



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-Gambo  
©Yair Fuentes-Leiva  
©Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar

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

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

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

158.7B5882018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 21ª edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

### Grupo de investigación:

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

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



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

ISBN: 978-958-5533-16-5

Producción Editorial  
Conocimiento Digital Accesible.

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

Diciembre del 2018  
Barranquilla  
Made in Colombia

## Como citar este libro

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

DOI:

# 6

## BIENESTAR PSICOLÓGICO Y FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA<sup>1</sup>

### ***Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar***

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: [y\\_lizcano@unisimon.edu.co](mailto:y_lizcano@unisimon.edu.co), [yulianavillamizar66@gmail.com](mailto:yulianavillamizar66@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2578-297X>.

### ***Maira-Alejandra Rodríguez-Rozo***

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: [m\\_rodriguez3@unisimon.edu.co](mailto:m_rodriguez3@unisimon.edu.co), [mayraalejandraroquecrozo@gmail.com](mailto:mayraalejandraroquecrozo@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6563-562X>.

### ***Camila-Andrea Rubio-Parra***

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: [c\\_rubio2@unisimon.edu.co](mailto:c_rubio2@unisimon.edu.co), [camilarubio7@hotmail.com](mailto:camilarubio7@hotmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6421-9701>.

### ***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](mailto:d.rivera@unisimonbolivar.edu.co), [diegoandresriveraporras23@gmail.com](mailto:diegoandresriveraporras23@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2169-3208>.

---

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

## Resumen

La psicología organizacional ha tomado fuerza a través de los años, esto se debe a que los psicólogos se han interesado por desarrollar y potencializar el capital humano de las empresas permitiendo el desarrollo organizacional, evaluando características grupales e individuales del empleado; En este proceso se han ido involucrando todas las organizaciones (públicas o privadas) llegando a cubrir todos los sectores económicos. El presente estudio de caso se enfatizó el análisis de la relación entre el bienestar psicológico y la felicidad de los empleados de la administración pública. Los instrumentos utilizados fueron las escalas de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006) y de felicidad (Alarcón, 2006). Este estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo y alcance correlacional, donde la población seleccionada fue de empleados de la administración pública con una muestra de 100 participantes; Se encontró que el bienestar psicológico presenta un nivel moderado (Media 3,33), al igual que la felicidad (Media 3,08), sin embargo, no se encontró relación entre las variables estudiadas.

## Palabras clave

Bienestar psicológico, felicidad, administración pública, empleados.

## *Psychological well-being and happiness of the workers of a public entity*

## Abstract

Organizational psychology has gained strength over the years, this is due to the fact that psychologists have been interested in developing and potentiating the human capital of companies, allowing for organizational development, evaluating group and individual characteristics of the employee; In this process, all organizations (public or private) have been involved, covering all economic sectors. The present case study was emphasized in analyzing the relationship between psychological well-being and happiness of public administration employees; The instruments used were Ryff's psychological well-being scales (Díaz et al., 2006) and happiness scales (Alarcón, 2006); The study was developed under a quantitative research approach with non-experimental design, descriptive type and correlational scope; The selected population were employees of the public administration and the sample was formed 100 participants; it was found that psychological well-being presents a moderate level (Mean 3.33), just like happiness (Mean 3.08), however, no relationship was found between the variables studied.

## Keywords

Psychological well-being, happiness, public administration, employees.

## **Introducción**

La variable bienestar psicológico es considerada como un aspecto central en el estado de la persona en general, cuyas necesidades se encuentran vinculadas a la salud física y a la felicidad de los trabajadores (Muratori, Zubieta, Ubillós, González y Bobowik, 2015). Es por esto que López y Ulloa (2015) consideran que el argumento empresarial para invertir en el bienestar psicológico es sólido y demuestra mejores resultados para las organizaciones, entre los cuales se incluyen los bajos niveles de ausencia por enfermedad y el mejoramiento del rendimiento laboral.

Teniendo presente que la variable del bienestar psicológico se refiere al proceso de mejoramiento de las capacidades y el crecimiento personal del individuo, se considera que esas dos características son fundamentales para el funcionamiento positivo y que además pueden incidir en el compromiso que adquieren los empleados o funcionarios hacia la organización (Vidal, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018).

Se ha identificado que el bienestar subjetivo se relaciona con el sentimiento de felicidad y la sensación de sentirse pleno, sin embargo, no se había evidenciado un sustento conceptual claro para medir este constructo (Carballeira, González y Marrero, 2015); No obstante, Watanabe (2014) considera que existen estudios recientes que demuestran que el bienestar subjetivo, así como el bienestar psicológico son variables que se correlacionan entre ellas, y que a través del estudio, se puede generar una propuesta alternativa para su estudio.

