



Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

Bienestar psicológico en las organizaciones:

Un análisis desde los sectores económicos y productivos

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

Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

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

Editores

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

Autores

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



Editors

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

Authors

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

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

Editores

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

Autores

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

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

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

1. Trabajadores -- Bienestar psicológico 2. Comportamiento organizacional. 3. Satisfacción en el trabajo 4. Psicología industrial. Rivera-Porras, Diego, editor-autor II. Rozo Sánchez, Astrid, editor-autor III. Flórez-Garay, Alexander, editor-autor IV. Ortega-Aponte, Diana-Teresa V. Mejía-Aranda, Stephanie-Mishell VI. Rivera-González, Lorena-Andrea VII. Rayo-Fonseca, Sandra-Milena VIII. Canedo-Suárez, Neydy-Viviana IX. Jaimes-Higuera, Viviana X. Granados-Arias, Jackson-Alberto XI. Cabrera-Gómez, Claudia-Carolina XII. Serrano-Rodríguez, Alejandra XIII. Rubio-Parra, Camila-Andrea XIV. Lizcano-Alvarado, Claudia XV. Estupiñán-López, Helen XVI. Bastidas-Erazo, Javier XVII. Cáceres-Contreras, Karla-Michelle XVIII. Rincón-Pérez, Lina-Michell XIX. Arana-Camacho, Luis-Carlos XX. Rodríguez-Rozo, Maira-Alejandra XXI. Angarita-Ortiz, María-Fernanda XXII. Castilla-Rincón, Marly XXIII. Gómez-Rodríguez, Natalia-Alejandra XXIV. Salazar-Morales, Ottman-Yeshid XXV. Andrade-Torres, Slendy-Katerine XXVI. Jaimes-Gamboá, Verónica-Stefania XXVII. Fuentes-Leiva, Yair XXVIII. Lizcano-Villamizar, Yuliana-Yorgelis XXIX. Tit.

158.7B5882018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 21ª edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

Grupo de investigación:

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

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



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

ISBN: 978-958-5533-16-5

Producción Editorial
Conocimiento Digital Accesible.

Urbanización San Benito, vereda 19. Municipio Santa Rita del Estado Zulia- Venezuela. Apartado postal 4020. Teléfono: +582645589485, +584143622307, +58424631167. Correo electrónico: marybarroso27@gmail.com, escobarlisa11@gmail.com

Diciembre del 2018
Barranquilla
Made in Colombia

Como citar este libro

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

DOI:

9

BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEFENSA¹

Astrid Rozo-Sánchez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: a_serrano2@unisimon.edu.co, altrice12@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0136-1145>.

Alejandra Serrano-Rodríguez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: a_rozo3@unisimon.edu.co, astridcrozo@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3286-7632>.

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

Actualmente las organizaciones están enfocadas al fortalecimiento del recurso humano, siendo éste, su principal activo, ya que son las personas quienes tienen las competencias y conocimientos para cumplir los objetivos organizacionales. Este estudio buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los integrantes del sector

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.

defensa; El método utilizado fue cuantitativo con diseño no experimental y corte transversal descriptivo. Como instrumentos se utilizó el cuestionario de variables sociolaborales, y las escalas de bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad; La población se conformó por los integrantes del sector defensa, el muestreo fue dirigido y se conformó por 100 trabajadores; Como resultado se evidenció que el bienestar psicológico y la satisfacción laboral se encuentran en un nivel bajo, también que el estrés del entorno ambiental, el tiempo y el ámbito social, se asocian a las características específicas de la institución.

Palabras clave

Bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad, sector defensa.

Psychological wellbeing, job satisfaction and happiness of workers in the defense sector

Abstract

Currently, organizations are focused on strengthening human resources, this being their main asset, since it is the people who have the skills and knowledge to meet organizational objectives. This study sought to analyze the relationship between psychological well-being, job satisfaction and the happiness of the members of the defense sector; The method used was quantitative with non-experimental design and descriptive cross section; As instruments, the questionnaire of sociolabor variables was used, as well as scales of psychological well-being, job satisfaction and happiness; The population was formed by the members of the defense sector, the sampling was directed and was formed by 100 workers; As a result it was evidenced that psychological well-being and job satisfaction are at a low level, also that the stress of the environmental environment, time and social environment are associated with the specific characteristics of the institution.

Keywords

Psychological well-being, Job satisfaction, Happiness, defense sector.

Introducción

Con el paso del tiempo las organizaciones han ido evolucionando de forma que algunas han dejado de lado su rigidez y han empezado a tener en cuenta su capital humano, es decir, sus colaboradores. De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar la psicología positiva al interior de las organizaciones, como lo afirma Salanova, Llorens y Martínez (2016) dicha psicología es el “*Estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los*

grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial” (p.177).

Así mismo, el bienestar psicológico depende de la coherencia entre lo que tiene pensado hacer en el futuro un individuo, el esquema mental que tiene de sí mismo y del contexto, y de la posibilidad de cambio hacia su vida (López, 2017; Rivera-Porras, 2017; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018), es por eso que se considera fundamental comprender el bienestar psicológico, debido a que este se entiende como aquel funcionamiento psicológico óptimo que persigue la madurez del individuo, desde la óptica del bienestar subjetivo, se le permite a la persona evaluar su condición de satisfacción de vida o felicidad (Ryff, 1989 citado por Bahamondes, Miranda, Avendaño y Estrada, 2017; Blanco y Blanco, 2017).

