

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

Reemplazar por:

©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-Gamboza
©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 I. 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-Gamboza, 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. Mary Barroso, Lisa Escobar
Urbanización San Benito, vereda 19. Municipio Santa Rita del Estado Zulia- Venezuela. Apartado postal 4020. Teléfono +582645589485,
+584246361167. Correo electrónico: marybarroso27@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:

Tabla de contenido

Presentación.....	8
Prólogo.....	9
Introducción.....	12
PARTE I: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LAS ORGANIZACIONES.....	14
Capítulo I. Bienestar psicológico en las organizaciones.....	15
Capítulo II. Bienestar psicológico en la administración pública.....	42
Capítulo III. Bienestar psicológico en el sector educación.....	67
Capítulo IV. Bienestar psicológico en el sector defensa.....	95
Capítulo V. Bienestar psicológico en el sector transporte.....	117
PARTE II: ESTUDIOS DE CASO.....	142
Capítulo VI. Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública..	143
Capítulo VII. 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.....	167

Capítulo VIII.

Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores del sector educativo.....191

Capítulo IX.

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores del sector defensa.....215

Capítulo X.

Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte.....245

Capítulo XI.

Bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental.....274

Presentación

Las organizaciones en los últimos años han ido creciendo y con ello han asumido dentro de ellas la importancia que tiene el recurso humano, desde la visión de la psicología organizacional y el comportamiento humano en el contexto laboral, debe ser estudiado a través de la detección, evaluación e intervención de los problemas personales y grupales que afectan el rendimiento del mismo en las organizaciones. Por ende, los psicólogos organizacionales tienen un rol fundamental en el entorno laboral, cuyo objetivo se encuentra enfocado a la búsqueda del bienestar tanto de los empleados como de la organización, es decir, enmarcado en la satisfacción laboral.

El contexto organizacional presenta ciertos factores que influyen en el bienestar del trabajador, entre estos se pueden mencionar los factores psicosociales, donde se incluyen los factores intralaborales relacionados con situaciones propias del trabajo, los extralaborales que se encuentran fuera del campo laboral y los individuales que son propios de cada trabajador. En el presente libro se busca conocer el rol del psicólogo organizacional en la identificación de factores psicosociales que puedan afectar el bienestar psicológico de los individuos en los diferentes sectores económicos, a través del estudio de casos y el análisis de perspectivas teóricas.

Astrid Rozo-Sánchez¹
Alexander Flórez-Garay²

¹ Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. Correo electrónico: a_rozo3@unisimon.edu.co, astridcrozo@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3286-7632>.

² Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. Correo electrónico: a_florez3@unisimon.edu.co, alexsflorex@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0662-0572>.

Prólogo

Estudiosos de la mente desde el siglo IX a través de diferentes escuelas como la psicología experimental, el psicoanálisis, el conductismo, la psicología cognitiva, humanista, sistémica, integrativa, transaccional, positiva, entre otros, han tenido un mismo objetivo y es la búsqueda de la comprensión de la mente, para de esta forma contribuir de manera objetiva desde diferentes posturas a la salud mental del ser humano. En coherencia con ello, la OMS (organización mundial de la salud) es muy clara en su afirmación cuando menciona que: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Respondiendo a ello, y enfocados en uno de sus pilares de estudio: El bienestar mental, los capítulos de este libro aportan ciertamente en su estudio, indagación, explicación y análisis en distintos contextos laborales como son administración pública, el sector educación, sector defensa y el sector transporte.

El tema de bienestar es muy amplio y ha sido revisado y explicado desde diferentes perspectivas, entre ellas el afecto positivo y negativo, la felicidad y la calidad de vida, entre otras. Ahora, la perspectiva de bienestar que aborda este texto, se hace desde la psicología positiva, que habla de la teoría del bienestar, la cual la muestra como un constructo que va más relacionado a un sentido eudaimónico, el cual desde su etimología lo configuran palabras como bueno, espíritu y cualidad, estas características mencionadas, tienen que ver con una vida virtuosa, o sea el desarrollo del potencial de las diferentes dimensiones humanas; y los capítulos tienen esta visión, la cual representa una perspectiva del bienestar como constructo.

Las revisiones y reflexiones de esta obra aportan de manera significativa al mostrar como las diferentes investigaciones a nivel nacional e internacional han estudiado el bienestar en relación a temas como la calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo, estabilidad laboral, compromiso laboral, perfiles motivacionales, autoconcepto, talento humano, desempeño laboral, estrés entre otros, contribuyendo al estudio del mundo del trabajo. Los distintos capítulos muestran también, la indagación en investigaciones con diferentes poblaciones como son estudiantes, trabajadores de distintos sectores, adultos mayores y distintas profesiones como docentes y militares.

Es interesante ver que esta obra, es un aporte para Colombia y los países de habla hispana tanto en la comprensión de la psicología del bienestar (BP) como también en su evaluación, haciendo uso de los instrumentos que se han construido para llevar a cabo evaluaciones de las diferentes dimensiones como son: autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas, sentido, propósito y crecimiento personal.

Además del tema de bienestar, se aborda un tema importante: La felicidad, el cual, está siendo parte de la generación de políticas públicas, como es el caso de Bután, ya que el gobierno nacional ha buscado medir el bienestar con un Índice Nacional de Felicidad, de esta manera la felicidad se ha convertido en un tema de interés político, social, educativo y económico. También es importante mencionar que el tema de felicidad no es actual, ya que el análisis del mismo se remonta a diferentes escuelas filosóficas como el epicureísmo, los estoicos, racionalistas, entre otras. Desde entonces se evidenció la importancia que tiene este constructo para el ser humano.

Hoy en día diferentes disciplinas siguen estudiando el bienestar y la felicidad en lo que ahora se conoce como ciencia de la felicidad. Así, en sus inicios, la psicología positiva definió la felicidad como un monismo donde todo accionar humano tenía como objetivo la felicidad; pero no se quedó allí, pues a través de sus estudios se dio cuenta que habían otras motivaciones como el logro, definiéndose entonces la felicidad como un producto continuo, no terminado; un producto de la construcción del bienestar y que en este libro se evalúan desde el sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir de las personas a través de las reflexiones de las diferentes investigaciones que se han llevado a cabo sobre estos temas.

Además de la revisión del tema del bienestar y la felicidad, esta obra analiza también una variable que ha venido siendo estudiada hace ya muchos años en la psicología organizacional y es la satisfacción laboral, es así, como este texto también aporta desde la evaluación y análisis de la satisfacción laboral de dimensiones como la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y los beneficios económicos, lo cual

contribuye notablemente a la comprensión de la satisfacción de la persona en su vida laboral.

Finalmente, es importante mencionar la contribución que hace el libro a la psicología del trabajo desde la psicología positiva enfocada a las organizaciones, la cual, si bien se ha estudiado y aplicado a nivel mundial; en Colombia está emergiendo considerablemente en los últimos años y con la colaboración de estudiantes y docentes investigadores, como los que hacen parte de este libro, será posible contar con una comprensión clara de los antecedentes del bienestar, hacer unos estudios descriptivos y correlacionales pertinentes a nivel conceptual y metodológico y llevar a cabo investigaciones explicativas donde se pueda aportar significativamente a la persona en su trabajo.

Claudia-Carolina Cabrera-Gómez¹

¹ Psicóloga - Universidad de Manizales (UM), Colombia. Doctorante en Psicología - Universidad de Baja California (UBC), México. 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. Correo electrónico: clacabrera@umariana.edu.co, caritocabreragomez@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2845-9994>.

Introducción

El presente libro presenta una aproximación al concepto de bienestar psicológico desde la perspectiva de la psicología organizacional, debido a que, esta variable es considerada como un eje fundamental en el trabajador, puesto que no solo abarca la salud mental en general, sino también la estabilidad emocional, la motivación, los objetivos e incluso hasta el propio estilo de vida que puede llegar a poseer una persona.

El bienestar psicológico se trabajó desde el modelo propuesto por Ryff, y se tomaron las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas con los demás, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Los cuales fueron evaluados en diversos trabajadores de distintos contextos y con condiciones laborales diferentes, con el fin de identificar como es el comportamiento de la variable estudiada en cada contexto específico. Pues el bienestar psicológico se concibe de manera integral, y permite que el sujeto se retroalimenta consigo mismo constantemente.

Las personas con un bienestar psicológico adecuado comprenden y aceptan su estructura de personalidad como un todo. Es decir, no solo son conscientes de los aspectos positivos que poseen, sino que también de aquellos aspectos por mejorar, asumiendo las decisiones del pasado como una elección y una oportunidad de crecimiento. Esto permite que se generen relaciones filiales y sociales con otras personas, generando así confianza y altruismo, entendiendo los objetivos y las metas, como parte del crecimiento personal y profesional, al mismo tiempo que consideran que estos, son herramientas fundamentales para mejorar su calidad de vida.

Este tipo de personas tienen la capacidad de elegir y de tomar decisiones de acuerdo con sus creencias y convicciones. Lo que permite que posean un alto dominio de sí mismos y una comprensión de su entorno, haciendo uso de los recursos internos que poseen y del contexto en general para la satisfacción de sus necesidades.

Esta obra aporta al campo de la psicología organizacional y del trabajo, no solo desde los referentes teóricos, sino también desde la praxis. En la primera parte del libro denominada “Bienestar psicológico y las organizaciones” se define la evolución del concepto de bienestar psicológico desde diversos sectores económicos como: Administración pública, educación, defensa y transporte. Mientras que en la segunda parte del libro denominada “Estudios de caso”, se presentan los resultados y hallazgos de investigaciones realizadas en los diferentes contextos laborales. En estos estudios se abordó la asociación entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de entidades públicas, educativas, defensa y transporte.

Alexander Flórez-Garay¹
Astrid Rozo-Sánchez²

¹ Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. Correo electrónico: a_florez3@unisimon.edu.co, alexxflores@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0662-0572>.

² Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. Correo electrónico: a_rozo3@unisimon.edu.co, astridcrozo@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3286-7632>.

Parte I

***BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LAS
ORGANIZACIONES***

1

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LAS ORGANIZACIONES¹

Sandra-Milena Rayo-Fonseca

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_rayo@unisimon.edu.co, smrayo@miscna.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2365-3998>.

Stephanie-Mishell Mejia-Aranda

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_mejia1@unisimon.edu.co, mishell.mejia@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5302-7328>.

Neydy-Viviana Canedo-Suárez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: n_canedo@unisimon.edu.co, neyvicanedo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1569-2236>.

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

En el presente capítulo se dan a conocer los modelos y apartados teóricos que buscan explicar el bienestar psicológico de forma general y específica, también se presentan distintos estudios realizados a nivel mundial, latinoamericano y nacional sobre la variable estudiada. Se obtuvo como aporte que el bienestar psicológico ha sido una variable relevante a la hora de trabajar

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.

sobre aspectos relacionados con la calidad de vida, la felicidad y la salud mental. Finalmente, como reflexión se destaca que el estudio del bienestar en diferentes ambientes puede fortalecer aspectos no solo académicos, sino también características individuales y procesos terapéuticos, además de ello, se puede promover políticas públicas que puedan mejorar las condiciones laborales de las personas y las dinámicas de una organización.

Palabras clave

Bienestar psicológico, psicología organizacional, salud mental.

Psychological well-being in organizations

Abstract

In this chapter we present the models and theoretical sections that seek to explain psychological well-being in a general and specific way, and also present various studies carried out at a global, Latin American and national level on the variable studied. It was obtained as a result that psychological well-being has been a relevant variable when working on aspects related to quality of life, happiness and mental health. Finally, as a reflection it is emphasized that the study of well-being in different environments can strengthen not only academic aspects, but also individual characteristics and therapeutic processes, as well as promoting public policies that can improve the working conditions of people and the dynamics of an organization.

Keywords

Psychological well-being, organizational psychology, mental health.

Introducción

Estudiar el bienestar psicológico como una variable de influencia en la psicología organizacional es importante, ya que éste se enmarca específicamente en la psicología positiva (García-Alandete, Martínez, Sellés y Soucase, 2018) y busca integrar distintos conceptos y enfoques relacionados a la salud mental y a la calidad de vida. Desde esta perspectiva se concibe al ser humano como un sujeto activo y consciente de su conducta (Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018). Es por esto que la psicología en el siglo

XXI busca ampliar los campos de acción, estudiar las conductas adaptativas y desadaptativas, para así prevenir las enfermedades y promover la salud, ya que estos aspectos, al igual que los económicos afectan las condiciones y la forma en que se vive (Andrade, Sanabria, Morales, Rodríguez y Oyuela, 2013; Spiendler, Carlotto, Ogliari y Giordani, 2015; Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017).

Teniendo en cuenta los antecedentes históricos, se buscó definir los principales componentes del bienestar. Para esto, se realizó un análisis desde las categorías psicológicas, y se encontró una relación entre las condiciones socioeconómicas y la calidad de vida. Debido a estos hallazgos, se puede decir que el bienestar es la satisfacción personal con la vida, entendiendo la satisfacción como el resultado que surge a partir de una interacción con diversos entornos sociales (García y González, 2000; Marín-Escobar y Donado, 2012; Marín-Escobar, Marín-Benítez, y Maury-Mena, 2016; Torres-Salazar y Melamed-Varela, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Uribe, Ramos, Villamil y Palacio, 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-cruz y Montánchez-Torres, 2018).

En 1989, Ryff (citado por Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017) propuso un modelo que tuvo como finalidad conocer el bienestar psicológico, el cual se puede evidenciar en infinidad de contextos y su objetivo fue conocer el bienestar psicológico de las personas para ayudarlos a superar las falencias evidenciadas en este ámbito, mejorando sus capacidades en los contextos sociales (Romero, Brustad y García, 2007; Liberal, Escudero, Cantallops y Ponseti, 2014; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018). No obstante, es importante señalar también el bienestar personal, el cual se entiende como la satisfacción que pueden poseer las personas en las diversas áreas de la vida, siendo conocido como felicidad, refiriéndose a las experiencias que son únicas para cada individuo.

El modelo propuesto por Ryff (1989 citado por Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017) se enmarcó en 6 dimensiones que debería tener cualquier individuo para generar el bienestar, entre ellas se encuentran la autoaceptación, el dominio del entorno, las relaciones positivas con los demás, la autonomía,

el crecimiento personal y el propósito de vida, las cuales se contextualizan a lo largo del presente escrito (Hernández y Martín, 2016).

Con respecto a la relación epistemológica, se abordaron los orígenes del bienestar psicológico desde una perspectiva más amplia, que va desde los diferentes autores hasta la evolución del concepto con el paso de los años; esto con el fin de dar a conocer la importancia de la misma, su influencia en las distintas áreas y su relación con el contexto organizacional.

Desarrollo del tema

En este apartado, se presenta una breve contextualización sobre la evolución histórica por las que han atravesado las teorías de la organización, seguido de esto, se dan a conocer los principales modelos y teóricos del bienestar psicológico.

Tabla 1
Teoría de la evolución de la organización

Año	Autores	Teoría	Concepto
1900	Town y Taylor	Teoría Científica	Constituyó el primer esfuerzo para estudiar el trabajo como método, y realizó dos aportes importantes llamados trabajos fundamentales y principios de la administración científica. Propuso otorgar incentivos a los trabajadores que hicieran mucho más.
1916	Fayol	Teoría Funcional	Su principio básico se fundamenta en 5 principios: Seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración. El postulado de esta teoría es que la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, las cuales se dividen.
1924	Weber, 1924	Teoría Burocrática	La forma más eficaz para que una organización crezca es con base a reglas jerárquicas y de control conocida como un modelo racional-legal, y así permite que funcione debido a sus reglas claras y racionales.
	Mayo, 1920. Follet, Maslow, 1954, Herzberg, 1966, McGregor, 1957	Teoría de las Relaciones Humanas	Se menciona que los aspectos emocionales son más importantes que los físicos y la participación social es fundamental, además que la importancia del esfuerzo en grupo con el cumplimiento de una tarea, y a la vez es tarea del administrador descubrir la motivación de grupo.

Cont... Tabla 1.

1938	Barnard	Teoría de los Sistemas Cooperativos	Veía a la organización como un sistema cooperativo, en el que las personas siempre se relacionan y que por medio de esto es que surge una organización, para evitar conflictos se deben dar incentivos y promover la participación.
1940	Bertalanffy, Katz y Rosenzweg	Teoría de los Sistemas	Incorpora la idea de que la organización es un sistema abierto constituido por subsistemas relacionados con el medio.
1951	March y Simon	Teoría del Comportamiento	La tarea de decidir es fundamental en la administración, la función más importante para un administrador es tomar la decisión adecuada al problema.
1960	Selznick, Pfeffer y Croazier	Teoría Política	Se fundamenta en 3 factores: la importancia del recurso, el grado de discreción, y el tipo de control. También posee 4 opciones: Adaptarse o modificar, interdependencia o modificar, negociar en el contexto y cambiar la legitimidad. La competencia central de los gestores se concentra en la gestión del conflicto y negociación.
1970	Bennis, Beckhand y Schein	Teoría del Desarrollo Organizacional	El desarrollo organizacional depende en gran medida a los diferentes niveles que posee cada individuo las cuales son: Individual, interpersonal, por grupos.
1972	Woodward, Lawrence y Lorsh	Teoría de la Contingencia	Se afirma que existen 4 contextos ambientales que regulan el comportamiento organizacional, los cuales son: Entorno estático, entorno segmentado, entorno perturbado, campos turbulentos. Dependiendo del ambiente en el que se encuentre la empresa es diseñar diferentes estructuras para llegar a la congruencia.
1972	Woodward, Lawrence y Lorsh	Teoría Moderna	Se da la transición a las nuevas teorías
1977	Hannan y Freeman.	Teoría de la Población Ecológica	Enfatiza la importancia del entorno en la subsistencia y posee dos conceptos: Inercia estructural que se da por selección natural y criterio evolucionista donde si existe se sobrevive y si fracasa se extingue.
1980	Dimaggio, Powell, Meyer y Rowan	Teoría Institucional	Estudiado como un todo, organización es un sistema social, no solo técnico, se requiere apoyo social y no solo demanda de eficiencia
1985	Williamson	Teoría del Costo de Transacciones	Posee 3 atributos: Especificidad de los activos, frecuencia de la transacción e incertidumbre de la transacción con el fin de minimizar costos.
1991	Barney	Teoría de los Recursos y Capacidades	Se basa en explicar las debilidades y fortalezas de la organización, se formulan preguntas y análisis que permiten a la empresa convertirse en un instrumento esencial para el análisis interno.

