todas las personas involucradas en una comunidad escolar.

Dicho lo anterior, es pertinente mencionar que las personas que trabajan en una institución educativa reciben una sobrecarga tanto laboral como emocional, puesto que sobre ellos recae el deber de velar por una educación que garantice que los niños, niñas y adolescentes tengan las bases adecuadas para participar y responder activamente dentro de la sociedad.

Por consiguiente, las altas demandas a las que se enfrentan los trabajadores de instituciones educativas, ya sean, directivos, docentes u otros profesionales, personal de

seguridad y aseo, puede causar malestares en cuanto a la satisfacción laboral, bienestar psicológico y felicidad, propiciando que manifiesten cansancio, tristeza, aburrimiento, pérdida del interés, problemas en las relaciones interpersonales, indisposición en el cumplimiento laboral u otros aspectos que interfieren en un adecuado equilibrio entre lo personal y lo profesional, afectando al trabajador, a la institución educativa y a los alumnos como tal, afirmando lo anterior, Arón y Milicic (citado por Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez, 2017, p. 286) señalan que en el estrés como en el desgaste profesional de los docentes, existen factores personales, aspectos estructurales de la organización y otros propios del lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta un estudio realizado y publicado por el portal de empleo Trabajando.com (citado por Universia Colombia, 2014) afirma que, el 71% de los colombianos se siente insatisfecho con su actual puesto de trabajo, siendo así, estas cifras no dejan de ser preocupantes ya que aseguran que en un futuro cercano, los empleados colombianos sufrirán una importante desmotivación, disminuyendo así la productividad del país (párr. 1)

El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores influyen en el rendimiento y productividad eficaz que se pueda obtener de quien labora, se convierte en una problemática que afecta a la sociedad, puesto que si las instituciones educativas no brindan los espacios acordes, factores motivacionales, planes de proyección personal, donde se vean involucrados los intereses de los trabajadores, dichos no responderán adecuadamente a sus labores o en efecto les causará problemas personales en cuanto a su autonomía, propósito de vida, desinterés laboral, crecimiento y realización personal.

Dicho lo anterior, Ryff (citado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik, 2015) afirma que el bienestar psicológico está centrado en el interés sobre el desarrollo personal

de los individuos, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo y afán por conseguir metas. Por tanto, el bienestar psicológico no es solo un equilibrio psicológico, sino una percepción intrínseca y subjetiva de cada trabajador hacia el contexto y entorno en el que se desenvuelve.

Continuando, Muñoz (citado por Cantón y Téllez, 2016) afirma que:

La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p.216).

De allí, es necesario que los trabajadores tengan una satisfacción laboral, para que se dé un agrado más estrecho con su lugar de trabajo, con la finalidad de que disfruten desempeñarse en un cargo específico.

Así mismo, Gaitán, Breton, Urbano, Mahecha y Arteaga (citado por Aranda, 2016) afirman que “cuando se habla de felicidad existen innumerables definiciones y conceptos acerca de su connotación. Es así como cada persona tiene una percepción diferente de lo que le genera satisfacción o placer” (p.7) por lo tanto en este caso de los trabajadores de instituciones educativas “cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados” Wright y Cropanzano (citado por Aranda, 2016, p.9)

Retomando un análisis realizado por la Organización Mundial de la Salud (citado por Moccia, 2016) el cual estima que para el año 2020 la depresión será la segunda causa de

inhabilidad laboral, relacionándolo con que ha aumentado las víctimas de estrés debido al trabajo (pag.144)

Teniendo en cuenta las variables ya mencionadas, las organizaciones y en este caso las instituciones educativas públicas, deben velar por que los empleados tengan a su disposición los factores necesarios para lograr mantener un balance entre el bienestar psicológico, la satisfacción y felicidad en el trabajo, ya que, si estas no se tienen en cuenta, restándoles la prioridad, es posible que los trabajadores empiecen a presentar varias consecuencias o síntomas a nivel biopsicosocial. Afirmando lo anterior el Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la Organización panamericana de la salud (2016), mencionó que:

El estrés laboral no es extraño para ninguna persona; hoy el mundo del trabajo con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales imponen retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de las habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducir al trabajador a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar su salud, mermar su productividad y afectar sus círculos familiares y sociales. (párr. 2)

De allí surge la necesidad de evidenciar y reconocer la problemática existente en trabajadores de instituciones educativas públicas para motivar un equilibrio entre las variables anteriormente mencionadas.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo es la relación del bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de instituciones educativas públicas de Cúcuta, Norte de Santander

1.3 Justificación

El presente estudio busca analizar el impacto que tienen las diferentes variables inmersas en el sector laboral, ya que si en el trabajador no se genera un bienestar psicológico, satisfacción y felicidad laboral, se convierte en una problemática relevante, por consiguiente, los docentes tienen una alta predisposición transversal a desarrollar problemas psicolaborales como el estrés, insatisfacción y depresión, lo que se ve exacerbado en contextos vulnerables, como en la mayoría de las escuelas municipales de este país Silva, Quintana, Jiménez y Rivera (citados por Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez, 2017, p.286) si estas características son deficientes, no se podrá reflejar un beneficio en los aspectos involucrados, como lo es, la insatisfacción, la tristeza, la baja productividad, la precaria calidad de vida, el aburrimiento, entre otras, por lo tanto resulta de gran importancia abarcar temáticas muy influyentes en su proceso, como lo es el grado de satisfacción que siente un empleado al ejecutar una tarea o al desenvolverse en una determinada labor con un grupo determinado de personas.

Sin embargo existen diversas manifestaciones que se pueden presentar cuando las personas que laboran no están conformes con algún aspecto relacionado a su trabajo y así disminuir notoriamente el rendimiento sobre su actividad, teniendo en cuenta a Arbaiza (citando por Carrascal y Patiño, 2016) señala que “las organizaciones se deben preocupar por que sus empleados estén satisfechos y motivados, pues de lo contrario es probable que se genere alta rotación, ausentismo y un bajo nivel de desempeño”(p. 22) Siendo así, se infiere que las condiciones de trabajo forman parte de la percepción agradable o desagradable que tiene el individuo sobre su entorno laboral y esto a su vez interfiere sobre su estimulación emocional y productividad.

Por otro lado, al centrarnos en el bienestar psicológico lo hacemos desde una perceptiva más holística, ya que, hablamos de aspectos que vinculan los pensamientos, emociones y conductas positivas del trabajador, también, del bienestar con su familia, en la escuela, en el lugar de trabajo y en la sociedad, Diener (Citado por Oblitas, et al., 2017). Por ende, cuando un trabajador no logra mantener un equilibrio en su bienestar psicológico, es más susceptible a presentar síntomas de estrés u otros problemas de salud, donde, Stiglbauer y Batinic (citado por Oblitas, et al., 2017) afirman que:

La salud puede verse afectada por las presiones del ambiente laboral y suele ocurrir cuando la persona no afronta adecuadamente el estrés laboral o no cuenta con los recursos personales suficientes para tal fin, convirtiéndose en fuente de desequilibrio, alteración y enfermedad (p.101)

Igualmente, la felicidad en trabajadores, como lo afirma Gaitán, et al. (citado por Aranda, 2016) “mejora el rendimiento, productividad, adaptabilidad, creatividad, calidad, innovación, e incluso hace posible una mejor comunicación entre los miembros de una compañía” (p.9) con esto se puede reiterar que la felicidad juega un papel importante en la gestión de cualquier organización, en este caso en las instituciones educativas públicas, donde se liga con la calidad de vida laboral que debe estar presente en los contextos organizacionales.

Por consiguiente, el conocer la relación de las variables estudiadas podría aportar a las instituciones educativas públicas donde se realiza el estudio, alertar a los trabajadores independientemente del cargo que desempeñe, para que estén atentos a las falencias que se puedan encontrar en cada una de estas variables, siendo así, las instituciones pueden generar estrategias de intervención psicosocial que permitan el mejoramiento en la calidad de vida laboral, donde se cambie el ambiente, con la finalidad de establecer mejores relaciones con

compañeros, sentirse a gusto y satisfecho con la labor prestada, de manera que se minimicen todos los efectos negativos que se pueden presentar si no se toman las medidas adecuadas.

Del mismo modo, el aporte para la sociedad a partir de este estudio es sensibilizar a las personas y a las organizaciones a trabajar en pro del bienestar psicológico, satisfacción y felicidad en el trabajo, incentivando un mayor desempeño, eficacia y productividad. Con ello, se contribuye a que estas instituciones educativas tengan la posibilidad de brindar servicios de calidad, beneficiando así a todos los niños, niñas y adolescentes con este servicio.

Así mismo, conocer la relación entre las variables, le permite a la psicología anticipar riesgos en cuanto a manifestaciones clínicas que lleven a desencadenar un desequilibrio en la salud física o mental ocasionando una patología, que origine efectos negativos sobre las personas presentes en su entorno personal, social y laboral.