Al hablar de la felicidad en las organizaciones, se hace referencia a estar conforme consigo mismo, propiciando un adecuado clima laboral, facilitando el desarrollo personal y profesional que es el fin último del bienestar psicológico (Gallo, 2017), entendiendo que el ser humano es diverso (Carrillo-Sierra et al. 2018), y además considerando el hecho de que en las organizaciones el bienestar y el optimismo son elementos importantes en el proceso interno de la institución, viéndose estos reflejados en la productividad (Morales, 2017),

no obstante, las condiciones adversas pueden originar diferentes patologías que deterioran la salud física y mental de los trabajadores (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

Así mismo, Garay (2015) menciona que la felicidad es una ventaja y un diferenciador en los ambientes, permitiendo el aumento del bienestar psicológico, puesto que genera en las personas una adecuada salud mental, vivenciando de forma positiva sus vidas, y generando satisfacción en los diversos entornos sociales (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-cruz y Montánchez-Torres, 2018). Por ende, se considera que en el ambiente laboral, las variables mencionadas anteriormente se complementan, debido a que influyen positivamente en el recurso humano y en sus capacidades, asimismo estas son medidas, planificadas y aplicadas de forma práctica hacia el desarrollo del trabajador (Moreta, Gabior y Barrera, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

Por otra parte, se considera que el bienestar psicológico y la felicidad influyen en los trabajadores de la administración pública aumentando la eficacia de la gestión en los diversos procesos (Torres, 2018). Guillén y Ángulo (2016) señalan que cuando existen niveles altos de felicidad y bienestar psicológico, se aumenta la satisfacción y por consiguiente, los empleados se ven motivados al cumplimiento de los objetivos.

## **Revisión de antecedentes**

El bienestar psicológico y la felicidad han sido ampliamente estudiados en los diferentes entornos en los que el ser humano interactúa, es por eso que en el área de la psicología organizacional positiva (POP) ha venido tomando fuerza para analizar las variables al interior de las organizaciones, como estas inciden en cada persona que labora y como impactan en los procesos, convirtiéndola en un tema estudiado a nivel mundial. A continuación se presenta una revisión de antecedentes sobre la variable estudiada.

## Nivel mundial

Olivier, Guzmán, Jiménez, Sinoga y Sedeño (2016) realizaron una investigación denominada “*Bienestar psicológico en personas con alta capacidad intelectual*”, cuyo principal objetivo fue analizar el nivel de bienestar psicológico que poseen las personas de alto nivel intelectual, teniendo presente que en ocasiones se ha considerado que estas personas tienen mayor riesgo de un desajuste psicológico; Para el estudio se aplicó a 28 participantes de edades comprendidas entre los 22 y 34 años de edad la escala de bienestar psicológico; Se encontró que no existen diferencias significativas entre los participantes de altas capacidades e inteligencia estándar en las diferentes subescalas de bienestar personal, a excepción de la subescala de bienestar material. Esta investigación fue útil debido a que retoma referentes conceptuales para el abordaje teórico de las variables estudiadas.

En el 2015, Muratori, Zubieta, Bobowik, Ubillos y González realizaron una investigación denominada “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*”, su principal objetivo fue comparar los niveles de felicidad y de bienestar psicológico de españoles y argentinos residentes en sus países, evaluando la incidencia de variables sociodemográficas y analizando los efectos de mediación de la felicidad en las diferencias en función del país; Para obtener los datos, se utilizaron las escalas de felicidad subjetiva y de bienestar psicológico de Ryff. El estudio fue de tipo transversal-correlacional, en una muestra no probabilística seleccionada por conveniencia (193 argentinos y 162 españoles); Según los resultados y el análisis de varianza, se encontró que los españoles son más felices que los argentinos, sin embargo los segundos cuentan con mayor bienestar psicológico.

Por otro lado, la investigación realizada por García (2014) titulada “*Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*”, tuvo como objetivo exponer una revisión sobre las relaciones entre el bienestar psicológico y subjetivo, las emociones positivas, el optimismo, el sentido de la vida y la calidad de vida, desde la perspectiva de la psicología positiva; La investigación fue de tipo empírico y la población fue de 1108 adultos a quienes les fue aplicado el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff; Los resultados permitieron

concluir que el bienestar y la felicidad se relacionan de forma positiva con la promoción de la salud mental y física, y con la prevención de conductas de riesgo; Por lo tanto, se considera que la promoción de la salud y la calidad de vida constituyen una necesidad sociopolítica de primer orden y un objetivo fundamental de la sociedad interesada en el bienestar de sus ciudadanos.

