Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

Bienestar psicológico en las organizaciones:

Un análisis desde los sectores económicos y productivos

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN

ALTA CALIDAD

Res. 23095, del MEN

Bienestar psicológico en las organizaciones:

un análisis desde los sectores económicos y productivos

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

Bienestar psicológico en las organizaciones:

un análisis desde los sectores económicos y productivos

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA

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

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

EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL ACREDITA
INSTITUCIONALMENTE A LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
Resolución 23095, del 15 de diciembre de 2016

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

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

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

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

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

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

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

1. Trabajadores -- Bienestar psicológico 2. Comportamiento organizacional3. Satisfacción en el trabajo 4. Psicología industrialI. Rivera-Porras, Diego, editor-autor II. Rozo Sánchez, Astrid, editor-autor III.Flórez-Garay, Alexander, editor-autor IV. Ortega-Aponte, Diana-Teresa V. Mejia-Aranda, Stephanie-Mishell VI. Rivera-González, Lorena-Andrea VII. Rayo-Fonseca, Sandra-Milena VIII. Canedo-Suárez, Neydy-Viviana IX. Jaimes-Higuera, Viviana X. Granados-Arias, Jackson-Alberto XI. Cabrera-Gómez, Claudia-Carolina XII. Serrano-Rodríguez, Alejandra XIII. Rubio-Parra, Camila-Andrea XIV. Lizcano-Alvarado, Claudia XV. Estupiñán-López, Helen XVI. Bastidas-Erazo, Javier XVII. Cáceres-Contreras, Karla-Michelle XVIII. Rincón-Pérez, Lina-Michell XIX. Arana-Camacho, Luis-Carlos XX. Rodríguez-Rozo, Maira-Alejandra XXI. Angarita-Ortiz, María-Fernanda XXII. Castilla-Rincón, Marly XXIII. Gómez-Rodríguez, Natalia-Alejandra XXIV. Salazar-Morales, Ottman-Yeshid XXV. Andrade-Torres, Slendy-Katerine XXVI. Jaimes-Gamboa, Verónica-Stefania XXVII. Fuentes-Leiva, Yair XXVIII. Lizcano-Villamizar, Yuliana-YorgelisXXIX. Tít.

158.7B5882018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 21ª edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

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

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

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

ISBN: 978-958-5533-16-5

Producción Editorial
Conocimiento Digital Accesible.
Urbanización San Benito, vereda 19. Municipio Santa Rita del Estado Zulia- Venezuela. Apartado postal 4020. Teléfono: +582645589485, +584143622307, +584246361167. Correo electrónico: marybarroso27@gmail.com, escobarlisa11@gmail.com

Diciembre del 2018
Barranquilla
Made in Colombia

Como citar este libro

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

DOI:

11 BIENESTAR PSICOLÓGICO Y FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL[1]

Slendy-Katerine Andrade-Torres

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_andrade@unisimon.edu.co, katerine9310@hotmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1218-8034.

Luis-Carlos Arana-Camacho

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: l_arana@unisimon.edu.co. lucarana150575@hotmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7413-9043.

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

El presente estudio se desarrolló con los trabajadores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta. Se consideró el concepto de bienestar psicológico en la vida laboral debido a que esta variable influye en la forma como se relacionan positivamente las personas, la aceptación ocupacional, el florecimiento personal, la satisfacción de la vida y las necesidades

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

ocupacionales (Freire, Del Mar, Núñez y Valle, 2017). La investigación se abordó desde una metodología cuantitativa, no experimental, de tipo correlacional y transversal. El muestreo utilizado fue aleatorio estratificado con afijación proporcional, con un 95% de confianza y 5% de error. La muestra fue de 182 trabajadores considerando 2 estratos (empresas). Los hallazgos encontrados permitieron obtener un marco de referencia de las necesidades de las personas, de cómo se sienten y desempeñan en sus puestos de trabajo.

Palabras clave

Bienestar psicológico, felicidad.

Psychological well-being and happiness in the workers of interdepartmental transport companies

Abstract

The present study was developed with the interdepartmental transportation workers of the city of Cúcuta. The concept of psychological well-being in working life was considered, because this variable influences the way people relate positively, occupational acceptance, personal flowering, life satisfaction and occupational needs (Freire, Del Mar, Núñez and Valle, 2017). The investigation was approached from a quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional methodology. The sample used was randomized stratified with proportional allocation, with 95% confidence and 5% error, the sample was 182 workers considering 2 strata (companies). The findings found allowed to obtain a frame of reference of the needs of the people, of how they feel and perform in their jobs.

Keywords

Psychological well-being, happiness.

Introducción

La psicología organizacional actúa de forma interdisciplinaria con otras ciencias dedicadas al estudio del desempeño humano en el trabajo (Prado, 2016; Nuván-Hurtado, Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018), con el fin de detectar las problemáticas que afectan a las organizaciones y proponer soluciones orientadas a la comprensión de la relación hombre-trabajo-organización, en las que se pueda coordinar, administrar y desarrollar acciones dentro de la empresa y lograr una

conducta acorde a la actividad de cada organización (Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018). De acuerdo a lo anterior, la investigación desarrollada con los trabajadores de transporte interdepartamental contribuye al área organizacional debido a que interviene en el comportamiento humano dentro de las organizaciones y busca el bienestar laboral de sus funcionarios y el desarrollo de sus fortalezas.

Por ende, el alcance de la investigación desarrollada cobra importancia para la organización, ya que identificó variables sociolaborales de género, edad, cargo, formación académica, tiempo de servicio, tipo de contratación y sector económico, además del bienestar psicológico y la felicidad de los trabajadores de transporte interdepartamental.