Además, esta investigación aporta la posibilidad de conocer un diagnóstico de la situación actual permitiendo a posteriores estudios basarse en los resultados para trabajar en intervenciones que beneficien a la reducción de efectos de esta problemática.

Finalmente, cabe resaltar que este estudio apoya al macroproyecto “Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo: un análisis desde los sectores económicos y productivos de Cúcuta, Norte de Santander” desde el sector de la educación pública y así fomentar el desarrollo de la región norte santandereana con los resultados obtenidos del estudio.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de instituciones educativas públicas de Cúcuta, Norte de Santander.

2.2 Objetivos 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 de los trabajadores de instituciones públicas de Cúcuta, Norte de Santander.

Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de instituciones públicas de Cúcuta, Norte de Santander.

Determinar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de instituciones públicas de Cúcuta, Norte de Santander.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional, se tomó en cuenta el estudio realizado por Fernández en el año 2016, titulado, Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped, el estudio “pretende describir el bienestar psicológico y la motivación de hockeyistas amateurs que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. Para ello se indagó en el bienestar psicológico desde la perspectiva de Ryff, y en la motivación desde la Teoría de la Autodeterminación (TAD) de Deci y Ryan. Tras la compleja realidad a la que se enfrentan diariamente los deportistas de la muestra, es que surge el interés por conocer las variables psicológicas mencionadas anteriormente. Teniendo en cuenta que pudieran estar relacionadas a través de las diferentes dimensiones que las componen. Por lo tanto, al potenciar algunas de estas dimensiones se estaría incluyendo tanto en el bienestar psicológico como en la motivación de los deportistas, lo que nos ayudaría a describir como es el bienestar psicológico y la motivación de estos” el estudio aportó a la investigación, la relación entre el bienestar psicológico y la motivación, demostrando la influencia que tienen entre sí, también brindo definiciones o conceptos sobre las variables del bienestar psicológico, facilitando la comprensión de las mismas y la construcción del marco teórico de la presente investigación.

Por otro lado, se revisó el estudio realizado por Romeiro en el año 2015, titulado Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional, dicho trabajo

se realiza en cuanto a “la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral, el cual tenía como objetivo de constatar el grado de la correlación existente entre ambas variables. La investigación es pues, de carácter correlacional; se apoyó en una amplia revisión bibliográfica, orientada a descubrir si la teoría se puede constatar en lo cotidiano. Trabajaron con una población de 32 docentes del colegio Intercoll llegando a comprobar la hipótesis sobre la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y cómo éste influye en la calidad de vida de las personas” este estudio brinda una perspectiva de análisis entre el bienestar psicológico y el campo laboral, específicamente con el sector educativo, en cuanto a los docentes.

Así mismo, cabe resaltar la investigación hecha por Acuña y Bruschi en el año 2014, el cual se titula Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento, donde “proponen explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el síndrome de burnout y el nivel de bienestar psicológico en docentes. Para ello se trabaja con una población de maestras de educación inicial de una institución pública. Para evaluar el nivel de Bienestar Psicológico se administrará la adaptación española de la Escala de Bienestar de Ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que aborda seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno. Y para evaluar síndrome de burnout (estar quemado por el trabajo) se emplea el Maslach Burnout Inventory (MBI) que incluye la evaluación de tres dimensiones: despersonalización, realización personal y cansancio emocional. Se parte del supuesto de que, a mayores niveles de burnout, se observará un nivel inferior de bienestar psicológico” este artículo aporta a la presente información acerca de la Escala de Bienestar

psicológico de Ryff, ya que ésta también es utilizada en la recolección de información en la presente investigación, además brinda aportes teóricos relevantes.

También, se revisó el estudio realizado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik en el año 2015, el cual se titula Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España en donde “se comparan los niveles de felicidad y bienestar psicológico de españoles y argentinos residentes en sus países, se evalúa la incidencia de variables sociodemográficas y se analizan los efectos de mediación de la felicidad en las diferencias del bienestar psicológico en función del país. La muestra fue no probabilística por conveniencia (193 argentinos y 162 españoles). Se utilizaron las escalas de Felicidad Subjetiva y de Bienestar Psicológico. Existen niveles satisfactorios de felicidad y bienestar psicológico. Análisis de varianza muestran a los españoles más felices y a los argentinos con mayor bienestar psicológico. Los análisis de varianza y t de Student revelaron diferencias según sexo, edad, estado civil y ocupación. Las mujeres argentinas exhiben mayor dominio del entorno que los hombres; las españolas se diferencian en las relaciones positivas. En Argentina los separados presentan más autonomía y crecimiento personal que quienes viven en pareja; los españoles que viven en pareja exhiben más control y percepción de crecimiento personal que los solteros. Análisis mediacionales mostraron a la felicidad como un mediador entre país y bienestar psicológico, excepto en el dominio del entorno” este estudio aportó a nuestra investigación conceptos en cuanto a las variables del bienestar psicológico, para la construcción del marco teórico, además este estudio mencionado une la felicidad y el bienestar psicológico, las cuales son dos de las tres analizadas en la presente investigación.

Se tiene en cuenta un estudio realizado por Saavedra en el año 2017 llamado “Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I

Moyobamba, 2016”. El cual tuvo por objetivo determinar la relación entre la reforma remunerativa y la satisfacción laboral del personal de la salud en el Hospital II-I Moyobamba durante el año 2016, la investigación surgió dada la necesidad de los administradores de las diferentes redes de contar con una herramienta válida para la toma de medidas necesarias para enfrentar adecuadamente la problemática remunerativa, la muestra del estudio fue 88 trabajadores a quienes se les administraron dos cuestionarios: uno relacionado con la reforma remunerativa y otro relacionado con la satisfacción laboral así mismo el estudio concluyó que más del 90% de los trabajadores manifestaron su insatisfacción al relacionarlo con las retribuciones y beneficios económicos que perciben, manifestando su desconfianza respecto a las mejoras económicas y demás beneficios que supone la reforma remunerativa. Por lo tanto aporta para nuestra investigación hallazgos significativos a tener en cuenta para contrastarlos con los obtenidos en la investigación que se está realizando.

Un estudio realizado por Callalli en el 2017, titulado Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, “Es un estudio descriptivo - correlacional trato de evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. La muestra estuvo conformada por 216 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó como instrumentos la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción Laboral - ARG. El análisis estadístico demuestra que los trabajadores tienen altos niveles de felicidad y satisfacción laboral; además la relación entre ambas variables es directa positiva muy débil ($p < 0.05$). Adicionalmente se halló relación negativa inversa muy débil entre las relaciones humanas y el total de felicidad ($\rho = -0.158$), también entre la remuneración y beneficios laborales ($\rho = -0.131$). En cuanto a la relación de las variables sociodemográficas, presentan niveles altos de felicidad y satisfacción laboral en ambos sexos; y niveles altos en personas

casadas, mientras los niveles bajos lo obtienen las personas solteras o separadas”, este estudio aporta a la investigación teoría para ser contrastada o remplazada con los hallazgos de esta investigación.

De igual manera, un estudio realizado por Moccia en el 2016, titulado Felicidad en el trabajo, “el cual tiene como objetivo principal presentar las enormes contribuciones de la Psicología Positiva y de la Filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad, ofreciendo una revisión de los distintos autores, subrayando las diferencias entre ellos y, sobre todo, abogando por un consenso en el campo de los fundamentos de la felicidad. De hecho, la gran diferencia entre los distintos autores es la falta de unanimidad respecto a los fundamentos de la felicidad. Mientras algunos autores optan por un concepto de felicidad que se identifica con el de placer, otros prefieren una mezcla de placer, compromiso y significado, evitando, sin embargo, definir la felicidad o, más bien, ocultándola detrás de la palabra bienestar. Sin embargo, si se lograra un consenso sobre las distintas aportaciones al tema de la felicidad, éste representaría un concepto mucho más manejable desde la perspectiva psicológica”, este estudio aportó al proyecto bases teóricas para la construcción de la parte teórica en cuanto a todo lo que concierne a la felicidad en las organizaciones tomado desde todos los aspectos que van involucrados dentro de éste.

Antecedentes Nacionales

Así mismo se desarrolló un estudio por Cantón & Téllez en el 2016, titulado La satisfacción laboral y profesional de los profesores el cual “aportó la relevancia e incidencia de la profesión docente en las generaciones jóvenes hizo pertinente estudiar su satisfacción, ya que

ello incide de forma directa en el desempeño y eficacia de su profesión. El objetivo de este trabajo es proceder a una revisión de los principales estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los profesores, partiendo de una conceptualización por autores y usando una visión determinada de la forma en que obtienen los datos y las categorías de medida. La metodología ha consistido en seleccionar tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. Los resultados muestran una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Además, señalan la mayoría de mujeres en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo”. Este estudio contribuyó a nuestra investigación características de la población conforme al sector laboral educativo.