Cont... Tabla 1.

1991	Rumelt, Schendel y Tecce	Teoría de la Agencia	Su objetivo es la organización privada y su objetivo es determinar cuál es el contrato más eficiente para gobernar la relación principal del agente y por eso cada agente tiene un costo
1993	Cambell	Teoría del Caos Determinista	Colección de técnicas conceptuales matemáticas que permiten definir a los sistemas complejos.
1994	Prigogines	Teoría de los Sistemas Alejados del Equilibrio	Explica las leyes termodinámicas, es un sistema abierto alejado del equilibrio, posee un doble proceso de adaptación y autoorganización, la complejidad de los procesos psicosociales obedece 4 causas muy sencillas
1995	Kauffman	Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos	Dos tipos de sistemas complejos decrecientes y sistemas complejos crecientes, donde la complejidad es el resultado de la adaptación.
2000	Bak y Chen	Teoría de la Autocriticabilidad Organizada	Centro de la dinámica constitutiva de los sistemas vivientes, la estructura cambia todo el tiempo, lo que demuestra su continua adaptación a los continuos cambios ambientales.

Fuente: Adaptado de Rivas (2009).

El bienestar psicológico se caracteriza por ser una variable multidimensional y se define como la capacidad personal y de crecimiento que tiene una persona, en la cual se evidencian indicadores positivos de funcionamiento, aunque niveles bajos del mismo pueden desencadenar patologías en la salud. Por este motivo se puede decir que existen factores de riesgo capaces de afectar el bienestar psicológico, tales como las largas jornadas de trabajo, el sedentarismo, las comidas no equilibradas, la falta de tiempo en la vigilia y sueño, y el reposo. No obstante, el concepto se enfoca más hacia las condiciones y la calidad de vida que puede tener un individuo. En este orden de ideas, un alto nivel de bienestar psicológico se evidencia en un funcionamiento positivo, mientras que un bajo nivel podría afectar la salud (Véliz, Dorner y Ripoll, 2017).

Por otra parte, Seligman (2016) llamó teoría del bienestar a la psicología positiva, y determinó su origen en la felicidad auténtica, la cual surge de la emoción positiva, compromiso y sentido de la vida, no obstante, para Arboleda (2015) la psicología positiva es considerada como el estudio del funcionamiento psíquico óptimo de una institución, grupo o persona, en

donde se podrán intervenir las dificultades encontradas en la investigación psicológica y las variables psicopatológicas estudiadas. El autor anterior, considera que se corrigió el desequilibrio que tuvo la psicología en los últimos 60 años, en el momento en el que se empezó a dar mayor importancia a las características psicológicas de las personas, al reconocer su sufrimiento y los aspectos negativos que las caracterizan, consolidando así el concepto de bienestar psicológico.

Para Díaz y Sánchez (2018) actualmente existen cinco modelos teóricos fundamentales del bienestar psicológico (tético, de las necesidades, situacional, de la adaptación y de las discrepancias) y consideran sus aportes de la siguiente forma:

Las teorías universalistas también llamadas teorías téticas, destacan que el logro de objetivos y la satisfacción como tal, se da cuando se suplen ciertas necesidades básicas y aprendidas por las personas, las del ciclo vital y los factores emocionales, estas se encuentran moderadas por el aprendizaje, el ciclo evolutivo y las características individuales (Díaz y Sánchez, 2018).

La teoría de las necesidades de Maslow (2016) plantea como necesidades básicas la seguridad, el amor, la entrega, el respeto y la estimación propia.

Los modelos situacionales buscan responder como los factores predisponen a las actitudes que presenta un individuo, y a su vez como interfiere en la comprensión de la realidad, por ello, la satisfacción personal, se basa en momentos y/o situaciones placenteras y/o desagradables a lo largo de la vida (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017). Sin embargo, cabe destacar que cuando el individuo experimenta más situaciones agradables experimentará una mayor satisfacción, por lo tanto, el modelo teórico plantea que las personas felices, son aquellas que perciben su entorno de forma placentera desde todos sus ámbitos (Díaz y Sánchez, 2018).

La teoría de la adaptación, en la actualidad, ha evolucionado hacia una visión de correspondencia mutua donde se resalta que las personas son sistemas adaptativos y holísticos que funcionan como partes interdependientes, y que su comportamiento se basa en unidad de propósito, por ello, los seres

individuos tienen la capacidad de adaptarse y crear cambios en su entorno (Barco, Quintero, Reyes y Álvarez, 2014). Este enfoque teórico es fundamental para comprender el concepto de la felicidad, debido a que en situaciones que generan estrés, el ser humano se puede adaptar y posteriormente regresará a su nivel inicial de bienestar, de esta forma hay recursos personales que están libres y pueden hacer frente a otros estímulos que pueden requerir atención inmediata (Díaz y Sánchez, 2018).

Finalmente, Agesto y Barja (2017) postularon la teoría de las discrepancias, y la dividieron en tres aspectos: El primero, es el yo real, que hace referencia a las atribuciones que tiene la persona en la actualidad. El segundo, es el yo ideal, que se relaciona con lo que la persona desearía tener y el tercero, es el yo obligado, y es entendido como lo que en realidad la persona debería tener. Por ello, las personas que tienen diferencias entre sus “yo” (yo real y yo ideal) pueden presentar emociones negativas, tal como sucede entre el yo real y el yo obligado.

Revisión de antecedentes

En el siguiente apartado se evidencian antecedentes sobre investigaciones realizadas a nivel mundial, latinoamericano y nacional, las cuales están relacionadas con el bienestar y aportaron al desarrollo del capítulo.

Nivel mundial

En el 2016, Mayordomo, Sales, Satorres y Meléndez realizaron una investigación en España la cual denominaron “*Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción*”, el estudio tuvo como objetivo evaluar las diferencias en las dimensiones del bienestar psicológico en función de los grupos de edad, sexo y su interacción, desarrollándose mediante un método cuantitativo con un diseño *ex post facto* prospectivo evolutivo transversal. La población estuvo compuesta por 900 sujetos obteniendo una muestra final de 706 sujetos, el instrumento utilizado fue la escala de bienestar psicológico (EBP). Los resultados determinaron que las relaciones positivas con otros, el crecimiento personal, el dominio del entorno y la autonomía en los adultos

mayores, tienden a disminuir según va aumentando la edad; esto permitió concluir que la edad y el sexo influyen el bienestar psicológico.

Por otro lado, se encontró el trabajo realizado en Chile por Corral (2015), el cual se titula “*Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: Estudio preliminar para el diseño de acciones formativas*”, y tuvo por objetivo estudiar las relaciones entre la inteligencia emocional, las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico en voluntariado de Cruz Roja para establecer así las bases de futuros cursos de formación que promuevan el bienestar, el muestreo fue dirigido y se conformó por 52 voluntarios, el diseño utilizado fue descriptivo transversal. Se utilizó la escala de bienestar psicológico (BIEPS) y los resultados permitieron evidenciar que el bienestar psicológico se relaciona con la claridad y la reparación emocional; Otro hallazgo de interés fue que la claridad emocional es un aspecto importante para mejorar de forma significativa el bienestar psicológico. De igual manera, se resalta como una estrategia de afrontamiento y se demuestra que la capacidad de resolución de conflictos está relacionada significativamente con el bienestar psicológico.

García et al. (2018) elaboraron una investigación la cual se denominó “*Sentido de vida y bienestar psicológico en adultos emergentes españoles*”, dicho trabajo fue llevado a cabo en España, y tuvo como objetivo analizar las relaciones entre el sentido de vida y el bienestar psicológico, haciendo énfasis en las diferencias que se pueden dar según las variables estudiadas, el estudio utilizó una metodología de tipo cualitativa, con un diseño no experimental, descriptivo y comparativo. La muestra se conformó con 224 mujeres y 109 hombres, con rangos de edades entre los 17 y 26 años, el total de personas estudiadas fueron 333 adultos emergentes españoles, los instrumentos utilizados en el estudio fueron las versiones españolas del test *purpose-in-life* y la escala de bienestar psicológico de Ryff; como resultado se encontró una relación positiva y significativa entre las variables de sentido de vida y bienestar psicológico, de forma global y en sus dimensiones, según el coeficiente de correlación de Spearman-Brown. Por otra parte, al analizar la relación entre los componentes del sentido de vida y de bienestar psicológico, se encontró que en la dimensión de autonomía, sólo se evidenció una diferencia

significativa entre la experiencia de sentido e indefinición de sentido, al igual que en la variable bienestar psicológico según los grupos de vacío existencial, indefinición de sentido y experiencia de sentido (Prueba Kruskal Wallis), por lo que se considera que de este trabajo se obtienen aportes tales como que el bienestar psicológico está relacionado con el sentido de vida especialmente con las dimensiones de propósito vital, crecimiento personal, autoaceptación, dominio ambiental y bienestar psicológico global.

Nivel latinoamericano

En Ecuador se llevó a cabo un estudio titulado “*Bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos*”, el cual fue elaborado por Moreta, Gabior y Barrera (2017) y tuvo como objetivo determinar el papel predictor del bienestar psicológico y la satisfacción con la vida en el bienestar social en una muestra de estudiantes universitarios, para ello utilizó una metodología de tipo cualitativo y diseño descriptivo, correlacional y predictivo, la población fueron estudiantes universitarios, el muestreo fue no probabilístico, el cual estuvo conformado por 449 estudiantes de dos universidades de Ambato, a quienes se les aplicó los cuestionarios de satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social, los resultados indicaron que existe relación entre las variables estudiadas (satisfacción con la vida y bienestar psicológico); se encontró que la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico se relacionan con el bienestar social, explicando un 48,6% los cambios de la varianza; este trabajo aportó información relevante, ya que demuestra que si existe un bienestar psicológico en el individuo, este será un transportador y generador del mismo, lo cual a su vez ayudará a la formación de un bienestar social, siendo esto a su vez un elemento indispensable para cualquier tipo de organización.

La investigación titulada “*Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales*”, fue realizada por García, Manquian y Rivas (2016) en Chile y tuvo como objetivo evaluar la influencia de las estrategias de afrontamiento y el apoyo social sobre el bienestar psicológico en cuidadores informales de la provincia de Concepción, Chile. La muestra

estuvo compuesta por 194 cuidadores informales, el método fue cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional; El instrumento utilizado fue el „*ourishing scale* (FS). Este estudio encontró que las estrategias de planificación y aceptación, y el apoyo social percibido se relacionan de forma significativa con el bienestar psicológico. También se encontró que los amigos son predictores del bienestar psicológico y del apoyo social, siendo entendido como un mediador entre las variables. Entre los aportes de la investigación se destaca la importancia de las redes de apoyo.

Por otro lado, Millán, García y D’aubeterre (2014) realizaron una investigación en Venezuela llamada “*Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: Análisis de ruta en docentes*”, cuyo objetivo fue confirmar el valor de la inteligencia emocional y la disposición a fluir en el trabajo como factores de protección personal ante las diferentes fuentes de estrés laboral y como promotores del bienestar psicológico utilizando un diseño explicativo transversal, la población estuvo conformada por 63,307 docentes universitarios a nivel nacional obteniendo una muestra final de 199 docentes, para el estudio se utilizó la escala de bienestar psicológico (EBP); Los resultados obtenidos indicaron que las variables estudiadas pueden ser concebidas como factores protectores en el estrés laboral y los problemas laborales; el aporte principal indica que para mejorar el bienestar psicológico se debe tener en cuenta el efecto que surge de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo, ya que estas inciden sobre el bienestar psicológico.

Nivel nacional

En Colombia, Pineda, Castro y Chaparro (2018) realizaron una investigación llamada “*Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos*”, por medio de un método cuantitativo con un diseño instrumental, donde la población estuvo conformada por 533 estudiantes de dos universidades privadas de Bogotá y 194 estudiantes de una universidad pública de Tunja, obteniendo una muestra final de 727 estudiantes, el estudio tuvo como objetivo evaluar la confiabilidad y la validez de constructo y discriminante, de las seis escalas de bienestar psicológico de Ryff (EBP) en adultos jóvenes de Bogotá y Tunja. Como resultado, el análisis factorial

confirmatorio permitió identificar índices de ajuste similares a las seis dimensiones originales y un factor de segundo orden, denominado bienestar, la investigación mostró que el instrumento es adecuado para medir el constructo, debido a que posee las propiedades psicométricas de confiabilidad y validez para la valoración del bienestar psicológico en población joven colombiana, esta escala mostró una estructura similar a la propuesta por Ryff en la versión original.

Por otra parte, Agudelo y Vásquez (2017) realizaron una investigación en Medellín titulada “*Bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior*”, la cual tuvo como objetivo reconocer la percepción sobre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados. La población estuvo compuesta por 88 empleados obteniendo una muestra final de 58 personas; se utilizó un método cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, el instrumento utilizado fue el general *health questionnaire* (GHQ). Los resultados obtenidos mostraron que el compromiso organizacional no está relacionado con el bienestar psicológico, pero sí con la satisfacción laboral.

Finalmente, Oblitas et al. (2016) desarrollaron una investigación en Barranquilla (Colombia) llamada “*Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral*”, la cual tuvo como objetivo evaluar el efecto del mindfulness y qi gong en el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y niveles de estrés laboral en un grupo de trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa (Barranquilla). La muestra estuvo compuesta por 52 trabajadores y se trabajó bajo el método cuantitativo con un diseño de tipo pre-experimental con medida pre-test post-test. Este estudio confirmó los beneficios del mindfulness y del qi gong en el estado de salud, lo que hace que se incremente la satisfacción y el bienestar.

Fundamentos del tema

La salud es considerada un derecho fundamental, inherente al ser humano e importante para lograr alcanzar un estado de óptimo de bienestar físico y mental en cualquier sujeto; es por ello que el bienestar psicológico ha sido considerado como un tema de importancia a la hora de trabajar

con aspectos relacionados a la felicidad, la calidad de vida y la salud mental (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006), así como con las distintas características personales y del contexto (Chávez, 2017). A continuación, se abordarán los modelos sobresalientes del bienestar psicológico.

Se define el bienestar psicológico como el juicio realizado por los individuos acerca de su propia vida. Desde esta perspectiva, se considera que el bienestar es la opinión individual que las personas tienen acerca de su vida y de su nivel de satisfacción con la misma, la cual se considera, según las experiencias vividas como positiva o negativa (Manrique, Martínez y Turitzio, 2008; García, 2014; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

En la actualidad, hablar sobre el bienestar psicológico es vital, ya que este se asocia a factores biológicos, psicológicos, sociológicos y con aspectos neurálgicos a nivel individual y grupal. Asimismo, esta variable contribuye a la búsqueda del sentido que se le da a la actuación humana, así como a la capacidad que tiene una persona para afrontar las dificultades cuando se siente bien, la cual se evidencia en la sociabilidad, la creatividad o si posee la capacidad de proyectarse hacia un futuro positivo, siendo capaz de infundir felicidad y de esta forma, llegar amar (García-Viniegras y González, 2000; Fernández, García-Viniegras y Ruiz, 2014). Es debido a esto -que desde la psicología- se han generado diversas teorías sobre el bienestar, siendo éste clasificado como un referente teórico de primer orden. Sin embargo, para hablar de bienestar psicológico, es necesario: 1) Conocer el concepto de salud, la cual se define como un estado de completo bienestar físico, psicológico y social (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2015 citado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010; Peña, Lima, Bueno, Aguilar, Keyes y Arias, 2017); y 2) Es necesario presentar las teorías propuestas por Ryan y Deci sobre la autodeterminación, la psicología positiva de Seligman y el bienestar eudaimónico de Ryff (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016).

Ya para el año 1998, Seligman pretendía en primera instancia enfocar la psicología positiva en la prevención, pero terminó enfatizando la enfermedad. Debido a esto, este modelo se enfocó en evitar o minimizar los riesgos, aunque se identificaron otras tendencias y factores que contribuyen al bienestar psicológico, las cuales se nombraron y adaptaron a una estructura

programática; Tras la presentación inicial del fundador de la psicología positiva, se iniciaron encuentros entre aquellos investigadores que estaban interesados en el desarrollo de esta nueva corriente (Seligman, 2016; Lupano y Castro, 2016).

En el año 2000, Ryan y Deci propusieron la teoría de la autodeterminación y la definieron como un modelo que está directamente enfocado hacia la motivación humana y la personalidad, utilizando formas empíricas y tradicionales, mientras tienen en cuenta una metateoría organísmica que se enfoca en la transformación de los recursos humanos que poseen los individuos de manera interna para la obtención del desarrollo de su personalidad y una autorregulación de sus conductas, es decir, estas características contribuyen al crecimiento de las necesidades psicológicas innatas, las cuales originan su propia motivación y permiten que se generen otras necesidades que son consideradas como importantes (competencia, relación y autonomía), pues facilitan el óptimo crecimiento y desarrollo social, permitiendo una integración constructiva del bienestar persona. Por esto, la psicología positiva se interesó no solo por estudiar la debilidad y el daño, sino también las fortalezas y las virtudes.

