Editores

Diego Rivera-Porras

Astrid Rozo-Sánchez

Alexander Flórez-Garay

Bienestar psicológico en las organizaciones:

Un análisis desde los sectores económicos y productivos

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN

ALTA CALIDAD

Res. 23095, del MEN

Bienestar psicológico en las organizaciones:

un análisis desde los sectores económicos y productivos

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

Bienestar psicológico en las organizaciones:

un análisis desde los sectores económicos y productivos

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

158.7B5882018 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 21ª edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

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

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

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

ISBN: 978-958-5533-16-5

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

Diciembre del 2018
Barranquilla
Made in Colombia

Como citar este libro

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

DOI:

7

INFLUENCIA DE UNA ZONA DE ESCUCHA Y UNA ZONA DE ORIENTACIÓN LABORAL EN EL NIVEL DE BIENESTAR SUBJETIVO DE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA[1]

Javier Bastidas-Erazo

Psicólogo - Universidad de Mariana (UNIMAR), Colombia. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Programa de Psicología, Pasto - Colombia. E mail: yorbastidas@umariana.edu.co.2578-297X.

Ottman-Yeshid Salazar-Morales

Psicólogo - Universidad de Mariana (UNIMAR), Colombia. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Programa de Psicología, Pasto - Colombia. E mail: otsalazar@umariana.edu.co.

Claudia-Carolina Cabrera-Gómez

Psicóloga - Universidad de Manizales (UM), 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 Administración Educativa - Universidad de Nariño (UDENAR), Colombia. Universidad Mariana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Programa de Psicología, Pasto - Colombia. E mail: clacabrera@umariana.edu.co, caritocabreragomez@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2845-9994.

Resumen

La investigación se enfocó en analizar el nivel de bienestar psicológico de un grupo de empleados de una entidad pública de Nariño, para posteriormente aplicar en ellos la estrategia de orientación laboral y la zona de escucha basadas en la teoría de la felicidad desde la visión de la psicología positiva como una estrategia para aumentar el bienestar; Finalmente se midió el nivel de bienestar subjetivo para encontrar si este había aumentado, había disminuido o se mantenía. La hipótesis de trabajo fue que la estrategia de ZOL Y ZOE aumenta la percepción de bienestar en los trabajadores. Se utilizó un paradigma cuantitativo, desde un enfoque

[1] Capítulo derivado del proyecto de investigación titulado "Influencia de una zona de escucha y una zona de orientación laboral en el nivel de bienestar subjetivo de un grupo de trabajadores de una entidad pública de San Juan de Pasto", adscrito al grupo de investigación: Desarrollo Humano y Social y el área de investigación ser humano, trabajo y organización. Fecha de inicio: febrero de 2017. Fecha de finalización: noviembre de 2017. Universidad Mariana, Pasto - Colombia.

empírico analítico, un estudio explicativo con un diseño de tipo pre-experimental con pre y post test. Con una muestra por conveniencia de 62 empleados de diferentes áreas de la empresa y como instrumento se utilizó la escala de florecimiento de Diener et al. (2009). En Latinoamérica fue validada por Cassaretto y Martínez (2017) encontrando como coeficiente de confiabilidad de 0,89 para la escala de florecimiento. La estrategia de intervención se basó en una ruta de bienestar enfocada a dos zonas de trabajo de felicidad, la primera de escucha y la segunda de orientación laboral, cada una de ellas con sus fases durante 6 meses. La significancia después de la aplicación de la prueba Wilcoxon fue de 0,12, confirmando la hipótesis de trabajo.

Palabras clave
Zona de escucha, zona de orientación laboral, bienestar subjetivo, felicidad.

Influence of a listening area and a work orientation zone in the level of subjective well-being of a group of workers of a public entity

Abstract

The research focused on analyzing the level of psychological well-being of a group of employees of a public entity in Nariño, in order to apply the strategy of career guidance and the listening zone in the theory of happiness from the perspective of positive psychology as a strategy to increase well-being; Finally, the level of subjective well-being to find and this had increased, had been reduced or maintained; The working hypothesis was the ZOL and ZOE strategy. A quantitative paradigm was used, from an empirical analytical approach, an explanatory study to a pre-experimental type design with pre- and post-test. With a sample of convenience of 62 employees from different areas of the company and as an instrument of the escalation of the flowering of Diener et al. (2009). In latin america, it was validated by Cassaretto and Martínez (2017), finding a reliability coefficient of 0,89 for the escalation of flowering. The intervention strategy was based on a wellness path focused on two areas of happiness work, the first listening and the second work orientation, each with its phases for 6 months. The significance after the application of the test. Wilcoxon was 0,12, confirming the working hypothesis.

Keywords
Listening area, work orientation zone, subjective well-being, happiness.

Introducción

El bienestar de los trabajadores, hoy en día representa un desafío para la psicología y para las organizaciones en general (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve,

2018), debido a las patologías que se pueden presentar ante contextos adversos (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017). El estado Colombiano a través de la ley 1616 del 21 de enero de 2013, reconoce a la salud mental como un derecho fundamental y la aborda como una prioridad en el sistema de salud pública, que a su vez comprende un componente esencial para favorecer la calidad de vida de los empleados colombianos. Además, esta ley decreta en su artículo 9 que: "*Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deben generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental…*". (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013, p. 5). Esto representa un incentivo para afirmar que las acciones realizadas por parte de un psicólogo deben estar encaminadas a mejorar los procesos de bienestar de los colaboradores dentro de un contexto organizacional (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

El Ministerio de Salud y de la Protección Social (2013) en la resolución 518 de 2015 planteó de manera general una serie de procedimientos enfocados en la aplicación y planificación de procesos que fomenten la salud pública en los colectivos sociales incluyendo las organizaciones y espacios laborales, por lo tanto, las Zonas de Escucha (ZOE) y las Zonas de Orientación Laboral ZOL-F estarían sujetas a las necesidades de esta resolución con el fin de intervenir en contextos laborales.