## Nivel latinoamericano

Latinoamérica ha ido creciendo a gran escala y con ello las investigaciones enfocadas al bienestar psicológico y la felicidad, Durango (2018) llevó a cabo una investigación en Venezuela denominada “*Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement*”, cuyo objetivo fue analizar el bienestar psicológico como elemento principal para el *engagement*; El estudio fue de tipo descriptivo-transeccional con diseño no experimental; La población estuvo conformada por 384 personas, ubicadas en iglesias, escuelas, universidades, centros comerciales, y clínicas, entre otros, ubicados en el municipio de Maracaibo estado Zulia; Los resultados indicaron una dirección positiva cuando las personas poseen bienestar hacia el *engagement*; La investigación permitió identificar que las personas perciben un bienestar y una satisfacción laboral moderada influyendo en el *engagement*.

Por otra parte, Moccia en el 2016 realizó una investigación denominada “*Felicidad en el trabajo*”, cuyo principal objetivo fue presentar las contribuciones de la psicología positiva y de la filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y productivo; El estudio mencionó fundamentos teóricos sobre la felicidad; La investigación fue de revisión y su resultado principal fue presentar una visión global de la psicología positiva y la felicidad, evidenciando las diferencias entre ellas, otorgando múltiples significados y puntos de vista de los diversos expertos en el tema; Ese antecedente se consideró fundamental para el desarrollo del capítulo, ya que proporcionó elementos teóricos y conceptuales del bienestar y de la felicidad.

Por otra parte, Martínez, Morales, Rodríguez y Sánchez (2016) realizaron una investigación denominada “*Civilidad, incivilidad y el bienestar asociado al trabajo en un grupo de personas empleadas en Puerto Rico*”, el estudio

buscó analizar las conductas y condiciones del trabajo que inciden en el bienestar psicológico de las personas; La muestra fue por conveniencia y se conformó por 390 empleados de diferentes organizaciones públicas y privadas en Puerto Rico; Para recolectar la información se utilizó un cuestionario de datos socio laborales y la escala job-related affective well-being; El antecedente aportó al estudio información teórica y metodológica sobre la variable estudiada.

## Nivel nacional

En el 2018, Muñoz desarrolló una investigación denominada “*La felicidad social: Un deber hacia la felicidad intersubjetiva en el Chocó colombiano*”, dicho estudio buscó identificar el tipo de felicidad y su consistencia según las características sociodemográficas, para esto, se aplicaron 250 cuestionarios, las cuales se analizaron con métodos multivariados utilizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%; Se encontró que existe una felicidad subjetiva, pero no social o intersubjetiva; El aporte de este antecedente para la investigación es clave, puesto que resalta que el éxito económico es fruto del conocimiento y de la habilidad estratégica para hacer negocios, además, que la felicidad es un tema que ha resaltado interés en múltiples áreas en los últimos años, y finalmente, que el éxito de la felicidad consiste en saber trabajar de manera colectiva en pro de un objetivo común.

Santodomingo y Cortes (2017) realizaron una investigación titulada “*Propiedades psicométricas de una adaptación de las escalas de bienestar psicológico y social en individuos en condición de desplazamiento forzado en Colombia*”, el objetivo del estudio fue realizar un análisis psicométrico de las escalas adaptadas de bienestar psicológico de Ryff y de bienestar social; Se seleccionó una muestra de 643 participantes en condición de desplazamiento forzado; Como resultado se obtuvo que los niveles de confiabilidad (Bienestar psicológico  $\alpha$ : 0,75 y Bienestar social  $\alpha$ : 0,67) fueron aceptables, el análisis factorial guardó consistencia con las dimensiones originales; Como aporte se resalta la importancia del bienestar psicológico y social en los procesos de salud mental e intervención psicosocial.

Finalmente, Nader, Bernate y Santa (2014) realizaron un estudio denominado “*Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia*”, los autores buscaron determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo (significación, responsabilidad y conocimiento de resultados) y la experiencia de fluidez (flow) permiten predecir la satisfacción y el bienestar en el trabajo, la investigación fue realizada con 240 trabajadores Colombianos, cada uno diligenció el cuestionario de datos socio laborales y la *work environment scale*, cuya función es medir las percepciones que tienen las personas respecto a sus ambientes de trabajo; Se obtuvo como resultado que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción y bienestar en las organizaciones; El aporte principal a la investigación fueron los referentes conceptuales frente al bienestar psicológico en las organizaciones.