También, se tiene en cuenta la ponencia de Pinzón en el 2016, al cual título la motivación laboral como factor clave de una mayor productividad y mejor calidad de vida dicho estudio “pretendió exponer la importancia de fomentar la motivación laboral en el ambiente empresarial y cómo influye la actitud de ambas partes como generadores de éxito recíproco que se reflejan en todos los entornos del individuo. Resalto un conocimiento del mundo desde la mirada de Taylor y Fayol hasta el día de hoy y así comprender la importancia que trae el estar motivados en el trabajo para que la calidad de vida de cada individuo se fortalezca más y más siempre, este es y será el principal factor de éxito en las organizaciones. Si la gente es feliz y trabaja con pasión su productividad será la indicada, mayor y de calidad” este estudio contribuye a nuestra investigación en gran medida sobre definiciones sobre cada una de las variables y conceptos sobre la metodología.

Del mismo modo, el artículo realizado por Sanín & Salanova en el 2014, titulado: Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios apporto “un análisis sobre cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarrol, intrarrol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes. Participaron 731 empleados y sus correspondientes jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados obtenidos a través de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM) muestran que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño extrarrol (evaluado por el jefe). Se encontró además que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general y que esta, a su vez, predice el desempeño extrarrol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe”, dicho estudio contribuyo diferentes conceptos relevantes para la construcción del marco teórico de la investigación.

Seguidamente, el estudio realizado por Aranda en el año 2016, el cual se llama La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones, “el cual aborda el concepto de la Felicidad y su inserción al mundo laboral, en un entorno en el cual se visualizan nuevos enfoques administrativos sobre la gerencia de talento humano, en los cuales las personas, son consideradas como el activo más importante para una organización, es así como se señalan las principales características de la felicidad laboral que se sintetizan en la denominada “Gerencia de la Felicidad”, un modelo con elementos fundamentales en las organizaciones actuales, que buscan atraer y retener el talento humano, en procura de mejorar la competitividad, la productividad y la rentabilidad, es ineludible que las organizaciones tanto

públicas como privadas, tomen conciencia de la importancia que la motivación de sus empleados genera en sus rendimientos, en razón a esto se exponen algunas experiencias exitosas de organizaciones que le han apostado al desarrollo de la felicidad para mejorar sus resultados, de igual forma, se señalan aproximaciones metodológicas de implementación de estos elementos de la felicidad laboral a la gestión organizacional” este estudio aporta a la investigación otro punto de vista en el cual se resaltan aspectos importantes acerca del concepto de motivación para la elaboración de marco teórico, planteamiento del problema y de contrastar con los resultados que se obtendrán.

También un estudio realizado Cruz, Ramírez & Sánchez en el año 2015, titulado: La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral, “el cual tiene como objetivo generar un marco de actuación de la felicidad organizacional en el contexto empresarial colombiano, como base para aumentar la productividad y el bienestar laboral dentro de las organizaciones, la metodología inicial planteada para el desarrollo del trabajo fue información bibliográfica, estudio de casos y análisis de datos” siendo este un aporte a la investigación, y también es importante para las bases teóricas que la comprenden.

Se tiene en cuenta el artículo realizado por Alarcón & Caycho en el 2015, titulado: Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima metropolitana, “analiza la probable relación entre gratitud, medida por la Escala de gratitud desarrollada por Alarcón y la felicidad, medida por la Escala de felicidad de Lima, ambas desarrolladas por el mismo autor. El estudio es de tipo sustantivo, con un diseño transeccional causal predictivo en el que participaron 300 personas, 147 varones y 153 mujeres, con edades entre 20 y 30 años, que se encuentran estudiando en universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Entre los

principales resultados observamos que los factores de la gratitud, reciprocidad y obligación moral correlacionan positiva y significativamente con la felicidad ($r = .294$, $p < .01$; $r = .293$, $p < .01$), así como con los factores sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal de la Escala de felicidad. El agradecer el beneficio recibido y la satisfacción que esto conlleva tiende a estar relacionado con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, satisfacción por lo que se ha alcanzado y la autosuficiencia y tranquilidad emocional. Calidad sentimental se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r = .218$, $p < .05$) y con satisfacción con la vida”, dicho estudio contribuye al trabajo investigativo en cuanto a la dimensión de felicidad y sus variables, siendo un aporte importante a la teoría del mismo.

3.2 Marco teórico

Es fundamental, para efectos de esta investigación indagar acerca de dimensiones como bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de trabajadores y sus respectivas variables ya que muchos de estos se ven recargados por las exigencias propias de sus cargos llevando a diferentes consecuencias tanto personales como laborales; seguidamente se dará a conocer los referentes teórico que se tienen en cuenta en esta investigación.

Inicialmente, en la dimensión de bienestar psicológico Ryff (Citado por Del Valle, Hormaechea, y Urquijo, 2015) afirma con su teoría que el Bienestar Psicológico es el resultado de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido. Para facilitar la comprensión del concepto, ofrece una articulación de las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Además, a diferencia de otros autores, sostiene que el bienestar es un constructo mucho más amplio, el cual trasciende la simple estabilidad de los afectos positivos a lo largo del tiempo.

Dicho lo anterior, Ryff, planteó un modelo multidimensional el cual cuenta con 6 variables, siendo estas: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.

Siendo así, Keyes et al. (Citado en Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Dierendonck, 2006) afirma que “la auto-aceptación es uno de los criterios centrales del bienestar. Las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo” (p. 573)

En cuanto a las relaciones positivas, Ryff y Singer (Citado por Del Valle, Hormaechea, y Urquijo, 2015) afirman que se refiere a la habilidad para mantener relaciones íntimas positivas con otros, ya que como seres humanos necesitamos el apoyo de los demás, para tener un equilibrio personal e interpersonal (p. 7)

Respecto a la autonomía, Ryff y Keyes (Citado en Del Valle, Hormaechea, y Urquijo, 2015) “ser capaz de sostener las decisiones y la individualidad frente a diversas situaciones sociales y contextos. Podemos decir que la autonomía influye en la autodeterminación, el mantenimiento de la independencia y la posibilidad de sostener las propias convicciones” (p.7)

Siguiendo el orden de ideas, el dominio del entorno, según Fernández (2016) se refiere a: La habilidad que tiene una persona para elegir o crear entornos favorables, los cuales, brindan a la persona la capacidad de satisfacer los deseos y necesidades propias. Siendo así, las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de incluir y empoderarse sobre el contexto que les rodea.

Igualmente, Fernández (2016) menciona que el crecimiento personal hace referencia a: La búsqueda continua que realiza la persona de sus capacidades existentes, talentos y oportunidades para el desarrollo personal y para realizar su potencial. Esto es, el funcionamiento positivo óptimo requiere también que la persona siga creciendo y logre al máximo sus capacidades. Por lo tanto, el enfoque a esta dimensión está dirigido a buscar el mejoramiento y crecimiento continuo, y visualizarse como una persona que evoluciona día a día. De allí, parte la importancia de promover el desarrollo de la flexibilidad, de modo que la persona pueda estar abierta a nuevas experiencias y confíe en su potencial.

Para finalizar las variables del bienestar psicológico, está el propósito de vida, el cual, Ryff (citado en Valle, 2015) la define como “la capacidad de plantearse metas vivenciales,

dándole un sentido a la vida, pues para disfrutar de un bienestar duradero las personas necesitan marcarse metas en la vida” (p.14) siendo así, dichas metas serán un motivo más para que la persona continúe su proceso de crecimiento durante su vida.

Por otro lado, es relevante entender como el mundo laboral ha ido cambiando y a su vez interrelacionándose con aspectos característicos de las actitudes de los individuos, es así como el contexto personal y la experiencia logran intervenir en la dinámica laboral.

Continuando con la siguiente dimensión se tiene en cuenta el aporte de Palma (citado en Campos, 2016) el cual afirma que:

La satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo. (p.22)

Por lo tanto, las variables inmersas en ésta dimensión, Según Palma, Robbins y Campos (Citado en Campos 2016, p.23) son la significación de la tarea, que se refiere a la importancia que da el trabajador a su puesto laboral, siendo que la disposición al trabajo en función a atribuciones asociados y el trabajo personal deberá lograr un sentido de esfuerzo y realización por lo tanto de equidad y/o aporte mental. Seguidamente encuentran las condiciones de trabajo, las cuales son determinadas por el ambiente del trabajo lo que contribuye al bienestar personal y posibilita la realización de un buen trabajo, donde los empleados se preocupen por el ambiente laboral y lo que concierne a su bienestar personal así como también en cuanto a las facilidades para realizar satisfactoriamente su trabajo, teniendo en cuenta que prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones, finalmente resulta de suma importancia el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos percibidos lo que básicamente

tiene que ver con su adecuación social y personal y laboral en el entorno de trabajo sobre el que se desenvuelve , así como el salario y las remuneraciones recibidas.