Desde una perspectiva teórica más amplia, se tomó como punto de partida el comportamiento organizacional, el cual se refiere a todos aquellos comportamiento relacionados al ámbito laboral que pueden incidir de forma positiva o negativa sobre la organización desde el nivel más alto de jerarquización hasta el más bajo. Esta corriente estudia las conductas de las personas y a su vez, como encajan en las organizaciones (Robbins, 2004; Terán et al. 2017). Debido a esto, estudiar el comportamiento dentro de la organización es importante, ya que en este espacio se observan las diferentes conductas que poseen las personas, las cuales conllevan a ciertos comportamientos, el desarrollo de habilidades (interpersonales e intrapersonales) y la relación entre individuos y grupos (Robbins, 2004; Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016; Terán et al. 2017).

El comportamiento organizacional se puede estudiar desde tres perspectivas: Individuos, grupos y estructura, con el fin de que las

organizaciones funcionen mejor. Si se desea lograr un buen funcionamiento, se debe empezar por entender con objetividad al personal y se debe tener en cuenta que las conductas que poseen los individuos a nivel personal, no lleguen a repercutir a afectar el funcionamiento de la empresa y el ambiente laboral (Robbins, 2004; Terán et al. 2017).

Es por esto que la comprensión de estos temas dentro de una organización es relevante, ya que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño y la productividad, por ende, estudiar, analizar e intervenir estos fenómenos mejora las condiciones laborales (Toro, 2002 citado por Sanín y Salanova, 2014) y permiten un mejor desempeño del empleado, ya que un trabajador motivado y orientado hacia un objetivo, ocasiona que los procesos se optimicen mejorando la eficiencia y la eficacia (Sanín y Salanova, 2014).

En lo relacionado al bienestar, Blanco y Díaz (2005 citado por Moreta, Gabior y Barrera, 2017) consideran que este concepto ha sido abordado desde dos dimensiones básicas que son el bienestar subjetivo y el psicológico, los cuales hacen referencia a dos modelos tradicionales: El hedónico y el eudaimónico; el primero se define como el bienestar compuesto por la satisfacción con la vida, el afecto positivo y la ausencia de afecto negativo (Kahneman, 1999 citado por Tomás, Galiana, Gutiérrez, Sancho y Oliver, 2016), mientras que el segundo se asocia a la forma en cómo el individuo se desarrolla y los modos de afrontamiento que presenta ante ciertas situaciones de la vida diaria (Blanco y Díaz, 2005 citado por Moreta, Gabior y Barrera, 2017).

Para Manrique, Martínez y Turizo (2008), el bienestar es definido como la satisfacción con la vida, es decir, como el juicio global que las personas hacen de su vida. Por lo que, desde esta perspectiva, se consideraría que el bienestar es aquella opinión que cada persona tiene acerca de su vida y el nivel de satisfacción que tiene de la misma, la cual se genera con base a sus experiencias agradables o desagradables (Bernal, Daza y Jaramillo, 2015).

Sin embargo, para Véliz, Dorner y Ripoll (2017) el bienestar psicológico se encuentra fundamentado en un constructo multidimensional, puesto que

consideran que este ha sido un concepto utilizado en muchos más ámbitos y se ha visto relacionado con diferentes términos (calidad de vida, felicidad y satisfacción) como se mencionaba anteriormente. No obstante, los autores descritos anteriormente coinciden en que el bienestar psicológico es aquella percepción subjetiva que un individuo posee acerca de sí mismo (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015), el cual puede ser medido mediante algunos componentes entre los cuales se destacan los siguientes:

El primero es la autoaceptación, la cual se manifiesta en las personas que poseen una actitud positiva, se aceptan tal y como son, se sienten satisfechas consigo mismas y por ende se les hace más fácil aceptar a los demás (Véliz, Dorner y Ripoll, 2017); En segundo lugar, se encuentran las relaciones positivas, las cuales hacen referencia a la capacidad que tiene una persona para establecer relaciones estables y de calidad con los demás (Cabrera, 2015); En tercer lugar se encuentra la autonomía, la cual es considerada como la capacidad que posee una persona para tomar decisiones por sí misma (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018); En cuarto lugar, se tiene dominio del entorno, que es habilidad personal encargada de elegir o diseñar entornos favorables para sí mismo; en quinto lugar se encuentra el propósito en la vida, el cual se refiere a aquellas metas o sueños que se desean alcanzar, es decir, a aquel sentido de vida que una persona posee, y todo esto conlleva finalmente al crecimiento personal que es la capacidad que posee una persona para emplear sus habilidades, talentos y destrezas, y a partir de ellas seguir creciendo como persona (Cabrera, 2015; Véliz, Dorner y Ripoll, 2017).

Reflexiones emergentes

En la segunda guerra mundial el objetivo de la psicología era curar las enfermedades y así contribuir a que las personas tuvieran una vida productiva y satisfecha; Al término de ésta, la psicología dio un vuelco fijando nuevos objetivos cambiando la orientación de la psicología, las preocupaciones por encontrar el camino de la felicidad no son recientes, como se puede notar en los estudios de la filosofía occidental, es definida también como el estudio científico centrado específicamente en las fortalezas y virtudes que vive el ser

humano, lo que permite establecer una nueva postura en lo relacionado al desarrollo de las potencialidades y las capacidades de un individuo (Lupano y Castro, 2016; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

La importancia de estudiar el bienestar psicológico de un individuo, radica en que esta variable abarca diversos contextos como el laboral, personal, familiar y social; Los estudios realizados demuestran la necesidad de estudiar y trabajar en el bienestar psicológico en el ámbito laboral, donde se han evidenciado dificultades en la salud mental de los trabajadores, considerándose una línea de interés para la psicología organizacional, la cual se enfoca en la salud de los empleados.

Es pertinente mencionar que el bienestar psicológico está relacionado con la satisfacción con la vida y esto conlleva a un bienestar social, por lo que la autoaceptación, el propósito de vida y el dominio de entorno, aún siendo componentes del bienestar psicológico surgen del bienestar personal y el bienestar subjetivo (Arboleda, 2015; Moreta, Gaibor y Barrera, 2017). Esto demuestra que hay habilidades internas de un individuo que se pueden fortalecer para obtener un mejor bienestar y de esta manera estar satisfecho con la vida (Botero, 2015).

No obstante, una persona que esté atravesando por un período de crisis, puede desarrollar estrés y ansiedad, lo que puede conllevar a un desajuste emocional y fisiológico, teniendo como consecuencia dificultades en el rendimiento de las actividades realizadas (Botero, 2015; Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Rivera-Porras, Bonilla-Cruz, Montánchez-Torres y Alarcón-Carvajal, 2018). El estrés que presentan los trabajadores se ve influido por varios factores entre ellos la cultura y el clima organizacional, sin embargo hay factores personales como el estilo de vida, características individuales y también se incluyen factores de riesgo como la malnutrición, las largas jornadas de trabajo, el sedentarismo, entre otras conductas que están relacionadas con el autocuidado que afecta el bienestar psicológico y que puede ocasionar patologías crónicas, cerebrovasculares y de salud mental (Cabrera-Gómez, 2015; Véliz, Dorner y Ripoll, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Roza-Sánchez, 2018).

También se determinó que las redes de apoyo como la familia y amigos son primordiales para mejorar el nivel de bienestar psicológico, ya que estas son un espacio de socialización en el que se aumenta la fortaleza entre sus miembros; así mismo, se considera que la psicología puede enriquecer diversas áreas de funcionamiento del trabajador, no solo a nivel académico, sino también a nivel individual y terapéutico, además de ello puede promover políticas públicas que puedan favorecer el bienestar laboral de las personas y cambiar la dinámica de una organización y finalmente la sociedad (Botero, 2015).

Desde la psicología también es pertinente promover tratamientos oportunos que eviten patologías, previniendo complicaciones que pueden provocar el fallecimiento directo o indirecto de un trabajador. Cabe destacar que el bienestar humano es un ámbito con múltiples dimensiones, tanto sociales como del entorno, por ello las personas mejoran su bienestar psicológico cuando en las instituciones las relaciones, los rasgos de personalidad y las experiencias convergen de forma positiva, dando como resultado un buen ajuste al entorno (Véliz, Dorner y Ripoll, 2017).

Sin embargo, para que la vida personal, laboral y social fluya de una forma más activa, es necesario conocer las diversas teorías que acompañan al bienestar psicológico como la psicología positiva, ya que esta estudia de forma científica las fortalezas y virtudes que a diario vive el ser humano, y establece nuevas posturas respecto al desarrollo potencial de las diversas capacidades (Sheldon y King, 2001; Salvatore, 2016; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

Finalmente, teniendo en cuenta los rasgos individuales que estudia la psicología positiva, se pueden obtener perspectivas más abiertas que permitan desarrollar el potencial humano mientras se intenta prevenir o reducir las incidencias psicopatológicas, desarrollando el talento y la inteligencia de las personas, en lugar de seguir estudiando los aspectos negativos de los individuos también se deberían estudiar los aspectos positivos que ayuden a identificar las experiencias humanas que influyen en la optimización de

recursos y la fortaleza de los mismos, la aplicación de estos nuevos objetivos de la psicología se basan en una mejora de la calidad de vida, evitando el desarrollo de ciertas patologías que se originan debido a las condiciones adversas que presentan los entornos de trabajo (Contreras y Esguerra, 2006; Gable y Haidt, 2015; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

Cómo citar:

Rayo-Fonseca, S., Mejia-Aranda, S., Canedo-Suárez, N. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones. 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.15-41). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Agosto, J. y Barja, B. (2017). *Influencias del modelo estético e insatisfacción corporal en adolescentes mujeres de una Institución Educativa Estatal de Lima Este, 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Agudelo C. y Vásquez, D. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior* (Tesis de grado). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Andrade, J., Sanabria, Y., Morales, M., Rodríguez, J. y Oyuela, J. (2013). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de una clínica de la ciudad de Ibagué. *Psicogente*, 16(29), 170-183. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1949>.
- Arboleda, D. (2015). *Estudio de los predictores del bienestar psicológico según el modelo de Ryff en el personal de enfermería de una institución de salud* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica, Ecuador.
- Ballesteros, B., Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol*, 5(2), 239-258. Recuperado de: <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/>

V5N203_bienestarpsicologico.pdf.

- Barco, V., Quintero, C., Reyes, A. y Álvarez, Z. (2014). El modelo de la adaptación ante la infertilidad de la pareja. *Revista cubana de enfermería*, 30(4). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192014000400002.
- Bernal, T., Daza, C. y Jaramillo, P. (2015). Satisfacción con la vida y resiliencia en jóvenes en extraedad escolar. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 8(2), 43-53. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5608875>.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(2). 157-170.
- 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>.
- Botero, M. (2015). *Fecundidad en la adolescencia: un análisis del CONPES social 147 a partir del modelo de bienestar de Ryff, el enfoque socioecológico del desarrollo humano y el enfoque de derechos* (Tesis de grado). Universidad de los Andes, Colombia.
- Bustos-Ruiz, J. y Chala-Trujillo, M. (2017). Bienestar Psicológico: Ámbito De Actuación Para El Psicólogo Unadista. *Documentos de Trabajo ECSAH*, (1).
- 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>.

- 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>.
- 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>.
- Chávez, C. (2017). Estrés, salud y psicopatologías laborales. Síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura, España. Recuperado de: http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6469/TDUEX_2017_Chavez_Orozco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas-Perspectivas en la psicología*, 2 (2).
- Corral, M. (2015). *Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de cruz roja: Estudio preliminar para el diseño de acciones formativas* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Díaz, M. y Sánchez, M. (2018). *Bienestar psicológico en los internos por delito de violación sexual y tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario Pampas de Sananguillo de Tarapoto, 2017* (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Fernández, A., García-Viniegras, C. y Ruiz, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista electrónica de psicología Iztacala*. 17(3), 1108-1147. Recuperado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art11.pdf>
- Gable, S. y Haidt, J. (2015). ¿Qué es (y por qué) la Psicología Positiva? *Revista*

- de *Toxicomanías*. (75). Recuperado de: https://www.cat-barcelona.com/uploads/rets/01_ret_75.pdf
- García, F., Manquién, E. y Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas*, 15(3), 87-97. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v15n3/art10.pdf>.
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En claves del pensamiento*, 8(16), 13-29. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013yIng=esytIng=es
- García-Alandete, J., Martínez, E., Sellés, P. y Soucase, B. (2018). Meaning in Life and Psychological Well-Being in Spanish Emerging Adults. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1), 196-205. Doi: <https://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2018.21.1.9>
- 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>.
- García-Viniegras, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.
- Hernández, M. y Martín, V. (2016). *Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo* (Tesis de grado). Universidad de la Laguna, España.
- 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>.
- 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. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/revpsidep_a2014v23n2/revpsidep_a2014v23n2p451.pdf

- Lupano, M. y Castro, A. (2016). Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología*, 9(2). 1-11. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/ep/v9n2/informe1.pdf>
- Manrique, K., Martínez, M. y Turizo, Y. (2008). *Estudio correlacional entre el bienestar psicológico, subjetivo y social y el fatalismo, el trauma y las cogniciones irracionales postraumáticas, en personas adultas, desplazadas por la violencia sociopolítica, radicadas en la ciudad de barranquilla* (Tesis de grado). Universidad del Norte, Barranquilla.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1 (2), 5-28. Recuperado de: http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ltima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del Ser*. [Traductor Ribé, R.]. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=hYw-8YHKTSkCydq=necesidades+b%C3%A1sicas+del+ser+humano+y&lr=es&source=gbs_navlinks_s.
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>.
- Meneses, M., Ruiz, S. y Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las principales*

- teorías de bienestar psicológico* (Tesis de grado). Universidad de Antioquia, Colombia. Recuperado de: http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/517/3/MenesesVictoria_2016_RevisionPrincipalesTeoriasBienestarPsicologico.pdf.
- Millán, A., García-Álvarez, D. y D'aubeterre, M. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23 (1). 207-228. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4763778>.
- 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>.
- Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2), 172-184. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/4397/439752880005/>.
- 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 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>.
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Cortes, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2016). Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. Doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371.
- Peña, E., Lima, S., Bueno, G., Aguilar, M., Keyes, C. y Arias, W. (2017). Reliability and validity of the Mental Health Continuum (MHC-SF) in the Ecuadorian contexts. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 223-232. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1499>.
- Pineda, C., Castro, J. y Chaparro, R. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55.
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista universidad*

- y empresa, 11(17). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467001>
- 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>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* [Versión Electrónica]. Recuperado de: <https://bit.ly/2SZphKV>

- Romero, A., Brustad, R. y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2). 31-52.
- Ryan, M. y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychological Association*, 1(55). Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf.
- Salvatore, M. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/778/77846055007/>.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13 (1).
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Recuperado de: <https://bit.ly/2UcvK50>
- Sheldon, K. y King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>.
- Spiendler, S., Carlotto, M., Ogliari, D. y Giordani, K. (2015). Estressores ocupacionais em psicólogos clínicos brasileiros. *Psicogente*, 18(33), 104-116. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.59>
- Terán, G., Montenegro, B., García, V., Realpe, I., Villareal, F. y Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana invest Bioméd.* 36(1).
- Tomás, J., Galiana, L., Gutiérrez, M., Sancho, P. y Oliver, A. (2016). Predicción del bienestar hedónico y eudaimónico en envejecimiento con éxito. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 6(3), 167-176. Recuperado de: <https://www.formacionasunivep.com/ejihpe/index.php/journal/article/view/177/138>.
- Torres-Salazar, P. y Melamed-Varela, E. (2016). Fundamentos teóricos de la cultura desde la óptica de las organizaciones. *Desarrollo Gerencial*, 8(1), 143-164. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.8.1.1411>
- Uribe, A., Ramos, I., Villamil, I. y Palacio, J. (2018). La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra

escolarizada de adolescentes. *Psicogente*, 21(40), 186-221. Doi: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3082>.

Véliz, A., Dorner, A. y Ripoll, M. (2017). Bienestar psicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos, Chile. *Humanidades Médicas*, 17(2), 323-337. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v17n2/hmc06217.pdf>.

Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.

2

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA¹

Marly Castilla-Rincón

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: m_castilla@unisimon.edu.co, yulictbcastillar@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8778-7947>.

Jackson-Alberto Granados-Arias

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: j_granados2@unisimon.edu.co jack.grana2@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7105-1620>.

Sandra-Milena Rayo-Fonseca

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_rayo@unisimon.edu.co, smrayo@misena.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2365-3998>.

Stephanie-Misbell Mejia-Aranda

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: s_mejia1@unisimon.edu.co, misbell.mejia@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5302-7328>.

Neydy-Viviana Canedo-Suárez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: n_canedo@unisimon.edu.co, neyvicanedo@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1569-2236>.

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 Mimuto 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

En el presente capítulo se da a conocer de manera amplia la variable bienestar psicológico en las organizaciones que hacen parte de la administración pública, donde se muestran los primeros modelos y apartados teóricos del bienestar psicológico de forma general y específica, seguido por antecedentes de investigaciones realizadas a nivel mundial, de latinoamericano y nacional. Como resultado se destaca que el bienestar psicológico en las áreas de gestión pública es percibido como un fenómeno que está relacionado con agentes ambientales del entorno de trabajo que pueden generar satisfacción y felicidad. Finalmente se profundiza en las afectaciones que pueden presentar los profesionales en esta área, evidenciando las consecuencias que tiene el entorno laboral en los empleados.