## **Bienestar psicológico**

El bienestar psicológico tiene que ver con las metas o propósitos trazados por el individuo, y se encuentra asociado con la percepción de sí mismo y de su ambiente (Galeano, 2017), por ende, es considerado como el resultado de la autoevaluación que realiza un individuo a sus experiencias y condiciones de vida en términos positivos (Carranza, Hernández y Quispe, 2017). Es por ello que, el bienestar psicológico de los individuos se puede ver afectado por los procesos internos, como la personalidad y el temperamento, entre otros; Y también puede influir en él aspectos ocupacionales como el puesto de trabajo, el ambiente y la satisfacción laboral (Loera, Balcázar, Trejo Gurrola y Bonilla, 2017; Freire, Del Mar Ferradás, Núñez y Valle, 2017).

Una vida laboral en coherencia con intereses, habilidades y valores puede afectar positivamente el nivel de satisfacción de la ocupación, y esto se refleja positivamente en el bienestar psicológico de los individuos (García, Cova, Bustos y Reyes, 2018). Por tanto, los empleados con una actitud positiva hacia la ocupación que llevan a cabo son más felices y están más satisfechos de sí mismos, mientras que los empleados con actitudes negativas hacia su ocupación pueden desarrollar problemas emocionales, mentales y físicos (Vázquez, Pérez y Vidales, 2017).

De acuerdo con la teoría de Ryff (1989 citado por Ryff, 2018), se define el bienestar psicológico de una forma ambigua, direccionado más hacia el bienestar emocional. Según el autor esta variable está conformada por los vínculos personales, el cual es definido como las capacidades interpersonales adecuadas y la evaluación realista de los demás; La aceptación con uno mismo, la cual consiste en evaluar de manera positiva las capacidades y las características personales, y a su vez, del pasado; El control de las situaciones, la cual hace referencia a la sensación de control sobre el ambiente; La autonomía, que es el adecuado nivel de autodeterminación frente a la disposición en los juicios y la capacidad de voluntad para decidir; La confianza en sí mismo y el crecimiento personal, la cual es entendida como aquella sensación de desarrollo positivo a lo largo del tiempo (Sepúlveda, 2013; Cabrera-Gómez, 2015; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

En este sentido, la vida profesional que crea la gran parte de la cotidianidad del individuo, se puede evaluar como uno de los factores fundamentales del bienestar psicológico (Calderón, Laca y Pando, 2017), dado que los componentes del entorno laboral son diversos y algunos de ellos no se logran modificar, pero sin duda resultan relevantes, pues causan impacto en la percepción del individuo, sin olvidar que los elementos de felicidad o infelicidad también se originan en las personas (Fierro, Simón, Ponce y Arenas, 2018).

Durante los últimos años se ha visto un notable aumento de la población, las mejoras constantes en la tecnología y los cambios en la vida socioeconómica han causado nuevas áreas ocupacionales, y también han atribuido nuevos significados a las ocupaciones actuales (Salinas, Uribe y Castañeda, 2017), esto ha traído como consecuencia la creación de nuevas empresas de consultoría con relación a las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral, al igual que la prestación de servicios de orientación y asesoría para la prevención de los riesgos psicosociales y el desempeño de las funciones, especialmente en las ocupaciones relacionadas a la educación, la salud y la ley (García, López y Broncano, 2017; Rivera-Porras, al. 2018).

El aumento de la productividad que se obtiene de las ocupaciones anteriormente descritas se refleja positivamente en la calidad, el bienestar y la prosperidad social, todos estos aspectos generan en los individuos un resultado, de

esta forma el concepto de bienestar se considera importante para mantener una vida laboral más productiva (Rodríguez, 2017). Sin embargo, cuando se incluye el concepto de bienestar psicológico a la vida laboral, se evidencia una mejora significativa en el establecimiento de relaciones positivas entre las personas, la aceptación ocupacional, el desarrollo personal, la satisfacción de la vida y las necesidades ocupacionales (García, García Mas, Ruiz y Cantón, 2017; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

Uno de los propósitos trazados por cada individuo es centrar su interés en una carrera profesional que en el transcurso de la vida va trazando nuevas emociones, formas de pensar y de actuar frente a las relaciones interpersonales, durante este proceso se puede fortalecer de manera notable los niveles de bienestar (Napolitano, 2018). Además, estudiar el bienestar psicológico en este contexto, permitirá contextualizar un poco más las necesidades de los trabajadores y del sector como tal, resaltando aspectos que favorezcan el desempeño en los puestos de trabajo (Unanue, Martínez, López y Zamora, 2017).