Sumando a lo anterior, existen una serie de políticas y decretos de carácter organizacional no menos importantes que estipulan la necesidad de mantener ciertas condiciones laborales que influyen directamente sobre el bienestar dentro de las organizaciones. En primer lugar, se encuentra el decreto general 1072 del 2015 artículo 2.2.4.6.3 del Ministerio de Trabajo (2015), el cual establece que la seguridad y salud en el trabajo debe ser tenida en cuenta con el fin de mejorar el contexto laboral para así evitar afectaciones a la salud de los trabajadores promoviendo su bienestar físico, mental y social.

Hervás y Vásquez (2009) resaltan la relación que tiene la felicidad con el concepto de bienestar, ya que a través de éste se puede detectar la satisfacción, comodidad y percepción que tiene una persona frente a su vida,

entendiendo las diferentes características que nos diferencian de los demás (Carrillo-Sierra et al. 2018; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018). Pero, ¿Qué es el bienestar?, desde la psicología en general existen múltiples definiciones para el concepto de bienestar, sin embargo uno de los estudiosos más grandes en el ámbito de la felicidad, Seligman (2011) en su obra "*La vida que florece*", define al bienestar como un constructo que a través de su ejecución da cuenta del estudio de la felicidad. Para este, su origen vio la felicidad de acuerdo a lo expuesto por Aristóteles, donde todo accionar de la persona tienen como fin la felicidad, entonces se definió por este "monismo" (p.24) pero, posteriormente, expuso que no podría ser el fin último y por ello, enunció, que para ser estudiada se debe poner a merced del bienestar, entendido éste como ese constructo lleno de elementos mensurables y reales que contribuyen a su propio estudio.

De acuerdo a Seligman (2011) la teoría del bienestar posee 5 elementos básicos a los cuales en conjunto los denominó como modelo PERMA (debido a sus siglas en inglés), en él se incluyen: las emociones positivas, que en gran medida son la piedra angular de su teoría y son aquellas encargadas de generar estados placenteros en la vida del individuo, el segundo elemento es la entrega, que se refiere a esa búsqueda de hacer algo y entregarse a ello por su valor intrínseco y no necesariamente por obtener alguno de los otros elementos del bienestar, en pocas palabras es el hacer algo por gusto, sin la necesidad de recibir algo a cambio más que el propio bienestar de hacerlo (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

El sentido, se refiere a esa necesidad de participar y generar un servicio en el que la persona considere más importante que sí mismo, este elemento tiene relación con el logro y las relaciones ya que aporta en gran medida a la necesidad que tiene el ser humano de generar su propio bienestar y buscar el valor intrínseco de lo que se hace (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018).

El siguiente elemento es el logro, el cual se ve reflejado en la búsqueda del éxito, las personas en general tienden a alcanzar logros, victorias o

metas y esto sin la necesidad de que se relacione con otros elementos como la emoción positiva o con el sentido, el hecho de conseguir logros significa que los seres humanos podemos decidir libremente qué hacer, por su valor intrínseco (Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018), por último se encuentran las relaciones, este elemento tiene una característica esencial y es que el ser humano necesita de los demás ya sea para recibir apoyo o para brindar apoyo, el hecho de hacer un favor, a alguien o recibirlo produce un aumento de bienestar que se ve reflejado de manera inmediata, tal como lo afirma Seligman (2011) "los demás son el mejor antídoto contra los momentos difíciles de la vida y la forma más fiable para animarse" (p.36).

Lyubomirsky (2008) mencionó que en los estudios sobre la felicidad y su alto componente genético, se nace con un gen de la felicidad, es decir una madre puede tener varios hijos, pero algunos serán más felices que otros debido a ese gen, por lo tanto, la felicidad en un 50% se debe a la carga genética, un 10% se debe a las circunstancias externas y un 40% a actividades intencionales, siendo estas entendidas como las acciones que se desarrollan de manera intencional para sentirse más felices y satisfechos consigo mismo.

Debe tenerse en cuenta que el estudio científico del bienestar subjetivo requiere una valoración de carácter cognitivo sobre la apreciación que presenta la persona de su propia vida y la de los demás (Kahneman et al. 2006 citado por Vásquez y Hervás, 2009; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018). De lo anterior se puede decir que para encontrar la felicidad se deben detectar factores internos, como también externos en una persona y estos pueden variar de acuerdo a múltiples aspectos del diario vivir, por ejemplo si el día está nublado o soleado, si se tiene un día bueno o malo, si quien hace preguntas es un niño o un anciano (Kahneman et al. 2006 citado por Vásquez y Hervás, 2009); Estos son aspectos que recaen sobre la cognición de una persona y que fácilmente pueden alterar la apreciación que se tiene del bienestar psicológico y de la satisfacción con su vida (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

Método

Se abordó una investigación de tipo cuantitativo-explicativo, por medio de un diseño pre-experimental en el que se hizo la comparación de los resultados de un pre-test inicial con un post-test final (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) en una cohorte de 62 funcionarios de la entidad con el fin de determinar la influencia que tuvieron las Zonas de Orientación Laboral y Zonas de Escucha sobre el bienestar subjetivo de los funcionarios de la organización.