Palabras clave

Bienestar psicológico, administración pública, satisfacción laboral.

Psychological well-being in the public administration

Abstract

In this chapter, the psychological well-being variable is widely publicized in the organizations that are part of the public administration, where the first models and theoretical sections of psychological well-being are shown in a general and specific way, followed by a background of research carried out worldwide, of Latin America and nationally. As a result, it is emphasized that psychological well-being in the areas of public management is perceived as a phenomenon that is related to environmental agents in the work environment that can generate satisfaction and happiness. Finally it delves into the affectations that professionals in this area can present, evidencing the consequences that the work environment has on employees.

Keywords

Psychological well-being, public administration, work satisfaction.

Introducción

Desde el inicio de los tiempos la preocupación por la búsqueda de la felicidad humana, es uno de los temas que más hace eco, no solo a nivel local, sino universal, considerándose para muchas de las escuelas filosóficas como el bien supremo hacia la nueva exploración favorecedora del bienestar social; Esas consideraciones buscan analizar y generar estrategias para desarrollar un

ambiente de bienestar y estabilidad.

Muchos de los filósofos de la era antigua, aseveran que el sentimiento de la alegría hace referencia al agrado de los anhelos que tiene cada ser humano; Sin embargo, no todos ellos estaban de acuerdo con ese postulado, ya que la teoría que sustentaban, se encontraba más inclinada a la evasión del dolor; Este tema generó controversia a lo largo de los siglos, y en la actualidad se encuentra estudiado de manera científica bajo el nombre de bienestar psicológico o subjetivo (Vásquez y Hervás, 2014).

Dentro del sector público es importante tener en cuenta el crecimiento personal para el desarrollo óptimo y pleno de las acciones que buscan la felicidad, debido a que el desarrollo del clima organizacional propicia un ambiente satisfactorio que genera una mayor productividad, fomentando una mayor eficacia y eficiencia a la hora de realizar cualquier actividad relacionada con el deber profesional y buscando la adaptación de los trabajadores al contexto de trabajo (Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018) bajo el respeto de la dignidad humana ante cualquier circunstancia (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

Por ende, se considera que el bienestar psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y la estabilidad laboral, pues se ha demostrado que existe relación entre la salud mental y los diversos tipos de afrontamientos a eventos que existen a nivel interno en las organizaciones. Este capítulo busca estudiar esos fenómenos en la administración pública, debido a que este tipo de organizaciones tienen por objetivo garantizar el estado físico y mental de sus trabajadores y de la comunidad en general; En este capítulo también se encontrarán diversos referentes teóricos y hallazgos investigativos sobre el bienestar psicológico en las organizaciones estatales (Vásquez y Agudelo, 2017).

Por otra parte, también se resalta que en las organizaciones públicas se considera importante el estado físico del personal, al igual que la identificación

de los peligros y riesgos laborales y psicosociales que pueden aparecer, y que a su vez pueden repercutir de forma negativa en el personal (Moscoso, 2016); Estos riesgos (químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) pueden incidir en la salud y en la productividad, impidiendo que el trabajador pueda desenvolverse de manera asertiva en el ámbito laboral, lo que a su vez puede generar un ambiente y condiciones de trabajo desfavorables, las cuales pueden evidenciar problemas físicos, psicológicos, sociales y laborales (Peláez y Cuellar, 2014).

Al describir los riesgos laborales, se resaltan los riesgos internos, los cuales se dividen en económicos, medioambientales, políticos, sociales, tecnológicos, este tipo de riesgos afectan de manera indirecta la salud laboral de los empleados y pueden influir de forma negativa en el funcionamiento y las condiciones del trabajo, interfiriendo en la salud psicológica y social; Dentro de los mismos también se considera importante considerar la infraestructura, el personal, la tecnología y los procesos, ya que estos factores pueden afectar de manera directa al trabajador desencadenando múltiples problemas a nivel psicológico y emocional, impidiendo un clima organizacional adecuado, al mismo tiempo que pueden generar comportamientos fuera de lo habitual en los trabajadores, no solo en el ámbito laboral, sino también en otras áreas como la familiar y la social (Marín-Escobar, Marín-Benítez y Maury-Mena, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra et al. 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018); Es por esto que se considera indispensable que las entidades públicas puedan ubicar lugares adecuados y mejorar las condiciones de trabajo con el fin de favorecer la formación y la ejecución de las tareas de los empleados (Cabrera-Gómez, 2015; Universidad Industrial de Santander, 2016).

Debido a lo anterior, surgió la necesidad de prestar mayor atención al entorno de trabajo desde las diferentes corrientes psicológicas, y se resaltó el concepto de bienestar psicológico, el cual buscaba desarrollar de manera positiva en el trabajador la realización personal, desde la identificación de las necesidades de los trabajadores, el redireccionamiento del interés en sus potencialidades, generando así estrategias de afrontamiento para asumir los retos y desafíos de las labores cotidianas (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015).

Continuando con lo anterior, se destaca la importancia de la reacción oportuna y rápida que debe tener el trabajador para enfrentarse a situaciones angustiantes y conflictivas; El afrontamiento y la resiliencia juegan un rol fundamental en la adaptación de los individuos a este tipo de circunstancias, y a su vez permite que los involucrados tomen decisiones para solucionar los conflictos y disminuir los ambientes estresantes (Bravo, 2014); Para resumir, se puede decir que un individuo con un bienestar psicológico adecuado es un sujeto activo que tiene la capacidad de utilizar sus propios recursos para enfrentarse a diversos eventos de la vida cotidiana (Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018; Marín-Escobar).

Actualmente, se busca relacionar el desempeño con el ambiente laboral, y también se determina las consecuencias de una salud y bienestar inadecuados en el trabajo, pues se presume que este tipo de falencias pueden llegar a generar daños psicosociales e inestabilizar el ejercicio propio, ocasionando enfermedades crónicas como el síndrome de burnout, trayendo como consecuencias el cansancio emocional y físico, y la falta de concentración (Marsollier, 2016).

Desarrollo del tema

En este apartado se abordará de manera general cómo surgen y cuál es el desarrollo de las organizaciones de administración pública durante los últimos dos siglos.

Tabla 1
Desarrollo de las organizaciones de la administración pública

Año	enfoque	Aspectos relevantes
1900 - 1940	Burocracias formalistas weberianas	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios económicos y políticos que cambiaron el concepto de estado y sociedad. - Se originó nuevos estándares de vida y formas de producción debido a la industrialización norteamericana. - Se consideraba que la administración pública era moderna y profesional cuando: tenía un criterio jurídico y técnico, el ámbito político controlaba las funciones y tareas de la administración ya que se concebía como la dicotomía política y administración, eran estructuras jerárquicas y centralizadas y finalmente las organizaciones que hacían parte de ellos eran las relacionadas con las de seguridad, judiciales, impuestos, entre otras.

Cont... Tabla 1.

1950 - 1980	Burocracias del estado de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> - Las burocracias weberianas se redefinen ya que asumen nuevos campos de intervención, aumenta la especialización de funcionarios, y se consolida la planificación de la economía y las políticas públicas. - La teoría se caracteriza por la aplicación de las doctrinas originadas en las teorías de las organizaciones donde las organizaciones públicas se centran en dos campos; El diseño organizacional y el análisis de desempeño y era posible establecer modelos organizacionales estándar para la gestión pública. - Implica una visión más amplia en cuanto a las grandes organizaciones públicas para proveer servicios sociales universales. - Hay un creciente de especializaciones de funcionarios públicos debido a la complejidad de los nuevos asuntos, se amplían los sistemas de carreras administrativas y se diversifican los “sectores”.
1980 - 2005	Organizaciones públicas flexibles	<ul style="list-style-type: none"> - Surgen cuestionamientos acerca del modo de gestión de la administración pública, los cuales se denotan como; Tradicional, ineficiente e inadecuada para los nuevos tiempos. Por ello se propone una oferta pública a preferencia de los ciudadanos que ahora se asumen como clientes. - Para el análisis organizacional se tiene en cuenta doctrinas (se conocen hoy en día como la nueva gestión pública) relacionadas con prestación de servicios, planteamientos de la economía institucional y los modelos de producción.

Fuente: Caballero (2002); Gamboa (2010); Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas (2016).

Revisión de antecedentes

En el siguiente apartado se presenta la revisión de antecedentes realizada en fuentes científicas sobre la variable de bienestar psicológico en diversas entidades administrativas públicas; Estos estudios sirvieron como base para contextualizar la variable de estudio en el presente capítulo de revisión.

Nivel mundial

A nivel internacional, se resalta el estudio de Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas (2016) titulada: “*Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel en España*”, el objetivo fue estudiar el bienestar laboral dentro de un modelo de mediación multinivel sobre la correlación entre la ambigüedad de rol y el comportamiento organizacional de los ciudadanos. La población fue de 401 empleados de dos ayuntamientos con una muestra final de 340 empleados de España, los resultados se obtuvieron por medio del cuestionario CSLPS-EAP,

cuyo diseño fue correlacional. Los resultados mostraron la satisfacción de los trabajadores y la disminución de las consecuencias negativas de la variable ambigüedad del rol de los trabajadores públicos; El aporte de la investigación es que para el bienestar se toma en cuenta como un indicador la satisfacción laboral dentro del contexto de las administraciones públicas (Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas, 2016).

Por otra parte, Pablos-González y Cubo-Delgado (2015) realizaron una investigación titulada “*Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz (España)*”, la cual tuvo como finalidad conocer el período de bienestar laboral de las enfermeras asistenciales, que laboran en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz, para lo cual se utilizó una metodología cuantitativa y descriptiva, la cual se basó en la aplicación de un cuestionario, en los siguientes hospitales: Hospital Infanta Cristina (HIC), Perpetuo Socorro (HPS) y Materno- Infantil (HMI). La población estuvo conformada por 806 personas seleccionadas mediante un muestreo aleatorio simple, con una distribución de 397 cuestionarios, en el HIC 215, en HPS 95 y en HMI 87. Se obtuvo como resultado que la variable satisfacción laboral se encontró en un nivel medio alto, en otras palabras, no se evidenciaron discrepancias significativas en relación a la satisfacción en los profesionales de enfermería de estos tres hospitales, y que éstas, a su vez, se encontraron satisfechas con su trabajo; Por ello, el aporte que genera este trabajo es que permite conocer que independientemente de los diferentes lugares de trabajo, del sector salud, el desempeño laboral es similar por lo que el nivel de bienestar de los trabajadores del sector público es el mismo.

Así mismo, Zurita et al. (2014) desarrollaron una investigación en España titulada “*Compromiso organizacional, satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada*”, y que tuvo como propósito analizar la correlación entre las variables bienestar laboral y compromiso organizacional. Este estudio se realizó bajo un diseño transeccional correlacional utilizando una muestra de 80 trabajadores de los Juzgados de Granada a los cuales se les aplicó el cuestionario de compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción S20/23. En esta investigación se evidenció una correlación positiva entre las variables mencionadas. En cuanto al sexo de los participantes

se encontró que las mujeres puntuaron más alto; El aporte de este estudio es la relación que se evidencia entre los variables compromiso y bienestar personal en la organización, lo cual permite conocer una perspectiva respecto a las dimensiones de satisfacción que se manifiesten en las organizaciones del sector público.

Nivel Latinoamérica

En Perú, Ballon(2018) realizó una investigación titulada “*Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima ” 2016*” con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima y felicidad en las organizaciones; Se tomó como muestra a 119 enfermeras(os), se implementó como instrumentos un cuestionario sobre la felicidad laboral, con un diseño no experimental correlacional; En los resultados obtenidos se evidenció la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, al igual que con las dimensiones del sentido positivo de la vida, la satisfacción con la vida y realización personal; El aporte que deja la investigación es sobre la incidencia del estado de salud sobre la satisfacción laboral, la autorrealización y las metas alcanzadas que se atribuyen al bienestar social de los trabajadores, permitiendo concluir que un empleado satisfecho mejora su atención a las obligaciones de la organización (Ballon, 2018).

Además, Pinto y Barra (2015) desarrollaron una investigación que se tituló “*Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile*”, con la finalidad de examinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico de los empleados de organizaciones industriales en la región del Biobío (Chile); Esta investigación se fundamentó en una metodología de investigación correlacional con diseño transversal; Como instrumentos, se utilizaron; La encuesta sociodemográfica, el cuestionario de conflicto trabajo-familia y la prueba psicológica elaborada por Ryff que mide el bienestar psicológico, los cuales fueron suministrados a 228 empleados participantes de diferentes empresas de la zona. En este estudio los investigadores observaron que los trabajadores presentaron grados elevados de bienestar psicológico y que respecto al conflicto trabajo-familia se encontró en un nivel intermedio. Cabe destacar que las mujeres presentaron un mayor nivel de bienestar psicológico. Por

otra parte este trabajo también permitió evidenciar que pese a los conflictos que se puedan presentar en distintos ámbitos, no necesariamente definen el nivel de bienestar que poseen las personas.

De igual forma, González (2014) realizó un trabajo titulado “*Relación del clima organizacional en el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones en el Ecuador*”, el cual tuvo como finalidad demostrar la relación clima-bienestar laboral en la organización. Para ello se empleó un diseño transeccional correlacional, el cual contó con una población de 47 personas y una muestra de 25 empleados seleccionados de forma aleatoria a los que se les fue aplicado las escalas de QBLG y FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*). En los resultados obtenidos se evidenció que existen elementos críticos como por ejemplo, asumir riesgos, comprensión mutua, apertura a la crítica, entre otros. Además de esto, se muestra una menor puntuación en las circunstancias del ascenso o promoción en lo que respecta con la relación laboral, la sensación de seguridad en el trabajo y la participación en asuntos de los eventos de la organización en la toma de decisiones, las cuales tienen una importante influencia en la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Este estudio presenta la importancia que tiene el clima laboral como un elemento relevante dentro del bienestar de los colaboradores, así como la importancia que éstos tienen para el buen desarrollo de una organización (González, 2014).

Nivel nacional

En la ciudad de Medellín, Colombia, Vásquez y Agudelo (2017) realizaron una investigación bajo un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional denominada “*El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior en Medellín*” con el fin de reconocer el comportamiento de dichas variables en 88 empleados administrativos. Para la medición de las variables se empleó el *general health questionnaire* (GHQ). Los resultados demostraron que a mayor nivel de satisfacción, mayor será el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa. También se demostró que el compromiso organizacional no presenta correlación con la variable del bienestar psicológico. El aporte de esta investigación está dirigido al análisis de la influencia del tipo de contrato utilizado para cada trabajador, ya que este

puede influenciar la satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico.

Por otro lado, Galvis-López, Aponte-Garzón y Pinzón-Rocha (2016) realizaron una investigación titulada “*Percepción de la calidad de vida de cuidadores de pacientes asistentes a un programa de crónicos, Villavicencio, Colombia*”, y tuvo por finalidad determinar la sensación de la calidad de vida de 180 cuidadores informales de adultos que están afectados por una enfermedad crónica que pertenezcan al plan de crónicos de la ciudad de Villavicencio en la empresa social, por medio de un estudio descriptivo transversal; La recolección de datos se realizó mediante un instrumento denominado (QOL) que mide la calidad de vida. Los resultados demostraron que los cuidadores en la mayoría de las dimensiones del bienestar físico y social se encuentran afectados; En lo relacionado al bienestar psicológico y espiritual, y la calidad de vida, se evidenciaron puntuaciones intermedias. El aporte de la investigación permite evidenciar que en el sector público se pueden direccionar aspectos del proceso de instrucción para reforzar las capacidades de los profesionales de enfermería, promoviendo así la salud y el bienestar.

Finalmente, Caballero-Lozada y Nieto-Gómez (2015) realizaron una investigación titulada “*Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario*” en Bogotá con el objetivo de reflexionar sobre la relación entre las circunstancias laborales en el espacio del ámbito de la administración pública y en cuanto al bienestar laboral del profesorado colombiano se realizó una revisión bibliográfica de 39 artículos; El método que se utilizó fue el hermenéutico y los resultados evidenciaron la necesidad de resaltar las contradicciones y las paradojas fruto del discurso de la nueva gestión pública, pues genera cierta confusión en el trabajador en los relacionado a las prácticas laborales saludables; El aporte que deja la investigación, es que en el abordaje de diversos problemas de origen laboral se utiliza información derivada del modelo de la nueva gestión pública.

Fundamentos del tema

La administración pública tiene por objeto garantizar el estado físico y mental de los trabajadores y de la comunidad en general, en este apartado se

abordarán los modelos y referentes teóricos que han buscado explicar el bienestar psicológico en las organizaciones estatales, destacando los precedentes de la salud mental que han sido tomados como base para el aumento desempeño y la productividad en las empresas, tanto así, que en el ámbito de la gestión pública, se busca promover el desarrollo del bienestar a los colaboradores, con el fin de mejorar la calidad de vida, permitiendo así el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo de manera satisfactoria, brindando factores de prevención a los riesgos laborales que pueden comprometer la salud y la seguridad de cada empleado, dado que los empleados se encuentran expuestos a diversos riesgos en el desarrollo de sus funciones (Moscoso, 2016).