Por otra parte, Alarcón (citado en Alarcón y Caycho, 2015, p.61) define la felicidad como el estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente cada persona en posesión de un bien anhelado. Así mismo, la felicidad significa sentimientos de satisfacción que vivencia el ser humano y solo ella en su vida interior.

Del mismo modo, en un análisis factorial del constructo felicidad, Alarcón (citado en Alarcón y Caycho, 2015, p. 61), halló cuatro variables distinguibles subyacentes al constructo felicidad, en cuanto a la primera de ellas, sentido positivo de la vida, el cual está relacionado con la ausencia de estados depresivos, pesimismo e intranquilidad. Así mismo, la satisfacción con la vida, expresa el grado de satisfacción de la persona con las metas alcanzadas, como tercera variable se encuentra la realización personal, en la cual se refleja la tranquilidad emocional con base en una orientación hacia metas que el individuo considera como importantes para su vida, finalmente, la alegría de vivir que hace referencia al optimismo y la alegría como expresión de la felicidad, es decir esperar que el futuro prepare resultados favorables, lo que es de gran ayuda al frente a los problemas con una actitud positiva.

Para la teoría de la motivación en el trabajo, es relevante tomar la “Teoría Bifactorial” de Herzberg (citado en Aranda, 2016) quien planteo:

La existencia de dos factores que orientan este comportamiento, por un lado los factores higiénicos o extrínsecos y por el otro los factores motivacionales o intrínsecos, los factores de desarrollo o motivadores intrínsecos al trabajo son la realización, el trabajo mismo, responsabilidad y progreso; los factores que llevan a evitar la insatisfacción o factores de higiene extrínsecos al trabajo incluyen la política y la administración, supervisión, relaciones

interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad vigentes en la empresa.
(p.10)

3.3 Marco conceptual

Valdiviezo y López (2016) afirman lo siguiente:

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral está por encima de sus capacidades y recursos para enfrentarla. Así mismo, se considera que se produce estrés laboral en circunstancias donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas
(p.35)

Por otra parte, Calidad de vida laboral según Poza & Prior (citado por Vega y Martínez, 2015) “la definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como, por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive” (p.25)

Según Cornejo y Tapia (Citado por Martínez, Enciso y Gonzáles, 2016) afirman que:

Para las relaciones interpersonales, el hombre ha tenido la necesidad de comunicarse con los demás, de expresar pensamientos, ideas, emociones, de investigar, saber, obtener información creada, expresada y transmitida por otros. La creación, búsqueda y obtención de información son acciones esenciales y propias a la naturaleza humana, siendo la cultura el fenómeno macro por excelencia de la socialización del conocimiento. (p. 72)

La productividad según Galindo y Ríos (2015) “es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico” (párr. 1)

La satisfacción laboral, en el campo educativo según Alfaro y Vega (2015) plantean que:

Es todo un conglomerado de actitudes afectivas y emocionales que los docentes sienten y que así lo demuestran mediante sus actitudes en su labor educativa y en sus factores motivadores como el compañerismo enorme entre colegas, sus salarios, su reconocimiento social y que pueden tomar valores positivos con expresiones de sentimientos de gran satisfacción o sentimientos de gran insatisfacción. (pp. 28-29)

La motivación laboral según Ramírez, Abreu y Badii (citado por Salazar y Gutiérrez, 2016) es “el resultado de una sistematización de la información existente desde la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva”. (pp. 8-9)

El absentismo laboral según Pallares et, al. (citado por Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016) “es aquella conducta de incumplimiento, por parte del empleado, de sus obligaciones laborales, que se caracterizan por el abandono o la ausencia de su puesto de trabajo por causas justificadas o no” (p. 103)

El clima organizacional según Ahmed, Khan, y Butt (citado por Manosalvas, Manosalvas y Nieves, 2015) “es un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento” (p.6)

El desempeño laboral según Chiavenato (citado por Chayña, 2017) es la eficacia personal dentro de las organizaciones, donde es necesario el desarrollo y satisfacción del trabajador. Por lo tanto, es la valoración de la actuación de cada persona, en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados que debe alcanzar en la organización.

3.4 Marco contextual

De acuerdo al sector económico de educación, las instituciones educativas públicas en las que se tomó la población para la investigación es el Colegio Integrado Juan Atalaya el cual cuenta con 4 sedes, la sede Colegio Integrado Juan Atalaya, ubicada en la Calle 6N No 26-118 Tucunaré Junto al Idema, la sede Escuela Urbana Integrada Cúcuta 75 No 52, ubicada en la Av. 27 No 5N-31 1ª Etapa Atalaya, la sede Escuela Antonio María Claret No 30, ubicada en la Mz. 10 Lote 11 4ª Etapa Barrio Claret y la sede Concejo de Cúcuta, ubicada en la Av. 5 Mz. 7 Lote 7 Tucunaré Parte Alta - Atalaya.

El Colegio Integrado Juan Atalaya (2017) tiene como misión, que la institución educativa Integrado Juan Atalaya, forma ciudadanos éticos y competentes, con principios humanos y científicos, capaces de construir su proyecto de vida y liderar el desarrollo de la sociedad y como visión, que la institución educativa Integrado Juan Atalaya, en el 2025 será un centro incluyente, orientado por estándares de calidad, líder en procesos de formación, comprometido con la transformación educativa, socioeconómica y de su entorno ambiental y cultural.

Por otro lado, el Instituto Técnico Guaimaral ubicado en Calle 10AN # 7E-134 Guaimaral, cuenta con la misión y visión respectivamente:

El instituto Técnico Guimaral ofrece educación de calidad en ciencia, tecnología y valores; desarrollando competencias laborales, específicas y ciudadanas a niñas, niños y jóvenes con o sin necesidades educativas especiales, haciendo de ellos personas autónomas, visionarias, emprendedoras, generadoras de su proyecto de vida, enmarcadas dentro de un ambiente pacífico, ecológico y cultural, con miras al fortalecimiento de una sociedad más justa y tolerante.

El instituto Técnico Guaimaral mantendrá su reconocimiento como una institución educativa de calidad y seguirá trabando en procura de la excelencia académica, técnica y en valores, dentro de un ambiente de convivencia pacífica y solidaria, fundamentado en la aplicación de una cultura de mejoramiento continuo.

3.5.1 Marco Legal

Tabla 1. Matriz Legal

Publicado por	Jerarquía de la norma	Numero/fec ha	Titulo	Articulo
Congreso	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	General
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	Aplica en su totalidad
Ministerio de protección social	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.	Aplica en su totalidad
Ministerio de trabajo	Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral)	Artículos 1, 2, 3, 4
Congreso	Ley	1562 de	Por la cual se modifica el sistema	Aplica en su

de Colombia		2012	de riesgos laborales y se dictan totalidad otras disposiciones en materia de salud ocupacional.			
Congreso de Colombia	Ley	1616 de 2013	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental)	Artículo 2		
Ministerio del interior de la republica	Decreto	1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	Aplica en totalidad	en	su
Ministerio del trabajo	Decreto	1443 de 2014	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Aplica en totalidad	en	su
Ministerio de trabajo	Decreto	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	Aplica en totalidad	en	su

Fuente: Elaboración Propia

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Diseño investigativo

Para esta investigación se maneja un enfoque cuantitativo, el cual Hernández, Fernández y Baptista (citado por Barradas, Fernández y Gutiérrez, 2016) en este se utiliza la recolección y análisis de datos, dando respuesta a preguntas de investigación, basándose en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para fijar con exactitud patrones de comportamiento en una población determinada.

Así mismo, se seleccionó un diseño no experimental, donde según The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) “se trata de observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”

Tiene un alcance correlacional, el cual, Hernández y Cols. (citado por Miranda, 2016) firman que “esta modalidad investigativa tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos” ello se realiza mediante la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

Además, es de corte transversal descriptivo, en el cual se mide la prevalencia de un resultado en una población y tiempo específico, en estos solo se describen los resultados obtenidos en la población. (Cañón, Castaño, Muriel, Pérez y Ramírez, 2015).

4.2 Población y muestra

La población para esta investigación va dirigida al sector económico de educación, donde se toma como muestra a 100 trabajadores de instituciones educativas públicas.