Participantes

La población total del estudio fue de 105 funcionarios de los cuales se extrajo una muestra de 62 a través de un muestreo por conveniencia, dichos funcionarios participaron activamente de las tareas planeadas por el grupo de psicólogos en las zonas de orientación.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para evaluar el bienestar subjetivo de los funcionarios y posteriormente verificar la influencia de las zonas de orientación y de escucha, fue la escala de florecimiento creada por Diener et al. (2009) y validada por Cassaretto y Martínez (2017) para el contexto latinoamericano con un coeficiente de confiabilidad de 0,89 y una varianza explicada en el análisis factorial exploratorio de 52,82%; El propósito de dicha escala es medir el bienestar y la satisfacción con la vida, que representa esencialmente como se valora el individuo respecto a su vida en general; La escala proporciona un único puntaje de bienestar psicológico y cuenta con 8 afirmaciones que se califican de 1 a 7, donde 7 es Muy de acuerdo, 6 – De acuerdo, 5 – Algo de acuerdo, 4 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 – Algo en desacuerdo, 2 – En desacuerdo, 1 – Muy en desacuerdo; El rango posible de puntajes va desde 8 (menor posible) a 56 (mayor posible); Un puntaje alto representa una persona con muchas fortalezas y recursos psicológicos, la escala es de libre uso, siempre y cuando se cite a los autores (Diener et al. 2009).

Cabe resaltar que la variable dependiente para esta investigación fue el bienestar subjetivo, mientras que la variable independiente hace alusión al montaje y ejecución de las Zonas de Orientación Laboral y de Escucha dentro de la organización.

Procedimiento

Teniendo en cuenta, que la variable dependiente era el nivel de bienestar, se definió como variable independiente las ZOLE-B, que son estrategia de Zonas de orientación laboral y las Zonas de escucha orientadas al bienestar.

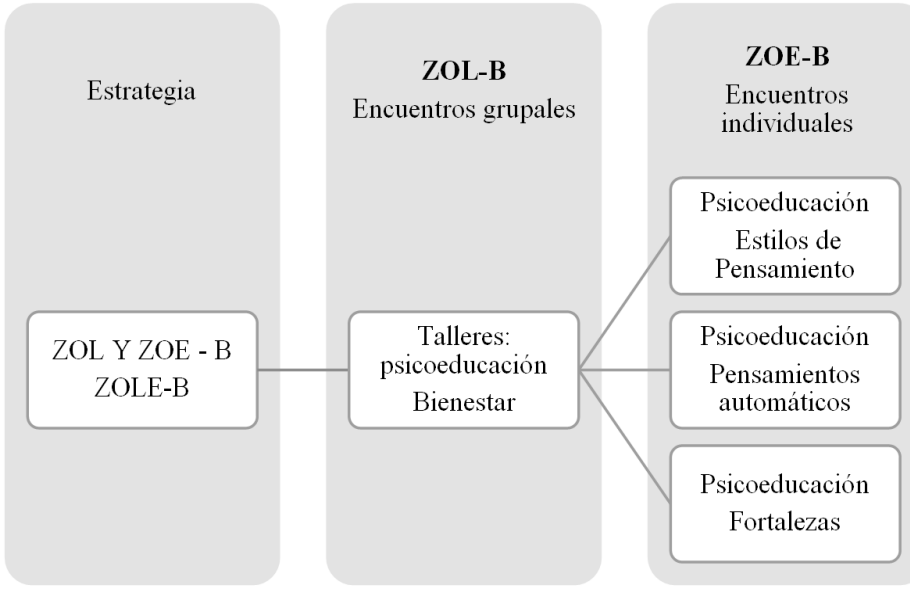


Figura 1. Estrategia ZOLE-B

Fuente: Elaboración propia.

La figura 1 muestra la estrategia y sus dos enfoques: las ZOL-B y las ZOE-B. La ZOL-B es la zona de orientación laboral donde se realizan talleres enfocados al bienestar donde se diseñaron y ejecutaron una serie de estrategias y actividades basadas en los postulados de la psicología positiva y el modelo PERMA

de Seligman, dichas estrategias se desarrollaron a lo largo del período A y B del año 2017. Para las zonas de orientación laboral se utilizó una metodología grupal a través de la aplicación de talleres vivenciales enfocados en la psicoeducación del bienestar y se aprovechó la celebración de actividades en fechas importantes para desarrollar talleres, un ejemplo de ellos es el taller auxilio, empatía y asertividad, el cual se realizó una capacitación con los jefes de cada división y algunos funcionarios sobre la empatía, su importancia al interior de la empresa y cómo esta repercute en las relaciones con los demás, formando en ellos las emociones positivas, relaciones positivas y el sentido.

Por otro lado, en cuanto a las zonas de escucha, se trabajó a través de una metodología personalizada e individual, mediante sesiones de orientación y acompañamiento psicológico las cuales fueron impartidas a los funcionarios que desearan participar por voluntad propia, solicitaron una cita con el psicólogo, quien disponía de un espacio adecuado, donde podía escuchar de manera confidencial a los funcionarios; En dichas sesiones se llevaron a cabo procesos de psicoeducación, sesión de orientación y primeros auxilios psicológicos (ver figura 2).