Para Zamora (2017), los referentes teóricos que sustentan el bienestar psicológico en la administración pública son Cities (1969), Smith, Kendal y Hulling (1969), Locke (1976), Preece y Mueller (1986) y Mueller y McCloskey (1990), Muchinsky (1993), Newstron y Davis (1983), ya que estos autores aportaron diversos conceptos y postulados teóricos sobre el bienestar psicológico laboral en las organizaciones públicas, y se destacaron por su pensamiento desde la satisfacción laboral y la salud mental favorable y desfavorable de los servidores públicos; Algunos hallazgos referentes al bienestar psicológico se produjeron por Vásquez y Agudelo (2017) quienes afirmaron que el bienestar psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y la estabilidad laboral, demostrando la existencia de una relación en las variables del bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento.

Todas las organizaciones se encuentran compuestas en gran parte por el talento humano, los cuales se organizan en dirección al cumplimiento de objetivos, los cuales se consiguen con el trabajo y la cooperación de forma coordinada de los involucrados en las funciones que desarrolla la organización, para ello existe gran variedad de modelos, los cuales evolucionan constantemente generando que las áreas de funcionamiento se redirección en de forma constante, actualizando constantemente los objetivos estratégicos y organizacionales (Molina, Gomis y Pérez, 2018; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018). Es por eso que las organizaciones de la administración pública, pueden ubicar su origen en la edad media de la era feudal, donde el rey ejercía poder sobre sus vasallos, considerándose como una figura de autoridad que proporcionaba tierras y

creaba nuevas instituciones, sin embargo, gracias a la llegada de hombres libres a las ciudades, se propició la creación de un nuevo grupo social denominado burguesía, el cual creó un estado liberal y permitió ampliar el funcionamiento de la administración pública (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016; Molina et al. 2018).

Actualmente, la administración pública se encuentra gestionada a partir de 3 enfoques: la administración pública, la gestión pública y la nueva gestión pública, no obstante, el uso de un modelo no supone la sustitución del otro, ya que si es necesario se pueden utilizar en conjunto dependiendo del lugar y la ejecución (Molina et al. 2018).

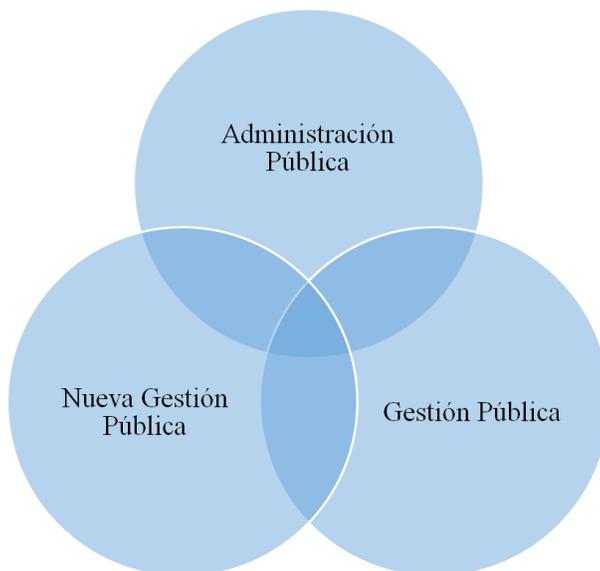


Figura 1. Concurrencia entre los paradigmas de la administración pública

Fuente: Elaboración propia

Existen diversas teorías que fundamentan el concepto de bienestar psicológico y todas giran en torno al tipo de actividad desempeñada, por ello, Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016) manifiestan que en el caso de los docentes

de instituciones públicas los niveles de bienestar psicológico están directamente relacionados con situaciones de tipo económico como la remuneración salarial.

Así mismo, Greenhaus y Beutell (1985 citado por Abarca et al. 2016) afirman que la sinergia entre la familia y lo laboral, se encuentra correlacionado con el bienestar psicológico, es decir, está se relaciona con la naturaleza bidireccional de ambos. Del mismo modo, una teoría más reciente, propone que es fundamental incorporar las emociones positivas del trabajador, de forma que se abre un nuevo concepto como el de felicidad en el trabajo, en la cual el trabajador debe buscar y experimentar sentimientos agradables en su lugar de trabajo.

Por otra parte, Palma (2005 citado por Campos, 2017) considera que la disposición del empleado para mantenerse estable, se deriva del ambiente laboral, y la denominó como satisfacción laboral, además, considera que esta influye en la permanencia en el trabajo, pues un trabajador satisfecho en su trabajo, busca mantenerse en su lugar y no manifiesta intenciones de desertar (Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018).

La teoría de Ryff (1989 citado por Domínguez y Ibarra, 2017) presenta una perspectiva que une las teorías del desarrollo humano óptimo, las teorías del ciclo vital y el funcionamiento mental, de esta forma, se considera que el bienestar tiene cambios significativos en relación a la sexualidad, los años de edad, y la educación, y en otras investigaciones se evidenció que la variable del bienestar psicológico se puede valorar desde seis dimensiones (capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida, la apreciación positiva de sí mismo, la creencia de que la vida tiene propósito y significado, la alta calidad de los vínculos personales, sentido de autodeterminación, el sentimiento del individuo en cuanto al crecimiento y desarrollo a lo largo de la vida).

Acuña y Bruschi (2014) dentro de la psicología positiva expresan que se promueve la subsistencia de tres elementos fundamentales del bienestar psicológico. Los autores resaltan que en primer lugar se da el afecto negativo,

seguido del afecto positivo y por último, el componente cognitivo, que vendría siendo lo que resulta de la autoevaluación de la integración cognitiva a nivel personal, a esto también se le suele llamar satisfacción vital. El afecto positivo se puede definir desde una óptica biológica, cognitiva y del desarrollo humano, según Barragán y Morales (2014) las emociones positivas son las encargadas de darle valor al placer y al bienestar, y son parte fundamental del ser humano, estas son consideradas como vitales en la adquisición de las habilidades sociales, que a su vez son las encargadas de crear experiencias positivas; Por el contrario, las experiencias del afecto negativo, comparten algunas características con el afecto positivo, pero por el contrario llevan a experimentar miedo, enojo y tristeza afectando el crecimiento psicológico y la salud física o mental.

Desde otra perspectiva, Alarcón y Pachamango (2017) se enfocaron en la descripción de los aspectos referentes al desempeño y satisfacción laboral, por ello, definieron la variable satisfacción laboral como el conjunto de diversas emociones que son experimentadas de manera positiva y negativa en los trabajadores cuando asisten al lugar en donde laboran, y cómo estas influyen en su desempeño. Para complementar el concepto de bienestar psicológico, se retoma la teoría de las necesidades de Maslow (1954 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) la cual postula que las necesidades de los individuos se estructuran jerárquicamente (fisiológico, seguridad, social, estima y autorrealización), estos postulados, permitieron concluir que a mayor resolución de necesidades, mayor bienestar psicológico.

Por otra parte, la teoría de la equidad o de la igualdad postulada por Adams (1965 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) afirma que las personas que están motivadas, se desempeñan mejor en el trabajo cuando han experimentado a partir de algún esfuerzo realizado, la obtención de algún tipo de remuneración y/o reconocimiento, siendo esto percibido como una posibilidad de crecimiento en la organización. Ahora bien, la teoría de la finalidad llamada también establecimiento de metas u objetivos postulada por Locke (1968 citado por Alarcón y Pachamango, 2017) explica el bienestar psicológico en la administración pública, desde el resultado del desempeño del trabajador al conseguir los objetivos trazados como meta, siendo este el fin último del esfuerzo laboral realizado (Moccia, 2016).

Para Albuérne, Nieto y Moreno (2015) la fuerza pública es un ente del estado que se encarga de velar por la seguridad y el bienestar de la población, un claro ejemplo en la Policía Nacional; Tras analizar una muestra de 1280 agentes de policía, se concluyó que el horario manejado por la institución expone a los funcionarios públicos a presentar trastornos de sueño y accidentes laborales, en comparación con otras personas con jornadas de trabajo fijas. Esta afirmación es reforzada por Albuérne et al. (2015) quienes afirman que existe una relación positiva y significativa entre el turno de noche y la disminución de la duración del sueño, la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Debido a la relación que hay entre el bienestar y la satisfacción según la información analizada, se aborda a continuación diversos conceptos teóricos de la satisfacción en el trabajo:

Tabla 2.
Definición de satisfacción laboral según autores

Loitegui (1990)	La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así es entendida la satisfacción laboral como una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; Es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción.
Locke (1969); Freedman (1978)	La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo.
Kalleberg (1977)	La satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro-organizacional que uno menos satisfecho.
Robbins (1994)	Adopta una concepción pluridimensional de la satisfacción profesional.
Padrón (1995)	La define como un sentimiento o actitud hacia el trabajo en su conjunto y en sus distintos aspectos.
Spector (1997)	La satisfacción es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeña y aquellos relativos al contexto laboral (el ambiente de trabajo, los compañeros, entre otros).
Davis y Newstrom (1999)	La satisfacción en el trabajo es entendida por otros autores como una actitud general hacia este, más que un comportamiento; Así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir.

Cont... Tabla 2.

Yousef (2000)	Establece un enfoque al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización.
---------------	---

Fuente: Caballero (2002); Aguilar, Magaña y Surdez (2010); Gamboa (2010).

Reflexiones emergentes

Para el ser humano conseguir y mantener una vinculación laboral determina en gran medida las metas, propósitos y sentido de vida del mismo, es por ello que la psicología organizacional y del trabajo se ha convertido en un campo de interés para la psicología específicamente en la gerencia de talento humano, pues se considera necesaria en toda la organización, ya que aborda a cada ser humano desde el desarrollo de su trabajo, funciones y tareas, contemplando diversos aspectos como la salud y el bienestar, y su influencia en el desempeño laboral (Acosta, Lasso y Pulido, 2014; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

En la actualidad se han visto cambios en el ámbito laboral. Acosta et al. (2014) refieren que la gestión pública en Colombia ha cambiado de forma considerable en los aspectos de la política laboral específicamente en las áreas de educación y salud, lo que trae consigo un incremento en los factores de riesgo psicosociales y la salud mental del trabajador. Sin embargo, la mejora continua en la gestión pública se basa en el restablecimiento de los métodos en cuanto al aprovechamiento del buen uso de recursos que la organización le brinda a los trabajadores.

Retomando lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que las organizaciones deben velar por los recursos positivos que se les brinda a sus trabajadores; Galeano (2017) considera que hay que dotar de estrategias saludables a los empleados para que puedan asumir los retos laborales, pero también considera que se deben tener en cuenta las estrategias de afrontamiento, el bienestar psicológico, las emociones, sentimientos y cogniciones, y finalmente el apoyo social (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017). También se considera

importante resaltar el nivel de bienestar que poseen los trabajadores, ya que si este es alto, las estrategias pueden considerarse como adaptativas, al igual que pueden considerarse flexibles y resilientes, orientados al cumplimiento de metas y la satisfacción de necesidades (físicas, emocionales y sociales), y finalmente el fortalecimiento del concepto de sí mismo.

Es por ello que los trabajadores del sector público se ven muy influenciados por una serie de riesgos. Moscoso (2016) considera que los servidores públicos presentan mayor exposición a factores de riesgo de tipo psicosociales, pero estos no influyen en el desempeño laboral, como sí sucede con el ambiente de trabajo, ya que este debe ser adecuado para el desempeño de sus funciones, en caso de que no lo sea, se puede ver comprometido el desempeño de las actividades y el desarrollo de competencias y habilidades.

Las condiciones ambientales están relacionadas no solo con aspectos ergonómicos y de salud, sino también con el estrés, el bienestar, la satisfacción, y la estabilidad emocional y mental de los trabajadores; En la gestión pública se buscan desarrollar acciones para solucionar problemas y dificultades cotidianas, promover entornos laborales saludables y seguros, teniendo como objetivo el proceso globalizador y la mejora de las condiciones laborales, la satisfacción, el bienestar y la calidad de vida laboral, a fin de que mejore el rendimiento de la empresa (Acosta et al. 2014). En consecuencia, se puede afirmar que un agente ambiental inadecuado como por ejemplo iluminación, puede desencadenar en el trabajador público el incumplimiento de tareas y frustración comprometiendo su rendimiento laboral; Otro agente ambiental como el ruido, puede interrumpir la concentración; Estos factores influyen en el confort del trabajador y generan una disminución en la producción (Moscoso, 2016; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

Por otra parte, al contemplar otros profesionales en servicios públicos como los relacionados a la salud, se evidencia que es común la colaboración con sus compañeros de trabajo frente a la realización de tareas, pues consideran primordial el beneficio de la salud de un paciente, y por ello se evidencia como factor protector el sentido de coherencia frente a los eventos

estresantes originados por el ambiente laboral. En consecuencia, un bajo nivel del sentido de coherencia se asocia a problemas de salud y puede originar síndrome de burnout y/o depresión que puede afectar ciertas características en la personalidad (Pablos, 2016).

En el sector de educación y salud en Colombia se ha evidenciado que los empleados públicos han sufrido cambios inesperados a causa de la actualización de la gestión en el sector, ya que la transformación en las condiciones laborales, han sido percibidas de forma negativa tanto para los proveedores del servicio como para los usuarios, generando un impacto en la salud física y emocional, y afectando laboralmente el desempeño laboral, y generando como consecuencia la inestabilidad económica y social (Acosta et al. 2014; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Finalmente, tal como destacan Acosta et al. (2014), existe desconocimiento acerca de la relación del ámbito ambiental con los recursos de la organización en el sector, por lo que se pueden originar dificultades para la solución de estas problemáticas y esto puede traer consecuencias físicas y psicosociales; Es por esto que se hace necesario profundizar sobre las dificultades que los trabajadores pueden presentar, y de esta manera, conocer y mejorar los resultados de gestión pública acerca de la salud de los empleados y la implementación de estrategias que favorezcan las condiciones laborales, con el objetivo de desarrollar planes de prevención en el impacto de los riesgos psicosociales.

Como citar:

Castilla-Rincón, M., Granados-Arias, J., Rayo-Fonseca, S., Mejía-Aranda, S., Canedo-Suárez, N. y Rivera-Porras, A. (2018). Bienestar psicológico en la administración 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.42-66). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acosta, B., Lasso, M. y Pulido D. (2014). *Condiciones ambientales, y disposición de recursos materiales y técnicos, relacionados con el estrés en empleados públicos del sector educación y salud en algunas instituciones colombianas*. (Tesis de especialización). Universidad de Manizales. Colombia.
- Acuña, S. y Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-investigacion-ocubre-2010x.pdf>
- Alarcón, M. R. y Pachamango, H. M. (2017). *Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmeccánica en Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad de Trujillo. Perú.
- Albuerne, M., Nieto, M. y Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Ballon, M. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima ” 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16999/Ballon%20RMDFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barragán, A. y Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19 (1), 103-118. <http://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>.
- 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 Albarraçín, 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>.
- Bravo, A. (2014). *Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral*. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de nuevo león. México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/11862/1/1080215645.pdf>.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2). Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caballero-Lozada, M. y Nieto-Gómez, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. 11(1) 124-134. Recuperado de http://www.unilibrecali.edu.co/images/revista-entramado/pdf/pdf_articulos/volumen11_1/Entramado_19003803_Enero-Junio_2015_124-134.pdf.
- 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>.
- 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>.
- Campos, R. (2017). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Òllimo, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad privada Juan Mejía Baca. 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>.
- Díaz-Fúnez, P.A., Pecino, V. y Mañas, M.Á. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2) 387-412. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3378/337846349008/index.html>.
- Domínguez, R. y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96) ,660-679.
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2).
- Galvis-López, C., Aponte-Garzón, L. y Pinzón-Rocha, M. (2016). Percepción de la calidad de vida de cuidadores de pacientes asistentes a un programa de crónicos, Villavicencio, Colombia. *Aquichan*. 16(1):104-115. DOI: 10.5294/aqui.2016.16.1.11. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5369185>.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicología Científica.com*. 12(16). Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- 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>.
- González, P. (2014). Relación del clima organizacional en el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista científica, ciencia y tecnología*, 2(8).41 - 53. . Recuperado de <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/78/70>.

- 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>.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1(2), 5-28. Recuperado de: http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ltima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Marsollier, R. (2016). Empleo público y desgaste profesional. Un análisis desde las características de la tarea. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 35(2), 80-89.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>.
- Molina, M., Gomis, A. y Pérez, D. (2018). Management para las administraciones públicas. Universitat politècnica de valencia. Economía/Empresas. [Libro electrónico] Recuperado de: <https://bit.ly/2GfjisL>.
- 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>.
- Moscoso, L. (2016). *Factores de riesgo psicosociales y su influencia en el desempeño*

laboral de los servidores públicos de la Dirección Nacional Administrativa de la Defensoría del Pueblo, del año 2015. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.

- 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>.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España. . Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4385/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pablos-González, M. y Cubo-Delgado, S. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(239), 195-206. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf.
- Peláez, S. y Cuellar, S. (2014). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. (Tesis de especialización) Universidad de Manizales, Colombia. . Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Susana.pdf>.
- Pinto, J. y Barra, E. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 4(1), 15-24. Recuperado de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/114/123>.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesí-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018).

- Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, 39 (28), 31-44. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado, I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39 (22), 27-40. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165>.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166>.
- Universidad Industrial de Santander. (2016). Manual para la administración del riesgo. Recuperado de <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlGestion/documentos/2015/MSE.01manualAdministracionRiesgo.pdf>.
- Vásquez, C. y Hervás, G. (2014). *La ciencia del bienestar, fundamentos de una psicología positiva*. Alianza Editorial. Recuperado de: <http://academyw.com/recursos/mas/Directorio/Recursos/rfwyz/Mas/400/406.%20LA%20CIENCIA%20DEL%20BIENESTAR.pdf>.
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017) *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior*. (Tesis de grado). Universidad de Antioquia. Medellín.
- Villota-Jurado, M., y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement:

estudio de una organización de San Juan de Pasto. Revista UNIMAR, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.