4.3 Instrumentos

Las escalas que se tomaron para estudiar las variables relacionadas en la investigación son tres, la primera es, la escala de bienestar psicológico de Ryff (Diaz, et al. 2006) está compuesta por 39 ítems con respuesta tipo Likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Para medir el bienestar psicológico la escala cuenta con seis escalas dentro de ella, la auto aceptación que la evalúan los ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31; las relaciones positivas indagadas en los ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32; la autonomía inmersa en los ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33; el dominio del entorno evaluada en los ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39; el crecimiento personal evaluada con los ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38; y el propósito en la vida que se evalúa con los ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

La escala de Satisfacción Laboral SL-SPC tomada de Palma en 1999 está compuesta por 27 ítems con respuesta tipo Likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Consta de cuatro variables las cuales son en primera instancia la significación en la tarea conformada por los ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26, seguidamente las condiciones de trabajo que contiene los ítems 1, 8, 12, 15, 17, 20, 23, así mismo el reconocimiento personal y/o social con los ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27 y por último los beneficios económicos conformada por los ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Por último, está la escala para medir la Felicidad de Alarcón en 2006, la cual está conformada por 27 ítems, cuyas respuestas se puntúan de uno a cinco, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 a casi siempre y 5 a siempre. Esta dimensión consta de cuatro

variables, siendo la primera el sentido positivo de la vida evaluada en los ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26; seguido de la satisfacción con la vida inmersos en los ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10; la realización personal conformada en los ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27 y finalmente la alegría de vivir evidenciada en los ítems 12, 13, 15 y 16.

Tabla 2 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
		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).	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 (Alarcon, 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

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 3 Distribución de Frecuencias de la Variable Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	43	43,0
Femenino	57	57,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se evidencia el género al que pertenecen los trabajadores de instituciones educativas públicas, siendo así, del 100% de la muestra correspondiente a 100 trabajadores el 57% equivalente a 57 personas son del género femenino y el 43% equivalente a 43 personas son del género masculino.

Tabla 4 Distribución de Frecuencias de la Variable Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	3	3,0
26 a 50 años	44	44,0
51 a 65 años	52	52,0
Más de 65 años	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4. contiene los rangos de edad en los que se encuentran los trabajadores de instituciones públicas, donde del 100% de la muestra correspondiente a 100 trabajadores, el 3% equivalente a 3 personas se encuentran dentro del rango de 18 a 25 años de edad, el 44% de la población equivalentes a 44 trabajadores se encuentran dentro del rango de 26 a 50 años de edad, el 52% equivalente a 52 trabajadores se encuentran dentro del rango de 51 a 65 años de edad y el 1% equivalente a 1 trabajador tiene más de 65 años de edad.

Tabla 5 Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de Servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	2	2,0
1 a 5 años	12	12,0
6 a 10 años	11	11,0
11 a 20 años	19	19,0
Más de 20 años	56	56,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 muestra el tiempo de servicio de los trabajadores en las instituciones educativas pública, donde del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 2% equivalente a 2 trabajadores tienen menos de un año de servicio, el 12% correspondiente a 12 trabajadores se encuentran en el rango de 1 a 5 años de servicio, el 11% correspondiente a 11 trabajadores se encuentran dentro del rango de 6 a 10 años de servicio, el 19 % correspondiente a 19 trabajadores se encuentran dentro del rango de 11 a 20 años de servicio y el 56% correspondiente a 56 trabajadores tienen más de 20 años de servicio.

Tabla 6 Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	7	7,0
Técnico y/o Tecnológico	2	2,0
Profesional Universitario	30	30,0
Profesional Especializado	60	60,0
Otro	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 contiene el cargo que desempeñan los trabajadores en instituciones educativas públicas, donde del 100% equivalente a 100 trabajadores el 7% equivalente a 7 trabajadores son auxiliares, el 2% equivalente a 2 trabajadores son técnicos o tecnólogos, el 30% equivalente a 30

trabajadores son profesional universitario, el 60% equivalente a 60 trabajadores son profesionales especializados y el 1% equivalente a 1 trabajador pertenece a otro tipo de cargo.

Tabla 7 Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica

Formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	1,0
Secundaria	7	7,0
Técnica y/o Tecnológica	1	1,0
Pregrado	22	22,0
Postgrado	69	69,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 muestra la formación académica de los trabajadores de instituciones educativas públicas, del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 1% equivalente a 1 trabajador tiene formación de primaria, el 7% equivalente a 7 trabajadores tiene formación de secundaria, el 1% equivalente a 1 trabajador tiene formación técnica o tecnológica, el 22 % equivalente a 22 trabajadores tiene formación de pregrado y el 69% equivalente a 69 trabajadores tienen formación de postgrado.

Tabla 8 Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término fijo	9	9,0
Contrato a término indefinido	83	83,0
Contrato de obra o labor	1	1,0
Contrato de aprendizaje	3	3,0
Contrato temporal, ocasional o accidental	1	1,0
Contrato civil por prestación de servicios	3	3,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra el tipo de contratación a la que pertenecen los trabajadores de instituciones educativas públicas, donde del 100% correspondiente a 10 trabajadores, el 9 % equivalente a 9 trabajadores tienen contrato a término fijo, el 83% equivalente a 83 trabajadores tienen un contrato a término indefinido, el 1% equivalente a 1 persona tiene un contrato a de obra o labor, el 3% equivalente a 3 trabajadores tienen un contrato de aprendizaje, el 1 % equivalente a 1 persona tiene un contrato temporal, ocasional o accidental, el 3% equivalente a 3 trabajadores tienen un contrato civil por prestación de servicios.

Tabla 9 *Distribución de Frecuencias de la Variable Sector Económico*

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Sector Económico 11. Educación	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 demuestra que el 100% equivalente a 100 trabajadores pertenecen al Sector Económico 11. Educación, específicamente en instituciones educativas públicas.

Tabla 10 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autoaceptación*

Autoaceptación	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	73	73,0
Alto	27	27,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 evidencia que del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 73% equivalente a 73 trabajadores se encuentran en un nivel moderado de auto aceptación y el 27% equivalente a 27 trabajadores se encuentra en un nivel alto de auto aceptación, siendo así, se demuestran valores óptimos para esta dimensión del bienestar psicológico.

Tabla 11 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Relaciones Positivas

Relaciones positivas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	3,0
Bajo	68	68,0
Moderado	28	28,0
Alto	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 11 se evidencian los resultados de la dimensión relaciones positivas, donde, del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 1% equivalente a a1 trabajador puntuó un nivel alto de relaciones positivas y el 28% equivalente a 28 trabajadores se encuentra en un nivel moderado de esta dimensión. Siendo así, el 71% de la población se encuentra dentro de los niveles bajo y muy bajo, siendo respectivamente el 68% equivalente a 68 trabajadores y el 3% equivalentes a 3 trabajadores.

Tabla 12 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autonomía

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	11,0
Bajo	63	63,0
Moderado	26	26,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 12 se evidencia que del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 74% de los trabajadores se encuentran en niveles muy bajo y bajos de autonomía, siendo respectivamente el 11% equivalente a 11 trabajadores y el 63% equivalente a 63 trabajadores, y el 26% restante correspondiente a 26 trabajadores se encuentran en un nivel moderado de autonomía, siendo esta una dimensión del bienestar psicológico se encuentra bastante comprometida.

Tabla 13 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Dominio del Entorno

Dominio del Entorno	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5,0
Moderado	84	84,0
Alto	11	11,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 se evidencia que del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 95% de los trabajadores se encuentran en los niveles alto y moderado del dominio del entorno, siendo respectivamente el 11% equivalentes a 11 trabajadores y el 84% equivalentes a 84 trabajadores, por otra parte, el 5% equivalente a 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo respecto al dominio del entorno.

Tabla 14 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento Personal

Crecimiento Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Moderado	81	81,0
Alto	15	15,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14 se evidencia que del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 96% se encuentran en los niveles alto y moderado respecto al crecimiento personal, siendo respectivamente el 15%equivalente a 15 trabajadores y el 4% restante equivalente a 4 trabajadores se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 15 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Propósito en la Vida

Propósito en la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	23	23,0
Alto	77	77,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 se evidencia que del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 77% equivalente a 77 trabajadores se encuentran en un nivel alto respecto a el propósito en la vida y el 23% equivalente a 23 trabajadores se encuentra en un nivel moderado.

Tabla 16 Distribución de Frecuencias de la Variable Bienestar Psicológico

Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,0
Moderado	91	91,0
Alto	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se evidencian los resultados del bienestar psicológico en los trabajadores de instituciones educativas públicas, donde, del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 1% equivalente a 1 trabajadores se encuentra en un nivel alto de bienestar psicológico, el 91% equivalente a 91 trabajadores se encuentran en un nivel moderado y el 8% equivalente a 8 trabajadores se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 17 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Significación en la Tarea

Significación en la Tarea	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	18	18,0
Alto	82	82,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se identifica que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 82% correspondiente a 82 trabajadores se encuentran en un nivel alto para la dimensión de significación en la tarea y el 18% correspondiente a 18 trabajadores se encuentran en un nivel moderado.

Tabla 18 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Condiciones de Trabajo*

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	33,0
Moderado	66	66,0
Alto	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 se evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores el 67% de ellos se encuentran en un nivel moderado y alto para la dimensión de condiciones de trabajo correspondiente a 66 y 1 trabajadores respectivamente, por otro lado el 33% correspondiente a 33 trabajadores se encuentran en un nivel bajo, siendo esta una dimensión de la satisfacción laboral que se encuentra comprometida.