Por su parte Loera, Balcázar, Trejo, Gurrola y Bonilla (2017) mencionaron la importancia de la evaluación del significado de la vida y los fines de la misma, como mediadores del bienestar psicológico de cada individuo (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017). Según Moreta, Gabior y Barrera (2017) el bienestar podría explicarse como una necesidad psicológica relacionada a la competencia, la autonomía y las relaciones interpersonales (Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018). El concepto de bienestar psicológico se definió como la lucha por el desafío, la realización de esfuerzos, el desarrollo personal y el crecimiento (Loera et al. 2017). Cuando se considera el concepto de bienestar psicológico junto con la vida laboral se puede definir como el establecimiento de relaciones positivas entre las personas, la aceptación ocupacional, la satisfacción de la vida, el desarrollo personal y las necesidades ocupacionales (Freire, Del Mar, Núñez y Valle, 2017; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

La vida profesional es un proceso que crea la gran parte de las personas, las emociones, formas de pensar y conductas de las personas durante este proceso pueden llevar notablemente a sus niveles de bienestar (Góngora y Castro, 2018). Los resultados arrojados por la investigación brinda a los trabajadores del transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta un marco de referencia de las necesidades de las personas, de cómo se sienten y

desempeñan en sus puestos de trabajo, lo que facilitará su comprensión. La investigación aportó a los profesionales de la psicología, desde la metodología datos estadísticamente significativos a través del uso de instrumentos de recolección de información de las variables estudiadas, lo cual sirve como beneficio para la dirección de la empresa.

De esta manera, la investigación desarrollada aportó al desarrollo académico del área de la psicología organizacional, debido a su intervención desde el campo del bienestar psicológico y la felicidad de los empleados. Por último, la investigación buscó correlacionar el bienestar psicológico con la felicidad y los aspectos que influyen en la productividad de los empleados, de esa manera cobijar las necesidades que presenta el recurso humano, así, lograr fortalecer la eficiencia y eficacia del personal y de todos los miembros de la empresa.

Revisión de antecedentes

El recurso humano es importante para las empresas y por ende su bienestar físico y psicológico es fundamental, ya que éstas se requieren para llegar al éxito en el contexto organizacional, tomando importancia el bienestar de los trabajadores para que este éxito se logre, conociendo el comportamiento de los trabajadores; Así mismo como lo mencionan Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez (2018) las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones, es decir que las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de su entorno laboral, siendo este último, el que moldea el comportamiento de los trabajadores, además, los trabajadores ven en este contexto una oportunidad para obtener recompensas y crecer de forma personal y profesional, para así mejorar su calidad de vida.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2018) 22 millones 645 mil personas se encuentran laborando, sin embargo la tasa de desempleo es del 9,1% la cual ha venido aumentando en un 0,4% en comparación al mismo período en el 2017; Durante el período de análisis en el sector de intermediación financiera, transporte, almacenamiento y comunicaciones,

los empleos disminuyeron entre 7000 y 11000 vacantes; En Cúcuta el desempleo es del 14%, por lo que se ubica como la cuarta ciudad con mayor índice de desempleo. Según en el DANE (2018) el sector transporte tuvo un pobre crecimiento de 0,3% durante el año 2017; Debido a estas circunstancias, se considera que la motivación es una variable muy importante dentro del ámbito laboral, la cual se define como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (Reyes, 2017); Por ende, se considera necesario y oportuno conocer los objetivos y metas que tienen los empleados en el cumplimiento de resultados, ya que esto puede mejorar el éxito en la empresa y en el trabajador.

Por otra parte, Reyes (2017) afirma que el bienestar psicológico está compuesto de varias dimensiones que son sociales, subjetivas y psicológicas, llevando a un funcionamiento positivo en las personas, donde se debe brindar condiciones óptimas para un buen desempeño laboral y un trato digno.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de las percepciones que cada individuo tiene sobre su trabajo, estas se basan en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo en los que se incluye el estilo de dirección, las políticas, los procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios (Nuván-Hurtado, Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018). Esta concepción de satisfacción laboral va de la mano de la motivación en el trabajador, ya sea mediante incentivos económicos, oportunidades de ascenso, oportunidad de crecimiento profesional, capacitaciones, entre otros. Además de lo antes mencionado, se encuentran factores importantes que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño en el lugar de trabajo, conduciendo a la satisfacción y hacia una mejora en la productividad; Es decir, a una permanencia que permite satisfacer los niveles de exigencias personales (Pérez, 2016). Por último, la investigación se basó en las personas que hacen parte del sector de transporte interdepartamental, vivenciando el bienestar psicológico y la felicidad en el trabajo de estos conductores, siendo estas consideradas como las motivaciones para un mejor desempeño y rendimiento en sus puestos de trabajo.

Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, es importante mencionar la investigación realizada por Ramos y Tejera (2018) titulada "*Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador*", que corresponde a un estudio del clima laboral en Ecuador, donde además, se incluyó un análisis de su fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más lo afectan. Se aplicó una herramienta que se validó en el contexto de la investigación para medir diferencias en las percepciones del clima, así como aspectos culturales asociados al mismo sobre una muestra constituida por 832 trabajadores de organizaciones públicas y privadas.

Los resultados indicaron que el clima laboral en términos de fuerza puede considerarse como débil; Sin embargo es de interés destacar que todas las dimensiones culturales identificadas correlacionaron de forma estadísticamente significativa y positiva con el clima, pero no con la fuerza, por tanto, a partir de los resultados se llegó a la conclusión de que en el contexto de estudio, la variable fuerza va a estar directamente relacionada con el tipo de clima predominante y las acciones que se hagan para mejorarlo; De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación el aporte se encuentra enmarcado en una correlación entre clima laboral, contexto de estudio y fuerza, lo cual constituye factores a medir en la investigación a realizar que se fundamenta en bienestar psicológico y la felicidad en los colaboradores del sector transporte interdepartamental.