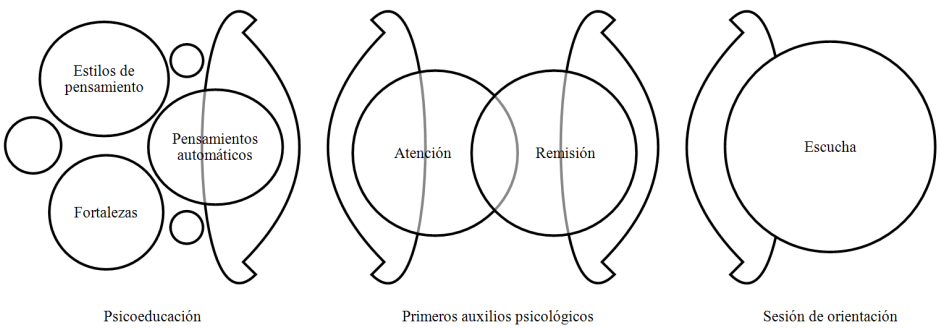


Figura 2. Procesos de la zona de escucha

Fuente: Elaboración propia.

Psicoeducación

En la psicoeducación se trabajaron tres temas, del cual se profundizará en cada uno; El primero son los estilos de pensamiento o dominancia cerebral,

Gardié (2000) trabaja los estilos de pensamiento y menciona, que el hemisferio izquierdo es más dado a los esquemas y las reglas y el hemisferio derecho es tendiente a las ideas y a las emociones; También refiere que las personas que poseen los cuadrantes de la zona límbica, representada por la parte inferior del cerebro muestran que piensan más en los otros, mientras que las frontales piensan más en sí mismos; Se enfatiza en que las personas del hemisferio izquierdo frontal son lógicas más racionales, prácticas, matemáticas, mientras que el organizado límbico es sistemático, metódico y esquemático; Dentro del hemisferio derecho está el cuadrante creativo frontal que define las ideas, la innovación y el ingenio y el cuadrante emocional límbico que es emotivo, afectivo, sensible; Entonces, el estilo de pensamiento emocional-creativo del hemisferio derecho tiene una menor tendencia al principio de realidad o sea que son más propensos al sufrimiento referido a que sus expectativas de afecto y logró no siempre estarán de acuerdo con la realidad; De allí, que sería importante para la persona entender también su dominancia como un factor de principio de realidad frente a sus tendencias neurofisiológicas en sus predisposiciones.

Sin embargo, las defensas maduras tienen mucho que ver con el tipo de pensamiento de los individuos derivado de su personalidad, Gabalda (2013) menciona el estudio de Beck frente a la Socio-entropía, la cual se relaciona con la depresión neurótica y se asoció con síntomas de tres grupos: 1. Síntomas de ansiedad; 2. Culpa y auto-culpabilización; 3. Sentimientos de inferioridad, auto-conciencia social y sensibilidad al rechazo; Con respecto a la autonomía, se asocia a la depresión endógena, se relaciona con la anhedonia, los sentimientos de fracaso y la desesperanza e ideación suicida; Se encontró además que hay más relación entre los factores de la socio-entropía y la psicopatología.

Es interesante ver como la socio-entropía está más relacionada con la zona cortical del cerebro, donde las personas con dominancia I y II tienen una tendencia hacia los otros; Gardié (2000) trabajó los estilos de pensamiento y refiere que las personas que poseen los cuadrantes de la zona límbica, representada por la parte inferior del cerebro muestra que piensan más en los otros, mientras que las frontales piensan más en sí mismos, en este caso serían las personas con pensamiento autónomo.

Se aplicó a los funcionarios el test de estilos de pensamiento de Gardié, para

conocer cuál era su dominancia y así lograr una orientación más precisa sobre su bienestar, ya que, si bien el trabajo del bienestar es para todos; Los estímulos que desencadenan los principios de logro, sentido, engagement, relaciones positivas y emociones positivas son distintos para cada cuadrante; Así, lo que desencadena una respuesta de alegría para una persona emocional, seguramente no es igual para una persona lógica. La psicoeducación de los estilos de pensamiento según el cuadrante mostró cómo las relaciones podrían ser mejores si se entendía la forma de procesamiento de la información de los cuadrantes; De acuerdo a lo anterior, se llevó a los funcionarios a entender su estilo de pensamiento, sus debilidades y fortalezas frente al mismo.

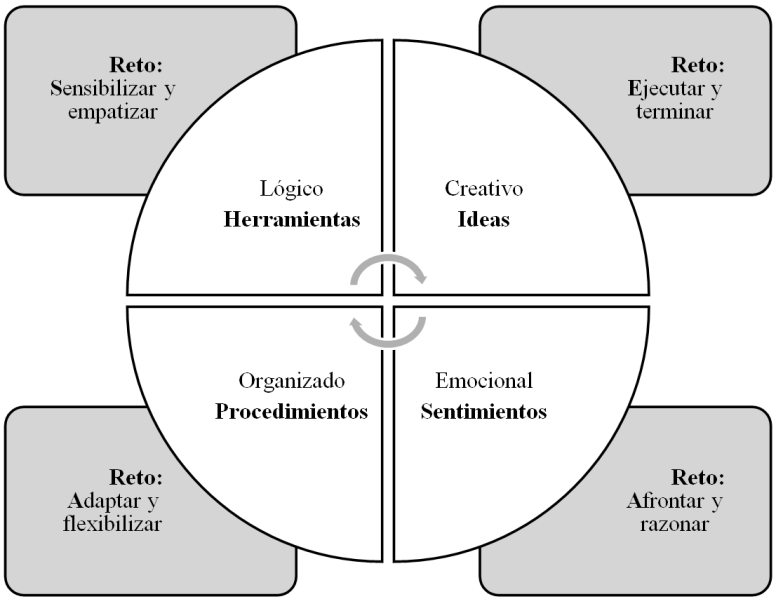


Figura 3. Esquema de herramientas, procedimientos, ideas y sentimientos

Fuente: Elaboración propia

Después de realizar la aplicación del cuestionario de estilos de pensamiento, se procedió a trabajar el sentido, logró, engagement, emociones positivas y relaciones positivas. A continuación se muestra un ejemplo frente a relaciones positivas: ¿Cómo soy?; ¿Cómo puedo relacionarme con mis compañeros de

trabajo?.