Zamora, T. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Repositorio Institucional*. (Tesis de especialización). Universidad de La Laguna, España.

Zurita, M., Ramírez del Castillo, 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(3).17-25. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31291/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

3

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL SECTOR EDUCACIÓN¹

Diana-Teresa Ortega-Aponte

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: d_ortega3@unisimon.edu.co, ortegaaponte@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1357-7912>.

Lina-Michell Rincón-Pérez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: l_rincon10@unisimon.edu.co, linkar12@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0172-5903>.

Lorena-Andrea Rivera-González

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: l_rivera4@unisimon.edu.co, rgla1998@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9803-0026>.

Viviana Jaimés-Higuera

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: l_jaimes8@unisimon.edu.co, zetbivi_1708@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5590-1939>.

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

Los hallazgos encontrados en el sector educativo acerca de la variable del bienestar psicológico han hecho que los demás investigadores se centren en estudiar y sacar hipótesis al respecto, con el fin de que dicho sector se empodere en mayor medida sobre este hecho que involucra a toda la sociedad, considerando que el buen desempeño de los docentes, estudiantes y demás personas involucradas influya de forma positiva en las labores realizadas día a día. Se ha demostrado que el estudiar y fomentar el bienestar en dicha población genera un estado de salud favorable en las distintas áreas de la vida.

Palabras clave

Bienestar psicológico, educación, capacidades.

Psychological well-being in the education sector

Abstract

The findings found in the educational sector about the variable of psychological well-being have caused other researchers to focus on studying and taking hypotheses in this regard, so that this sector is empowered to a greater extent on this fact that involves all the society, considering that the good performance of teachers, students and other people involved positively influence the work done every day. It has been shown that studying and promoting well-being in this population generates a favorable state of health in the different areas of life.

Keywords

Psychological well-being, education.

Introducción

En la actualidad, las investigaciones realizadas sobre el bienestar psicológico han generado un gran interés en el campo de la psicología debido al aporte de conocimientos en el sector educativo para el adecuado desempeño de las labores que se deben realizar por parte de los colaboradores en este campo. Como consecuencia de esto, en el presente capítulo se realizó una búsqueda de investigaciones realizadas y aplicadas en este sector, para conocer la relación existente entre el bienestar psicológico y la educación, así como los aportes que se han realizado en el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje (Marín-Escobar, Marín-Benítez y Maury-Mena,

2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018; Carrillo-Sierra et al. 2018; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018).

Como primera medida, se investigó sobre las estrategias para promover el bienestar en la población estudiantil, ya que se considera como una de las áreas más notables en el campo científico, pues se ha evidenciado que el bienestar positivo resulta ventajoso para los individuos en diferentes aspectos de la vida (Vázquez y Hervás, 2009; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Roza-Sánchez, 2018), al igual que en los diferentes contextos sociales y culturales (Marín-Escobar y Donado, 2012).

A continuación, se presentan algunos antecedentes que se consideraron importantes en el estudio del bienestar psicológico en la educación.

Bienestar psicológico en estudiantes universitarios

En la investigación realizada por Pineda, y Chaparro (2018) titulada “*Estudio psicométrico de las escalas de bienestar psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos*”, se buscó evaluar la confiabilidad y la validez de constructo de las seis escalas de bienestar psicológico de Ryff (EBP) en adultos jóvenes de Bogotá y Tunja, la muestra fue de 727 participantes seleccionados de forma no probabilística (Medad= 22.5, DE = 5.49), la validez fue examinada por medio del análisis factorial confirmatorio (AFC), la confiabilidad mediante omega de McDonald (Ω) y la validez discriminante a través de pruebas de contraste de medias para grupos independientes; Los resultados arrojaron índices de ajuste similares con seis dimensiones y un factor de segundo orden, denominado bienestar, la versión reducida de 29 ítems presentó un mejor ajuste y aceptables niveles de confiabilidad.

Otra investigación titulada “*Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico*”, la cual buscó encontrar las diferencias en la percepción

de la autoeficacia académica, el bienestar psicológico y la motivación al logro académico que tienen los estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico. De acuerdo con lo anterior, se pudo evidenciar que los estudiantes con alto rendimiento presentan una mayor autoeficacia académica y motivación, lo que influye en el desempeño académico con relación al bienestar psicológico, respecto al propósito de vida no se encontró relación con el rendimiento académico (Valdés, Valadez y Tánori, 2018).

En el 2017, Sandoval, Dorner y Véliz realizaron una investigación titulada “*Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud*”, donde encontraron que en Chile, las carreras relacionadas con la salud han suscitado a un incremento en el interés y la inscripción de estudiantes en la última década; Por esto, consideraron necesario identificar los rasgos socio-emocionales y psicológicos de los inscritos, con el fin de fortalecer los conocimientos y habilidades en su quehacer profesional; El objetivo del estudio fue identificar el nivel de bienestar psicológico presente en la población de estudiantes del área de salud en una universidad pública de Chile, en esta participaron de forma voluntaria 190 estudiantes de salud de ambos géneros ($M = 20,94$, $DT = 3,17$). Estos investigadores utilizaron la escala de bienestar psicológico de Ryff (1989); Los resultados indicaron que un 40,6% de los estudiantes tienen una percepción clara sobre su propósito en la vida, un 41,7% tienen pocas relaciones positivas con el entorno, un 26,6% tienen un bajo nivel de autonomía y un 25,3%, un bajo nivel de crecimiento personal; Las mujeres presentaron medias más altas en las dimensiones de crecimiento personal, relaciones positivas y dominio del entorno, y los hombres, presentaron puntuaciones más altas en autonomía.

De forma similar, Helguero (2017) realizó un estudio denominado “*Relación entre autoestima y el bienestar psicológico en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la institución educativa república del Perú-Tumbes 2016*”, en el cual buscó determinar la relación entre el bienestar psicológico y la autoestima de los estudiantes del tercer grado de secundaria, la muestra fue de 60 estudiantes y como instrumento se utilizó la escala de bienestar psicológico. Los resultados del estudio, permitieron evidenciar que la autoestima y el bienestar psicológico se encuentran asociados, y que estos, a

su vez, influyen en los jóvenes en un nivel alto, al igual que sus dimensiones (proyectos, vínculos y control).

Galeano (2017) realizó una investigación denominada “*Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una institución educativa*”, la cual buscó analizar la relación existente entre el bienestar psicológico y el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas por los funcionarios de una institución educativa en el contexto laboral. La muestra se seleccionó de forma aleatoria simple obteniéndose 105 funcionarios. Se utilizó como instrumento la escala de bienestar psicológico evidenciándose una correlación entre las variables estudiadas, ya que se encontró que los funcionarios utilizan estrategias activas y adaptativas en lo relacionado al bienestar psicológico, la resolución de problemas y las estrategias de reconstrucción cognitiva.

También se tomó como referente la investigación realizada por Casalino (2017), la cual, se tituló “*Bienestar psicológico y clima social escolar en alumnos de primer y segundo grado de nivel secundaria de una institución educativa nacional*”, donde se estudiaron 200 alumnos bajo un diseño descriptivo-correlacional. El estudio buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico y el clima social escolar en los alumnos, evidenciándose que existe una relación entre el bienestar psicológico y el clima socio escolar.

En un estudio reciente conducido por Matalinares, Díaz, Raymundo, Baca, Uceda y Yaringaño (2016) titulado “*Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo*” realizado a 934 participantes, el propósito fue establecer la relación entre los modos de afrontamiento del; Estrés y el bienestar psicológico, aplicando la escala de bienestar psicológico adaptada al contexto peruano. En este trabajo se logró evidenciar que el afrontamiento se asocia a las emociones, mientras el bienestar psicológico se relaciona más al crecimiento personal y a la autonomía de las personas, siendo esto significativo para el contexto educativo, ya que permite identificar la relación de las variables estudiadas con el contexto.

De igual forma, Samanez y Villavicencio (2016) realizaron una investigación denominada “*Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de*

secundaria de una institución educativa privada de Lima”, la cual se desarrolló bajo un corte transversal con alcance correlacional, y buscó estudiar la relación entre el bienestar psicológico y la asertividad en los estudiantes; Se pudo evidenciar que el bienestar no está asociado a la asertividad, ya que existen otras variables como el estado civil, el género, la edad y el lugar de origen, que pueden incidir en el bienestar de los adolescentes; Como conclusión los autores consideraron que es en la familia donde se deben inculcar los valores y las normas que fortalecen los sentimientos, deseos e impulsos de los jóvenes.

En otra investigación realizada por Muratori, Zubieta, Ubillos, González, y Bobowik (2015) titulada “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*” se buscó comparar la felicidad y el bienestar psicológico de españoles y argentinos, se evaluaron las variables sociodemográficas en función del país. La muestra estuvo conformada por 162 españoles y 193 argentinos, a los que se les aplicó las escalas de felicidad subjetiva y de bienestar psicológico. Los resultados evidenciaron que existen niveles satisfactorios de felicidad y bienestar psicológico; También se encontró que los españoles se perciben más felices y que los argentinos poseen un nivel mayor de bienestar psicológico; Los hombres argentinos tienen menor dominio del entorno que las mujeres. En la población Argentina, las parejas presentaron menos autonomía y crecimiento personal que los solteros y, finalmente que la población española que se encuentra soltera, tiene menos crecimiento personal que las que se encuentran en alguna relación (Muratori, Zubieta, Ubillos, González, y Bobowik, 2015; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Por otra parte, Rosa, Negrón, Maldonado, Quiñones y Toledo (2015) realizaron una investigación titulada “*Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios*” en la cual utilizaron el modelo de las 6 dimensiones de bienestar psicológico de Ryff (relaciones positivas con otros, autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal), los autores resaltaron que existe poco conocimiento científico sobre el apoyo social y el bienestar psicológico, específicamente en el campo universitario; Es por esto que la investigación tuvo como objetivo evaluar la relación entre las escalas

de bienestar psicológico (EBP) y el apoyo social percibido (ASP) en una población universitaria, y buscó identificar si existen diferencias por género y nivel de estudio; Para identificar la relación entre las dimensiones de BP Y ASP se empleó el cuestionario de apoyo social MOS y la escala de bienestar psicológico de Ryff; la muestra de la investigación estuvo conformada por 768 estudiantes de universidades con edades entre los 17 y 74 años ($M = 21,74$; $SD = 5,17$). La población fue de estudiantes de posgrado fue del 19,1% y de pregrado el 80,1% provenientes de entidades de orden público (88,3 %) y privado (11,7 %). Los resultados de este arrojaron que las mujeres tienen puntajes altos en las escalas de propósito en la vida y crecimiento personal y que existen diferencias entre la población de pregrado y posgrado.

Massone y Urquijo (2014) desarrollaron la investigación “*Bienestar psicológico en estudiantes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, según la edad y el género*” en la cual buscaron determinar el bienestar psicológico en función a la edad y el género; Para el estudio se utilizó la escala de las 6 dimensiones de Ryff (1989) adaptada al español por Van Dierendonck (2006), la cual se aplicó a una población de 376 estudiantes de diferentes carreras, donde el 28% fueron hombres y el 72% mujeres. Con respecto a los resultados, se evidenciaron diferencias significativas en las puntuaciones entre mujeres y hombres en la dimensión crecimiento personal, ya que los hombres mostraron un rango menor, sin embargo, no se evidenciaron diferencias significativas en las demás dimensiones. El principal aporte de este estudio al presente capítulo, es la información sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (dominio del entorno, relaciones positivas y autonomía) y su relación con el crecimiento personal, la satisfacción vital y el autoconcepto (Massone, y Urquijo, 2014; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

En el año 2012, Páramo, Straniero, Torrecilla y Escalante realizaron una investigación titulada “*Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios*”, en la cual se buscó conocer el grado de bienestar psicológico de los estudiantes de psicología, y cómo este se relaciona con la personalidad y los objetivos en la vida; Se encontró que el bienestar psicológico se asocia a algunos rasgos de estilos de personalidad como autonomía, vínculos,

proyectos y aceptación/control, los cuales a su vez se relacionan con la dimensión de apertura y al objetivo de vida de las personas.

Por otro lado, se encontró un estudio titulado “*Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos*” el cual fue realizado por Véliz en el 2012, la investigación buscó analizar las propiedades psicométricas y la estructura factorial de la escala de bienestar psicológico (EBP) según sus dimensiones (autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal); Los resultados indicaron que el instrumento y sus dimensiones es el más idóneo para medir el comportamiento de la variable reflejándose en los puntajes adecuados al contexto.

Además, en el año 2012, Espinoza y Malena realizaron un estudio titulado “*Bienestar psicológico, hábitos de estudio y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la institución educativa de mujeres sagrado corazón de Jesús de la provincia de Jaúja*”, el estudio fue de tipo no experimental, transversal y correlacional cuya muestra estuvo conformada por 111 estudiantes a quienes se les aplicaron cuestionarios para medir el bienestar psicológico y los hábitos de estudio. Se logró evidenciar que las dimensiones de bienestar psicológico y los hábitos de estudio (ambiente físico, planes de estudio, distribución del tiempo, hábitos de lectura, técnicas de estudio, preparación de pruebas, concentración y actitud hacia el estudio) se relacionan de forma positiva.

Coppari (2012) realizó un estudio titulado “*Nivel de bienestar psicológico de estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas (pública y privada) de Asunción*”, en el cual quiso determinar el bienestar psicológico de estudiantes de dos instituciones educativas de carácter público y privado; El estudio fue elaborado con un alcance descriptivo y se aplicó a 189 estudiantes; El instrumento utilizado fue la escala de bienestar psicológico; Como resultado se pudo evidenciar que las instituciones educativas públicas presentan un alto grado de bienestar psicológico, mientras que en las instituciones educativas privadas los niveles fueron más bajos.

En otra investigación titulada “*Bienestar psicológico y social en jóvenes*

universitarios Argentinos” realizada por Raleig, Beramendi y Delfino en el 2011, se encontraron puntajes bajos en el dominio del entorno, la autoaceptación y el propósito de vida, no obstante, se evidenciaron puntajes altos en el crecimiento personal; Cabe resaltar que de seis dimensiones evaluadas, tres de ellas presentaron en un nivel bajo en comparación con las demás, lo que podría indicar inestabilidad académica (Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

Ahora bien, en una investigación titulada “*Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires*” realizada por Zubieta y Delfino (2010), se pudo evidenciar puntuaciones bajas en el dominio del entorno y altas en la autonomía; Como resultado se asociaron estas variables a una mayor valoración de los recursos propios, es decir al control interno, y de forma negativa hacia el clima emocional-social educativo, a diferencia de las mujeres, quienes perciben de una manera positiva su relación con el contexto y con los demás.

En el 2005, Salanova, Martínez, Bresó, Llorens y Grau, realizaron una investigación denominada “*Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: Facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico*”, la cual buscó analizar los factores que influyen en la calidad de la enseñanza, así como en el bienestar psicológico en 872 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario de autoinforme y técnicas cualitativas. Se logró identificar que una serie de obstáculos impiden el adecuado desempeño académico en los estudiantes, afectando de manera significativa el bienestar psicológico de los mismos.

Finalmente, Casullo y Solano (2000) realizaron una investigación denominada “*Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos*” en 1270 estudiantes, la cual tuvo como propósito desarrollar una escala breve para medir el bienestar psicológico en esta población; Se pudo evidenciar que la escala clásica de satisfacción que evaluaba el bienestar psicológico es poco confiable y que el género, la edad y el contexto sociocultural no afecta de manera significativa la percepción subjetiva del bienestar psicológico.

Saliendo del ámbito universitario, García (2013) identificó las divergencias entre el bienestar psicológico y el género en estudiantes españoles, y encontró que las mujeres registran mayor puntuación en la dimensión de crecimiento personal. El autor consideró la psicología positiva como la base teórica del estudio y resaltó la importancia de la promoción del bienestar psicológico en espacios educativos formales. Desde otra perspectiva, se realizó una investigación para analizar las relaciones entre las fortalezas del carácter y el bienestar psicológico de un grupo de estudiantes de secundaria y docentes de instituciones educativas. Los resultados reflejaron adecuados niveles de bienestar psicológico en estudiantes y docentes, además de que no se encontraron diferencias entre el género y el bienestar psicológico; El estudio permitió concluir que existe una relación significativa entre las fortalezas del carácter y el bienestar psicológico en estudiantes adolescentes, no así en el grupo de docentes (García, Soler y Achard, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

En un estudio denominado “*Influencia de la autoestima y del apoyo social percibido sobre el bienestar psicológico*” realizado por Almagia (2012) se encontraron diferencias en algunas dimensiones del bienestar psicológico según el sexo, donde se pudo identificar que existe mayor puntaje en el crecimiento personal en mujeres, y mayor puntuación en autonomía y autoaceptación en los hombres; También se pudo observar que en los resultados totales de la investigación, la autoestima presenta relaciones significativas con todas las dimensiones del bienestar psicológico, siendo la relación de menor magnitud con la dimensión de crecimiento personal y la de mayor magnitud con la dimensión de autoaceptación. Además de identificar diferencias según el sexo, se ha recomendado que en próximos estudios se incluyan variables relacionadas con la edad (Almagia, 2012) y el grado de escolaridad (De la Cruz, Feu y Vizuete, 2013), ya que podrían arrojar hallazgos importantes.