## **Metodología**

La investigación se llevó a cabo en servidores públicos, y se realizó desde un enfoque cuantitativo (análisis de datos estadísticos obtenidos de los instrumentos aplicados), con diseño no experimental (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018) debido a que no se manipuló ninguna variable. El alcance fue descriptivo correlacional de tipo transversal, puesto que los datos se obtuvieron en un momento único en tiempo y espacio (Filella, Pérez y Ros, 2017). El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo dirigido, esto quiere decir que la muestra fue seleccionada según una características específicas (Moral, Valdez y Onofre, 2017) y estuvo constituida por un total de 100 trabajadores pertenecientes al sector económico de la administración pública.

## **Instrumentos**

En la investigación se utilizaron dos instrumentos para la recolección

de información, el primero fue la escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006) y el segundo fue la escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006). Los instrumentos cuentan con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad (Córtex, 2018).

Respecto a la escala de bienestar psicológico de Ryff (1989 citado por Díaz et al. 2006), en la versión utilizada se conservaron las seis sub-escalas originales del test (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal); El número total de ítems fue de 39 y el formato de respuesta que se utilizó fue tipo likert; la consistencia interna del instrumento fue medida con el alfa de Cronbach y arrojó niveles óptimos en cada una de sus dimensiones (autoaceptación: 0,83, relaciones positivas; 0,81, autonomía: 0,73, dominio del entorno: 0,71, propósito en la vida: 0,83 y crecimiento personal: 0,68); Por otra parte, la validez factorial de la escala original se comprobó mediante el análisis factorial confirmatorio con método de extracción: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización oblimin con Kaiser.

Por último, la escala para medir la felicidad estuvo compuesta por 27 ítems construidos en formato tipo likert y distribuidos aleatoriamente, Alarcón (2006) afirma que puntuaciones bajas en el sentido positivo de la vida, indican depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, esta dimensión se compone de 11 ítems, que explican el 32,82% de la varianza total y sus cargas factoriales son elevadas; Esta sub-escala posee una alta confiabilidad ( $\alpha$  0,88); La satisfacción con la vida expresa satisfacción por lo que se ha alcanzado y se compone de seis ítems, y explica el 11,22 % de la varianza total, esta dimensión posee una alta confiabilidad ( $\alpha$  0,79); La realización personal, expresa lo que se podría llamar felicidad plena, se compone de seis ítems, y explica el 10,7% de la varianza total ( $\alpha$  0,76) y finalmente la alegría de vivir, se refiere a las experiencias positivas de la vida y a sentirse bien, esta dimensión está compuesta por cuatro ítems y explica el 10,7 % de la varianza total ( $\alpha$  0,72).

## Sistema de variables

**Tabla 1**  
**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

### Características demográficas

A partir de los resultados obtenidos de la ficha de datos socio-laborales (ver tabla 2), se evidencia que el 41% de la población son mujeres y el 59% son hombres, además se encontró que la edad que prevalece dentro de la muestra tomada es de 26 a 50 años con un 64% de la población; Así mismo, se identificó que el tiempo de servicio es relativo entre cada rango obteniendo que menos de un año y de 6 a 10 años mantienen un 18% cada uno, además de 11 a 20 años posee un 21% y en un rango mayor de 1 a 5 años posee el 35% de los participantes; Por otra parte, el cargo de profesional universitario prevalece con un 47%, así mismo, el 45% de los participantes se encuentra en un nivel académico de pregrado, el anterior prevaleciendo en la investigación; Finalmente el tipo de contrato que predominó es a término indefinido con el 42%, seguido del contrato a término fijo con un 11%.

**Tabla 2**  
**Características sociodemográficas**

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	41	41
	Femenino	59	59
Edad	18 a 25 años	14	14
	26 a 50 años	64	64
	51 a 65 años	22	22
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	18	18
	1 a 5 años	35	35
	6 a 10 años	18	18
	11 a 20 años	21	21
	Más de 20 años	8	8
Cargo	Auxiliar	20	20
	Técnico y/o tecnológico	16	16
	Profesional universitario	47	47
	Profesional especializado	11	11
	Otro	6	6

**Cont... Tabla 2**

Formación académica	Secundaria	8	8
	Técnica y/o tecnológica	25	25
	Pregrado	45	45
	Pregrado	22	22
Tipo de contrato	Contrato a término fijo	11	11
	Contrato a término indefinido	42	42
	Contrato de obra o labor	8	8
	Contrato de aprendizaje	1	1
	Contrato temporal, ocasional o accidental	38	38

Fuente: Elaboración propia.

