



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-Erao
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-Gamboa
©Yair Fuentes-Leiva
©Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar

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

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

1. Trabajadores -- Bienestar psicológico 2. Comportamiento 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-Gamboa, 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:

10

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERMUNICIPAL DE LA CENTRAL DE TRANSPORTE¹

Helen Estupiñán-López

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: b_estupinan@unisimon.edu.co, loup_helen@botmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2719-7416>

Yair Fuentes-Leiva

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: y_fuentes3@unisimon.edu.co, yairfernandofuentesleiva@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1441-7766>

Claudia Lizcano-Alvarado

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: clizcano1@unisimon.edu.co, clayn18@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8901-7508>.

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>.

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.

Resumen

El mundo se encuentra en constante evolución, la cual se evidencia no solo a nivel comercial, sino también a nivel organizacional, dejando atrás conceptos basados en el desarrollo industrial y sustituyéndolos por el desarrollo humano. Esto ha generado que las organizaciones se interesen más en factores relacionados con el cuidado y el bienestar del capital humano. Este estudio buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector económico del transporte intermunicipal de la ciudad de Cúcuta; se realizó desde un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional seleccionándose una muestra de 123 empleados. Este estudio encontró que la dimensión beneficios económicos exhibió en un nivel muy bajo (2,96) en comparación con las demás variables que se encontraron en un rango moderado (3,00 - 3,98). También se encontró que existe una relación estadísticamente significativa en las variables estudiadas.

Palabras clave

Organización, Bienestar psicológico, satisfacción laboral, sector económico.

Psychological well-being and job satisfaction of workers of inter-municipal transport companies of the transport center

Abstract

The world is constantly evolving, which is evident not only at the commercial level, but also at the organizational level, leaving behind concepts based on industrial development and substituting them for human development, this has generated that organizations are more interested in factors related to the care and welfare of human capital. This study sought to analyze the relationship between psychological well-being and job satisfaction among workers in the inter-municipal transport economic sector of the City of Cúcuta; it was carried out from a quantitative approach, with non-experimental design and correlational scope; a stratified random sampling with proportional allocation was used; the instruments were applied to 123 employees; As a result the dimension of economic benefits was found to be at a very low level (2.96) compared to the other variables that are in a moderate range (3.00 - 3.98), it was also found that there is a Statistically significant relationship in the variables studied.

Keywords

Organization, psychological well-being, job satisfaction, economic sector.

Introducción

Con el nacimiento de la constitución política de 1991, se le ha brindado una serie de prerrogativas a los ciudadanos, que van desde los derechos humanos hasta los derechos sociales, dentro de estos últimos se pueden encontrar normas que hacen referencia a una existencia humana honorable, así como el ejercer el poder laboral y la estabilidad del mismo, que finalmente busca conservar los trabajos de las personas con algún tipo de protección por parte de la ley (Medina, 2018).

Debido a estas actualizaciones normativas respecto al tema laboral, las empresas han decidido implementar diversas técnicas que permitan al empleado no solo tener una estabilidad laboral sino también que sus empleados tengan un bienestar físico y psicológico, brindándoles una serie de exámenes físicos, revisiones periódicas, consultas psicológicas, talleres y espacios de recreación y esparcimiento que permitan evitar que se generen alteraciones de salud en los trabajadores, producto de la carga laboral; es por eso que se considera importante favorecer el desarrollo de las capacidades de los empleados (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Navarrete, 2018).

El bienestar psicológico se puede definir como una condición que influye en la vitalidad mental de cada persona; en algunos casos el bienestar se puede encontrar en una condición poco saludable, siendo este el resultado generado por distintas causas que van desde lo intrínseco hasta lo extrínseco (Bastidas, Herrás y Muñoz, 2016; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018); entre las diversas manifestaciones, se puede evidenciar que un individuo puede experimentar un evento adverso (desequilibrio emocional o psicológico) y éste a su vez, puede transformarse en una enfermedad (estrés, depresión, ansiedad, entre otras), esto usualmente se manifiesta en comportamientos, sentimientos y en el cumplimiento de las labores (López, 2015); es por esto, que se considera el bienestar psicológico como un factor fundamental en el crecimiento de un individuo a nivel personal y profesional.

Salessi y Omar (2017) mencionan que la satisfacción en los trabajadores se manifiesta cuando existe un incremento en los niveles de bienestar y felicidad; ya que el trabajador además de realizar adecuadamente sus funciones, aumenta su productividad y su compromiso organizacional; mantener estos niveles de forma alta, ayuda a disminuir el ausentismo laboral; es por esto que la satisfacción laboral, puede de cierta forma llegar a prevenir ambientes de trabajo poco saludables (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Roza-Sánchez, 2018).