Hoy en día existe un reto sustancial para la educación superior, puesto que las medidas implementadas para el fortalecimiento del sistema educativo deberían enfocarse en potenciar las capacidades de los estudiantes y el entendimiento de los mismos como seres activos en la toma de decisiones (Rivera-Porras, 2017; Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y

Pacheco-Gutiérrez, 2017) enfocándose siempre en la dignidad del ser humano (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

No obstante, Galindo (2012) considera que existen otros entes que pueden generar espacios privilegiados a individuos, y que a su vez estos pueden permitir la actuación en pro del mismo sistema, promoviendo el fortalecimiento de actividades con participación de la sociedad, creando un espacio abierto para su aprendizaje e integrando a las personas jóvenes en la participación de todos aquellos procesos de formación (Conde, 2014; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

Robles, Sánchez y Galicia (2010) en su estudio titulado “*Promoción del bienestar psicológico en la secundaria: Una experiencia piloto*”, evaluaron la asociación entre el nivel de depresión, el bienestar psicológico y el rendimiento académico en una población de adolescentes que cursan la educación secundaria en el Estado de México; Los autores seleccionaron una muestra de 114 adolescentes (55 hombres y 59 mujeres) de tres grados de educación secundaria con edades entre los 12 y 16 años, y aplicaron instrumentos para cada una de las variables; En cuanto al nivel de depresión, los resultados arrojaron que los adolescentes en mayor proporción presentan características depresivas, siendo los niveles leves y severos los que tienen mayores índices; En todas las edades, los hombres muestran un menor rendimiento escolar en comparación con las mujeres.

Bienestar psicológico en estudiantes de educación superior

Por otra parte, en lo relacionado a la educación superior se ha demostrado que el estudiar y fomentar el bienestar en dicha población genera resultados positivos en distintos aspectos de la vida, considerando que aquellas experiencias relacionadas con el bienestar influyen en la salud a nivel fisiológico y funcional (Barrantes y Ureña, 2015). Esto indica que aquellas experiencias que tienen los individuos se consideran importantes, y sirven como guía para el desarrollo de su propio bienestar, ya que de éste depende el buen funcionamiento de las áreas interpersonales, en las diversas actividades

que deben afrontar (Cabrera-Gómez, 2015).

En un estudio realizado por Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla (2015) en Costa Rica, se evidenció que el perfil en la dimensión de crecimiento personal es notable, teniendo en cuenta que los estudiantes se encuentran en constante desarrollo, mostrando una apertura al cambio, mayor conocimiento de sí mismo y autoeficacia (Ryff, 1995 citado por Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla, 2015). Por otro lado, la dimensión del propósito en la vida se muestra como un segundo factor relevante en esta población costarricense, comprendiendo que aquellos deseos y proyectos se enmarcan en guiar su futuro (Díaz et al. 2006 citado por Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla, 2015). Así mismo, los puntajes más bajos con relación al bienestar en el segundo año de carrera o nivel, puede estar asociado a inconvenientes presentados en el primer año de universidad, viéndose cuestionados los deseos y proyectos de la población estudiada (Smith y Wertlieb, 2005 citado por Barrantes y Ureña, 2015; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018).

De igual forma, según la investigación realizada por Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla (2015), los estudiantes costarricenses evidenciaron altos niveles de bienestar psicológico, con alto puntaje en las dimensiones de propósito en la vida y crecimiento personal, sin embargo, presentan afectaciones en la percepción de dominio del entorno y autonomía (ver Tabla 1).

Tabla 1
Perfil del bienestar psicológico según las dimensiones

Bienestar psicológico	Σ	Hombres	Mujeres	Significancia
Autoaceptación	5,67 (0,95)	5,75 (0,97)	5,63 (0,94)	0,213
Relaciones positivas	2,39 (1,25)	5,28 (1,32)	5,46 (1,21)	0,179
Autonomía	4,95 (1,09)	5,07 (1,04)	4,87 (1,12)	0,081
Dominio del entorno	5,40 (0,96)	5,32 (1,04)	5,45 (0,90)	0,186
Crecimiento personal	5,96 (0,83)	5,81 (0,86)	6,05 (0,81)	0,005
Propósito en la vida	5,80 (0,92)	5,67 (0,98)	5,87 (0,88)	0,040

Fuente: Adaptado de Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla (2015).

Según Ryff (1995 citado por Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla, 2015), los indicadores bajos se deben a que esta población universitaria presenta inconvenientes al controlar las exigencias externas, manejar las conductas y autoevaluarse. Es por eso que para Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla (2015) esta población en su mayor proporción, se encuentra cursando primer semestre y tiene una edad aproximada de 19 años, dejando en evidencia que la edad puede influir y ser significativa en el proceso de desarrollo y de bienestar.

En otro estudio realizado por Zubieta y Delfino (2010) en una muestra con edades aproximadas a los 24 años de edad, se encontró que la dimensión de autonomía fue la más elevada para esta población de estudiantes universitarios argentinos; Esto indica que aquellos estudiantes más jóvenes y que cursan su primer año de carrera, se ven afectados por lo que quieren lograr, teniendo poca capacidad para decidir, y por el contrario, aquellos estudiantes con mayor edad son más autónomos ante cualquier circunstancia de la vida.

Tabla 2
Perfil del bienestar de los estudiantes universitarios

Bienestar psicológico	Media	DE	Punto de corte
Autoaceptación	26,32	5,04	18
Relaciones positivas	28,20	6,31	22
Autonomía	35,03	6,06	25
Dominio del entorno	26,28	4,94	20
Crecimiento personal	34,03	4,79	20
Propósito en la vida	27,82	4,99	22

Fuente: Adaptado de Zubieta y Delfino (2010).

En un estudio realizado por Almagia (2012) a estudiantes universitarios de Chile, los resultados no mostraron diferencias según el género, sin embargo, se encontró que los hombres consiguieron un mayor puntaje en las áreas de autonomía y autoaceptación, mientras que las mujeres arrojaron una mayor puntuación en el crecimiento personal, demostrando que las mujeres evidencian puntuaciones superiores en la percepción de las nuevas oportunidades, siendo importante para el desarrollo como persona y de sus potencialidades; Por el contrario, los hombres tienen sus ideologías definidas,

son autónomos y desarrollan en mayor medida la autoaceptación tanto en sus errores como en sus virtudes.

En las instituciones educativas es importante implementar servicios hacia la población de estudiantes (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015). Esa prestación de servicios psicológicos, se considera como una buena oportunidad para generar servicios innovadores, que promuevan el bienestar psicológico en esta población, advirtiendo sobre las afectaciones a la salud mental y favoreciendo la intervención temprana a posibles problemas psicológicos (Infocop, 2017).

También se considera importante que en las escuelas se generen espacios donde los individuos puedan construir su “yo” individual (Escobar, Acosta, Talero y Peña, 2015), es decir, que esos lugares donde se comparte conocimientos abiertos permiten formar seres humanos con características propias. No obstante, se considera también que la relación entre docentes y estudiantes ha permitido transformar la educación; Esa identidad fue concebida a partir del interés estatal procedente de las necesidades económicas políticas, lo que obligó al gobierno a crear modelos instruccionales y pedagógicos que incluyeron las necesidades sociales asociadas al analfabetismo, la exclusión y el ascenso social (Escobar, Acosta, Talero y Peña, 2015).

Por otra parte, también se considera importante estudiar el bienestar psicológico en el adulto mayor, ya que su proceso de aprendizaje y experiencias de vida necesitan una mayor atención debido a las dificultades a nivel físico y psicológico que se pueden presentar. Guerra (2015) realizó una investigación hacia el adulto mayor, la cual buscó determinar el nivel del bienestar psicológico en esa población, siendo que la edad adulta es una transición normal del ciclo vital del ser humano, con sus propias particularidades, compromisos de ejecución propia y oportunidades hacia el crecimiento psicológico. Según el estudio, el nivel de bienestar psicológico en esta población, se relaciona con el bajo nivel financiero, lo cual imposibilita a tener esas facilidades de servicio que antes se tenían, lo que genera una dependencia hacia las demás personas; Otro indicador que se evidenció es la dimensión de pareja, se encontró que a esa edad es muy común la soltería, ya sea por viudez o abandono del hogar;

Otra dimensión a considerar es la pérdida de libertad, ya que se pierde la autonomía en decidir hacia donde ir y que quiere hacer, pues se encuentran limitaciones por el estado físico y las normas del hogar (Guerra, 2015).

La psicología positiva como bienestar psicológico

La psicología positiva pretende estudiar las potencialidades de los individuos, dado que busca trabajar en las fortalezas de las personas; Es por esto, que el fin último de esta corriente es la felicidad y el bienestar; La psicología positiva se encarga de esos aspectos relevantes que son vistos en los individuos a partir de sus capacidades, llevando a que pueda concebirse en su vida como un ser humano con un alto bienestar psicológico (Tang, 2017).

A nivel internacional, diversos estudios han expuesto sobre las relaciones positivas del bienestar psicológico en la etapa de la adolescencia y adultez (García-Álvarez, José-Soler y Achard-Braga, 2017; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018). Martínez-Martí y Ruch (2014 citado por García-Álvarez, José-Soler y Achard-Braga, 2017) mencionaron que los aspectos que más se articulan al bienestar son la inteligencia social y la perseverancia; Sin embargo, Buschor, Proyer y Ruch (2013 citado por García-Álvarez, José-Soler y Achard-Braga, 2017) demostraron que ciertas acciones como la curiosidad, el amor hacia el conocimiento, y la gratitud han marcado fuertemente el desarrollo del bienestar psicológico.

Por otra parte, Zubieta, Fernández y Sosa (2012 citado por Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015) evaluaron a distintos sujetos de diferentes ciudades de Argentina, y encontraron como resultado una serie de diferencias significativas en la dimensión de autonomía y autoaceptación relacionadas al género, esto permitió afirmar que las mujeres se orientan en mayor medida hacia los valores expresivos y sociales, permitiendo esclarecer las particularidades distintivas entre los hombres y las mujeres (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016). Finalmente se tomó como referente la investigación realizada por Moreta, Gabior y Barrea (2017) quienes estudiaron la influencia del bienestar

psicológico en la satisfacción con la vida; Los autores concluyeron que existe una relación entre la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico.

Factores predisponentes del bienestar psicológico

Según la revisión de la literatura, se evidenció que existen múltiples situaciones que desencadenan o deterioran el cuerpo y la mente del individuo, esta situación sucede también con el bienestar psicológico. Esteban, Hernández y Quispe (2017) afirman que el estrés, la ansiedad, la depresión y las relaciones de pareja son factores que inciden en el bienestar psicológico; También consideraron que las dificultades en las relaciones interpersonales e intrapersonales son factores que deterioran el bienestar psicológico, alterando el rendimiento académico, las relaciones sociales positivas y el proceso de trascendencia de cada individuo.

Si bien, las personas diariamente pasan por situaciones complejas que exigen tener un grado de atención alto para responder a las demandas de forma adecuada, sin embargo, no todas las personas saben responder a esas situaciones conflictivas, esta situación no solo sucede en contextos laborales, sino también en los educativos; En este tipo de situaciones la edad es considerada con una variable de influencia, ya que si ésta no es adecuada al nivel de escolaridad, puede generar sentimientos de fracaso y de frustración; También se considera que las mujeres son más propensas a tener fracasos académicos, dejando como consecuencia un bajo nivel de satisfacción con la vida y de bienestar psicológico (Robles, Sánchez y Galicia, 2011).

Relación entre las estrategias de afrontamiento con el bienestar psicológico

García (2015) se interesó en investigar cómo las estrategias de afrontamiento se relacionaban con el bienestar psicológico en estudiantes de primeros semestres de la universidad; El autor consideró que dichas estrategias no solo ayudan a hacerle frente al estrés, sino que también están inmersas en diversas etapas de la vida cotidiana; En el escenario educativo

se han realizado múltiples estudios que correlacionan las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico en el ámbito de la secundaria, en estudiantes adolescentes.

Dichos estudios acerca de la relación de estas variables son los citados por García en el 2015 (González et al. 2002; Figueroa, Contini, Lacunza, Levín y Estévez, 2005; Salotti, 2006), los cuales arrojaron como resultado correlaciones positivas y negativas entre las variables estudiadas, y permitieron evidenciar que a mayor uso de estrategias encaminadas a la resolución del problema, mayor bienestar psicológico, de esta forma, se destaca el uso frecuente de estrategias dirigidas a los demás, en donde se evidencia que el buscar apoyo, consejo y entendimiento en personas allegadas o profesionales, aumenta en mayor grado el bienestar psicológico, mientras que los estilos de afrontamiento poco productivos como los sentimientos de culpa o evasión del problema, disminuyen el bienestar.

Los resultados que obtuvo García (2015) en dicha investigación, señalaron que los estudiantes emplean en mayor medida el estilo activo, entre estos los denominados reevaluación positiva y los relacionados con la resolución de problemas; Del mismo modo, se evidenció una alta satisfacción en las dimensiones que mide la escala de bienestar psicológico, en las cuales se encuentran la aceptación, el control, los vínculos, los proyectos y la autonomía; En esta investigación resultó que a mayor uso de estilos activos, mayor es el bienestar psicológico.

Para finalizar, García (2015) afirma que existen múltiples estrategias de afrontamiento relacionadas al bienestar psicológico, y resaltó el estilo de afrontamiento activo, y lo relacionó con las dimensiones de aceptación y autonomía del bienestar psicológico. De igual forma, el autor reafirmó que entre más frecuente sea la utilización de estrategias de afrontamiento de tipo activo, mayor será en nivel del bienestar psicológico; Y concluyó que reconocer los estilos de afrontamiento, es necesario para el manejo del bienestar psicológico, al igual que el conocer qué tipo de estilo de afrontamiento se debe utilizar según la situación, puede favorecer a que cada persona pueda ser más objetiva en la resolución del problema.

Reflexiones emergentes

La psicología educativa es una disciplina que se centra en la elaboración de programas y proyectos educativos o diseño curriculares. Es por esto que una de las tareas básicas de un psicólogo educativo es inculcar a los estudiantes hábitos y modos de actuar en la sociedad, de manera competente y cívica (Fernández, 2013). De lo anterior, un psicólogo debe adoptar las competencias necesarias para diseñar, poner en práctica y asesorar en intervenciones psicosociales, algunas de estas son: establecer y mejorar los servicios dirigidos a la comunidad relacionados con la prevención de problemáticas sociales y la promoción de la salud, cuyos programas estén fundamentados en el empoderamiento comunitario; Consolidar tácticas de trabajo en red en las comunidades con el fin de impulsar el mejoramiento psicosocial de colectividades procedente de diversas etnias, culturas y sociales (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017).

Sin duda, el papel del psicólogo está dirigido en función del fortalecimiento del bienestar psicológico y debe estar encaminado a impulsar el desarrollo de sus dimensiones (autonomía, relaciones positivas con otras personas, autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida), siendo estas importantes en la instauración de las características individuales y el estilo de vida del ser humano (Ryff, 1989 citado por Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017; Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017).

Es por esto que el psicólogo tiene el rol de orientador, ya que se considera el profesional idóneo para poner en práctica todas esas estrategias, logrando un trabajo estructurado, con sentido claro y que desde el ambiente escolar busca incrementar esas capacidades hacia el bienestar psicológico. Estos lineamientos buscan que en las instituciones se gestionen rutas de acción que permita a la población estudiantil beneficiarse de estos servicios (Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017).

Hoy en día, se evidencia el alcance que deben tener los mecanismos diseñados para el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes, esto con el fin de formar profesionales que tengan competencias y habilidades que evidencian conocimientos y competencias producto de la reflexión

y la crítica; Es decir, no solo basta tener el mejor rendimiento académico, sino potencializar el grado de bienestar psicológico de los estudiantes, implementando herramientas para el ámbito educativo que les permita desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Carranza, Hernández y Quispe, 2017).

Ahora bien, a partir de cada una de las investigaciones del bienestar psicológico en el sector educativo, se puede decir que aplicar el modelo de las 6 dimensiones del bienestar psicológico propuesto por Ryff, es beneficioso en este sector, pues ayuda al desarrollo de la felicidad y la estabilidad emocional, generando estados de satisfacción y fortaleciendo la dirección de la vida que tienen los individuos, potenciando las habilidades y propiciando la construcción de la personalidad (Correa, Cuevas y Villaseñor, 2016). Es por esto que según las investigaciones analizadas, se evidencia que las dimensiones del bienestar no se encuentran relacionadas con el sexo, y que también difiere respecto a los componentes de relacionamiento positivo, crecimiento personal y propósito de vida (Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015).

Del análisis realizado, se evidencia también una serie de programas de intervención y pruebas evaluativas que permiten esclarecer una serie de dudas e inquietudes, frente al bienestar psicológico y su manera de intervención; Según las investigaciones encontradas existen muchas oportunidades de mejora para el sector educativo, a fin de fortalecer el bienestar psicológico de la población y generar cambios positivos a nivel educativo, familiar y social, así como el crecimiento individual.

A partir de las múltiples investigaciones analizadas, se evidenció que la psicología positiva proporcionó herramientas para la comprensión de las potencialidades de los individuos difiriendo del énfasis de las teorías de la conducta; Es por esto que Escarbajal, Izquierdo y López (2014) afirman que la presencia de situaciones de indefensión, comprometen el bienestar psicológico, afectando el estado de salud mental y física de cada individuo.