¿Cómo soy? El cuadrante A se conoce como Lógico, este se refiere a las habilidades que tiene la persona para realizar un análisis de planteamientos o circunstancias, basado en hechos cuantitativos, racionales y analíticos. La resolución de los mismos se hace en forma deductiva, a partir de algún planteamiento teórico, en donde las acciones a realizar son opuestas a la emoción y el instinto.

El cuadrante B se conoce como Organizado, este se refiere a la planificación secuencial y detallada de las actividades (procesos) que utiliza la persona en su cotidianidad. Sus comportamientos son: Introvertido; Emotivo, controlado; Minucioso, conservador, fiel. Las competencias presentes: administración, organización y realización, puesta en marcha.

¿Cómo puedo relacionarme con mis compañeros de trabajo? Relación entre el lógico y el organizado: Son aliados en cuanto a la toma de decisiones frente a reglamentos y normas. Necesitan ver el otro lado de su hemisferio donde hay ideas y cosas nuevas que innovar, de lo contrario podrían darse decisiones rígidas. Son muy buenos para planear y regular.

El segundo tema de la psicoeducación fueron los pensamientos automáticos; Este segundo tema se encuentra ligado al primero, ya que dependiendo del estilo de pensamiento es el desencadenante de la distorsión; Para ello, se aplicó el cuestionario de pensamientos automáticos de Ruiz y Lujan de distorsiones cognitivas, para entender cuáles son los pensamientos que no permiten a las personas ver de manera racional la realidad y cuáles son las creencias que las sostienen; Las creencias son importantes en el mantenimiento de pensamientos automáticos, los individuos ciertas veces tienen una perspectiva errada de lo que es la realidad, esto puede originarse por múltiples causas, ya sea las pautas de crianza, malas experiencias, cultura entre otros, esto hace que se genere un pensamiento distorsionado del diario vivir afectando así la manera de actuar y "en cada trastorno de la personalidad predominan ciertas creencias y estrategias que dan forma a un perfil característico" (Beck y Freeman, 2005 p.9).

Los errores en el procesamiento de la información procedentes de

las representaciones mentales, son distorsiones cognitivas que derivan en pensamientos automáticos; Estos pensamientos son una manera distorsionada de ver las cosas, existe una clasificación de los autores de la escala de quince tipos de distorsiones cognitivas (Beck y Freeman, 2005). Por lo anterior, nombrando una de ellas como el filtraje, que es la selección de un solo aspecto de la situación por lo general negativa, puede llevar a que una persona solo vea los efectos desfavorables de la situación y no el marco completo, reforzando su percepción negativa frente al mundo; Esa percepción negativa frente al mundo genera emociones de tristeza e impotencia, como menciona El-Sahili y Arias (2015) "Los seres humanos experimentamos las emociones como derivado de una gama de ideas, preconceptos y creencias que se tienen del mundo, muchas veces una emoción es sentida por una persona de forma totalmente distinta de cómo es sentida por otra" (p.64), de allí, que la creencia es la fuente de donde fluyen las emociones, las precogniciones definen la emoción.

De acuerdo a Lyubomirsky (2008) hay tres factores de riesgo para que aparezca la depresión y son la poca sociabilidad, la timidez o retraimiento y la dependencia exagerada en los demás. Estas anteriores, se alimentan de las creencias que tiene la persona de sí y del mundo; Por ello tratar las creencias define la disminución de este riesgo a través de la terapia que, podría ser de tipo cognitivo conductual, interpersonal, familiar y de pareja.

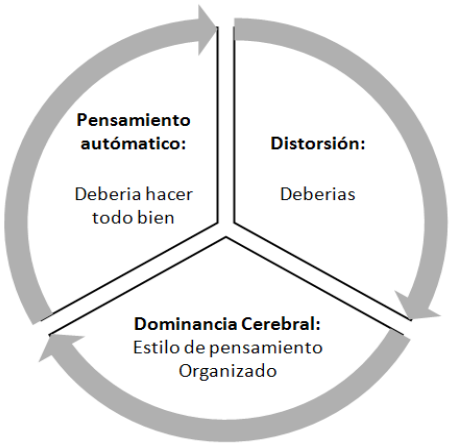


Figura 4. Esquema pensamiento automático, distorsión y dominancia cerebral

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se utilizó el test de fortalezas de carácter del Instituto VÍA de Martin Seligman y Christopher Peterson, para conocer los rasgos positivos de los funcionarios que contribuyan a ver desde una óptica más positiva la vida, al comprender sus fortalezas como factores protectores para la vida; El cuestionario evalúa 24 fortalezas, estás, de acuerdo a Seligman (2011) son las vías del bienestar, las fortalezas son veinticuatro y hacen parte de seis virtudes las cuales son: sabiduría y conocimiento que representa las fortalezas cognitivas; Coraje: las fortalezas emocionales; Humanidad: las fortalezas interpersonales; Justicia: las fortalezas cívicas; Contención: fortalezas de protección y la trascendencia: fortalezas de sentido; Las fortalezas ayudan al ser humano en primer lugar a reconocer sus aspectos positivos, a desarrollarlos y convertirlos en una manera de relacionarse con el mundo, lo que vuelve fuerte la psiquis, es como cuando se consume vitaminas para aumentar las defensas, las fortalezas ayudan a la persona a ser más fuerte y enfrentar las diferentes circunstancias.