Por su parte, Moreta, Gabior y Barrera (2017) realizaron una investigación titulada "*El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos*", en la cual se plantearon como objetivo determinar el papel predictor del bienestar psicológico y la satisfacción con la vida en el bienestar social en una muestra de estudiantes universitarios; En la investigación participaron 449 estudiantes de una universidad pública y una cofinanciada de la ciudad de Ambato, Ecuador, los cuales fueron evaluados con los cuestionarios de satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social; El estudio buscó comparar los resultados por la universidad de procedencia, se utilizaron pruebas

de correlación y de regresión lineal múltiple jerárquica. Los resultados demostraron que el bienestar psicológico es un predictor del bienestar social y por lo tanto impacta en su dinámica.

Por otra parte, en la investigación realizada por Trujillo y Vargas (2017) titulada "*Satisfacción laboral en los entornos de trabajo*", la cual tuvo como objetivo distinguir la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los trabajadores que laboran en empresas del mismo giro ubicadas en diferentes entidades de México, a través de un enfoque cualitativo que se llevó a cabo guiado de un cuestionario semi-estructurado; Los resultados mostraron variaciones, los cuales se relacionaron con las condiciones de trabajo, la comunicación entre el empleado-jefe, el logro y la motivación. Además, los autores mencionaron que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías, de tal forma que los empleados consideren los objetivos de la organización como propios, considerando el factor humano como la base para lograr la competitividad, es importante contar con el personal más calificado y motivado posible. Este trabajo permitió dar un aporte sobre la importancia de un medio ambiente organizacional en el cual se minimice la conducta no productiva y costosamente defensiva, además de la importancia de que las personas tengan oportunidad de expresar sus necesidades superiores por medio de logros exitosos que benefician también a la organización.

Finalmente, Moccia (2016) en su investigación titulada "*Felicidad en el trabajo*", se planteó como objetivo 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, ocultándose 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.

Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional es importante mencionar la investigación realizada por Oblitas et al. (2017) titulada "*Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral*", la cual se realizó a través de un abordaje metodológico pre-experimental con medidas de tipo pretest y postest; En ella participaron 52 trabajadores de la Universidad de la Costa (Barranquilla, Colombia), quienes asistieron por invitación al taller de ocho horas de mindfulness y qi gong para el mejoramiento de la salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y reducción del estrés; Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de salud SF-11 y las escalas de bienestar psicológico de Ryff, satisfacción vital y numérica de estrés laboral; Se encontró que la combinación de mindfulness y qi gong produjo una mejoría en el estado de salud de los trabajadores salud general, energía, eficiencia, actividades domésticas y disminución del dolor, cambios importantes en el bienestar psicológico adaptación, confianza, claridad, apertura y autoestima, y mejoramiento de la satisfacción vital-salud y productividad. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés laboral. El aporte principal de la investigación es que al combinar mindfulness con qi gong, se puede optimizar salud, bienestar psicológico y satisfacción vital en una muestra normal de trabajadores de una organización.

Por otra parte, Sanín y Salanova (2014) realizaron una investigación titulada "*Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*", la cual tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral y las relaciones entre el crecimiento psicológico; La metodología fue cuantitativa, mediante la correlación de variables, cuyos resultados mostraron que la satisfacción laboral medía parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño extra rol (evaluado por el jefe); Como resultados se encontró que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción

laboral general y que ésta, a su vez, predice el desempeño extra rol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.

Finalmente, en la investigación realizada por Idrovo y Townsend (2014) titulada "*Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá*", la cual tuvo como objetivo conocer cómo perciben las mujeres colombianas el éxito y la satisfacción en su vida personal/familiar y laboral; Para el desarrollo de esta investigación se tomó como base el cuestionario del estudio CISMS II (*collaborative international study of managerial stress*), el cual fue resultado de la modificación del CISMS I; Entre las técnicas de análisis utilizadas se resalta el análisis comparativo de medias, la síntesis de variables en índices de percepción análisis, el modelo de regresión ordinal, el modelo de regresión para los índices de percepción, y el análisis factorial de las variables; Como resultado se encontró que la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito; En la percepción de éxito se identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; Las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos. El estudio aportó hallazgos sobre los índices de satisfacción y éxito, así como los elementos que inciden en ellos con el fin de generar planes de carrera y estrategias de mantenimiento del talento humano.

Bases teóricas

Para profundizar sobre el problema de la investigación es importante tener en cuenta que las bases teóricas se dividieron en 2 apartados. En cada uno de ellos se profundizó sobre las variables a estudiar.

Bienestar psicológico

Hoy en día, hay evidencia sobre la importancia del bienestar psicológico en el lugar de trabajo. Los estudios realizados alrededor de este tema han demostrado consistentemente que el bienestar de los empleados está positivamente asociado con la salud física y es un fuerte predictor

del alto rendimiento laboral individual así como de algunos resultados a nivel organizacional (por ejemplo, satisfacción del cliente, productividad, rentabilidad y rotación de empleados) (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017). En general, se sabe que los empleados con altos niveles de bienestar psicológico se desempeñan mejor en el trabajo que los que tienen un nivel bajo del mismo. Sin embargo, los investigadores no siempre están de acuerdo sobre qué significa exactamente el bienestar y cómo se puede medir (Vaca, Vaca y Quintero, 2015; Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Rivera-Porras, Bonilla-Cruz, Montánchez-Torres y Alarcón-Carvajal, 2018).

Los estudios sobre el bienestar se dieron inicio en los años 1960, cuando se empezaron a preocupar sobre la calidad de vida de las personas, en Estados Unidos desde ese momento, prevalecían explicaciones hedónicas con base en el placer y la felicidad, en donde el bienestar era medido en términos de satisfacción con la vida, presencia de sentimientos positivos y ausencia de sentimientos negativos; Eventualmente Ryff (1989 citado por Loera et al. 2017) propuso un modelo de bienestar psicológico, con el objetivo de explicar de una forma más acorde el bienestar.