Revisión de antecedentes

Para el desarrollo del presente estudio, se hizo necesario rastrear diversos referentes teóricos que permitieran relacionar la información de los datos obtenidos, con hallazgos previamente encontrados. Para ello, se revisaron investigaciones a nivel internacional, nacional y local presentadas a continuación.

Nivel mundial

Bastidas, Herrás y Muñoz (2016) desarrollaron una investigación denominada “*Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el modelo de felicidad organizacional a la luz del bienestar subjetivo*”, cuyo objetivo principal fue conocer y analizar las prácticas de bienestar a la luz del modelo de felicidad organizacional y relacionarlas con el bienestar subjetivo; la metodología utilizada se fundamentó en el enfoque interpretativo con alcance descriptivo; el estudio concluyó que la organización se muestra coherente entre sus valores y sus prácticas, sin embargo, declaran que sus trabajadores están dispuestos a desertar de sus labores para unirse a otra organización que le ofrezca un poco más de dinero en su salario; el estudio mencionado aportó a la investigación desarrollada una guía en la realización de la metodología, debido a la estrecha similitud del abordaje teórico.

Así mismo, Moccia (2016) publicó un artículo científico titulado “*Felicidad en el trabajo*”, donde realizó un recuento de información de

diferentes fuentes con el fin de establecer la importancia de los sentimientos en el desarrollo laboral y en el entorno. El autor tomó conceptualizaciones de diversos autores sobre el tema, e incluyó a la psicología positiva, debido a que esta última busca analizar a las personas, sus sentimientos y ayudar a mantener los aspectos positivos con los que cuenta un individuo, ya que al exaltar las buenas acciones o decisiones se motiva a las personas, para que puedan mejorar cada día; este artículo, aportó en la construcción del marco teórico, debido a que establece conceptos y autores claves que resaltan la importancia de la psicología positiva en el trabajo.

Además, Palomo, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez (2015) desarrollaron una investigación titulada “*Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile*” cuyo objetivo fue caracterizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile, se realizó con un corte transversal y una muestra no probabilística de 106 trabajadoras de una empresa comercializadora y exportadora de frutas de la región del Maule, Chile; los resultados permitieron evidenciar que existen asociaciones negativas entre la mayoría de las subdimensiones de riesgo psicosocial, también se encontró relación entre la satisfacción laboral y el riesgo psicosocial; este antecedente sirvió en el presente capítulo como un referente para el análisis de los resultados obtenidos.

Por su parte, López (2015) desarrolló una investigación denominada “*Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*”, el objetivo fue conocer si existe bienestar laboral en los trabajadores; la metodología de investigación utilizada fue descriptiva y como método de recolección de información se diseñó un cuestionario. La prueba constó de 25 ítems y se aplicó a 72 colaboradores, el muestreo empleado fue aleatorio simple; por medio de esta investigación se concluyó que los colaboradores de la empresa portuaria poseen un alto nivel de bienestar laboral, ya que se identifican con una buena calidad de vida dentro de la organización; el estudio descrito, aportó a la investigación antecedentes teóricos, que fueron tomados como marco de referencia.

Calvo, Schweiger, Mozas y Hernández (2014) realizaron una investigación con grupo de control no equivalente y dos condiciones (entrenamiento vs. no entrenamiento) la cual se tituló “*Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*”. El objetivo fue determinar los efectos del ejercicio físico en la productividad y el bienestar laboral, para comprobar el efecto del programa en la mejora de la condición física y salud se tomaron 53 participantes en el programa, se consideraron las variables tales como satisfacción e insatisfacción con el trabajo, bienestar laboral, peso y masa corporal; dentro del resultado obtenido, se pudo apreciar como la productividad y el bienestar laboral van de la mano con el bienestar físico, ya que, a mayor práctica de actividad física y ejercicio físico, mejor bienestar laboral; el estudio concluyó que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado tiene una influencia positiva sobre la productividad y satisfacción laboral y el bienestar.

Nivel nacional

Por otra parte, 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*”, cuyo principal objetivo fue reconocer el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados del sistema de bibliotecas de una institución de educación superior. Este estudio evidenció que más del 60% de los empleados están satisfechos con su trabajo y presentan un compromiso organizacional positivo.

En el 2017, Sanín en su tesis doctoral “*Felicidad y optimismo en el trabajo: Hallazgos de investigaciones científicas*”, presentó una aproximación teórica relacionada con las medidas, estrategias de intervención y estudios longitudinales sobre la felicidad, con el ánimo de reflexionar acerca de su aplicabilidad en el contexto del trabajo. El autor, expuso los diversos conceptos e instrumentos para abordar el constructo de la felicidad, el estudio se desarrolló con 731 empleados y sus correspondientes jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industriales y de servicios. Los resultados obtenidos a través de la metodología de las Ecuaciones

Estructurales (Structural Equation Modeling - SEM) evidenciaron que la satisfacción laboral mide de forma parcial la relación entre apertura al cambio y el desempeño extra rol (evaluado por el jefe); se encontró también que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian de forma positiva y directa con la satisfacción laboral general y que ésta, a su vez predice el desempeño extra rol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.