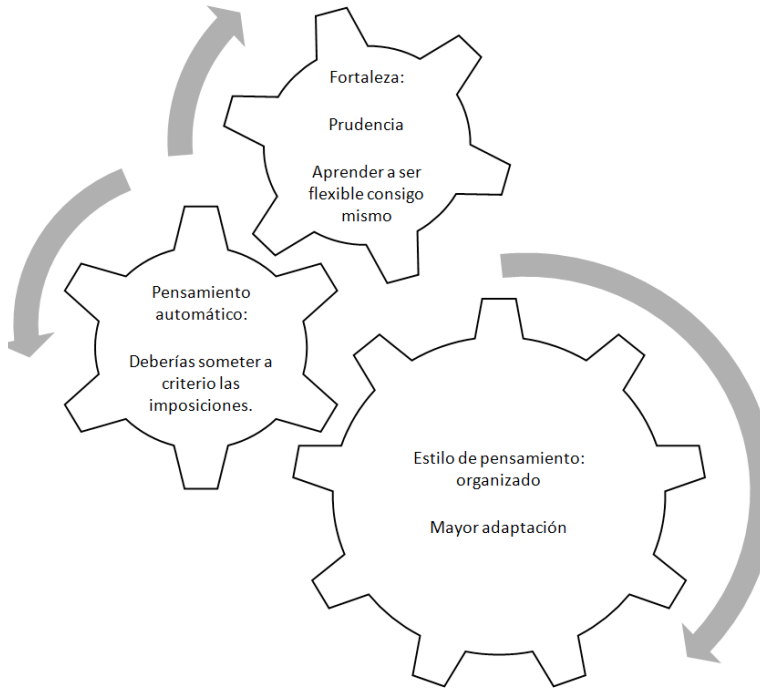


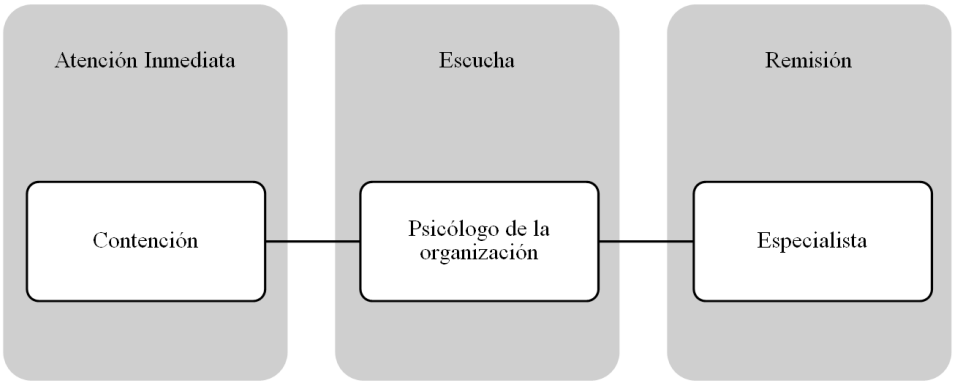
Figura 5. Esquema Estilo de pensamiento

Fuente: Elaboración propia

La estrategia de la psicoeducación ayudó a que los funcionarios conocieran más acerca de sus pensamientos y comportamientos frente a sí mismos y los otros.

Primeros auxilios psicológicos

Se creó una ruta para atención inmediata en casos de urgencia en crisis. Para ello, se tuvo en cuenta las normas internas de la organización y el código deontológico del psicólogo para atención de situaciones de emergencia. En este caso, dentro de la ley Colombiana no se puede llevar a cabo procesos de intervención terapéutica en una empresa, solamente procesos de psicoeducación. Por ello la ruta se definió de la siguiente manera:



Gráfica 1. PAP (Primeros Auxilios Psicológicos)

Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 se puede ver como el proceso de contención lo realiza el psicólogo de la organización y que ha sido preparado en atención en primeros auxilios psicológicos y quien, por medio de la oficina de gestión humana, redireccionará el caso a un especialista. El funcionario también puede pedir una cita para una sesión de orientación y resolver la situación o también puede decidir seguir con el proceso de psicoeducación.

Resultados

A continuación se presentan las gráficas donde se puede observar el puntaje respecto al bienestar subjetivo de los 62 funcionarios evaluados a nivel general antes y después de la aplicación de la escala del florecimiento y la gráfica donde se indica el bienestar subjetivo por cada área evaluada en pretest y posttest.

En este orden de ideas, de acuerdo a la tabla 1, en lo que se refiere a la prueba pretest se indica que los funcionarios mostraron niveles altos de bienestar, 50 puntos sobre 56 en una media general, pero tras la aplicación de las actividades y estrategias diseñadas dentro de las zonas de orientación laboral (ZOL) y zonas de escucha (ZE) estos niveles se mantuvieron hasta el punto de incrementarse según la media a 52 puntos sobre 56 como lo indica los resultados de prueba postest.