## Estadísticos descriptivos

En la tabla 3, se evidencia que el bienestar psicológico posee un grado medio (3,33) y a su vez cada una de sus dimensiones (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida) se ubicaron en el nivel medio variando en el rango de 3,0 a 3,9; Así mismo, la variable de felicidad se encontró en un nivel medio con una media de 3,08, sin embargo, en la dimensión del sentido positivo de la vida se ubicó en un nivel bajo con una media de 2,14. Con respecto a la dimensión de satisfacción con la vida y la realización personal la media fue de 3,94 y 3,59 respectivamente, y la dimensión de alegría de vivir tuvo una media de 4,14, es decir, se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 3**  
**Estadísticos descriptivos**

	n	Media	Desviación estándar
Auto aceptación	100	3,80	0,43
Relaciones positivas	100	3,07	0,64
Autonomía	100	3,08	0,76
Dominio del entorno	100	3,53	0,54
Crecimiento personal	100	3,57	0,57
Propósito en la vida	100	3,85	0,50
Bienestar psicológico	100	3,33	0,47
Sentido positivo de la vida	100	2,14	0,75
Satisfacción con la vida	100	3,94	0,78
Realización personal	100	3,59	0,75
Alegría de vivir	100	4,14	0,95
Felicidad	100	3,08	0,37

Fuente: Elaboración propia.

## Pruebas de correlación

En la tabla 4, se presentan los resultados de las pruebas de correlaciones entre las variables bienestar psicológico y felicidad, se plantea como hipótesis nula que no existe relación entre las variables anteriormente descritas debido a que el error es superior al prefijado ( $p < 0,05$ ), se opta por confirmar la hipótesis nula, que indica que no se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas ( $p 0,36$ ).

**Tabla 4**  
**Correlación de Spearman**

Correlación Rho de Spearman		Bienestar psicológico	Felicidad
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	*	-0,09
	Sig. (bilateral)	*	0,36
Felicidad	Coefficiente de correlación	-0,09	*
	Sig. (bilateral)	0,36	*

Fuente: Elaboración propia.

## Discusión

De acuerdo al análisis y el abordaje teórico que se realizó, es pertinente comparar los resultados obtenidos con estudios realizados anteriormente, para verificar su relación y relevancia con los hallazgos encontrados en la investigación realizada.

Los resultados obtenidos sobre la dimensión de autoaceptación en los empleados de la administración pública es del 3,8% indicando nivel medio de autoaceptación, el cual permite inferir que los funcionarios se aceptan tal como son sin ningún tipo de limitación que le genere una baja autoestima debido a factores externos con los que puedan vivir; Este hallazgo es importante para entender cómo los funcionarios públicos, pueden desarrollar un alto grado de asertividad, permitiendo que se genere un ambiente saludable, y una aceptación entre los compañeros de trabajo; En la dimensión de relaciones positivas se encontró en un nivel medio (3,07) lo que indica que existen vínculos favorables y productivos (Durango, 2018).

De igual manera, se encontró que se presenta un nivel (3,08) medio en relación a la dimensión de autonomía, coincidiendo con el estudio realizado por Chiang, Gómez y Salazar (2014) donde se encontró que cuando los empleados incrementan su rendimiento, también incrementan su felicidad, adaptándose al entorno físico, las actividades, la forma de actuar con los superiores y la capacidad de decidir. Los resultados indicaron un nivel medio (3,53) con relación al dominio del entorno, es decir que los funcionarios públicos mantienen un control sobre los acontecimientos que se les presenta en su día laboral, el cual genera satisfacción al momento de aprovechar las oportunidades que su trabajo les puede ofrecer, de igual forma perciben como significativo, así como motivador y se sienten orgullosos y entusiasmados del trabajo realizado (Durango, 2018).