Gómez y Muñoz (2016) desarrollaron una investigación denominada “*Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada*”, cuyo objetivo fue proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones promueven la felicidad en sus trabajadores, la metodología utilizada fue cualitativa de tipo descriptiva; el resultado de este trabajo investigativo, se basó en el análisis y las fortalezas del carácter descritas por Seligman.

Cucaita, Álvarez, Medina, González y Parra (2013) diseñaron un proyecto de investigación titulado “*Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa CIBERTEC*”, cuyo objetivo general se basó en analizar el impacto que generan las condiciones de bienestar laboral en la empresa, basado en el personal administrativo de CIBERTEC, este trabajo se desarrolló bajo una investigación de tipo cualitativo, y dio como resultado que el impacto del bienestar laboral para el personal administrativo es negativo y el nivel a su vez es muy bajo, ya que CIBERCTEC centra las pocas actividades de bienestar que realiza primordialmente en que la empresa se beneficie y no busca que el empleado sea el que se favorezca, es por esto que los empleados sienten desmotivación en su ambiente laboral.

Nivel regional y/o local

Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez (2018) publicaron un artículo científico titulado “*Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*”. Este estudio buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género; como

resultado se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Por otra parte, Meñaca, Cazallo, Sanz, Bascón, Simanca y Palacio, (2017) desarrollaron una investigación denominada “*Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo*” donde buscaron establecer la relación entre los factores motivacionales y la motivación laboral de los funcionarios universitarios, mediante la adaptación del modelo de las características del puesto de trabajo. Los datos se recolectaron con base al cuestionario JDS el cual se aplicó a 102 personas. Los resultados evidenciaron que la motivación laboral es un pilar importante en la consecución de los objetivos organizacionales.

Además, Barreto, Villamizar y Flórez (2017) desarrollaron un estudio titulado “*Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta*”, cuyo objetivo fue generar estrategias que aportaran a la prevención de enfermedades y accidentes. La metodología incluyó un diseño de tipo no experimental, transversal y descriptivo, y se desarrolló mediante la indagación y sondeo aplicado en 1628 locales comerciales; en este estudio se identificó que la salud laboral influye en el desarrollo y ambientes laborales mejorando el desempeño en el trabajo.

Padilla, Villamizar y Mogollón (2015) realizaron una investigación denominada “*El trabajador universitario y su salud mental desde el modelo de creencia*”, cuyo objetivo fue analizar el estado de la salud mental del personal administrativo en el sistema de educación superior en una región de frontera, teniendo en cuenta sus creencias a partir de los procesos de susceptibilidad y motivaciones de un modelo teórico en salud; el enfoque metodológico utilizado fue descriptivo, exploratorio y transversal; caracterizando los datos de una muestra conformada por 115 participantes, a quienes se les aplicó el cuestionario de evaluación integral de la salud mental para administrativos; como resultado se encontró que la salud mental de los trabajadores depende del estado de ánimo, del proceso de comunicación y del manejo de la ansiedad y el estrés.

Ortega y Plata (2014) desarrollaron su trabajo de grado titulado “*Diagnóstico de clima organizacional para el diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Gaseosas Hipinto S.A.S sede Piedecuesta Santander*”, cuyo objetivo fue promover la salud mental, mediante espacios de orientación, capacitación, entrenamiento y psicoeducación en temáticas orientadas a fomentar estilos de vida saludables que contribuyan a un adecuado desarrollo de los colaboradores en diferentes ámbitos del proceso de su desempeño laboral. Como resultado, el equipo investigador decidió recomendar la implementación del programa de bienestar en el primer semestre del 2015 con el fin de lograr los objetivos planteados, que posibilitará mejorar el bienestar laboral de los colaboradores y por ende su desempeño con la organización.

Bases teóricas

A partir de la evolución normativa y científica a nivel internacional, se generan grandes cambios dentro de la sociedad, es por esto, que se busca constantemente estar a la vanguardia en cualquiera que fuese el ámbito en el cual se aplicaran los avances (Montenegro, Córdoba y García, 2017); sin embargo, la psicología ha evolucionado con sus diversas teorías respecto a las formas de contribuir al correcto desarrollo de la salud mental de los individuos.

Debido a esta evolución, se han desarrollado investigaciones en otros campos, las cuales han evidenciado resultados favorecedores, siendo esta un área que se puede combinar con las demás profesiones, preocupándose siempre por el ser humano y su bienestar (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018); es por esto que la psicología se fusionó con la rama laboral, buscando garantizar la estabilidad y la salud mental en los trabajadores de una organización.