Ryff presenta un modelo en el que involucra seis dimensiones: autonomía, autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal y dominio del entorno (Díaz et al. 2006). Por otra parte, Salessi y Omar (2016), mencionan que la satisfacción laboral también genera en los individuos sentimientos favorables o desfavorables frente a la forma en que percibe su trabajo, de modo que involucra diversos aspectos derivados de sus funciones y de cómo es valorada su labor, por ende, la percepción individual de cada empleado repercute en su satisfacción laboral, ya que ésta se encuentra relacionada con aspectos asociados al puesto de trabajo, y que pueden ser vistos de forma positiva o negativa.

Del mismo modo, la felicidad en las organizaciones es entendida como aquellas acciones individuales que se realizan en el ámbito laboral que mejoran el bienestar que presenta el trabajador y la organización (Celada, Gomez y Varela, 2016). Es importante diferenciar la felicidad en las organizaciones, puesto que esta es una capacidad que se desarrolla deliberadamente y produce un bienestar subjetivo en cada colaborador, si dicha felicidad está presente, los colaboradores se sienten felices al realizar sus funciones (Fernández, 2015).

Revisión de antecedentes

El sector económico que corresponde a la defensa, son instituciones que presentan un bajo número de investigaciones, pero aun así, existen autores que han venido trabajando desde diferentes áreas este campo en específico, algunos de estos estudios se presentan a continuación:

Nivel mundial

En el estudio realizado por Motta (2017) denominado “*Relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la ciudad de Arequipa*”, se buscó determinar la relación entre la personalidad y la felicidad en 75 trabajadores con edades comprendidas entre los 20 y 60 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionarios de personalidad 16PF-5 y la escala de felicidad, encontrándose una alta relación entre las dos variables y la influencia de las mismas en los comportamientos de los trabajadores en la empresa.

De igual manera, Orgambidez, Pérez y Borrego (2015), desarrollaron una investigación denominada “*Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*”, los autores quisieron realizar la relación que se presenta entre estrés del rol, engagement y satisfacción de acuerdo al entorno en el que se desarrolla. El estudio fue realizado sobre una muestra de 586 trabajadores del sur de España. Dentro de este estudio se desarrolló un modelo de ecuaciones estructurales, en donde se obtuvieron resultados entre la relación que existe entre las dos variables y la importancia de la satisfacción laboral, así mismo, el estudio desarrollado aportó aspectos teóricos fundamentales para el desarrollo objetivo de la investigación.

En un estudio realizado por Ureña, Barrantes y Solís (2014) titulado “*Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional*”, el cual consistió en buscar la relación entre el bienestar psicológico, la espiritualidad en el trabajo y la percepción de la salud; El estudio fue de naturaleza descriptiva y tomó como muestra a 397 mujeres y 258 hombres trabajadores de la Universidad

Nacional (Costa Rica). Los instrumentos utilizados en este trabajo fueron la escala de bienestar psicológico, el cuestionario de autopercepción de la salud y la escala de espiritualidad en el trabajo. Los autores encontraron puntajes altos evidenciando una importante y significativa relación entre el bienestar psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad.

Nivel Latinoamérica

Pachas et al. (2017) realizaron un estudio denominado “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*”, el cual buscó relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. El estudio se realizó en 97 trabajadores seleccionados al azar en dicha empresa. El instrumento utilizado fue una encuesta de realización propia y los resultados encontrados permitieron evidenciar la relación significativa que existe entre las variables estudiadas, además dicha investigación. El aporte de este antecedente radica en la información teórica y estadística de las variables estudiadas en el campo organizacional.

Así mismo, Muñoz y Argueta (2017) en su investigación “*Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional, y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en el Salvador*”, se enfocaron en el campo policiaco e hicieron hincapié en que es un área poco estudiada. Los autores, se interesaron en estudiar el bienestar y la salud que manejan los policías. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta, de los cuales no se obtuvieron resultados exitosos, sin embargo el estudio se consideró importante para la investigación realizada, ya que las poblaciones, son similares en sus características.

Por otra parte, Perilla y Gómez (2017) en su estudio denominado “*Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder*”, buscaron encontrar la relación del liderazgo y el bienestar de los empleados. Se utilizó un cuestionario el cual se aplicó a 597 empleados de diferentes nacionalidades. Como resultado se encontró que el liderazgo se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral. Sin embargo, no se encontró una relación entre el liderazgo y el bienestar. Éste estudio aportó elementos teóricos a la conceptualización de las variables, facilitando su comprensión.

Nivel nacional

Solano (2018) realizó un estudio titulado “*La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero*”, el cual buscó determinar la relación entre la felicidad, el clima laboral y la productividad de la empresa; Como resultado se encontró que a mayor felicidad, mayor productividad y beneficio tiene la empresa; Este estudio aportó fundamentos teóricos e investigativos importantes al estudio de caso.

Además, Vásquez y Agudelo (2017) desarrollaron una investigación denominada “*El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior*”, el cual tuvo como objetivo conocer la relación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados; Los resultados evidenciaron que el 60% de los empleados manifiestan estar satisfechos en sus lugares de trabajo, así mismo, presentan un alto compromiso en su carga laboral. Este antecedente aporta información para la consolidación de bases teóricas sobre la variable estudiada.