De acuerdo al estudio realizado por Padilla, Abigail, Martínez y Oivia (2018) existen al menos dos enfoques amplios, que se originan desde la psicología positiva, hasta la medición del impacto del bienestar, el primero se trata principalmente de ser feliz o sentirse bien, es decir, explica el bienestar en términos de experimentar sentimientos positivos, el segundo enfoque hace énfasis en la importancia de tener un propósito en el bienestar, es decir, asume que las personas no pueden disfrutar realmente de su vida (y trabajo), a menos que sean capaces de alcanzar objetivos importantes de vida / trabajo.

Con base en estos dos enfoques, la definición más reciente de bienestar psicológico en el trabajo incorpora tanto el grado en que los empleados experimentan emociones positivas como la medida en que experimentan significado y propósito en su trabajo (Denegri, García y González, 2015). Por lo tanto, según Loera et al. (2017) el bienestar psicológico puede tener varios aspectos, algunos de los cuales se enmarcan específicamente en un contexto laboral (sentimientos positivos en el trabajo, satisfacción laboral,

experiencia de vitalidad y sentido del desarrollo en el trabajo) los cuales tienen un significado mucho más amplio e influyen en las relaciones positivas con los demás, el crecimiento personal general, la autoaceptación y la autonomía.

Ahora bien, la teoría de Ryff (1989 citado por Góngora y Castro, 2018) utiliza el término bienestar psicológico de una manera laxa y ambigua, generalmente tomándose como una medida del bienestar emocional; Según esta teoría el bienestar psicológico está asociado con seis dimensiones: Aceptación de sí mismo (consiste en la evaluación positiva acerca de las capacidades y características personales, y a su vez, del pasado), control de situaciones(sensación de control sobre el ambiente), vínculos personales (capacidades interpersonales adecuadas y evaluación realista de los demás), proyectos (existencia de metas y proyectos a futuro, y confianza en poder alcanzarlos), autonomía (adecuado nivel de autodeterminación frente a la elaboración de juicio), confianza en sí mismo/a (toma de decisiones), crecimiento personal (sensación de desarrollo positivo a lo largo del tiempo) (Sepúlveda, 2013; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Desde otra perspectiva, Díaz (2006) define el bienestar psicológico como un estado de maduración psicológico asociado a las capacidades y el crecimiento que tiene el individuo de sí mismo, siendo estos indicadores del funcionamiento positivo. En años anteriores, la medición del bienestar subjetivo se daba a partir de informes de felicidad, pero no existía una base conceptual clara sobre la forma en la cual eran valoradas, por lo tanto, se quiso establecer una nueva forma de estudiar el bienestar, donde investigaciones recientes demuestran que tanto el bienestar subjetivo como el psicológico son variables que se asocian (Ryff 1989 citado por García, Martínez, Nohales y Lozano, 2017).

La forma como se analiza el bienestar psicológico de acuerdo a Ryff (1989 citado por Loera et al. 2017) se asocia a la valoración de seis dimensiones de forma individual: Las relaciones positivas, autoaceptación, el dominio del entorno, el propósito en la vida, el crecimiento personal y la

autonomía; Estas dimensiones se asocian al desarrollo de capacidades y al crecimiento personal; Por lo anterior, se puede afirmar que las personas con un nivel alto de bienestar psicológico presentan un mayor autoconocimiento, fortalecimiento de sus relaciones con los demás, alcance de sus objetivos y un mayor aprendizaje de sus capacidades (García, 2014).

De acuerdo a la investigación realizada por Sepúlveda (2013) señala que: El bienestar psicológico del empleado es imprescindible para que una organización sea productiva, el hombre dentro de las organizaciones se ve sumergido por muchos de factores, el contexto organizacional, sus jefes, la misma percepción que el empleado tiene de su trabajo, repercute psicológicamente ya sea positiva o negativamente (p.10).

Para finalizar, el bienestar psicológico de los trabajadores es crucial para gestionar con éxito la salud y el rendimiento en las organizaciones. Por lo tanto, los empleados como los empleadores deben aprender a reconocer los signos de bienestar positivo y negativo, así de cómo administrarlo de manera efectiva (López, 2017), además de comprender cómo y por qué el bienestar es cambiante en diferentes etapas de la vida, el cual es un requisito previo para la gestión sostenible del bienestar (y el rendimiento) de los trabajadores a lo largo de todo el ciclo de empleo (García et al. 2017; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Felicidad

De acuerdo a la revisión de distintos materiales bibliográficos, se encontraron diferentes definiciones de felicidad, las cuales se asociaron a dos corrientes principales; La primera es la hedónica, que enfatiza en las experiencias internas y subjetivas, como la satisfacción laboral, y la segunda es la eudaimónica, que enfatiza que la expresión y la autorrealización son inherentes al bienestar (Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik, 2015). Sin embargo, mientras la teoría hedónica se ha convertido en un tema central respecto a la definición de felicidad, existe evidencia de la superioridad de la teoría de la eudemonia en la definición de felicidad en el trabajo; Dada la importancia de ambos enfoques para comprender este fenómeno, los

investigadores han enfatizado la necesidad de adoptar conceptos de felicidad que consideran ambos aspectos. De acuerdo con esto, se adoptó la definición de felicidad en el trabajo propuesta por Morán, Castro, Sánchez y Montes (2014) quienes la entienden como el predominio de la emoción positiva en el campo laboral (incluidos los afectos y estados de ánimo) y la percepción de los individuos de que, en su trabajo, expresar y desarrollar su potencial, y progresar en el logro de sus metas en la vida (autorrealización).