Dentro de este marco, se pueden identificar las variables que se manejan dentro del presente proyecto (bienestar psicológico y satisfacción laboral) con sus respectivas teorías. Según Vesga (2017) la psicología organizacional tiene tres niveles de análisis y comprensión, tanto grupales, como subjetivas en pro de la interacción con los contextos de trabajo y la construcción del conocimiento científico.

El bienestar psicológico

Una de las variables que más afecta el contexto laboral y al trabajador es el bienestar psicológico, ya que este se encuentra vinculado a la psicología organizacional. Esta variable brinda al empleador y a los empleados una forma de conocer su bienestar físico y mental, con el fin de detectar síntomas de alguna enfermedad como la depresión, el estrés o cualquier tipo de aflicción que puedan llegar a desarrollar según las condiciones laborales (Rincón, 2017; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

El estudio de esta variable surge como respuesta a las situaciones que se presentan en la cotidianidad y en la sociedad como tal, sin embargo, este constructo se adaptó también al área organizacional y se centró en el bienestar de los trabajadores, no obstante, este tipo de investigaciones cambiaron con el pasar del tiempo, pues se empezó a documentar sobre la relación entre el bienestar y la calidad de vida, introduciendo factores de importancia como la apariencia o el dinero (Ureña, Barrantes y Solis, 2014). Por muchos años, esta variable ha sido objeto de interés, por lo que, durante su desarrollo y luego de innumerables investigaciones ha generado una evolución en este concepto, llevando a cambios tanto en la perspectiva como en el contexto. Marsollier y Aparicio (2011) consideran que en el ámbito laboral, el bienestar se puede definir desde dos perspectivas, la primera que se asocia a los aspectos tradicionales (resolución de problemas) y la segunda que se da desde la psicología positiva, la cual enfatiza en la búsqueda del bienestar de los individuos. En estas dos líneas se puede identificar, que en el primer aspecto se trabaja sobre las enfermedades o consecuencias que puede llegar a generar los problemas laborales, mientras que la segunda se dirige al interés y la fortaleza de las personas que pueden ser usadas dentro del ámbito laboral (Cabrera-Gómez, 2015; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018).

Para evitar algunas de las consecuencias mencionadas anteriormente, es importante, no solo definir un concepto, sino aplicar los instrumentos idóneos que permitan la medición de estos factores y así se puedan determinar cuáles serán las causas para implementar un plan de acción organizacional

que permita mejorar estas condiciones laborales (Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018). Para esto es primordial identificar, primero los elementos que son de atributos subjetivos, los cuales están relacionados con las vivencias propias de cada individuo; la apreciación positiva, que engloba la carencia de aspectos negativos; y la dimensión global, que comprende la evaluación que realiza un individuo sobre diferentes aspectos de su vida (Diener, 1994 citado por Montenegro, Córdoba y García, 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 permite la transformación y el crecimiento del individuo; esta variable se centra en aspectos cognitivos, es decir, sobre los pensamientos y juicios que realiza una persona sobre los aspectos de su vida, en los cuales evalúa su crecimiento personal, y el estilo y forma de enfrentar los retos y objetivos trazados (Campos, González y Jacott, 2018; Carrillo-Sierra et al. 2018). Desde la óptica del bienestar subjetivo, se puede decir que la persona evalúa su condición de satisfacción de vida o de felicidad (Blanco y Blanco, 2017). Según estudios realizados por Liberal, Escudero, Cantallops y Ponseti (2014) se ha encontrado que el bienestar en las organizaciones se asocia a la felicidad (bienestar hedónico), y al crecimiento del potencial humano (bienestar eudaimónico).

La teoría hedónica

Esta teoría se basa, principalmente, en la preferencia de la fuente del placer de la persona y de su pensamiento. Rodríguez, Domínguez y Escoto (2017) afirman que esta definición comprende aspectos de la satisfacción con los dominios, las respuestas emocionales y los juicios generales acerca de la dimensión de la satisfacción con la vida; por ende, esta teoría abarca dimensiones fundamentales del bienestar subjetivo, la primera que se asocia a las respuestas emocionales y la segunda que se asocia a la satisfacción con la vida, es decir, a la evaluación general que realiza el individuo sobre aspectos de su vida, en el cual compara sus objetivos y metas, y se cuestiona sobre sus logros y las expectativas que tenía en un inicio.

En esta teoría se tiene como componente un juicio subjetivo, ya que la satisfacción se ve modificada por las necesidades básicas de cada persona, lo que varía constantemente; sin embargo, en el ámbito laboral se pretende buscar una uniformidad respecto de las condiciones laborales que se manejan en ese entorno y cómo afecta directa o indirectamente al bienestar de los trabajadores (Solano, López y López, 2017).