Finalmente, Posada, Velásquez y Granada (2016) realizaron una investigación que se tituló “*Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laboral*” con el fin de estudiar la felicidad en el trabajo que tienen los colaboradores de dicha empresa cuando son a término fijo, indefinido y temporal; Como resultado se pudo evidenciar que la felicidad en el lugar de trabajo no la describe el tipo de contratación que se tenga con la organización, además, se ratificó que la felicidad en el trabajo es un tema central que debe ser estudiado, evaluado y fortalecido.

Bienestar psicológico

Las organizaciones han ido avanzando a gran medida con el paso del tiempo, sus procesos organizacionales han evolucionado y cada día permiten que sus colaboradores sean más eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones (Flores, Díaz, Luz, Rodríguez y Páramo, 2015), pero más allá del cumplimiento de los objetivos organizacionales, las organizaciones deben

sumergirse en comprender más de cerca a sus colaboradores, para esto se presenta a continuación una perspectiva acerca de la psicología positiva, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad que son elementos necesarios para el óptimo desempeño de los colaboradores (García, 2014).

La psicología positiva se enfoca en el bienestar subjetivo (Seligman, 2016), el cual se relaciona con la valoración cognitiva y afectiva que realizan los individuos acerca de su propia persona y de su vida (Coria, García y González, 2015; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018). Seligman (2016) clasifica la felicidad de tres maneras: la primera es la vida placentera, se da cuando se tienen en mayor medida emociones positivas y en menor grado las negativas; La segunda es la buena vida, es saber identificar esas cualidades que se tienen y saberlas usar, y el último tipo, es la vida con sentido, donde se da mayor importancia a las creencias (Morán, Castro, Sánchez y Montes, 2014).

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

Por lo tanto, es fundamental comprender el bienestar psicológico, debido a que, como lo afirma Ryff (1989 citado por Bahamondes et al. 2017) es aquel funcionamiento psicológico óptimo que persigue la madurez del individuo; Así mismo, el bienestar psicológico, se centra en características cognitivas del bienestar, es decir, a la valoración de la satisfacción que hacen los individuos de su vida incluyendo aspectos relacionados con el desarrollo personal, estilo y formas de afrontar los retos y alcanzar las metas individuales (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Campos, González y Jacott, 2018).

Desde la óptica del bienestar subjetivo, se le permite a la persona evaluar su condición de satisfacción de vida o felicidad (Blanco y Blanco, 2017). Es por esto, que la satisfacción laboral es entendida como el estado emocional sobre la

apreciación subjetiva de la experiencia laboral de los funcionarios y/o empleados de las organizaciones, que afecta directamente a la calidad del servicio prestado, debido a esto ha recibido un alto grado de atención dentro de las misma (Gómez, Hernández y Méndez, 2014; Veloso, Cuadra, Gil, Quiroz y Meza, 2017). De igual forma, esta variable se ha considerado como un sentimiento positivo que experimentan los individuos por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente favorable (Salessi y Omar, 2016).

Por lo anterior, Salessi y Omar (2016) mencionan que la satisfacción laboral también genera en los individuos sentimientos favorables o desfavorables frente a la forma en que percibe su trabajo, de este modo involucra el estilo de supervisión, el salario, las condiciones de trabajo, compañeros de labor y oportunidades de promoción, esto conlleva a responder positiva o negativamente a la función que desempeña la persona. De igual forma, resulta importante mejorar la satisfacción laboral debido a que esta supone unas relaciones personales positivas con su entorno de trabajo (Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García, 2017), en todo caso debe encontrarse en un contexto inclusivo donde se les brinden igualdad de oportunidades a todos (Carrillo-Sierra et al. 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

Por otra parte, se entiende como felicidad el estado de ánimo que supone una satisfacción (Samudio, 2017) el cual depende de cada individuo, y que puede ser afectada por múltiples obstáculos que se presentan en las actividades de la vida diaria (Londoño y Laldit, 2016; Samudio, 2017). Desde el contexto organizacional, se puede decir que la felicidad es el resultado emocional de las acciones individuales realizadas en el trabajo (Celada, Gómez y Varela, 2016), la cual es susceptible de ser medida, esta variable incide de forma directa en las relaciones y el entorno laboral positivo (Samudio, 2017).

Bienestar psicológico en el sector económico defensa

Se tiene como base que la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la felicidad en el trabajo son factores fundamentales para las organizaciones (Ramos y Víctor, 2017), esta afirmación cobra relevancia en instituciones del sector defensa, debido a que estas variables definen la disposición y el

desempeño frente a las responsabilidades que se tienen (García, Echevarría y Rodríguez, 2014) y que además son fundamentales en la sociedad, pues estas instituciones son las encargadas de la seguridad de la ciudadanía, es decir, su función principal es garantizar los derechos y libertades públicas, y que los colombianos convivan en un entorno de paz (Albuerne, Nieto y Moreno, 2015).

Cabe resaltar que los miembros de las instituciones que hacen parte del sector defensa son altamente vulnerables (Espinoza y Rosalvina, 2017) al enfrentarse a las labores asignadas en las que en ocasiones no tienen la formación adecuada, sin embargo, su objetivo es custodiar la seguridad de los ciudadanos incluso colocando en riesgo su propia integridad y teniendo que dejar a un lado aspectos personales y familiares (Pinzón, 2013).