Tabla 1
Media general del nivel de bienestar subjetivo general

Puntaje bienestar subjetivo general	
Pretest	50
Posttest	52

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Media general del nivel de bienestar subjetivo por áreas

Puntaje bienestar subjetivo por área	Asistencia al cliente	Administrativa y financiera	Liquidación	Fiscalización	Recaudo y cobranzas	Jurídica
Pretest	51	53	52	50	48	45
Posttest	53	54	53	51	49	54

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 muestra los resultados de los niveles de bienestar subjetivo en

las pruebas pre-test y pos-test de las áreas asistencia al cliente, administrativa y financiera, fiscalización, liquidación, recaudo - cobranzas y jurídica que componen la entidad, a excepción de despacho a quienes no se les aplicó la prueba. En cuanto a la prueba pretest se puede observar que los niveles de bienestar en los funcionarios son altos. Sin embargo, en la prueba posttest estos niveles aumentan observando un mejoramiento en su nivel de bienestar subjetivo, a continuación se presentan los estadísticos descriptivos del proceso; Mostrando como las medianas demuestran niveles elevados de predisposición al bienestar, tanto en el pretest como en el posttest.

En la tabla 3, se presentan los estadísticos descriptivos, se observa que la precisión de la medida en todos los casos es adecuada; Los participantes tienden a situarse en los valores altos de la distribución.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

Valores	n	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Puntaje Total Pretest	62	35	56	50,42	4,20
Puntaje Total Posttest	62	41	56	51,52	3,67

Fuente: Elaboración propia.

Antes de iniciar con la comparación entre pretest y posttest, se verificó el supuesto de normalidad con la prueba Kolmogorov-Smirnov, la hipótesis nula planteaba que los datos siguen una distribución normal, dado que el error es inferior al valor prefijado (0,05), se rechaza dicha hipótesis, y se asume la alterna que indica que los datos no siguen una distribución normal, por ende, se emplearon pruebas no paramétricas (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018).

Tabla 4
Pruebas de normalidad

Valores	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje Total Pretest	0,17	62	0,00
Puntaje Total Posttest	0,16	62	0,00

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se encontró el grado de significancia entre el pretest y posttest, comprobando la hipótesis de trabajo donde aumentó el nivel de bienestar; Esto se refleja en el resumen de contraste de las hipótesis con la aplicación de la prueba no paramétrica de Wilconxon para muestras relacionadas, con un grado de significancia de 0,012, o sea es menor que 0,05 lo que muestra que existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las medidas pre-test y post-test (vertabla 4).

Discusión

Cada vez son más los estudios sobre los factores positivos del ser humano que pueden ser factores protectores e impulsores de la salud mental; El presente estudio, fue realizado precisamente para comprobar una hipótesis de trabajo: analizar si una zona de escucha y una zona de orientación laboral influía en el nivel de bienestar de los funcionarios de una institución pública, los resultados se compararon con los hallazgos obtenidos por Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Escalante (2012) en su estudio "*Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida*" realizado con una población de 366 universitarios de ambos sexos y con un promedio de edad de 21 años, donde midieron el grado de BP y su relación con los rasgos de personalidad y los objetivos de vida (OV) a través de un diseño transversal, descriptivo y correlacional; Los resultados arrojaron correlaciones positivas y negativas entre rasgos de personalidad y dimensiones de BP; Esto determina una asociación del bienestar psicológico con los estilos de personalidad, de allí, que el bienestar y la personalidad van ligados y no se puede desconocer en el contexto laboral que las zonas de escucha repercute en los procesos de psicoeducación.

Otra variable que se estudia, es la inteligencia emocional y se puede ver que en el estudio de Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013) realizado en una población de 117 empleados de educación especial, se encontró que existe relación entre inteligencia emocional percibida con resiliencia; Por otra parte, Marsollier y Aparicio (2011) realizaron una investigación mixta y buscaron saber el nivel de bienestar psicológico y desgaste laboral de 100 empleados de la rama de administración pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, para lo anterior, analizaron los alcances del bienestar psicológico en el contexto laboral y su vínculo con las estrategias de afrontamiento, frente a un escenario laboral desafiante; El estudio mostró la necesidad de crear programas encaminados a fortalecer las estrategias de afrontamiento positivas.

De igual manera, Carrasco-González, De la Corte, Rubio y María (2010) demostraron que el engagement es un medio para fortalecer la salud psicosocial en las empresas y prevenir el burnout y estrés laboral, centrando su análisis en las fortalezas y el modo en que funciona de manera óptima el individuo y el engagement es una forma de evitar la presencia del estrés. Como en el anterior estudio, Castellano, Cifre, Spontón, Medrano y Maffeir (2013) analizaron las emociones positivas y negativas de 407 empleados de organizaciones de carácter privado de Argentina, en el pronóstico del Burnout y Engagement; En la investigación se utilizó un modelo donde las emociones de carácter positivo se relacionan con el engagement y de forma directa y negativa con el Burnout. Fernández, Pérez y González (2013) concluyeron que las emociones positivas y la ausencia de emociones negativas en el diario vivir, se pueden pronosticar por los factores del flujo y no por los juicios cognitivos, teniendo una conexión directa con las emociones.

Pavez, Mena y Vera-Villarroel (2012) en su estudio "*El rol de la felicidad y el optimismo como factor protector de la ansiedad*" evaluaron los factores protectores y de riesgo relacionados con la ansiedad en una población de 711 sujetos, a quienes se les aplicó las escalas de ansiedad, depresión, felicidad y optimismo; Se encontró que la felicidad y el optimismo constituyeron como factor protector.

Polo, Palacio, De Castro, Mebarak y Velilla (2013) en su estudio "*Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención*" buscaron conceptualizar la psicología organizacional positiva encaminada a la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el área organizacional, a través de su estudio muestran que la psicología organizacional positiva permite estructurar tanto las condiciones del trabajo como los recursos psicológicos que tienen las personas.