Tabla 19 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

Reconocimiento Personal y/o Social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	39,0
Moderado	61	61,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se identifica que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 61% que corresponde a 61 trabajadores se encuentran en un moderado nivel de reconocimiento personal y/o social en cuanto a la satisfacción laboral, por otro lado, el 39% correspondiente a 39

trabajadores se encuentran en un nivel bajo para esta dimensión afectando significativamente la satisfacción laboral.

Tabla 20 Distribución de Frecuencias de la Dimensión Beneficios Económicos

Beneficios Económicos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	3,0
Bajo	60	60,0
Moderado	35	35,0
Alto	2	2,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 se identifica que del 100% correspondiente a 100 trabajadores el 37% correspondiente a 37 trabajadores (35 y 2 respectivamente) se encuentran en un nivel moderado y alto para la dimensión de beneficios económicos sobre la satisfacción laboral percibida, sin embargo la mayoría de los trabajadores es decir, el 63% correspondiente a 63 trabajadores (60 y 3 respectivamente) se encuentran en un nivel bajo y muy bajo lo que indica que existe un compromiso enmarcado sobre la satisfacción laboral de estos trabajadores.

Tabla 21 Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5,0
Moderado	95	95,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 se evidencian los resultados de la satisfacción laboral en los trabajadores de instituciones educativas públicas, donde, del 100% equivalente a 100 trabajadores, el 95% equivalente a 95 trabajadores se encuentra en un nivel moderado de satisfacción laboral, y el 5%

equivalente a 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo lo que influye en gran medida sobre las dimensiones anteriormente mencionadas.

Tabla 22 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Sentido Positivo de la Vida*

Sentido Positivo de la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	85	85,0
Bajo	14	14,0
Moderado	1	1,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 22 evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 85% equivalente a 85 trabajadores se encuentran en un nivel muy bajo en cuanto al sentido positivo de la vida, el 14% equivalente a 14 trabajadores se encuentran en un nivel bajo y un 1% equivalente a 1 trabajador se encuentra en un nivel moderado para esta misma dimensión, siendo así, no hubo niveles altos ni muy altos para la dimensión.

Tabla 23 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción con la Vida*

Satisfacción con la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	6	6,0
Alto	66	66,0
Muy alto	28	28,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 23 evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 28% equivalente a 28 trabajadores se encuentran en un nivel muy alto en cuanto a la satisfacción con la vida, el 66% equivalente a 66 trabajadores se encuentran en un nivel alto y el 6% equivalente a 6 trabajadores se encuentra en un nivel moderado para esta misma dimensión.

Tabla 24 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Realización Personal*

Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,0
Moderado	30	30,0
Alto	66	66,0
Muy alto	3	3,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 24 evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 3% equivalente a 3 trabajadores se encuentran en un nivel muy alto en cuanto a la realización personal, el 66% equivalente a 66 trabajadores se encuentran en un nivel alto, el 30% equivalente a 30 trabajadores se encuentra en un nivel moderado y el 1% equivalente a una persona se encuentra en un nivel bajo para esta misma dimensión.

Tabla 25 *Distribución de Frecuencias de la Dimensión Alegría de Vivir*

Alegría de Vivir	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	2	2,0
Alto	43	43,0
Muy alto	55	55,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 25 evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 55% equivalente a 55 trabajadores se encuentran en un nivel muy alto en cuanto a la alegría de vivir, el 43% equivalente a 43 trabajadores se encuentran en un nivel alto y el 2% equivalente a 2 trabajadores se encuentra en un nivel moderado para esta misma dimensión.

Tabla 26 Distribución de Frecuencias de la Variable Felicidad

Felicidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,0
Moderado	91	91,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 26 evidencia que del 100% correspondiente a 100 trabajadores, el 91% equivalente a 91 trabajadores se encuentran en un nivel moderado en cuanto a felicidad, el 9% equivalente a 9 trabajadores se encuentran en un nivel bajo para esta misma dimensión. Siendo así, se reflejan valores positivos para la felicidad laboral ya que más del 90% puntuaron niveles moderados para ésta.

Tabla 27 Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables

	Media	Desviación típica
Autoaceptación	3,27	0,45
Relaciones Positivas	2,27	0,53
Autonomía	2,15	0,59
Dominio del Entorno	3,06	0,40
Crecimiento Personal	3,11	0,42
Propósito en la Vida	3,77	0,42
Bienestar Psicológico	2,93	0,29
Significación en la Tarea	3,82	0,39
Condiciones de Trabajo	2,68	0,49
Reconocimiento Personal y/o Social	2,61	0,49
Beneficios Económicos	2,36	0,58
Satisfacción Laboral	2,95	0,22
Sentido Positivo de la Vida	1,16	0,39
Satisfacción con la Vida	4,22	0,54
Realización Personal	3,71	0,54
Alegría de Vivir	4,53	0,54
Felicidad	2,91	0,29

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 27 se identifica que, para la dimensión de bienestar psicológico, se encuentran comprometidas con un nivel bajo las variables de autonomía y relaciones positivas, cabe resaltar que las variables como autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida se encuentran en nivel moderado.

Por otra parte, en la dimensión de satisfacción laboral, se evidencia que la variable de significación en la tarea se encuentra en un nivel moderado, sin embargo las variables como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos se encuentran en un nivel bajo lo que indica que la dimensión se encuentra considerablemente afectada.

Por último, para la dimensión de felicidad, se observa que las variables con un nivel alto son satisfacción con la vida y alegría de vivir, la variable de realización personal se encuentra en un nivel moderado y la variable de sentido positivo con la vida se encuentra en un nivel muy bajo.

Tabla 28 *Correlación Rho de Spearman*

Correlación Rho de Spearman		Bienestar Psicológico	Satisfacción Laboral	Felicidad
Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación		0,26	0,29
	Sig. (bilateral)		0,01	0,00
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,26		0,25
	Sig. (bilateral)	0,01		0,01
Felicidad	Coefficiente de correlación	0,29	0,25	
	Sig. (bilateral)	0,00	0,01	

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la tabla anterior, se presenta la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad, puesto que los resultados obtenidos en cuanto a la sig. (bilateral) son inferiores a 0,05 por tanto sí existe relación entre las dimensiones, siendo así, es

directamente proporcional, por otro lado, los resultados del coeficiente de correlación muestran ser débiles, ya que la puntuación está lejos a 1.

6. DISCUSIÓN

La investigación tiene como propósito analizar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de instituciones educativas públicas de Cúcuta, Norte de Santander; teniendo en cuenta las características sociolaborales se encontró que en su mayoría de los 100 trabajadores objeto de estudio pertenecen al género femenino (57%), oscilan en edades de 51 a 65 años (52%), así mismo han brindado su servicio más de 20 años(56%) en la institución tienen un cargo de profesional especializado (60%) con formación académica de postgrado (69%) y un tipo de contratación a término indefinido (83%).

Respecto a los hallazgos en las tres dimensiones descritas en este estudio, se evidencia que las variables del bienestar psicológico más comprometidas son las de relaciones positivas, donde Ryff (citado por Valle, 2015, p. 13) afirma que las personas con un nivel bajo de relaciones positivas tienen pocas relaciones afectivas con otros, se les dificulta el ser cálidos, abiertos, se caracterizan por no preocuparse por los demás, suelen sentirse aislados y frustrados en sus relaciones interpersonales.

Del mismo modo, la variable de autonomía se encuentra en niveles bajos evidenciando que la mayoría de trabajadores presentan debilidad en la habilidad de resistir las presiones sociales, de pensar o actuar de cierta forma y de guiar y evaluar sus comportamientos basados en estándares internalizados y valores (Rodríguez, 2012, p. 14)

A diferencia de las variables anteriormente descritas, para la autoaceptación se demuestran valores moderados, indicando que los trabajadores intentan sentirse bien consigo mismos, incluso sabiendo sus propias limitaciones, lo cual implica conocer y aceptar las

cualidades positivas y negativas que uno posee, Ryff y Singer (Citado por Aranguren y Irrazabal, 2015, p. 74)

Así mismo, para el dominio del entorno, se encuentra que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel óptimo de la habilidad de elegir o crear entornos favorables a beneficio propio, con la finalidad de satisfacer su deseos y necesidades (Urquijo, Andrés, Del Valle y Rodríguez. 2015. p. 330)

También para el crecimiento personal se demuestran resultados moderados en la mayoría de los trabajadores, para lo que Keyes et, al. presentan “empeño por desarrollar sus potencialidades, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades” (citado por Acuña y Bruschi, 2014, p. 34)

Finalmente, para el propósito en la vida se encuentran en niveles altos y moderados, donde la mayoría de ellos tienden a marcarse metas que les permiten dotar su vida de motivación y sentido, llegando a plantearse diferentes objetivos a corto y mediano plazo para lograrlos. (Acuña y Bruschi, 2014, p. 33)

Por otra parte, en la dimensión de satisfacción laboral, se evidencia que las variables como condiciones de trabajo encuentra en un nivel bajo lo que indica que la dimensión se encuentra considerablemente afectada, confirmando que la mayoría de trabajadores presentan un deterioro en esta habilidad por lo que cabe destacar el estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo donde afirman que la labor docente les exige actualización continua, asumir múltiples tareas e intensificar los ritmos de trabajo para producir más; condiciones de trabajo que rebasando la docencia misma, deben acatarse para alcanzar un salario decoroso y conservar el empleo, aunque les ocasione dolores de

cabeza, musculares o trastornos del sueño. Si a esto se le añade que la carga mental les origina fatiga psíquica o estrés, se hace evidente el impacto sobre su calidad de vida y en la satisfacción que puedan percibir sobre su labor (citado por Sánchez y Martínez, 2014, p.20-21).