Según diversas investigaciones (Pinzón, 2013; Prowesk, Moreno y Beithia, 2013; García, Echevarría y Rodríguez, 2014; Albuerne, Nieto y Moreno, 2015) los miembros de las instituciones del sector defensa pasan la mayor parte de su vida en el contexto laboral, debido a la extensión de jornadas que pueden reducir su calidad de vida (Albuerne, Nieto y Moreno, 2015) y afectar los ambientes externos al trabajo (familiar, social, académico, entre otros), siendo esto una dificultad familiar que puede alterar la convivencia en el hogar (Pinzón, 2013), como consecuencia de esto, se logra evidenciar que algunos miembros pueden presentar comportamientos poco amables, frustrados, irritables, afectados por una disminución de la atención y desmotivación por el trabajo (Carcasi y Ludio, 2016).

Existen investigaciones que han abordado dichas variables en las organizaciones (García, 2014) y del mismo modo, son escasas las que se enfocan hacia las instituciones dedicadas a la defensa, a pesar de que cumplen un papel fundamental para la sociedad y que tienen un alto grado de vulnerabilidad (Albuerne, Nieto y Moreno, 2015). Así mismo, se ha identificado que los miembros de las instituciones policiales transcurren la mayor parte del tiempo en el contexto laboral debido a la extensión de jornadas y se puede ver afectado su bienestar psicológico, satisfacción laboral y su felicidad (Pinzón, 2013; Prowesk, Moreno y Beithia, 2013; García, Echevarría y Rodríguez,

2014; Camarota y Pardiñas, 2015; Albuerne, Nieto y Moreno, 2015).

Al estudiar el bienestar psicológico, se identifica que este repercute o influye no solo en la salud mental, sino también en la salud física (Extremera, Bravo y Durán, 2016), cuando el bienestar psicológico es negativo, se refleja en todos los contextos personales y sociales del individuo, afectando el contexto laboral (Fernández, García y Lorenzo, 2014). Esas largas jornadas de trabajo, se asocian significativamente con el bienestar psicológico que es una valoración subjetiva que afecta la experiencia de los individuos (López, 2017).

De igual forma, en la satisfacción laboral de los miembros del sector defensa, se evidencian elementos específicos a su profesión y que son más complejos de medir (Illescas, 2015), a su vez, bajos niveles en esta variable, conllevan a la disminución del rendimiento laboral (Pérez, Varela, Ruiz y Pérez, 2015).

Por último, se considera que la felicidad en el trabajo contribuye a que las organizaciones crezcan (Ramos y Víctor, 2017), pues si las personas trabajan felices, podrán lidiar con los momentos difíciles, pudiendo escuchar, hablar sin temor y liderar de forma efectiva e influenciar a las personas a su alrededor (Salanova y Soler, 2015).

Metodología

El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo (Cauas, 2015), adoptando un diseño no experimental, debido a que no se realizó ningún control sobre las variables independientes; El tipo de investigación fue correlacional (Torres, 2017) con corte transversal descriptivo. La población se constituyó por los miembros de las instituciones que pertenecen al sector defensa, la muestra que se tomó fue dirigida y se basó bajo una selección controlada con características especificadas de la población (Díaz, Batanero, Arteaga y Gea, 2015), los instrumentos se aplicaron a 100 integrantes del sector defensa de Cúcuta, Norte de Santander.

Instrumentos

Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006)

Este instrumento fue elaborado por Carol Ryff, y se considera una herramienta idónea para estudiar el bienestar psicológico en el ámbito de la psicología positiva. La escala de bienestar psicológico ha tenido diversas modificaciones para mejorar su consistencia interna, sin embargo, se ha mantenido un ajuste de los datos del modelo de las seis dimensiones (autoaceptación, crecimiento personal, relaciones positivas, propósito en la vida, dominio del entorno, y autonomía). El instrumento es de tipo likert con cinco alternativas de respuesta que oscilan entre nunca (1) y siempre (5); No existen respuestas buenas, ni malas y tampoco existe límite de tiempo para su aplicación (Díaz et al. 2006).

Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999 citado por Campos, 2017)

El instrumento fue elaborado por Palma (1999, citado por Campos, 2017) y se puede aplicar de forma individual o grupal a personas desde los 17 años; El tiempo de aplicación es de aproximadamente 15 minutos; La escala es de tipo likert y está compuesta por 27 reactivos con cinco opciones de respuesta que van desde nunca (1) hasta siempre (5) que están distribuidos en cuatro factores (condiciones de trabajo, significación en la tarea, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social); El instrumento fue validado a través del análisis factorial y explora la variable satisfacción laboral, permitiendo generar un diagnóstico actitudinal del empleado hacia su trabajo (Campos, 2017).

Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006)

Esta escala es un instrumento elaborado por Alarcón (2006) y mide el constructo de la felicidad. Está conformada por 27 ítems tipo likert con cinco opciones de respuesta distribuidos en nunca (1), casi nunca (2), a veces

(3), casi siempre (4), siempre (5); Se validó a través del análisis factorial y se identificaron cuatro factores (satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida, alegría de vivir y realización personal); El análisis psicométrico arrojó correlaciones en los ítems-escala y se encontraron coeficientes R significativos en todos los ítems ($r = 0,511$; $p < 0,001$), esto indica que el instrumento mide indicadores de un mismo constructo con eficacia; En lo relacionado a la fiabilidad, se encontraron altos coeficientes alfa en sus ítems y en el total de la escala ($\alpha = 0,916$) (Alarcón, 2006).

Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	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.

Cont... Tabla 1

Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999, Citado por Campos, 2017).	Satisfacción laboral	Significación en la tarea	Cuantitativa	Intervalo	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
		Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Intervalo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23.
		Reconocimiento personal y/o social	Cuantitativa	Intervalo	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.
		Beneficios económicos	Cuantitativa	Intervalo	2, 5, 9, 16 y 24.
Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006).	Felicidad	Sentido positivo de la vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

Características demográficas

Según los datos que muestra la tabla 2, se obtuvo que el 84% de la muestra pertenece al género masculino, siendo este el más frecuente, además la edad que prevalece es de 26 a 50 años con un 79%. Así mismo, se observa que el tiempo de servicio que posee mayor porcentaje es de los 11 a los 20 años (33%); Por otra parte, el 43% de los participantes se encuentran en cargos técnicos y el 39% en cargos profesionales; Se observa que el 64% de los participantes de acuerdo a su formación académica son técnicos y/o tecnólogos; En lo relacionado al tipo de contrato, se evidencia que el de más alto porcentaje es a término indefinido (86%).

Tabla 2
Características demográficas

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	84	84
	Femenino	16	16
Edad	18 a 25 años	21	21
	26 a 50 años	79	79
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	2	2
	1 a 5 años	23	23
	6 a 10 años	28	28
	11 a 20 años	33	33
	Más de 20 años	14	14
Cargo	Auxiliar	1	1
	Técnico y/o tecnológico	43	43
	Profesional universitario	39	39
	Profesional especializado	3	3
	Otro	14	14
Formación académica	Secundaria	18	18
	Técnica y/o tecnológica	64	64
	Pregrado	16	16
	Pregrado	2	2
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	11	11
	Contrato a término indefinido	86	86
	Contrato de obra o labor	1	1
	Contrato de aprendizaje	1	1
	Contrato temporal, ocasional o accidental	1	1

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos descriptivos

Según la tabla 3, se evidencia que la variable de bienestar psicológico se encuentra en un nivel bajo (2,96), al igual que las dimensiones de relaciones positivas (2,34) y autonomía (2,37), las demás dimensiones se encuentran en

niveles moderados; En lo relacionado a la variable satisfacción laboral, se evidenció una nivel bajo (2,97), al igual que en las dimensiones reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos, finalmente, la variable de felicidad, se encuentra en un nivel moderado (3,02), sin embargo, se evidencia que la dimensión de sentido positivo con la vida se encuentra muy bajo (1,73), mientras que la dimensión alegría de vivir se encuentra en un nivel alto (4,23), las demás dimensiones se encuentran en niveles moderados.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos	n	Media	Desviación estándar
Auto aceptación	100	3,30	0,52
Relaciones positivas	100	2,34	0,67
Autonomía	100	2,37	0,69
Dominio del entorno	100	3,08	0,60
Crecimiento personal	100	3,15	0,50
Propósito en la vida	100	3,53	0,67
Bienestar psicológico	100	2,96	0,37
Significación en la tarea	100	3,48	0,63
Condiciones de trabajo	100	2,76	0,62
Reconocimiento personal y/o social	100	2,83	0,57
Beneficios económicos	100	2,69	0,76
Satisfacción laboral	100	2,97	0,41
Sentido positivo de la vida	100	1,73	0,99
Satisfacción con la vida	100	3,97	0,83
Realización personal	100	3,54	0,70
Alegría de vivir	100	4,23	0,87
Felicidad	100	3,02	0,35

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de correlación

Finalmente, para verificar la asociación entre las variables, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman; Este coeficiente se calcula a partir de rangos asignados en variables que no siguen una distribución normal, los valores pueden oscilar entre -1 y 1, valores cercanos a 0 indican ausencia de correlación, y los signos indican si la relación es directa o inversamente proporcional (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018; Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Rivera-Porras, Bonilla-Cruz, Montánchez-Torres y Alarcón-Carvajal, 2018). De acuerdo con la tabla 4, se puede decir que existe información estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula ($p < 0,05$) lo que indica que se existe relación entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral. Al realizar un análisis más exhaustivo de la tabla 4, se establecen unos niveles de correlación bajos (ρ : 0,31; 0,22), además, se evidencia una correlación positiva entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral (ρ : 0,31), lo que indica que mientras más alto es el bienestar psicológico, más alta será la satisfacción laboral. Por último, se evidencia una correlación positiva en la satisfacción laboral y la felicidad (ρ : 0,22), lo que indica que mientras más alta es la satisfacción laboral, más alta será la felicidad.

Tabla
Pruebas de correlación

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

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

De acuerdo con la información recolectada en el presente estudio, se evidencia que el bienestar psicológico tiene inmersas dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas propias del ser humano, al igual que conductas positivas relacionadas con la salud (Peralta, Besio, Rubio, Atabales y Salinas, 2016). En este contexto, la diferencia de niveles de bienestar psicológico obtenidos en el personal académico y administrativo evidencia variaciones en sus puntuaciones. Esto evidentemente ocurre según las características organizacionales (Ureña, Barrantes y Solís, 2014); Al revisar los resultados obtenidos, se observó que existe una debilidad en la institución al manejar esta variable, y aún conociendo que ésta puede afectar los hábitos saludables, los cuales a su vez pueden mejorar la forma en la que se asumen los retos en la cotidianidad (Perilla y Gómez, 2017), esto trae como consecuencia la frustración por el trabajo de los uniformados y dificultades para enfrentar las situaciones del diario vivir (Aranda, Pando y Salazar, 2016).