Con respecto a la innovación en psicología positiva estudiada, López y Ulloa (2015) proponen siete principios para aumentar la felicidad en el campo laboral:

1. Tener como ventaja la felicidad.

2. Soñar y creer en nosotros mismos.

3. Enfocarse en los aspectos positivos y no en los aspectos negativos.

4. Dar de nuestro tiempo a los demás.

5. Aprender de nuestros errores y aprovecharlos al máximo.

6. Crear hábitos positivos.

7. Poner mayor atención a metas alcanzables, para luego abarcar objetivos mayores.

Para López y Ulloa (2015) la felicidad es considerada como una oportunidad para diferenciarse en el contexto laboral. Por otro lado, Luthans (2002 citado por Segredo, García, López, León y Perdomo, 2015) ha realizado investigaciones desde el campo de la psicología positiva, y propuso la teoría del comportamiento organizativo en el trabajo, en la cual menciona que los aspectos psicológicos positivos pueden ser medidos, desarrollados y gestionados con el fin de aumentar el rendimiento laboral del empleado; Con respecto a la relación entre la felicidad y la productividad en el contexto laboral,

estudios empíricos realizados por Wright y Cropanzano (1998 citados por Aranda, 2016) evidencian que "*Cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados*" (p.120).

Por su parte Cardona (2016) señala que: "*La felicidad al interior de las organizaciones de producción económica, está siendo un tema que gana relevancia en los entornos empresariales porque, ha sido evidente la relación que existe entre la producción económica y las condiciones de bienestar o felicidad que tienen las personas involucradas en este proceso organizacional*" (p.4).

Ahora bien, la felicidad se determina en mayor medida por lo que piensa, más que por las circunstancias externas, entonces, cuando se cumple una meta es probable que se generen sensaciones temporales de felicidad, por ende, cuando sucede una tragedia esta puede ocasionar un período de profunda tristeza, sin embargo, el estado de ánimo se recupera con el pasar del tiempo, esto indica que la felicidad en el trabajo no depende de los incentivos materiales ya que, los individuos tienen la tendencia a volver a su estado normal (Fernández, 2015).

Metodología

El método en el que se desarrolló la investigación es de carácter cuantitativo (Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018), ya que este tipo de investigación se utiliza para medir el fenómeno, por medio de datos que se pueden transformar en estadísticas utilizables; Este tipo de métodos se usan para cuantificar actitudes, opiniones, comportamientos y otras variables definidas, para así obtener resultados generales de una población con muestra mayor, utilizando datos cuantificables para formular hechos y descubrir patrones en el estudio; El estudio se abordó bajo un modelo no experimental, de tipo descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El alcance es correlacional debido a que este tipo de estudios mide la relación entre dos o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); Tales relaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Población y muestra

Según Bernal (2010) la población son los elementos que presentan características similares, sobre las cuales se pueden hacer inferencias; En esta investigación, la población estuvo conformada por los conductores de 2 empresas de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta; El muestreo utilizado fue aleatorio estratificado con afijación proporcional, ya que se clasificó la población en grupos (estratos); Se consideró el muestreo probabilístico y el funcionamiento de cada estrato como independiente de los demás; Se eligieron muestras aleatorias simples para cada uno de los estratos y se utilizó la afijación proporcional, ya que la muestra se seleccionó en función de los distintos estratos, y que a su vez, el número de elementos muéstrables de cada estrato es directamente proporcional al tamaño del estrato dentro de la población (Badii, 2017; Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz, 2017). El tamaño de la población objetivo fue de 346 trabajadores, mientras que el tamaño de la muestra con un 95% de confianza y el 5% de margen de error fue de 182 trabajadores considerando 2 estratos (empresas).

Tabla 1
Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional

Estrato	Número de sujetos	Proporción	Muestra del estrato
Empresa 1	171	0,49	90
Empresa 2	175	0,51	92
Total	346	1,00	182

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la recolección de información debe tener en cuenta un procedimiento: Selección del instrumento que permitirá medir el fenómeno, aplicación del instrumento o preparación de las mediciones obtenidas para que puedan analizarse de manera adecuada; Para la obtención de datos se tiene en cuenta la observación, la medición y la documentación; De igual manera, los instrumentos que se utilizan deben ser válidos y confiables, utilizados en estudios previos o generados basados en la revisión de antecedentes; En el presente estudio se utilizó como instrumento la

escala de bienestar psicológico de Ryff (1989 citado por Díaz et al. 2006) y la escala para valorar la felicidad (Alarcón, 2006).

Con respecto a la escala de bienestar psicológico de Ryff (1989 citado por Díaz et al. 2006) se usaron las seis subescalas originales del test; Estas subescalas y número de ítems son: Autoaceptación, 6 ítems; Relaciones Positivas, 6 ítems; Autonomía, 8 ítems; Dominio del entorno, 6 ítems; Propósito en la vida, 7 ítems; Crecimiento Personal, 6 ítems; La escala está conformada por 39 ítems en total con opciones de respuesta tipo likert; La consistencia interna fue medida con el alfa de Cronbach y los valores arrojaron puntajes entre 0,68 y 0,83; En lo relacionado a la validez, el instrumento fue probado a través del análisis factorial confirmatorio con método de extracción de máxima verosimilitud y normalización oblimin con Kaiser. Por último, la escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006) está compuesta de 27 ítems, con cinco opciones de respuesta en escala tipo likert. El autor plantea cuatro factores de la felicidad definidos de la siguiente forma:

Factor 1. Sentido positivo de la vida, los ítems de este factor se relacionan con una profunda depresión, fracaso, vacío existencial, intranquilidad y pesimismo; El factor 1 tiene 11 ítems, los cuales explican el 32,82% de la varianza total y sus cargas factoriales son elevadas; Esta subescala posee una alta confiabilidad (α= 0,88).

Factor 2. Satisfacción con la vida y expresa la satisfacción por lo que se ha alcanzado o que se encuentra muy cerca de alcanzar, el ideal de su vida; Se compone de seis ítems, y explica el 11,22 % de la varianza total; Posee una alta confiabilidad (α= 0,79).

Factor 3. Realización personal se relaciona con la felicidad plena, y no estados temporales del estar feliz; Se compone de seis ítems, explica el 10,7% de la varianza total (α= 0,76).

Factor 4. Alegría de vivir se asocia a aquellas experiencias positivas de la vida y a sentirse generalmente bien, tiene cuatro ítems y explica el 10,7 % de la varianza total (α= 0,72).