La teoría eudaimónica

Liberal et al. (2014) asocian la teoría eudaimónica del bienestar con aquellas emociones expresadas de forma personal, es decir, para los autores esas condiciones hacen que el ser humano se sienta realizado, vivo y motivado, dándole sentido a cada acción que realiza. Esta teoría, también incluye a la satisfacción como un elemento del bienestar psicológico, sin embargo, esta se comprende de otra manera, dándole más importancia a la realización personal y a los sentimientos. De esta manera, se consideran diversas posiciones de convergencia para complementar la teoría a partir de los planteamientos generados, por lo que se estableció un modelo multidimensional del bienestar psicológico, denominado como un Modelo Integrado de Desarrollo Personal (Liberal et al. 2014).

La satisfacción laboral

La satisfacción es una variable importante en el contexto laboral, Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada, Ruiz y Manzano (2014) la definen como el conjunto de sentimientos o actitudes que pueden ser favorables o desfavorables con las que los trabajadores perciben su puesto de trabajo, estas actitudes usualmente se centran en las ideologías y cualidades que el empleado adquiere sobre la labor que desempeña.

Según Guerrero (2016) estos sentimientos, se pueden comprender desde diferentes ámbitos o dimensiones, siendo estas cualidades particulares y propias de cada persona, las cuales se relacionan con su desempeño y esfuerzo mental y físico. No obstante, el autor menciona que estas cualidades

son importantes al momento de medir la satisfacción laboral, ya que estas están relacionadas con las dimensiones anteriormente descritas, sin embargo, es debido a esto que la satisfacción laboral varía según factores personales como los años, los antecedentes (personales y familiares), las cualidades y los juicios que realiza cada individuo (autovaloración, valoración del ambiente sociocultural y la autoestima) permitiendo el desarrollo de diferentes perspectivas, necesidades y metas personales y profesionales.

Vizcardo y Manuel (2015) consideran que la satisfacción laboral también genera en los individuos sentimientos favorables o desfavorables frente a la forma en la que perciben su trabajo, ya que ésta involucra elementos como el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo, la promoción y las relaciones interpersonales, lo que a su vez pueden generar respuestas positivas o negativas a las funciones desempeñadas. Es por esto que se considera importante mejorar la satisfacción laboral, ya que ésta supone la existencia de relaciones personales positivas con el entorno de trabajo (Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

Para comprender un poco más la satisfacción laboral y su funcionamiento, es importante tener en cuenta dos teorías que tienen gran relevancia (determinantes de la satisfacción en el trabajo y de los dos factores).

La teoría de los determinantes de la satisfacción en el trabajo

Esta teoría según Lawler (1968 citado Herrán y Tumipamba, 2015) relaciona las expectativas y las recompensas desde distintas perspectivas que se relacionan a las condiciones laborales, lo que en últimas instancias genera en el trabajador satisfacción o insatisfacción en su lugar de trabajo, no obstante, esto se da según las recompensas obtenidas por el desempeño de las tareas realizadas. Esto quiere decir, que si la recompensa que recibe a cambio de su labor, es considerada adecuada o está en una relación directamente proporcional al trabajo que se realizó, la recompensa será adecuada y por ende, brindará una sensación de satisfacción al empleado; por el contrario,

si esta recompensa no cumple con las expectativas de los empleados o se considera que no fue equivalente al trabajo relacionado, se puede producir una insatisfacción (Rivera- Porras, 2017; Herrera, Granadillo y Gómez, 2018).

La teoría de Herzberg (Dos factores)

Laredo, Morán, Hernández y Loeza (2016) consideran que la teoría propuesta por Herzberg, se basa en dos factores, el primero es el extrínseco el cual incluye las condiciones de trabajo, el salario, las políticas de la organización, el ambiente físico y la supervisión, y el segundo es el intrínseco, que se relaciona con las condiciones individuales del trabajador, sus motivaciones, proyecciones y metas. Gallegos y López (2018) mencionan que los factores a nivel extrínseco pueden evitar o prevenir la insatisfacción laboral, al igual que pueden favorecer el cumplimiento de obligaciones y/o tareas inherentes al trabajo. Este modelo, también plantea los factores motivadores o intrínsecos como aquellos que causan la satisfacción laboral, en los cuales se incluyen la realización exitosa del trabajo, el reconocimiento y la promoción (Laredo et al. 2016; García, 2017; Rivera-Porras, Berbesí-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Metodología

El presente estudio se desarrolló desde un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño no experimental, ya que las variables estudiadas no fueron manipuladas; El alcance del estudio fue correlacional, debido a que buscó determinar la relación entre las variables objeto de estudio y se abordó con diseño de tipo transversal, dado que la recolección de información se realizó en un momento único en la línea del tiempo (Torres, 2017). Aunque se investigó un problema de tipo social que afecta a una determinada población, se buscó conocer el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los empleados del sector económico de transporte intermunicipal en la ciudad de San José de Cúcuta en Norte de Santander.