Dentro del bienestar psicológico, se encuentra la dimensión de relaciones positivas, la cual hace referencia a la calidad de las relaciones con los demás, puntuaciones altas en esta dimensión indican relaciones satisfactorias y de confianza, evidenciándose en la preocupación por el bienestar de los demás (Muñoz et al. 2018). Estas características coinciden con los resultados obtenidos por García et al. (2017), sin embargo, en esta investigación se encontró que los miembros del sector defensa tienen un nivel bajo, lo que indica que presentan en menor grado relaciones de proximidad, lo que les dificulta ser abiertos y epáticos, lo que cierta medida se puede justificar desde la carga de trabajo en las áreas biopsicosociales, pues las condiciones de trabajo no son las más seguras. De hecho, en ocasiones los funcionarios deben colocar en riesgo su propia integridad para garantizar la protección de personas desconocidas (García, 2017; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

En la dimensión autonomía, que hace referencia al poder de decisión por sí mismo, se ha encontrado que las personas que tienen un nivel bajo, presentan un locus de control interno débil, según lo concluido por Ureña, Barrantes, y Solís (2014) en su investigación. En esta investigación, se obtuvo

que los participantes obtuvieron niveles bajos en esta dimensión, lo que indica que de acuerdo a la estructura organizacional de la institución, los policías se encuentran preocupados por las valoraciones de sus superiores y se dejan influenciar por ellos, es decir, actúan y piensan con base a las expectativas los demás (García, Echevarría y Rodríguez, 2014).

Sin embargo, en dimensiones como propósito en la vida, dominio del entorno, crecimiento personal y autoaceptación, se encontraron en niveles moderados; Estos niveles en los integrantes y/o colaboradores de las instituciones y/o organizaciones indican que las personas vinculan el pensamiento con el funcionamiento, mejorando así su capacidad y adaptación (Perilla y Gómez, 2017). Según diversas investigaciones (Ureña, Barrantes y Solís, 2014; Muñoz, Fernández y Jacott, 2018) los individuos encuentran mayor sentido a lo que hacen y lo disfrutan, cuando son autónomos y conscientes de sus fortalezas y debilidades (Muñoz y Argueta, 2017).

Por otra parte, quienes poseen un dominio del entorno alto o moderado logran tener un sentimiento de control sobre el contexto que les rodea, desarrollando la capacidad de crear o escoger contextos que se articulen con sus necesidades individuales (Martínez, 2018). Así mismo, el crecimiento personal dentro de los policías se encuentra moderado, evidenciando que los participantes tienen capacidad adaptativa y tienden a desarrollar de forma continua su potencial (Novoa, Vargas, Obispo, Vergara y Rivera, 2017). Finalmente, en la dimensión de propósito en la vida, los integrantes del sector defensa puntuaron de forma moderada, evidenciando que tienen metas que les da dirección y sentido a su vida profesional, ya sea con ascensos o reconocimientos (Muñoz, Fernández y Jacott, 2018).

De igual importancia se encuentra que la variable de satisfacción, determinada de forma multifactorial por aspectos asociados a la motivación personal (Orgambidez, Pérez y Borrego, 2015), el nivel de responsabilidad, los logros, la comunicación con los superiores, el reconocimiento, la estructura organizativa, la supervisión, el salario, las relaciones entre compañeros y las condiciones de trabajo, entre otros (Rojas, 2017), investigaciones realizadas (Pérez et al. 2015; Rojas, 2017) han mencionado que la satisfacción laboral de

un integrante del sector defensa incluye aspectos diferenciales que presentan dificultad para ser valorados, entre los cuales se incluyen el buen nombre de la institución y el sentimiento de pertenencia hacia la misma.

Dentro de la satisfacción laboral, se encuentra una dimensión relacionada con las condiciones de trabajo, la cual está determinada por el entorno, el tiempo y los aspectos sociales (Hernández y Hernández, 2017); En la investigación realizada se evidenciaron niveles bajos en esta dimensión, los cuales se pueden explicar desde los resultados de las investigaciones realizadas Albuérne, Nieto y Moreno (2015) y López (2017) quienes afirman que los turnos generan insatisfacción, debido a que los funcionarios a menudo se encuentran cansados por las largas jornadas de trabajo, generando estrés y afectando negativamente su vida (Solís y González, 2015), además, porque se producen alteraciones de sueño, ya que el no dormir o descansar adecuadamente, puede afectar de forma significativa la toma de decisiones (Muñoz, et al. 2018), disminuyendo el desempeño laboral (Solís y González, 2015).