En la dimensión de crecimiento personal, la muestra estudiada presentó un nivel medio (3,57) indicando que los funcionarios públicos tienen las capacidades suficientes para surgir potencialmente en pro a las metas trazadas, a nivel personal y social, esto coincide con lo afirmado por Rodríguez, Negrón, Maldonado, Quiñones y Toledo (2015) en su investigación, donde se evidenciaron promedios más altos en la dimensión del propósito en la vida y crecimiento personal, lo anterior, destaca la consistencia de este patrón en muestras diversas y con extracciones culturales distintas, teniendo presente que los promedios en las dimensiones de autoconcepto, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida y las subescalas de apoyo emocional, apoyo instrumental y apoyo afectivo son indicadores de una inclinación al cuidado de otros a la búsqueda de alcanzar metas más altas (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015; Rosario et al. 2016).

Por otra parte, en la dimensión de propósito de vida, se encontró un nivel medio (media 3,85), dichos propósitos van enfocados a mejorar sus condiciones económicas, remuneración, estabilidad laboral y adquisición de conocimiento; A nivel general se identificó que el bienestar se asocia a múltiples situaciones como el encontrarse bien, el aspecto físico, el entendimiento y dinero (Durango, 2018); Por otra parte, Muratori et al. (2015) en su investigación con relación a la variable del bienestar psicológico menciona que las dimensiones con las que se distingue especialmente, son

las relaciones positivas con los otros, el crecimiento personal y las relaciones positivas con los otros, esto permite inferir que las relaciones sociales estables y los ambientes de trabajo saludables permiten desarrollar las capacidades propias y su crecimiento como individuo; Este hallazgo coincide con los planteamientos de Moreta, Gabior y Barrera (2017) quienes consideran que la calidad de vida, la satisfacción vital, el bienestar social, hacen parte de un todo.

Al evaluar la variable de la felicidad se encontró que la dimensión de sentido positivo de la vida que presentan los funcionarios públicos es baja (2,14), esto indica sentimientos cambiantes, lo anterior es consecuencia de su función, debido a que trabajan a nivel social con personas con gran vulnerabilidad por las condiciones económicas, sociales y psicológicas que de una u otra forma afectan la percepción que tienen acerca de la vida (Amar, Palacio, Vera y Romero, 2018). No obstante, la dimensión de realización personal y satisfacción con la vida se encuentra en un nivel medio, usualmente esta variable se asocia al desempeño laboral, social, psicológico, físico y mental, esta puntuación indica que los funcionarios se sienten bien con las metas que han trazado (Sanín y Salanova, 2014), finalmente, la dimensión de alegría de vivir se encuentra en un nivel alto indicando que los funcionarios mantienen una adecuada percepción de la vida, evidenciando en ellos que a pesar de que existen múltiples situaciones que desestabilizan a los seres humanos, siempre se puede encontrar una solución (Olivier et al. 2016).

## **Conclusiones**

Se encontraron importantes resultados que son la base esencial para presentar indicadores a las organizaciones encargadas de la administración pública, teniendo presente que el factor humano es el principal capital que poseen al interior de ella, además, es relevante que se gestione adecuadamente.

También se encontró que el tiempo de servicio es un factor de riesgo, ya que entre menos tiempo de servicio, menor es el bienestar psicológico y la felicidad debido a que se consideran trabajadores inexpertos y temerosos a equivocarse (Idrovo y Leyva, 2014). En lo relacionado al tipo de contratación,

no se evidenció preocupación o alteración del bienestar, ni ningún otra variante que genere peligro, puesto que lo que va a garantizar su permanencia en la institución son sus capacidades laborales (Martínez et al. 2016).

Además, se encontró que las habilidades, potencialidades, obligaciones y virtudes son particularidades individuales que influyen en el entorno del trabajo y en la manera de actuar de los trabajadores en la organización (Chiang et al. 2014).

Finalmente, se identificó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la felicidad en la muestra estudiada, por ende se sugiere ampliar el muestreo y contemplar otros contextos con características similares.

#### Cómo citar:

Lizcano-Villamizar, Y., Rodríguez-Rozo, M., Rubio-Parra, C. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública. 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.143-166). 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.
- Amar, J., Palacio, J., Vera, A. y Romero, V. (2018). *De regreso a la escuela.: Un caso de intervención psicosocial en la infancia vulnerable* (tesis de grado). Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- 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>.
- Cabrera-Gómez, C. (2015). Valores corporativos de las instituciones de educación superior de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-vol33no1/880-valores-corporativos-de-las-instituciones-de-educacion-superior-de-san-juan-de-pasto>.
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Carballeira, M., González, J. y Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de psicología*, 31(1), 199-206.
- Carranza, R., Hernández, R. y Quispe, J. (2017). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13 (2), 133-146.
- 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>.
- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.

---

*Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74.