Población

Para Ciro (2016), la población se define como el conjunto de elementos y/o casos que concuerdan con una serie de especificaciones y/o características; en este estudio estuvo conformada por 166 trabajadores de 4 empresas de transporte intermunicipal del municipio de San José de Cúcuta - Norte de Santander con edades comprendidas entre los 26 y 50 años de edad, y con vinculación laboral vigente.

Muestra

Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional siguiendo los parámetros propuestos por Otzen y Manterola (2017). Debido a que este tipo de muestreo se emplea para diferenciar los subgrupos en una población; en este caso, cada muestra se eligió según el número de trabajadores de cada empresa de transporte. Finalmente, muestra estuvo conformada por 123 trabajadores considerando 4 estratos (empresas) para un 95% de confianza y un margen del 5%.

Tabla 1
Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional

Estrato	Identificación	Número de sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Empresa 1	50	30%	37
2	Empresa 2	50	30%	37
3	Empresa 3	20	12%	16
4	Empresa 4	46	28%	34
Total			100%	123

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Escala de bienestar psicológico de Ryff.

Se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff adaptada por Díaz et al. (2006); el instrumento cuenta con una adecuada consistencia interna a partir de los datos del coeficiente del Alpha de Cronbach con valores ubicados entre 0,68 y 0,83; la escala cuenta con 39 reactivos en formato tipo likert distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2
Variables e ítems escala de bienestar psicológico de Ryff

Variable	Ítems
Autoaceptación	1, 7, 13, 19, 25 y 31.
Relaciones positivas	2, 8, 14, 20, 26 y 32.
Autonomía	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33.
Dominio del entorno	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
Crecimiento personal	24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38.
Propósito en la vida	6, 12, 17, 18, 23 y 29.

Fuente: Díaz et al. (2006).

Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Para medir la satisfacción laboral se utilizó la escala realizada por Palma (1999 citado por Campos, 2017) la cual mide variables como las condiciones laborales y los beneficios económicos, entre otras; el instrumento está diseñado en formato tipo likert y está compuesto por 27 ítems (Sánchez, 2016). Según las necesidades de la investigación, se deben analizar los siguientes valores que se encuentran en los ítems mencionados a continuación:

Tabla 3.
Variables e ítems escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Variable	Ítems
Significación en la tarea	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 15, 17,20 y 23.
Reconocimiento personal y/o social	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.
Beneficios económicos	2, 5, 9, 16 y 24.

Fuente: Sánchez (2016).

Sistema de variables

Tabla 4
Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables sociolaborales	Variables sociolaborales	Género	Cualitativa	Nominal	N/A
		Edad	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Tiempo de servicio	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Cargo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Formación académica	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
		Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A
Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et. al. 2006).	Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuantitativa	Intervalo	1, 7, 13, 19, 25 y 31.
		Relaciones positivas	Cuantitativa	Intervalo	2, 8, 14, 20, 26 y 32.
		Autonomía	Cuantitativa	Intervalo	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33.
		Dominio del entorno	Cuantitativa	Intervalo	5, 11, 16, 22, 28 y 39.
		Crecimiento personal	Cuantitativa	Intervalo	24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38.
		Propósito en la vida	Cuantitativa	Intervalo	6, 12, 17, 18, 23 y 29.
Escala de satisfacción laboral SL-SPC (Palma, 1999 citado por Campos, 2017).	Satisfacción laboral	Significación en la tarea	Cuantitativa	Intervalo	4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
		Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Intervalo	1, 8, 12, 15, 17, 20 y 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.

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

Características sociolaborales

Tabla 5
Características sociolaborales

Variable	Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	114	93
	Femenino	9	7
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	3	2
	1 a 5 años	30	24
	6 a 10 años	60	49
	11 a 20 años	16	13
	Más de 20 años	14	11
Cargo	Otro	123	100
Formación académica	Primaria	36	29
	Secundaria	67	54
	Técnica y/o tecnológica	17	14
	Pregrado	3	2
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	3	2
	Contrato a término indefinido	117	95
	Contrato de obra o labor	1	1
	Contrato civil por prestación de servicios	2	2

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la anterior tabla, se identificó que del total de 123 personas (100%), el 93% son de género masculino y el 7% al femenino, respecto al tiempo de servicio se encontró que el 49% de la muestra ha laborado durante entre 6 y 10 años, el 24% por un tiempo entre 1 a 5 años,

el 13% ha laborado entre 11 y 20 años, el 11% ha laborado más de 20 años, y el 2% ha laborado menos de 1 año, esto permite evidenciar que las empresas tienden a brindar una estabilidad laboral a los trabajadores.

Por otra parte, en lo relacionado a la formación, se evidenció que el 2% es profesional, el 14% es técnico y/o tecnólogo, el 54% tienen educación secundaria y el 29% tienen educación primaria. Finalmente, en lo relacionado al tipo de contrato, se observó que el 95% tiene un contrato a término indefinido, el 2% tiene contrato a término fijo, el 2% maneja un contrato civil por prestación de servicios, y el 1% tiene un contrato por obra o labor.