En lo relacionado a los resultados de la dimensión de reconocimiento personal y/o social (recompensa a sí mismo e igualdad con los de rango superior) se encontró que los miembros del sector defensa se encuentran en un nivel bajo (Illescas, 2015), de acuerdo con diversas investigaciones realizadas (Rojas, 2017), estas puntuaciones se pueden justificar desde aquellos aspectos de la comunicación con sus superiores, a los reconocimientos y méritos que solo son obtenidos por las personas de alto rango (Palma, 2015), esta situación genera malestar, ya que los de menor rango consideran que arriesgan su vida en el cumplimiento de la labor, pero el reconocimiento es dado a los de mayor rango (Muñoz y Argueta, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

La dimensión beneficio económico (remuneración que reciben por el cumplimiento de su función) se encuentra en un nivel bajo, esto coincide con los hallazgos reportados por Nantsupawat et al. (2017) quienes afirman que la insatisfacción en la gran mayoría de organizaciones, se encuentra relacionado con el campo financiero. En el sector defensa se identificó que los miembros

refieren que el salario que reciben es muy bajo, en comparación al riesgo que asumen dentro de la institución (Losada y Otero, 2016), teniendo presente que en cualquier momento deben entregar su vida o exponerla por salvar la vida de otra persona (García, 2017).

Por otra parte, en la variable de felicidad, que es entendida como el estado de ánimo de las personas en diversos entornos que afecta el desempeño de las labores, reconocer las relaciones y entornos positivos (Samudio, 2017), se encontraron puntuaciones moderadas, sin embargo, a pesar de los resultados, no se le debe restar importancia a la misma, ya que Chávez (2014) considera que a los miembros de este sector, se les obliga a ocultar sus emociones y a estar inmersos a situaciones de riesgo relacionadas con su labor.

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

Con respecto a la satisfacción con la vida, se evidenciaron puntuaciones moderadas; De acuerdo con múltiples investigaciones realizadas (Chávez, 2014; Solís y González, 2015; Losada y Otero, 2016) dichos sentimientos de satisfacción que vivencian los miembros del sector defensa, se expresan por las metas alcanzadas, en este caso los funcionarios consideran un orgullo ser parte de la institución (Chávez, 2014), pues muchos de ellos consideran gracias a esa profesión han mejorado su calidad de vida y ambiente familiar (Alarcón y Caycho, 2015).

En cuanto a la dimensión alegría de vivir, se encontraron puntuaciones muy altas, por lo que se puede afirmar que los miembros de la institución

han tenido experiencias positivas en su vida (Muñoz et al. 2017); Según el estudio realizado por Motta (2017) mientras mayor es la estabilidad, mayor es la alegría de vivir, por lo tanto, los trabajadores maduros física y psicológicamente, presentan una mejor adaptación al entorno y consecución de objetivos individuales (Rojas, 2017). Cabe resaltar que el bienestar, el afecto positivo y la competencia, se relacionan con el disfrute y satisfacción de la labor realizada (Novoa et al. 2017; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

Por otro lado, cabe mencionar que en el estudio se obtuvo como resultado que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, estos hallazgos coincidieron con un estudio realizado por López (2017), en donde se obtuvo que el bienestar de los empleados es un elemento esencial para lograr el éxito organizacional, en otras palabras, los indicadores positivos de bienestar serían la satisfacción en el trabajo (altos niveles de placer y bajos niveles de activación); Es decir, que a mayor bienestar psicológico, los colaboradores y/o empleados, mayor satisfacción laboral.

Finalmente, dentro de los resultados obtenidos en el estudio realizado, se evidencia una relación positiva entre la satisfacción laboral y la felicidad, coincidiendo con los hallazgos de un estudio realizado por Muñoz y Argueta (2017) quienes afirman que la felicidad es un precedente directo de la satisfacción laboral.

Conclusiones

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

Al describir cada variable y sus dimensiones, se encontró según los estadísticos descriptivos que la variable bienestar psicológico se encuentra

baja (2,96) y referente a sus dimensiones hay dos que se encuentra bajas: relaciones positivas (2,34) y autonomía (2,37), a su vez, hay cuatro dimensiones en un nivel moderado: autoaceptación (3,30), dominio del entorno (3,08), crecimiento personal (3,15) y propósito en la vida (3,53). Así mismo, la variable de satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo (2,97) y sus dimensiones condiciones de trabajo (2,76), reconocimiento personal y/o social (2,83) y beneficios económicos (2,69) se encuentran bajos y la dimensión de significación en la tarea (3,48) se encuentra moderada.

En lo relacionado a la variable de felicidad, se evidencia un nivel moderado (3,02), a su vez, la dimensión de sentido positivo de la vida se encuentra en un nivel muy bajo (1,73), satisfacción con la vida (3,97) y realización personal (3,54) se encuentran moderados y por último, la alegría de vivir (4,23) se encuentra alta.

Finalmente, se observa una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$): Bienestar psicológico y satisfacción laboral, y satisfacción laboral y felicidad. Por lo tanto, se puede concluir que entre mayor es el bienestar psicológico, mayor será la satisfacción laboral, así mismo, entre más favorable sea la satisfacción laboral, más alta será la felicidad.

Como citar:

Rozo-Sánchez, A., Serrano-Rodríguez, A. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores del sector defensa. 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.215-244). 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.
- 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.
- Albuérne, M., Nieto, M. y Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Aranda, C., Pando, M. y Salazar, J. (2016). Reliability and validation of the scale Maslach Burnout Inventory (Hss) in workers in western México. *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S. y Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de psicología (Santiago)*, 26(1), 120-132.
- Blanco, M. y Blanco, A. (2017). Significados y dimensiones del bienestar subjetivo en mujeres que habitan en la Aldea La Calera, Honduras. *Economía y Administración. EYA*, 7(2), 151-162.
- 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>.
- Camarota, R. y Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 10(1), 34-53.
- Campos, E, González, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad*,

E,caxia y Cambio en Educación, 16(1), 105-117.