Así mismo, para el reconocimiento personal y/o social y encuentran en un nivel bajo para esta dimensión afectando significativamente la satisfacción laboral en este sentido siendo así cabe resaltar que desde la perspectiva de Grzywacz y Marks afirman que el apoyo de compañeros de trabajo y supervisores, y del cónyuge contribuye a disminuir la interferencia negativa entre el trabajo y la familia, aumentando los niveles de interacción positiva (citado por Valenzuela, Ferrada, Vega y Figueroa, 2016, p.287).

Para los beneficios económicos se encuentran en un nivel muy bajo lo que indica que existe un compromiso enmarcado sobre la satisfacción laboral de estos trabajadores, donde según afirma Kenneth con la teoría de la discrepancia y alude a que “la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto de trabajo depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea” (citado por Saavedra, 2017, p.27).

Finalmente, para esta dimensión se encuentra que la variable de significación en la tarea está en un nivel moderado, por lo tanto, su labor representa para ellos algo que posee un valor, una determinada importancia, para sí mismo y para la institución, de esa manera le encuentran sentido a lo que hacen día a día, siendo entusiastas, productivos y responsables (Tapias, 2017, p.15).

Teniendo en cuenta la dimensión de felicidad, se observa que la variable de sentido positivo con la vida se encuentra en un nivel muy bajo, de allí que se pueda inferir que esta dimensión se encuentra bastante comprometida ya que los trabajadores no presentan

sentimientos positivos hacia ellos mismos y hacia sus vidas (López, Morales y Rodríguez, 2017, p. 2)

Sin embargo, para la variable de realización personal se encuentra en su mayoría en un nivel alto, por lo tanto se reflejan valores positivos para la felicidad laboral ya que solo un trabajador puntuó bajo, indicando que estas personas tienen una percepción alta de posibilidades de logro personal, que aumentan sus expectativas individuales y genere una autoevaluación positiva (Pérez y Cartes, 2015)

Finalmente, las variables con un nivel alto son satisfacción con la vida siendo así, de lo cual se puede inferir según autores que los trabajadores manifiestan ese grado de satisfacción con las metas que han alcanzado a lo largo de sus vidas (Alarcón y Caycho, 2015, p. 61). Así mismo, la variable de alegría de vivir, Alarcón (citado por Moreno y Ibarra, 2017) ven la vida de una manera positiva y lo maravillosa que es, así mismo, las experiencias positivas de la vida.

En último lugar, para determinar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad, se encontró que sí existe una correlación directa positiva débil entre ellas, afirmando lo anterior, se destacan los hallazgos de (Ortega y Quispe, 2016, p.72) donde se evidencio que entre las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral existe una leve relación positiva, es decir que los trabajadores que tienen un mayor bienestar psicológico, tienen mayor satisfacción laboral, por tal motivo, Ortega y Quispe (2016) afirman que “dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y bienestar del empleado” (p,38) esto relaciona diferentes variables de las dimensiones analizadas.

Por otra parte, estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Callalli (2017) quien encontró que existe una correlación entre el factor de relaciones humanas y la felicidad, quiere decir que a mayor relaciones sociales o vínculos de amistad y confianza entre compañeros del área de trabajo, mayor felicidad (p. 38).

Así mismo, se encuentra que existe una correlación negativa entre remuneración y beneficios laborales y felicidad, en este sentido se tiene que a menor ingreso monetario o remunerativo será menor el nivel de felicidad, debido a, que es necesario e indispensable tener dinero para cubrir ciertas necesidades básicas como de alimentación, salud, vivienda, entre otras. (Callalli, 2017, p.38)

También se encontró una correlación negativa entre factor de realización personal y la satisfacción laboral, por lo cual, la realización personal es una orientación de la persona hacia metas que considera valiosas para su vida, el logro se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral; dicho en otras palabras, a menos realización personal menor será el nivel de satisfacción laboral y viceversa. (Callalli, 2017, p.39)

Por consiguiente, se puede inferir que la relación entre las dimensiones se debe a que las variables de cada una de ellas cubren aspectos similares, siendo así, son directamente proporcionales, es decir que si una se encuentra afectada las otras también tienden a afectarse, en concordancia positiva o negativamente.

7. CONCLUSIONES

Las variables del bienestar psicológico más comprometidas son las relaciones positivas y la autonomía, respecto a la satisfacción laboral las variables más bajas son las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, en cuanto a la felicidad las variables más baja es el sentido positivo de la vida.

En definitiva, existe relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en los trabajadores de las instituciones educativas públicas, por lo tanto son directamente proporcionales.

8. RECOMENDACIONES

Es de importancia para futuras investigaciones sobre bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo, tener en cuenta los aspectos inmersos y el entorno que rodea a los trabajadores de instituciones educativas publicas ya que estos influyen en el la productividad, desempeño y por lo tanto eficacia del trabajador, resaltando el equilibrio entre los objetivos personales como los de la organización.

A estudios posteriores, se recomienda tener en cuenta los resultados obtenidos de esta investigación, para que trabajen en pro de las instituciones educativas y por ende de la sociedad.

Es pertinente que las instituciones educativas brinden estrategias que busque el fortalecimiento de cada una de estas dimensiones en el personal que labora allí, buscando resultados adecuados con altos estándares de calidad.

Se recomienda a la Universidad Simón Bolívar brindar asesorías en cuanto a programas de software para análisis de resultados de los proyectos de grado, garantizando que este proceso sea más seguro y verídico. Así mismo, facilitar espacios de capacitación referente a la aplicación y análisis de pruebas psicométricas teniendo en cuenta la individualidad del proyecto.

Referencias

- Acuña, S., y Bruschi, M. (2014). Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento (Doctoral dissertation).
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/284/28440110/>
- Alarcón, R. y Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 9(1), 59-69. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2972/297233780004/>
- Abarca S, Letelier A, Aravena V, y Jiménez A. (2017). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2016000300285&script=sci_abstract&tlng=en
- Alfaro, G. y Vega, M. (2015). Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5076/Alfaro_PGB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, E. (2016). *La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>

Aranguren, M. y Irrazabal, N. (2015). PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF RYFF'S SCALES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN AN ARGENTINEAN SAMPLE. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 73-83. Recuperado en 11 de mayo de 2018, de

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100008&lng=es&tlng=en.

Barradas, M., Fernandez, N. y Serrano, L. (2016). Prevalencia de consumo de alcohol en estudiantes universitarios/Prevalence of alcohol consumption in university students. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 491-504. Recuperado de:

<http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/213/952>

Becerra, F. (2016) Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Centro de Prensa de la OPS/OMS: noticias, destacados, multimedia. Recuperado de:

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Cabargas, M. (2014). Bienestar psicológico y motivación en hockeystas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. *Liminales. Escritos sobre psicología y sociedad*, (5), 19-45. Recuperado de: <http://revistafacso.uceval.cl/index.php/liminales/article/view/151/147>

Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3188>

Campos, R. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola.

Distrito de Ñlilimo, 2016. Recuperado de:

http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf

Cantón, I, y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista*

Lasallista de Investigación, 13(1). Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>

Cañón, S., Castaño, J., Muriel, D., Pérez, C. y Ramírez, S. Factor de riesgo suicida y factores asociados en reclusas de un centro penitenciario de Caldas (Colombia), 2015: estudio de corte transversal. *Arch Med (Manizales)* 2016; 16(1):61-73. Recuperado de:

<http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/1558/1812>

Carrascal, A. y Patiño, E. (2016). *Satisfacción laboral en los Departamentos de la Región Caribe colombiana* (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena). Recuperado de:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2464/1/SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20LOS%20DPTOS%20DE%20LA%20REGION%20CARIBE.pdf>

Chayña, M. (2017). Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca. 2017. Recuperado de:

http://190.116.183.243/bitstream/handle/ujcm/287/Meliton_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colegio Integrado Juan Atalaya. (2018). Cúcuta, norte de Santander. Recuperado de:

<http://colija.es.tl/INICIO.htm>

Coluccio, Á., Muñoz, C. y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1).