Descripción del bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Tabla 6
Bienestar psicológico

Bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3
Moderado	65	53
Alto	54	44
Total	123	100

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la tabla anterior, se determinó que el 53% de la muestra posee un bienestar psicológico moderado, el 44% un bienestar psicológico alto y el 4% tiene un bienestar psicológico bajo.

Tabla 7
Satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3
Moderado	58	47
Alto	61	50
Total	123	100

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la tabla anterior, se encontró que el 50% de los trabajadores, presentan un nivel de satisfacción alto, el 47% un nivel moderado y un 3% un nivel bajo.

Tabla 8
Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos	n	Media	Desviación estándar
Autoaceptación	123	3,57	0,68
Relaciones positivas	123	3,24	0,77
Autonomía	123	3,20	0,58
Dominio del entorno	123	3,86	0,68
Crecimiento personal	123	3,42	0,69
Propósito en la vida	123	3,73	0,81
Bienestar psicológico	123	3,41	0,56
Significación en la tarea	123	3,98	0,79
Condiciones de trabajo	123	3,55	0,84
Reconocimiento personal y/o social	123	3,55	0,64
Beneficios económicos	123	2,92	0,79
Satisfacción laboral	123	3,46	0,56

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 8, se puede identificar que la dimensión de beneficios económicos se encuentra en un nivel muy bajo (2,96) en comparación con las demás dimensiones, las cuales puntuaron de forma moderada (3,20 - 3,98).

Análisis de correlación

Para la relación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que esta prueba, permite medir la asociación entre variables que no siguen distribuciones normales, los rangos de la prueba oscilan entre -1 a 1, no obstante, valores cercanos a 0 indican ausencia de correlación (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018); al analizar la tabla 9, se evidencia que existe una correlación de las variables entre las variables estudiadas (bienestar psicológico y satisfacción laboral), lo que indica que a mayor bienestar psicológico, mayor

será la satisfacción laboral de los empleados.

Tabla 9
Correlación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral

Correlación de Rho de Spearman		Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	*	0,296
	Sig. (bilateral)	*	0,001
	n	*	123
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,296	*
	Sig. (bilateral)	0,001	*
	n	123	*

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Este estudio arrojó como resultado que el 93% son de sexo masculino y solo un 7% son de sexo femenino. Adicionalmente se encuentran con edades aproximadas entre los 26 y los 50 años; estos hallazgos se relacionan con los resultados obtenidos de la ficha sociodemográfica de la investigación de Gañan, López y Moreno (2018) donde el sexo de mayor predominancia fue el masculino (94%) y las edades entre 31-50 años (55%) 51-70 años (35%) y 18-30 años (10%), de igual manera se encontraron resultados similares en cuanto a escolaridad, tipo de contrato y tiempo en la labor.

En lo relacionado al bienestar psicológico, se utilizó el instrumento elaborado por Ryff (citado por Díaz et al. 2006); la escala está compuesta por 5 dimensiones (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida); como resultado se obtuvo que el 53% de los sujetos poseen un bienestar psicológico moderado, el 44% alto y el 3% bajo; estos resultados se relacionan con la investigación de López (2015), donde la población investigada presentó un alto nivel de bienestar laboral, los cuales fueron asociados a la motivación laboral (Meñaca et al. 2017), las relaciones interpersonales y el clima organizacional (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Roza-Sánchez, 2018).

Finalmente, con relación a la satisfacción laboral, se evidenció que el 50% presentan un alto grado de satisfacción, el 47% un grado moderado y el 3% un grado bajo, estos hallazgos se relacionan con los resultados obtenidos en la investigación de Barreto, Villamizar y Flórez (2017) quienes afirman que las condiciones laborales repercuten de una manera directa en la salud de los trabajadores, así como los estados de ánimo, los procesos de comunicación y el manejo de estrés (Rojas, 2013; Padilla, Villamizar y Mogollón, 2015).

Conclusiones

Se obtuvo que dentro de la organización económica del transporte intermunicipal en la localidad de Cúcuta, un 93% (correspondiente a 114 personas) son pertenecientes al género masculino, donde un 54% (correspondiente a 67 personas), tienen un nivel escolar secundario y el 95% de éstos (correspondiente a 117 personas) tiene un contrato a término indefinido con las entidad y han laborado por más de 6 años y menos de 10, esto para el 49% (correspondiente a 60 personas) de la muestra seleccionada de 123.

Al momento de definir y describir cada una de las variables analizadas, se encontró según los estadísticos descriptivos, que la sub variable beneficios económicos se encuentra en un nivel muy bajo (2,96) en relación con las demás variables, ya que todas estas se encuentran con una desviación estándar similar, es decir se pueden incluir todas éstas en un rango moderado indicando que la significación de la tarea es la subvariable más alta con un (3,98).