- Campos, R. (2017). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Òllimo, 2016*. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- Carcasi, C. y Ludio, E. (2016). *Factores Asociados a la Incidencia del Síndrome de Desgaste Profesional y la Calidad de Atención en la Micro Red Como Sur de la Ciudad de Juliaca 2012-2013*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- 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>.
- Cauas, D. (2015). *De,nición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia.
- Celada, S., Gomes, F. y Varela, J. (2016). *Felicidad en el trabajo* (Doctoral dissertation). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Chávez, F. (2014). *Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires* (Tesis de grado). Universidad Abierta interamericana, Argentina.
- Coria, 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., Batanero, C., Arteaga, P. y Gea, M. (2015). Análisis de gráficos estadísticos en libros de texto de educación primaria española. UNIÓN. *Revista Iberoamericana de Educación Matemática*, 44, 90-112.
- 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.

-
- Espinoza, M. y Rosalvina, S. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Extremera, N., Bravo, M. y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 152-170.
- Fernández, A., García, C. y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1147.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como Construir Felicidad en el Trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B.
- Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P. y Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 202-206.
- Gálvez, P., Grimaldi, M., Sánchez, A., Fernández, J. y García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral. *Revista de psicología del deporte*, 26(4), 104-109.
- García, E., Echevarría, M. y Rodríguez, M. (2014). El bienestar psicológico y subjetivo. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina
- 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, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1).
- García, S. (2017). La responsabilidad por riesgo. *Ratio Juris*, 1(1), 29-50.
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras,

- D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39 (49), 8-21. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>.
- Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9-16.
- Gómez, Y. y Karolin, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss SA Lima-2016* (Doctoral dissertation). Universidad Autónoma, Perú.
- Hernández, H. y Hernández, A. (2017). Condiciones de trabajo y actividad económica informal: Implicaciones en las MiPyMES de la industria mueblera de Ocotlán. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 4(1).
- 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>.
- Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito* (Bachelor's thesis). Universidad San Francisco, Quito, Ecuador.
- Londoño, C. y Laudt, I. (2016). *La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas* (Bachelor's thesis). Universidad Militar Nueva Granada, España.
- López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academio*, 4(2), 4.
- Losada, A. y Otero, M. (2016). Pilares de resiliencia en policías, ante una discapacidad física adquirida en acto de servicio. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 14(2), 334-351.
- Martínez, A. (2018). *Adaptación social y bienestar psicológico en población refugiada en Ecuador* (Bachelor's thesis). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- 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).

- Motta, J. (2017). *Relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015* (tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín, Perú.
- Muñoz, C. y Argueta, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2), 143-225.
- Muñoz, E., Fernández, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H. y Poghosyan, L. (2017). Efectos del entorno laboral de la enfermera en la insatisfacción laboral, burnout e intención de dejar el empleo. *Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 64(1), 97-105.
- Novoa, M., Vargas, R., Obispo, S., Vergara, M. y Rivera, Y. (2017). Relación entre bienestar psicológico y calidad de vida en pacientes con tratamiento para el cáncer de tiroides con condición postquirúrgica. *Terapia Psicológica*, 28(1), 055-067.
- 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>.
- Orgambidez, A., Pérez, P. y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77.
- Pachas, C., Stefany, J., Pérez, G., Yahayra, L., Zapata, S. y Elizabeth, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*. Repositorio institucional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

-
- Palma, D. (2015). *Delinquentes, policías y justicias: América Latina, siglos XIX y XX*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Repositorio Institucional AUSJAL, Caracas, Venezuela.
- Peralta, A., Besio, C., Rubio, Y., Atabales, L. y Salinas, J. (2016). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud y Sociedad*, 1(2), 101-112.
- Pérez, C., Varela, J., Ruiz, J. y Pérez, F. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, (57), 42-62.
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Pinzón, N. (2013). Burnout en miembros de la Policía Nacional de Colombia: Un análisis crítico. *Sinapsis*, 5(5), 62-73.
- Posada, A., Velásquez, A. y Granada, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21.
- Prowesk, K., Moreno, N. y Beithia, C. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. *Informes Psicológicos*, 13(2), 43-58.
- Ramos, C. y Víctor, M. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, 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., Berbesi-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista*

-
- Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, 39 (28), 31-44. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado, I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39 (22), 27-40. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165>.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166>.
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14.
- Salanova, M. y Soler, C. (2015). Hacia una prevención positiva de los riesgos psicosociales. *Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales*, 30,24-30.
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20 (34), 93-108.

-
- Samudio, A. (2017). *Estrategias para lograr la felicidad en el trabajo en empresas constructoras* (Bachelor's thesis). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. México: editorial Océano.
- Solano, A. (2018). *La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero* (tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Solís, J. y González, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, (15), 5.
- Torres, A. (2017). Rendimiento académico y autoestima en estudiantes de la carrera profesional de Tecnología médica de la Universidad Nacional de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 4(1), 9.
- Ureña, P., Barrantes, K. y Solís B. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175.
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior* (Tesis Pregrado). Universidad de Antioquia, Colombia.
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A. y Meza, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-742.

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.