- Córtex J. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. *Apthapi*, 4(1), 1036-1062.
- 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. (2018). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *CICAG*, 14(1), 131-142.
- Fierro, L., Simón, P., Ponce, R. y Arenas, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta médica de México*, 154(1), 26-35.
- Filella, G., Pérez, N. y Ros, A. (2017). Evaluación del programa de Educación Emocional "Happy 8-12" para la resolución asertiva de los conflictos entre iguales. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 14(40).
- Freire, C., del Mar Ferradás, 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.
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 4.
- Gallo, Ó. (2017). *William Davies, La industria de la felicidad*. Barcelona: Editorial Malpaso.
- Garay, G. (2015). Las finanzas conductuales, el alfabetismo financiero y su impacto en la toma de decisiones financieras, el bienestar económico y la felicidad. *Revista Perspectivas*, (36), 7-34.
- García, A., García Mas, A., Ruiz, R. y Cantón, E. (2017). Programa de intervención basada en el coaching en jóvenes deportistas de alto rendimiento, y su relación con la percepción de bienestar y salud psicológica. *Revista de psicología del deporte*, 26(2), 0037-44.
- García, F., Cova, F., Bustos, F. y Reyes, É. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary: Revista Internacional de Ciencias de la Salud*, 15(1), 23-38.
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.

- García, J., López, R. y Broncano, S. (2017). Nuevos escenarios y retos socioeconómicos tras la crisis. Una perspectiva comparada España y Europa. Universidad de Castilla, Madrid, España.
- 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>.
- Guillén, F. y Angulo, J. (2016). Análisis de rasgos de personalidad positiva y bienestar psicológico en personas mayores practicantes de ejercicio físico vs no practicantes. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 11(1), 113-122.
- 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, S. y Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento y Gestión*, (36).
- 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.
- Martínez, M., Morales, O., Rodríguez, O. y Sánchez, W. (2016). Civilidad, incivildad y el bienestar asociado al trabajo en un grupo de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 45-55.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2).
- Moral, J., Valdez, C. y Onofre, D. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Influencias Situacionales para Conducta Sexual en Hombres que tienen Sexo con Hombres. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 8(1), 1-18.

- 
- Morales, M. (2017). *Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- 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).
- Muñoz, Á. (2018). La felicidad social: un deber hacia la felicidad intersubjetiva en el Chocó colombiano. *Búsqueda*, 5(20), 88-108.
- 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.
- Nader, M., Bernate, S. y Santa, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter y Gamble. *Editorial Babelcube Inc.* Cali, Colombia.
- 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>.
- Olivier, P., Guzmán, J., Jiménez, I., Sinoga, M. y Sedeño, M. (2016). Bienestar psicológico en personas con alta capacidad intelectual. *European Journal of Education and Psychology*, 9 (2), 72-78.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesi-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional:

- Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, 39 (28), 31-44. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado, I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39 (22), 27-40. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165>.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166>.
- Rodríguez, J. (2017). Reseña: “Hacia una gestión mental óptima en el deporte moderno”. *Información Psicológica*, (112), 130.
- Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A. y Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1).
- Rosario, E., Millán, L., Rivera, L., Rivera, G., Padovani, C., Plaza, Y. y Gallardo, R. (2016). La incivilidad en el lugar de trabajo y su relación con el bienestar psicológico en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 5-19.
- Ryff, C. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242-248.

- 
- Salinas, K., Uribe, D. y Castañeda, D. (2017). *Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología* (tesis de grado). Repositorio Universidad Católica, Colombia.
- 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).
- Santodomingo, N. y Cortes, O. (2017). Propiedades psicométricas de una adaptación de las escalas de bienestar psicológico y social en individuos en condición de desplazamiento forzado en Colombia. *Revista Espacios*, 39 (11), 34.
- Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia* (Tesis de posgrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.
- Torres, I. (2018). *Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral: Una Propuesta de Intervención a directores españoles* (Tesis de posgrado). Universidad de Jaden, Sevilla, España.
- Unanue, W., Martínez, D., López, M. y Zamora, L. (2017). El rol del bienestar subjetivo para medir el progreso de las naciones y orientar las políticas públicas. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 26-33.
- Vázquez, M., Pérez, J. y Vidales, K. (2017). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de Pet de la Ciudad de Morelia, Michoacán. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 11(20), 27-45.
- Vidal, M. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Martina Casullo en adolescentes de Trujillo. *Revista Ciencia Y Tecnología*, 12(4), 101-112.
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.
- Watanabe, B. (2014). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y salud*, 15(1), 121-126.

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.