La escala comprende correlaciones ítem-escala, en las cuales se encontraron coeficientes r producto-momento altamente significativas en todos los ítems (r= 0,511; p< 0,001) (α total= 0,916).

Sistema de variables

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
		Formación académica	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
		Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A
Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006).	Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuantitativa	Intervalo	1, 7, 13, 19, 25 y 31.
		Relaciones positivas	Cuantitativa	Intervalo	2, 8, 14, 20, 26 y 32.
		Autonomía	Cuantitativa	Intervalo	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33.
		Dominio del entorno	Cuantitativa	Intervalo	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
		Crecimiento personal	Cuantitativa	Intervalo	24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38.
		Propósito en la vida	Cuantitativa	Intervalo	6, 12, 17, 18, 23 y 29.
Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006).	Felicidad	Sentido positivo de la vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

A continuación se presentan los resultados de las características y variables medidas (sociolaborales, bienestar psicológico y felicidad).

Características sociolaborales

Tabla 3
Distribución de frecuencias de las características socio-laborales

Variable	Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	182	100
Edad	18 a 25 años	8	4,4
	26 a 50 años	127	69,8
	51 a 65 años	46	25,3
	Más de 65 años	1	0,5
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	4	2,2
	1 a 5 años	34	18,7
	6 a 10 años	81	44,5
	11 a 20 años	46	25,3
	Más de 20 años	17	9,3
Cargo	Otro	182	100
Formación académica	Primaria	53	29,1
	Secundaria	112	61,5
	Técnica y/o tecnológica	14	7,7
	Pregrado	3	1,6
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	71	39
	Contrato a término indefinido	107	58,8
	Contrato de obra o labor	1	0,5
	Contrato temporal, ocasional o accidental	3	1,6
Sector económico	Sector Económico 9. Transporte, almacenamiento y comunicaciones personales	182	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se aprecian las características socio-laborales del estudio. La muestra se conformó por 182 personas, se logró evidenciar el 100% pertenece al género masculino. En lo relacionado a la edad el 4,4% (8 personas) se encuentran

entre los 18 a 25 años, el 69,8% (127 personas) oscilan entre los 26 a 50 años, el 25,3% (46 personas) se encuentran entre los 51 a 65 años y el 0,5% (1 persona) tiene más de 65 años de edad. En cuanto al tiempo de servicio el 2,2% (4 personas) tienen un tiempo de servicio en la empresa de transporte interdepartamental menor a 1 año, el 18,7% (34 personas) tienen de 1 a 5 años, el 44,5% (81 personas) tienen de 6 a 10 años, el 25,3% (46 personas) tienen de 11 a 20 años y por último, el 9,3% (17 personas) tienen más de 20 años de tiempo de servicio.

Seguidamente el 100% pertenece a otro cargo. En lo correspondiente a la formación académica, se evidenció que el 29,1% (53 personas) tienen una formación académica en primaria, el 61,5% (112 personas) tienen una formación en secundaria, el 7,72% (14 personas) tienen una carrera técnica y/o tecnológica y el 1,6% (3 personas) tienen una formación académica con pregrado. También se encontró que el tipo de contratación el 39% (71 personas) tienen un contrato a término fijo, el 58,8% (107 personas) tienen un contrato a término indefinido, el 0,5% (1 persona) tiene un contrato de obra o labor y por último el 1,6% (3 personas) tiene un contrato temporal, ocasional o accidental. Finalmente, se determinó que el 100% de la muestra pertenecen al Sector Económico 9. Transporte, almacenamiento y comunicaciones personales.

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y la felicidad.

Tabla 4
Distribución de frecuencias de la variable: Bienestar psicológico

Bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	7
Moderado	67	37
Alto	103	57
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 4, se evidencia que el 57% equivalente a 103 trabajadores se encuentra en nivel alto, el 37% equivalente a 67 trabajadores en un nivel moderado y el 7% restante equivalente a 12 trabajadores en un nivel bajo de bienestar psicológico. Es pertinente resaltar, que el bienestar psicológico

para Durango (2016) se encuentra en la formación de las potencialidades y el crecimiento personal, así como el significado de los actos para la construcción del sentido de la vida; Teniendo gran coherencia al determinar la existencia propia de las personas, donde puedan influir factores protectores como consecuencia de un buen funcionamiento psicológico al sentirse satisfechos en su ámbito laboral.

Tabla 5
Distribución de frecuencias de la variable: Felicidad.

Felicidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3
Moderado	47	26
Alto	130	71
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se evidencia que del 100% equivalente a 182 trabajadores, el 71% equivalente a 130 empleados tienen un nivel alto de felicidad, el 26% equivalente a 47 trabajadores presentan un nivel moderado y el 3% restante equivalente a 5 trabajadores demuestra un nivel bajo.

Tabla 6
Estadísticos descriptivos de las dimensiones y las variables

Estadísticos descriptivos	n	Media	Desviación estándar
Autoaceptación	182	3,53	0,70
Relaciones positivas	182	3,41	0,79
Autonomía	182	3,36	0,67
Dominio del entorno	182	3,63	0,63
Crecimiento personal	182	3,51	0,68
Propósito en la vida	182	3,73	0,61
Bienestar psicológico	182	3,50	0,62
Sentido positivo de la vida	182	3,87	0,67
Satisfacción con la vida	182	3,84	0,72
Realización personal	182	3,32	0,68
Alegría de vivir	182	4,04	0,85
Felicidad	182	3,69	0,52

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se evidenció que los empleados de la empresa de transporte interdepartamental presentan un nivel muy alto en la dimensión alegría de vivir; Puesto que esta presenta una media mayor a 4; No obstante, se evidencian niveles moderados en las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida de la variable bienestar psicológico, al igual que en las dimensiones de sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal de la variable felicidad.