Finalmente, y con relación a la correlación de las variables, se puede decir mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se evidencia que la correlación es significativa, esto quiere decir que las variables a estudiadas varían de manera proporcional en los trabajadores del sector económico de transporte intermunicipal en la localidad de Cúcuta, indicando que a mayor bienestar psicológico, mayor satisfacción laboral.

Como citar:

Estupiñán-López, H., Fuentes-Leiva, Y., Lizcano-Alvarado, C. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte. 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.245-273). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- 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.
- Barreto, L., Villamizar, H. y Flórez, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista electrónica Psico Espacios*, 11 (19), 107-129.
- Bastidas, V., Herrás, P. y Muñoz, I. (2016). *Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo* (Tesis de pregrado). Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, Chile.
- 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>.
- 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>.
- Calvo, J., Schweiger, I., Mozas, O. y Hernández, J. (2014). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604.
- Campos, E, González, 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.
- Campos, R. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Ñilimo, 2016. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, 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>.
- Ciro, M. (2016). *Estadística básica aplicada*. Ecoe Ediciones.
- Cucaita, I., Álvarez, H., Medina, L., González, D. y Parra, L. (2013). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa CIBERTEC* (tesis de grado). Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, Villavicencio, Meta.

- 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.
- Gallegos, Z. y Lopez, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una-puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- 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.
- Gañan, L., López, C. y Moreno, M. (2018). *Caracterización de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de una empresa de transporte de carga por carretera de la ciudad de Manizales* (Tesis de grado). Universidad católica de Manizales.
- García, S. (2017). Retribución fija y retribución variable en el ámbito de la función pública. *Noticias CIELO*, (1), 5.
- 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, J. y Muñoz, M. (2016). *Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada* (tesis de grado). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Guerrero, J. (2016). El ausentismo laboral: relevancia psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 14(2), 163-171.
- Herrán, J. y Tumipamba, V. (2015). *Control del estrés laboral mediante la aplicación de técnicas de relajación vía intranet y su impacto en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Administración Zonal Eloy Alfaro* (tesis de grado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Herrera, T., Granadillo, E. y Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- 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>.
- Laredo, M., Morán, A., Hernández, A. y Loeza, B. (2016). Satisfacción laboral de enfermería y trato digno en usuarias hospitalizadas. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 2(3).
- Liberal, R., Escudero, J., Cantalops, J. y Ponseti, J. (2014). Impacto psicológico de las lesiones deportivas en relación al bienestar psicológico y la ansiedad asociada a deportes de competición. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(2), 451-456.
- López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220.
- Medina, D. (2018). Aspectos instrumentales y metodológicos de la investigación universitaria del Derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3).
- Meñaca, I., Cazallo, A., Sanz, D., Bascón, M., Simanca, J. y Palacio, B. (2017). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Revistas Espacios*, 38 (58), 7.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2). 143-151.
- Montenegro, M., Córdoba, P. y García, A. (2017). Caracterización del Bienestar Subjetivo mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Vital de Ed Diener en estudiantes de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre en Sincelejo durante el primer semestre del año 2015. *Revista Encuentros*, 15 (2), 145-156.
- Navarrete, C. (2018). El futuro del derecho del trabajo: en busca del equilibrio perdido entre su "doble alma" (social y económica). *Temas para el debate*, (280), 29-32.
- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Roza-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test contruidos 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>.
- Ortega, A. y Plata, A. (2014). *Diagnóstico de clima organizacional para el diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Gaseosas Hipinto S.A.S sede Piedecuesta Santander (Tesis de grado)*. Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, Santander.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Padilla, S., Villamizar, D. y Mogollón, O. (2015). El trabajador universitario y su salud mental desde el modelo de creencias. *Revista CES Salud Pública*, 6, 146-159.
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. y Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile.
- Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70.
- 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, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94-126.
- Rodríguez, G., Domínguez, G. y Escoto, M. (2017). Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana. *Universitas Psychologica*, 16(4).
- Salesi, S. y Omar, A. (2017). Capital psicológico e regulação emocional no trabalho: O papel mediador da satisfação no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 22(1), 89-98.
- Sánchez, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola* (tesis de grado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo: hallazgos de investigaciones científicas* (tesis de grado). Universidad Jaume, Antioquia, Colombia.
- Solano, A., López, J. y López, L. (2017). El espacio público en la ciudad: Una aproximación desde los precios hedónicos. *Sociedad y economía*, (33).
- 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 Solis B, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175.

- 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 (Trabajo de grado). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Vesga, J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Revista Catalanes Amb Accés Obert*, 19(1), 89-100.
- Vizcardo, L. y Manuel, J. (2015). *Factores asociados a la satisfacción laboral en personal de salud en una clínica particular de Arequipa, 2015*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa Perú.
- Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*, 3, 17-25.

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.