Uno de los principios que se entrenó con los funcionarios fueron las emociones positivas como recursos psicológicos, lo que se relaciona con los resultados arrojados por la investigación de Rodríguez-Torres y Gordillo-Amaya (2015) quienes diseñaron un programa con el fin de incrementar bienestar, satisfacción laboral, la motivación y calidad de vida en empresas del sector financiero desde la Psicología Positiva, a través del modelo PERMA planteado por Martin Seligman en actividades que conformaron el programa "Pausas felices" logrando aumentar el nivel de incremento en emociones positivas (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017).

Conclusiones

Se encontró una alta significancia entre el pre-test y post- test, lo que demuestra efectividad en el programa implementado.

Además, la zona de orientación laboral y la zona de escucha tuvieron un impacto en los funcionarios de la entidad.

El grado de bienestar de los trabajadores de una organización no solamente depende de estrategias grupales a corto plazo, en un único momento, sino que requiere estrategias a largo plazo, acompañadas de estrategias individuales que se centren en las necesidades particulares de los trabajadores.

Si bien, aumentar el bienestar de acuerdo a los diferentes estudios no es fácil, la utilización de estrategias de doble vía, grupal e individual puede llevar a logros efectivos.

Cómo citar:

Bastidas-Erazo, J., Salazar-Morales, O. y Cabrera-Gómez, C. (2018). Influencia de una zona de escucha y una zona de orientación laboral en el nivel de bienestar subjetivo de un grupo de 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.167-190). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
DOI:

Referencias

Beck, A., Davis, D., y Freeman, A. (2017). *Terapia cognitiva dos transtornos da personalidade*. Artmed Editora.

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. y León-Vásquez, C. (2016). Nivel de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas en trabajadores de servicios generales en una universidad de Pasto. Propuesta de una ruta de Zonas de Orientación Laboral para disminución del consumo. Criterios, 23 (1), 249-275. Recuperado de: http://ojseditorialumariana.com/index.php/criterios/article/view/1200.

Carrasco-González, A., Corte de la Corte, C. y León Rubio, J. (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones*

y prevenir el burnout y estrés laboral. México: S.N.

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.

Cassaretto, M. y Martínez, P. (2017). Validación de las escalas de bienestar, de florecimiento y afectividad. *Pensamiento Psicológico*, 15 (1), 19-31. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI15-1.VEFA.

Castellano, E., Cifre, E., Spontón, C., Medrano, L. y Maffei, L. (2013). *Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo*. México: S.N.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1616 (21, enero, 2013). Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.

Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. y Oishi, S. (2009). *New measures of well-being.In assessing well-being*. Springer, Dordrecht.

El-Sahili, L. y Arias, G. (2011). *Desarrollo Humano: Libro de texto de los alumnos de tercer semestre de bachillerato de la Universidad de Guanajuato* (tesis de grado). Universidad de Guanajuato.

Fernández, M., Pérez, M. y González, H. (2013). Efecto del flujo y el afecto positivo en el bienestar psicológico. *Boletín de Psicología*, 1(107), 71-90.

Gabalda, I. (2013). El estudio de la personalidad en el modelo cognitivo de Beck Reflexiones críticas. *Boletín de Psicología*, 1(109), 19-49.

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.

Gardié, O. (2000). Determinación del perfil de estilos de pensamiento y análisis de sus posibles implicaciones en el desempeño de profesionales universitarios venezolanos. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, (26), 25-38.

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

Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018).Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-29.Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html.

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Ediciones Urano. ISBN: 978-84-7953-664-0.

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.

Ministerio de Salud (2015). Resolución 518. "Por la cual se dictan disposiciones en relación con la Gestión de la Salud Pública y se establecen directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas (PIC)". Recuperado de https://docs.supersalud.gov.co/

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Prevención, Mitigación, superación y capacidad de respuesta, ejes del Gobierno para combatir el consumo de drogas en Colombia (documento electrónico). Recuperado de http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Prevenci%C3%B3n,%20mitigaci%C3%B3n,%20superaci%C3%B3n%20y%20capacidad%20de%20respuesta,%20ejes%20del%20Gobierno%20para%20combatir%20el%20consumo%20de%20drogas%20en%20Colomb.aspx.

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" Recuperado de http://www.mintrabajo

Moreno-Riascos, G., Ramírez-Delgado, J., Rengifo-Nasner, A. y Cabrera-Gómez, C. (2017). Relación entre orientación laboral y satisfacción

con la vida. Revista UNIMAR, 35(2). Recuperado de: http://ojseditorialumariana.com/index.php/unimar/article/view/1530.

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.

Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torrecilla, N. y Gómez, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7-21.

Pavez, P., Mena, L. y Vera-Villarroel, P. (2012). El rol de la felicidad y el optimismo como factor protector de la ansiedad. *Universitas Psychologica*, *11*(2).

Polo, J., Palacio, J., De Castro, A., Mebarak, M. y Velilla, J. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29 (3), 561-575.

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 Torres, E. y Gordillo Amaya, S. (2015). *Diseño de un programa de emociones positivas en las organizaciones* (Tesis de posgrado). Bogotá

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*, *Una nueva concepción visionaria de la felicidad y el bienestar*. Barcelona-España: Ediciones B.S.A.

Vásquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una psicología positiva*. Alianza Editorial.

Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Antezana-Saguez, I., Avendaño-Robledo, R. y Fuentes-Soto, L. (2013). Relación entre inteligencia emocional, satisfacción vital, felicidad subjetiva y resiliencia en funcionarios de educación especial. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, *39*(2), 355-366.

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

EDICIONES UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

9 789585 533165