Pruebas de correlación

Tabla 7
Contingencias entre bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad

Correlación de Rho de Spearman		Bienestar psicológico	Felicidad
Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	*	0,59
	Sig. (bilateral)	*	**0,001**
	n	*	182
Felicidad	Coeficiente de correlación	0,59	*
	Sig. (bilateral)	**0,001**	*
	n	182	*

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se evidencia que hay una correlación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la felicidad ($p < 0,05$). Con base a lo anterior se puede decir que los aspectos individuales del bienestar psicológico influyen en la percepción de felicidad de los trabajadores, evidenciándose una relación positiva (Rho: 0,59), esto indica que entre más alto es el bienestar psicológico, mayor será la percepción de felicidad.

Discusión

El estudio se enfocó en analizar la relación entre el bienestar

psicológico y la felicidad de los trabajadores de las empresas de transporte interdepartamental. El total de los trabajadores encuestados fue de 182 empleados todos pertenecientes al género masculino, por el cual el 69,8% de los trabajadores oscila en edades de 26 a 50 años; El cual determina que la empresa cuenta con personal joven seguros de sí mismos al desempeñar sus funciones con una vitalidad para cumplir con jornadas extensas si lo requieren o bajo presión, esto se ve reflejado con el tiempo de servicio que tienen los empleados desempeñando sus labores ya que el 44, 5% tiene de 6 a 10 años trabajando para la empresa.

Esto indica que los trabajadores poseen la experiencia y conocimientos necesarios acerca de la funcionalidad de la empresa, para poder ejecutar las actividades diarias sin ningún inconveniente y al momento de presentarse un problema darle la solución adecuada y prontamente, pues consideran que ya tienen claro la funcionalidad de la misma. Aunque, es importante resaltar que el 61,5% de los trabajadores tienen una formación en secundaria, teniendo solo 3 jefes directos por lo que no hay un nivel competitivo al desempeñar otro puesto de trabajo ya que todos los empleados cuentan con las mismas condiciones laborales, el cual si llegó a ser determinante durante la ejecución de la investigación y la aplicación del instrumento fue que los trabajadores sienten mayor seguridad salarial y laboral cuando tiene un contrato a término indefinido pues el 58,8% de la población del muestreo lo presentan.

Se identificó que, en mayor medida los empleados tienen un alto grado de autoaceptación, pues manifestaron que se sienten bien con el estilo de vida que llevan, aunque no se debe dejar de trabajar en estados condiciones, pues se evidenciaron algunas puntuaciones bajas en esta dimensión, las cuales pueden afectar el desempeño de las funciones dadas. Así como también, pueden presentar factores riesgo tales como: rechazo con sus propios compañeros, insatisfacción personal, pueden tener ideas suicidas de no concentrar atención en esa determinada muestra. Para los autores González-Fuentes y Andrade (2013) determinan algunos factores de riesgos en caso de presentar una baja autoestima o no aceptación de sí mismo, como factores se encuentran: la depresión, consumo de drogas, relaciones conflictivas intrafamiliares, problemas psicológicos, actitudes negativas y eventos traumáticos.

En lo que respecta a la dimensión de autoaceptación de los empleados, el 58% de ellos manifestó un nivel alto de aceptación con lo que respecta a su vida, su núcleo familiar y su condición laboral, por lo tanto, no presentan ningún factor de riesgo como baja autoestima. Con relación a las relaciones positivas los trabajadores presentaron un nivel alto con un equivalente de 53%; Estos hallazgos se relacionan con lo encontrado por Muratori et al. (2015) en su investigación, quienes establecieron que las necesidades básicas como la vinculación, competencia y autonomía eran importantes para el bienestar psicológico, y que, junto al cumplimiento de las metas trazadas el funcionamiento psicológico recomendable para el desempeño de sus funciones (Rivera-Porras, 2017).

De igual manera, para la variable autonomía los trabajadores de la empresa de transporte presentaron un nivel moderado (47%), es bien sabido que las grandes empresas son dirigidas por un líder, porque influye en gran medida en la autonomía de la función de sus empleados como se puede ver reflejada en la descripción de la variable, pero, aunque esto es determinante, los empleados sienten que son autónomos en las cosas que hacen durante su jornada laboral y personal; En cuanto a la variable dominio de su entorno, pues se observó que el 59% de los trabajadores presentaron un nivel alto de dominio de sus funciones o como lo resalta los autores anteriormente nombrados cuando las personas tienen gran dominio de su entorno van a tener la capacidad de crear habilidades para poder elegir y crear hábitos favorables en función del progreso de la empresa y de ellos mismos (Muratori et al. 2015).

Por último, es determinante establecer que el crecimiento personal y el propósito de la vida van de la mano, ya que si los trabajadores tienen un crecimiento personal alto (54%) van a tener un alto alcance de los propósitos que se trazaron a lo largo de su vida (62%), el cumplimiento de las metas que se plantearon, el crecer como ser humanos, con valores y teniendo la capacidad de evolucionar laboral, social y culturalmente van a garantizar que los trabajadores tengan un buen bienestar psicológico (alto 57%) con relación a la calidad de vida que llevan; Cuadra (2014) considera que la calidad de vida es la satisfacción vital y el bienestar social, y que de igual manera se asocian

con la felicidad y el bienestar psicológico; Con respecto a la calidad de vida, se garantiza la estabilidad socio económica de la empresa y sus trabajadores.

Finalmente, con relación a la escala de la felicidad (sentido positivo de la vida, la satisfacción con la vida, la realización personal y la alegría de vivir) se pudo determinar que dichas variables presentaron un alto nivel de aceptación con relación a las expectativas que se tenían por la aptitud de los trabajadores al momento de realizar la encuesta, el cual pudo ser por el estrés que se evidenció en el momento de la realización de la encuesta debido a la cantidad de trabajo que se presentó en ese instante; La dimensión de sentido de la vida se representó en un 62% de nivel alto, el 55% fue para la satisfacción personal y el 45% la alegría de vivir a pesar de la adversidad de la sociedad; Los autores Muratori et al. (2015) manifiestan que el concepto de felicidad es el sentido más amplio, como un concepto que incluya el bienestar subjetivo, bienestar psicológico, hedonismo y eudemonía, pero también salud o crecimiento personal. Para finalizar, se pudo evidenciar que existe una correlación estadísticamente significativa y de forma ascendente entre el bienestar psicológico y la felicidad *(Rho: 0,59; p<0,05)*, indicando que entre más alto es el bienestar psicológico, mayor será la percepción de felicidad.