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>

Congreso de Colombia (2006). Ley 1010 (Enero de 2003). 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. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e>

Congreso de la Republica, (2012). Ley 1562 (11 de Julio). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

Recuperado

de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Congreso de la Republica, (2015). Decreto numero 1072 (26 de Mayo). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8> >

Cruz, M., Ramírez, S. y Sánchez, D. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. Universidad Sergio Arboleda, especialización en gerencia de talento humano, Bogotá.

Recuperado de:

<http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%2>

[0organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062015000300003)

Del Valle, M., Hormaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El Bienestar psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(3), 6-13 Recuperado de:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062015000300003

Díaz, D., Rodríguez R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D.

(2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de

Ryff. *Psicothema*, 18(3). Recuperado de:

<http://www.crecimientopositivo.es/Materiales/well-being-psycothema.pdf>

Galindo, M. y Ríos, V. (2015) “Productividad” en *Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, Agosto

2015. México DF: México ¿cómo vamos? Recuperado de:

http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición.

Recuperado de:

https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf

Instituto Técnico Guaimaral. (2018). Cúcuta, Norte de Santander. Recuperado de:

<https://instiguaimaral.edu.co/portal/nuestro-colegio/>

López, J., Morales, F., y Rodríguez, L. (2017). Felicidad, consumo de tabaco y alcohol en

estudiantes universitarios. *NURE investigación: Revista Científica de*

enfermería, 14(90), 1. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6278459>

- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/3223/322339789001/>
- Martínez, M., Enciso, R., y Gonzáles, S. (2016). Impacto del uso de la tecnología móvil en el comportamiento de los niños en las relaciones interpersonales. *Educateconciencia*, 5(6). Recuperado de: <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/61/56>
- Ministerio de la Protección Social, (2008). Resolución número 2646 (Julio 17). 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 psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Trabajo, (2012). RESOLUCIÓN 00000652, (Abril 30). 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. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- Ministerio del Trabajo, (2012). Resolución 00001356 (Julio 18). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

- Miranda, C. (2016). Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadoras de la empresa Listos S.A.S. Recuperado de:
<http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/592/MirandaCarolina.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, Vol. 37 (2) May-Ago, 143-151. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Moreno, Z. y Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *Desarrollo Gerencial*, 9 (1) Pp. 16-34. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2723>
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. L., y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhē (Santiago)*, 24(2), 1-18. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282015000200003
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M., y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371 recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/54371>
- Ortega, J y Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3536/Psorjr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, F., y Cartes, R. (2015). Estrés y burnout en estudiantes de Odontología: una situación preocupante en la formación profesional. *Edumecentro*, 7(2), 179-190. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S207728742015000200014&script=sci_arttext&tlng=pt

Pinzón, F. (2016). La motivación laboral como factor clave de una mayor productividad y mejor calidad de vida (tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2581/Pinzonluisa2016.pdf?sequence=1>

Presidencia de la Republica, (2013). Ley 1616 (21 de Enero). "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones". Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Presidencia de la Republica, (2014). Decreto 1443 (Julio 31). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

República de Colombia, (2014). Decreto numero 1477 (5 de Agosto). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

- Rodríguez, Y. y Berrios, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot (Etapa IV-Colección completa)*, 5(1), 7-17.
Recuperado de: <http://journals.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772>
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Arandu-UTIC. Revista Científica Internacional de la Universidad Tecnológica Intercontinental*, 2(1), 123-148. Recuperado de:
<http://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revista/article/view/36/38>
- Saavedra, J. (2017). Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/848>
- Salazar, M. y Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, 10(4), 7-12.
Recuperado de: <file:///C:/Users/BIBLIOTECA1/Downloads/Dialnet-LaMotivacionLaboralEnElSectorDeServiciosQueHaceQue-5924578.pdf>
- Sánchez C, y Martínez S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22(1), 19-28. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382014000100003&script=sci_arttext
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). Recuperado de:
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/2117/6781>

Tapia, J. (2017). Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Municipalidad Distrital de Arequipa 2016. Recuperado de:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/123859>

UNESCO. (2014) Enseñanza ya aprendizaje: lograr la calidad para todos. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia. Recuperado de:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226159s.pdf>

Universia Colombia (2014) Estudio: el 71% de los trabajadores colombianos no es feliz en su actual puesto de trabajo. *El País*. Recuperado de:

<http://noticias.universia.net.co/empleo/noticia/2014/09/09/1111093/estudio-71-trabajadores-colombianos-feliz-actual-puesto-trabajo.html>

Urquijo, S., Andrés, M., Del Valle, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2015). Efecto moderador del sexo en la relación a la personalidad y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 21(2), 329-340.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200015

Valdiviezo, A. y López, M. (2016). Estrés y Burnout en médicos familiares. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 30-32. Recuperado de:

<http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/408>

Valle, M. (2015). *Bienestar psicológico y su influencia en la rotación de personal en una empresa financiera en la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Recuperado de:

<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/75893.pdf>

Colegio Integrado Juan Atalaya. (2017). Misión y Visión. Recuperado de:

<http://colija.es.tl/NUESTRA-INSTITUCION.htm>

Vega, M. y Martínez, K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50. Recuperado de:

<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>

9. APÉNDICES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA		

Proyecto: BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS DESDE LOS SECTORES ECONÓMICOS Y PRODUCTIVOS DE CÚCUTA - NORTE DE SANTANDER.

En el marco de la investigación científica y con el propósito de fomentar el desarrollo del municipio, se está realizando la investigación “BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS DESDE LOS SECTORES ECONÓMICOS Y PRODUCTIVOS DE CÚCUTA - NORTE DE SANTANDER” desarrollada por DIEGO ANDRÉS RIVERA PORRAS, Docente de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta. Este proyecto busca “Analizar la relación entre las variables sociolaborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de los sectores económicos y productivos de Cúcuta - Norte de Santander”.

Los hallazgos obtenidos en este estudio permitirán conocer en detalle la relación entre las variables estudiadas con el fin de generar estrategias de intervención psicosocial que permitan mejorar la calidad de vida laboral en los diferentes sectores económicos del departamento. Para lograr este objetivo se aplicará la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

Es importante que usted conozca que la participación en esta investigación es absolutamente voluntaria. Así mismo debe quedar claro que no recibirá ningún beneficio económico por participar en este estudio; y que su participación será una contribución para el desarrollo del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones psicosociales y laborales del municipio.

Después de haber leído comprensivamente toda la información contenida en este documento, de haber recibido explicaciones verbales sobre él, y satisfactoria respuesta a mis inquietudes; habiéndome dispuesto de tiempo suficiente para tomar una decisión; de manera consciente y voluntaria autorizo a los investigadores la utilización de la información recogida con fines académicos siempre cuando guarden bajo estricta confidencialidad mis datos personales.

Atentamente,

NOMBRE COMPLETO	
FIRMA	
NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	

FICHA DE CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES SOCIOLABORALES

Género	Masculino	
	Femenino	
Edad	18 a 25 años	
	26 a 50 años	
	51 a 65 años	
	Más de 65 años	
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	
	1 a 5 años	
	6 a 10 años	
	11 a 20 años	
	Más de 20 años	
Cargo	Auxiliar	
	Técnico	
	Profesional	
	Profesional Especializado	
	Otro	
Formación académica	Primaria	
	Secundaria	
	Técnica y/o Tecnológica	
	Pregrado	
	Postgrado	
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	
	Contrato a término indefinido	
	Contrato de obra o labor	
	Contrato de aprendizaje	
	Contrato temporal, ocasional o accidental	
	Contrato civil por prestación de servicios	
Sector económico	Indique el Sector Económico al cual pertenece	

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

Afirmación	Respuesta
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes	
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida	
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida	
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	

36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999)

Afirmación	Respuesta
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	
5. Me siento mal con lo que gano	
6. Siento que recibo parte de la institución mal trato	
7. Me siento útil con la labor que realizo	
8. El ambiente donde trabajo es confortable	
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable	
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	
11. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo	
12. Me disgusta mi horario	
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	
17. El horario de trabajo me resulta incómodo	
18. Me complace los resultados de mi trabajo	
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo	
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	
22. Me gusta el trabajo que realizo	
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	
26. Me gusta la actividad que realizo	
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	

Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006)

Afirmación	Respuesta
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	
2. Siento que mi vida está vacía	
3. Las condiciones de mi vida son excelentes	
4. Estoy satisfecho con mi vida	
5. La vida ha sido buena conmigo	
6. Me siento satisfecho con lo que soy	
7. Pienso que nunca seré feliz	
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	
11. La mayoría del tiempo me siento feliz	
12. Es maravilloso vivir	
13. Por lo general me siento bien	
14. Me siento inútil	
15. Soy una persona optimista	
16. He experimentado la alegría de vivir	
17. La vida ha sido injusta conmigo	
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	
19. Me siento un fracasado	
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí	
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	
22. Me siento triste por lo que soy	
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	
24. Me considero una persona realizada	
25. Mi vida transcurre plácidamente	
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	
27. Creo que no me falta nada	