Conclusiones

Se encontró que de la totalidad de la muestra 67 personas son de género masculino (correspondientes a 182 personas), de los cuales un 69,8% (correspondiente a 127 personas) se encuentran entre los 26 a 50 años; Así mismo, el tiempo de servicio con mayor porcentaje (44,5%) se encuentra entre de 1 a 5 años, por otra parte el 58,8% (correspondiente a 107 personas) de la muestra seleccionada tienen un nivel escolar secundario.

Al describir las variables (bienestar psicológico y felicidad) objeto de estudio, se encontró que la sub-variable de alegría de vivir se encuentra en un nivel alto (4,04) y es la única que se encuentra en un nivel diferente a moderado en relación con las demás variables estudiadas, debido a que la desviación estándar de todas son similares, se pueden incluir todas estas en un rango moderado.

Cabe resaltar que los resultados anteriormente presentados son positivos debido a que el bienestar psicológico permite que los individuos formen y exploten sus potencialidades y crezcan a nivel personal y laboral encontrando un sentido positivo a este último ámbito, creando factores protectores para mantener un adecuado funcionamiento psicológico.

Finalmente, y con relación a la correlación de las variables, al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró que hay correlación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la felicidad *(p <0,05)*, lo que indica que entre mayor bienestar psicológico, aumenta el nivel de felicidad y viceversa, es decir que, los aspectos individuales de cada persona influye en la percepción de los trabajadores.

Como citar:

Andrade-Torres, S., Arana-Camacho, L. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos.* (pp.274-303). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Iberoamericana de psicología*, 40 (1), 99-106.

Aranda, E. (2016). La Gerencia De La Felicidad: Un Nuevo Modelo Para La Gestión De Las Organizaciones (tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Badii, M. (2017). Muestreo como un requisito fundamental en las ciencias experimentales. *Innovaciones de negocios*, (1).

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. ISBN: 978-958-699-128-5.

Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación. En Gómez, J., Aguilar, A. J., Jaimes, S. S., Ramírez, C., Hernández Albarracín, J. D., Salazar, J. P., Contreras, J. C. y Espinosa, J. F. (Eds.), Prácticas pedagógicas (p.394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099.

Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva. En Graterol, M. E., Mendoza, M. I., Graterol, R., Contreras, J. C., Espinosa, J. F. (Ed.). Prácticas pedagógicas. (p.377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099.

Cardona, I. (2016). La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas (tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia.

Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167.

Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39(23), 24-36. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169.

Cuadra, H. (2014). *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. Chile: Ediciones de la Universidad de Chile.

DANE. (2018). Sector transporte: desempeño 2017 y perspectivas 2018. Recuperado de: https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/sector-transporte-desempeno-2017-y-perspectivas-2018-2743055

Denegri, M., García, C. y González, N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *CES Psicología*, 8(1), 77-97.

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) ,572-577.

Durango, B. (2016). Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement Universidad Privada Rafael Belloso Chacin, Venezuela.

Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como Construir Felicidad en el Trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B.

Freire, C., del Mar, M., Núñez, J. y Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, *10*(1), 1-8.

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. Claves del pensamiento, 8(16), 13-29.

García, J., Martínez, E., Nohales, P. y Lozano, B. (2017). Sentido de Vida y Bienestar Psicológico en Adultos Emergentes Españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, *21*(1).

García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras, D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, *39* (49), 8-21. Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html.

Góngora, V. y Castro, A. (2018). Bienestar emocional, psicológico y social y variables demográficas en población adulta de la ciudad de Buenos Aires. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad., 18(1), 72-83.

González, M. y Andrade, P. (2013). Auto-Aceptación como factor de riesgo para el intento de suicidio en adolescentes. *Salud y sociedad*, 4 (1), 26-35.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018).Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-

29.Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html.

Idrovo, C. y Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento y Gestión*, 36, pp. 155-183.

Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G. y Bonilla, M. (2017). Adaptación de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Neurología*, *Neurocirugía y Psiquiatría*, *41*(3-4), 90-97.

López, J. y Ulloa, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211.

López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 4.

Martínez, A. (2018). Adaptación social y bienestar psicológico en población refugiada en ecuador (Bachelor's thesis). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Ministerio de Trabajo. (2018). [MINTRABAJO]. Tasas de desempleo. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio

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

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

Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2).

Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhe (Santiago)*, 24(2), 1-18.

Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, *39* (25), 7-27. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/

handle/123456789/2310.

Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, *26*(1), 99-113. Doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371.

Padilla, V., Abigail, K., Martínez, R. y Oivia, A. (2018). Tradicionalism in adult women of jamay, jalisco from psycho-socio-cultural premises of mexican family. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 20(4), 1314-1343.

Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum*, 23(2), 121-133.

Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno.

Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, *14*(2), 225-240.

Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: http://35.172.172.128/handle/123456789/2106.

Rivera-Porras, D., Berbesí-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308.

Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, *39* (28), 31-44. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307.

Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado,

I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-40. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165.

Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168.

Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de: http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166.

Sánchez, A., Sánchez, F. y Ruiz-Muñoz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26, 798-810.

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).

Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41.

Sepúlveda, M. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia (tesis de grado). Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia. Salanova, M. y Soler, C. (2015). Hacia una prevención positiva de los riesgos psicosociales. *Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales*, 30,24-30.

Trujillo, M. y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, *22*(2), 161-166.

Vaca, C., Vaca, L. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

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

EDICIONES UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

9 789585 533165