Finalmente, el bienestar psicológico se asocia a una integralidad, donde la protagonista es la salud, y a ella se relacionan aspectos sociales y

psicológicos, como situaciones laborales y relaciones interpersonales (Pinto-Aragón, Brito-Carrillo, Mendoza-Cataño, 2016; Campos, González y Jacott, 2018). Por lo tanto, el proceso depende del individuo y de las condiciones concretas del contexto que lo rodea, y tal como afirman Escarbajal, Izquierdo y López (2014) para alcanzar el éxito, las personas deben utilizar de una manera adecuada las estrategias de afrontamiento ante las situaciones de la vida diaria, y así, se puede llegar finalmente a un estado de bienestar psicológico enmarcado en la calidad de vida.

Cómo citar:

Ortega-Aponte, D., Rincón-Pérez, L., Rivera-González, L., Jaimes-Higuera, V. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico en el sector educación. 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.67-94). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Almagia, E. (2012). Influencia de la autoestima y del apoyo social percibido sobre el bienestar psicológico de estudiantes universitarios chilenos. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 8(1), 29-38.
- Barrantes-Brais, K. y Ureña-Bonilla, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17(1).
- 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>.
- Bustos-Ruiz, J. y Chala-Trujillo, M. (2017). Bienestar Psicológico: Ámbito De Actuación Para El Psicólogo Unadista. *Documentos de Trabajo ECSAH*, (1).
- 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>.
- 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](http://ojseditorialumariana.com/index.php/criterios/article/view/1200).
- 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). [Recuperado de https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/viewFile/9030/9281](https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/viewFile/9030/9281).
- Carranza, E., Hernández, M. y Quispe, J. (2017). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13(2), 133-146. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6246945.pdf>.
- 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](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>.
- Casalino, X. (2017). Bienestar psicológico y clima social escolar en alumnos de 1er. y 2do grado de nivel secundaria de una institución educativa nacional-trujillo, (Tesis de grado) Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Casullo, M. y Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68. Recuperado de [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20(1).pdf).
- Conde, F. (2014). Tramas educativas al servicio de la juventud en situación vulnerable [Documento electrónico]. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/802/80231541006/>.
- Coppari, N. (2012). Nivel De Bienestar Psicológico De Estudiantes De Secundaria De Dos Instituciones Educativas (Pública Y Privada) De Asunción. *Revista de Investigación Científica en Psicología*, 9(1), 1-131.
- Correa, A., Cuevas M. y Villaseñor, M. (2016). *Bienestar psicológico, metas y rendimiento académico* (tesis de grado). Universidad Nacional Autónoma, México. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/download/58583/51795>.
- De la Cruz Sánchez, E., Feu, S. y Vizuete, M. (2013). El nivel educativo como factor asociado al bienestar subjetivo y la salud mental en la población española [Documento electrónico]. *Universitas Psychologica*, 12(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/647/64728729004/>.
- Del Valle, M., Hormaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El bienestar psicológico: diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general [Documento electrónico]. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(3), 00. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062015000300003.
- Escarbajal-Frutos, A., Izquierdo-Rus, T. y López-Martínez, O. (2014). Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social. *Anales de psicología*, 30(2), 541-548. Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n2/psico_social2.pdf.

-
- Escobar, J., Acosta, F., Talero, L. y Peña, J. (2015). Subjetividades y diversidad en la escuela, en estudiantes de Educación Media [Serie de Investigación IDEP] Recuperado de <http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/subjetividades%20y%20diversidad%20en%20la%20Escuela.pdf>.
- Espinoza, S. y Malena, K. (2012). Bienestar psicológico, hábitos de estudio y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la institución educativa de mujeres Sagrado Corazón de Jesús de la provincia de Jauja (Tesis de grado), Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Esteban, R., Hernández, R. y Quispe, J. (2017). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13(2), 133-146. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v13n2/2226-4000-riics-13-02-00133.pdf>.
- Fernández, J. (2013). Psicólogo/a educativo: Formación y funciones. *Papeles del psicólogo*, 34(2).
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 4. Recuperado de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologicoYEstrategiasDeAfrontamientoEnF-6235581.pdf>.
- Galindo, L. (2012). Política, juventud e internet: transformaciones y perspectivas de comprensión en América Latina. Utopía y praxis latinoamericana. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, 17 (57), 11-30.
- García, D., Soler, M. y Achard, L. (2017). Promoción del bienestar psicológico en la secundaria: una experiencia piloto [Documento electrónico]. *Búsqueda*, 4(18), 22-35. Recuperado de <https://revistas.cecar.edu.co/busqueda/article/view/335>.
- García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y Sociedad*, 4 (1), 48-68. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6NgAl1tND7sJ:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4323138.pdf+ycd=1yhl=esyct=clnkygl=co>.
- García, J. (2015). *Estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de primer y segundo semestre académico* (tesis doctoral). Universidad de Antioquia, Colombia.

-
- García-Álvarez, D., José-Soler, M. y Achard-Braga, L. (2017). Promoción del bienestar psicológico en la secundaria: una experiencia piloto. *Búsqueda*, 4(18), 22-35.
- 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>.
- Guerra, M. (2015). *Bienestar Psicológico, Estudio realizado con el adulto mayor en el hogar de Beneficencia Sor Herminia ubicado en Santa Cruz del Quiché, Quiché* [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar, Perú. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/22/Guerra-Maria.pdf>.
- Helguero, E. (2017). Relación entre autoestima y el bienestar psicológico en los estudiantes del tercer grado de secundaria de la Institución Educativa República del Perú-Tumbes (Tesis de grado), Universidad católica los Ángeles Chimbote, Perú.
- 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>.
- Infocop. (2017). La importancia de implementar servicios psicológicos en los centros educativos, según un informe de la BPS. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7141.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1 (2), 5-28. Recuperado de: http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ultima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional

- autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Massone, A. y Urquijo, S. (2014). Bienestar psicológico en estudiantes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, según la edad y el género. *Salud y Sociedad*, 5(3), 274-280.
- Matalinares, M., Díaz, G., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J. y Yaringaño, J. (2016). Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Persona*, (019), 105-126. Recuperado de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/975-3247-1-PB.pdf>.
- 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>.
- Moreta, R., Gabior, I. y barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>.
- Muratori, M., Zubietta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhé (Santiago)*, 24(2), 1-18.
- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test 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>.
- Páramo, M. D., 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 Recuperado de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Bienestar>

[psicol%C3%B3gico, estilos%20\(1\).pdf](#).

- Pineda, C. y Chaparro, R. (2018). Psychometric Study of the Ryff Psychological Well-Being Scales in Young Colombian Adults. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45-55.
- Pinto-Aragón, E., Brito-Carrillo, C., Mendoza-Cataño, C. (2016). Equidad económica dimensión de la calidad de vida laboral en la universidad de la Guajira. *Desarrollo Gerencial*, 8(2), 127-143. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.8.2.2566>
- Raleig, M., Beramendi, M. y Delfino, G. (2011). Bienestar Psicológico y Social en jóvenes universitarios argentinos. [Documento electrónico]. *Revista de Psicología*, 7(14). Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/bienestar-psicologico-social-jovenes.pdf>.
- 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>.
- Robles, F., Sánchez, A. y Galicia, I. (2011). Relación del bienestar psicológico, depresión y rendimiento académico en estudiantes de secundaria. *Psicología Iberoamericana*, 19(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133921440004.pdf>.
- Robles, O., Sánchez, V. y Galicia, M. (2010). Relación en mujeres y hombres adolescentes de bienestar psicológico, depresión y rendimiento académico. Resumen presentado en sesión de cartel en el XVIII Congreso Mexicano de Psicología, México D.F., México.
- Rosa-Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A. y Toledo, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1).
- Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Llorens, S. y Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de psicología*, 21(1). Recuperado de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_16721116.pdf.
- Samanez, A. y Villavicencio, S. (2016). Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Lima Este, (Tesis grado), Universidad Peruana Unión, Lima.
- Sandoval, S., Dorner, A. y Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 6(24), 260-266.
- Tang, Y. (2017). Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017 [Tesis de Grado] Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11342/Tang_JYA.pdf?sequence=1.

-
- Valdés, A., Arreola, D., Valadez, M. y Tánori, J. (2018). Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1) Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2021779987?accountid=45648>.
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva*. Madrid, España: Alianza.
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163. Recuperado de [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/PROPIEDADES_PSICOM%C3%89TRICAS_DE_L%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/PROPIEDADES_PSICOM%C3%89TRICAS_DE_L%20(1).pdf).
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.
- Zubieta, E. y Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17, 277-283

4

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL SECTOR DEFENSA¹

Lorena-Andrea Rivera-González

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: L_rivera4@unisimon.edu.co, rgla1998@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9803-0026>.

Viviana Jaimés-Higuera

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: l.jaimcs8@unisimon.edu.co, zetbivi_1708@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5590-1939>.

Diana-Teresa Ortega-Aponte

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: d_ortega3@unisimon.edu.co, ortegaaponte@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1357-7912>.

Lina-Michell Rincón-Pérez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: L_rincon10@unisimon.edu.co, linkar12@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0172-5903>.

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

Los hallazgos encontrados en el sector defensa con relación al bienestar psicológico han generado un interés por estudiar esta variable. Algunos de estos resultados provienen de instituciones militares, donde existen diversos compromisos y el trato hacia los trabajadores es más organizado y estricto. En este tipo de instituciones la prestación del servicio es vista como una labor que deben realizar las personas con el rango más bajo, en comparación con los grados superiores, y que usualmente es desempeñado por jóvenes que acaban de cumplir la

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.

mayoría de edad, por lo que es interesante entender las situaciones generadas en este contexto laboral. Este capítulo presenta los resultados de diversos estudios realizados sobre el bienestar psicológico en el sector defensa.

Palabras clave

Bienestar psicológico, sector defensa.

Psychological well-being in the defense sector

Abstract

The findings found in the defense sector in relation to psychological well-being, have generated an interest in studying this variable, some of them are in military institutions, which has various commitments and the treatment of workers is more organized and strict. In this type of institutions, the provision of the service is seen as a task that must be carried out by people with the lowest rank, in comparison with the higher grades, and usually it is constituted by young people who have just come of age. They seek to understand the situations generated in the work context. This chapter presents the results of various studies on psychological well-being in the defense sector.

Keywords

Psychological well-being, defense sector.

Introducción

El siguiente capítulo presenta los resultados del análisis de diferentes estudios sobre el bienestar psicológico en el sector defensa donde inicialmente se realizó una búsqueda de información a nivel internacional, nacional, regional y local sobre investigaciones relacionadas con esta variable y su contexto, tomando en consideración las principales posturas teóricas.

Sandoval, Dorner y Veliz (2017) consideran que el bienestar psicológico se genera de la experiencia personal y de la capacidad que el individuo pueda llegar a tener para relacionarse con los demás de manera positiva y pacífica, y esto a su vez, permite enriquecer e integrar el conocimiento adquirido de estas situaciones a la vida personal, profesional y laboral a través de la toma

de decisiones (Rivera-Porras, 2017; Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018). Por lo anterior, se considera el bienestar psicológico como un aliado fundamental en el proceso de cambio debido a las experiencias personales que las personas van adquiriendo día a día a través del entorno inmediato (Marín-Escobar y Donado, 2012; Marín-Escobar, Marín-Benítez, y Maury-Mena, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-cruz y Montánchez-Torres, 2018; Carrillo-Sierra et al. 2018) pudiendo llegar a afectar las relaciones intrapersonales e interpersonales (Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

Riesgos y condiciones del personal del sector defensa

En una investigación realizada por Muratori, Delfino, Mele y Zubieta (2014) titulada “*Bienestar psicosocial en estudiantes universitarios civiles y militares*”, se buscó indagar sobre el bienestar psicosocial de la población estudiada, con el fin de conocer el estado actual de la salud mental de dicha comunidad. Los autores consideraron que las labores militares presentan mayor riesgo y agotamiento, y que éstas, pueden generar un sin fin de situaciones estresantes a las que cada trabajador se encuentra expuesto. De acuerdo con lo anterior, se considera que los excesos de carga de trabajo y de esfuerzos físicos, son factores influyentes en el estado de salud en general (física y mental) de las personas (Muratori, Delfino, Mele y Zubieta, 2014; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018).

El Centro Nacional de Memoria Histórica (2013) afirma que los impactos a los que se ven sometidos los trabajadores del sector defensa, pertenecen a diversas órdenes de magnitud y naturaleza, ya que este tipo de población se encuentra en contacto con victimarios y con distintos tipos de actos violentos, es así que el desgaste laboral, no solo se produce por los factores descritos anteriormente, sino también por las respuestas personales, familiares y sociales frente a los hechos ocurridos, en los que usualmente se involucran no solo las personas, sino también el estado, las fuerzas militares, la policía y el ministerio de justicia.

Jiménez y Ámbar (2017) aseveran que cada miembro de la institución militar tiene diversos compromisos y que el trato hacia ellos es distinto, pues la prestación del servicio, es vista como una función que debe ser realizada por los rangos más bajos, los cuales usualmente se encuentran constituidos por jóvenes que hasta ahora están solidificando su estructura de personalidad, lo que hace que sean propensos a posibles casos de acoso laboral horizontal y/o vertical descendente.

En el año 2013, Hyemin, Abundiz, Rodríguez, Serano y Avelar buscaron conocer cómo las condiciones del medio laboral violento influyen en la salud mental de los policías pertenecientes a la zona metropolitana de Guadalajara, los participantes del estudio fueron 30 policías operativos de la zona (2 mujeres y 28 hombres); Los autores encontraron que la salud mental se ve afectada por el trabajo violento, y se manifiesta a través de síntomas de ansiedad, angustia, pesadillas, infartos cardiacos, tristeza, entre otros, las cuales pueden generar patologías más severas (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos, y Rivera-Porras, 2017).

Otro estudio realizado por García, Echevarría y Rodríguez (2014) en el cuerpo de bomberos, permitió evidenciar que esta población se encuentra expuesta a realidades de dolor y sufrimiento. Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre el bienestar psicológico y subjetivo, los estilos de afrontamiento y la perspectiva temporal en integrantes del cuerpo de bomberos de la policía de la provincia de San Luis, cuya muestra estuvo conformada por 86 policías bomberos con edades entre los 21 y 51 años. Se encontró una relación positiva entre el bienestar psicológico y los estilos en la resolución de problemas; El bienestar psicológico se asoció negativamente con el estilo improductivo, el pasado negativo y el presente fatalista. El incremento de los estilos de afrontamiento productivo se relacionó con los estados del bienestar psicológico y subjetivo, haciendo parte de los factores protectores de salud y proporcionando una reducción en el impacto emocional, generando una contribución a una vida eficaz y sana (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

En un estudio realizado por Santiago y Paredes en el 2015 titulado

“Dimensiones del síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en militares profesionales del ejército peruano de la séptima brigada de infantería en Lambayeque”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout y los estilos de afrontamiento en Militares Profesionales en 502 trabajadores de ambos sexos (oficiales, técnicos y suboficiales) vinculados a la séptima brigada de infantería, se encontró que entre más alto es el nivel de agotamiento emocional y la despersonalización, menor es el estilo de afrontamiento centrado en el problema y la emoción, pero mayor es el nivel de afrontamiento evitativo (ver Tabla 1).

Tabla 1
Agotamiento emocional

Nivel	Agotamiento Emocional	
	F	%
Alto	311	62
Medio	141	28
Bajo	50	10
Total	502	100

Fuente: Santiago y Paredes (2015).

Según los resultados del estudio realizado por Santiago y Paredes (2015) titulado “Niveles del síndrome de burnout en militares profesionales del ejército peruano de la séptima brigada de infantería en Lambayeque”, se puede afirmar que de todas las dimensiones de este síndrome, la más afectada es la dimensión del agotamiento emocional, ya que presentó mayor nivel en comparación con las demás, lo que permite inferir, que en el ámbito laboral puede surgir insatisfacción con el trabajo.

Tabla 2
Puntuaciones síndrome de burnout

	Estilo centrado en el problema	Estilo centrado en la emoción	Estilo evitativo
Agotamiento Emocional	-0,819	-0,357	0,442
Despersonalización	-0,719	-0,215	0,627
Realización Personal	0,691	0,355	-0,394

Fuente: Santiago y Paredes (2015).

A modo de conclusión del estudio realizado por Santiago y Paredes (2015) se puede decir que existe correlación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el estilo de afrontamiento centrado en el problema (-0.819), y también que existe correlación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el estilo de afrontamiento centrado en la emoción (-0.357).

Por otra parte, Gastañaduy (2013) estudió la relación existente entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en empleados remunerados y voluntarios, para desarrollar la investigación tomó una muestra de 188 participantes (94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados) con edades comprendidas entre los 20 y 35 años. Entre los hallazgos encontrados, se evidenció que los trabajadores remunerados presentaron altos niveles de motivación extrínseca, mientras que los bomberos voluntarios, presentaron altos niveles de motivación intrínseca; En ambos grupos se observó que la motivación es alta cuando se es autónoma y se controlan dichos comportamientos; En general, ambos grupos presentaron un adecuado nivel de bienestar psicológico, no se halló diferencia entre estos grupos, pero se identificaron correlaciones positivas en las seis dimensiones de bienestar y motivación intrínseca, en especial en las dimensiones de propósito de vida, crecimiento personal y relaciones positivas con otros.

Del mismo modo, Sánchez (2016) analizó la relación entre el síndrome de agotamiento profesional y el bienestar en un grupo de técnicos de un establecimiento penitenciario de Lima, la muestra del estudio estuvo conformada por 131 técnicos de seguridad; El autor consideró importante analizar las variables sociodemográficas y laborales. Los resultados permitieron evidenciar que hay una relación inversa entre dos dimensiones del SAP (agotamiento emocional y despersonalización) y las escalas de afecto positivo y florecimiento; También se presentó una correlación negativa entre la realización personal y las escalas de afecto positivo y florecimiento, y una relación inversa con afecto negativo. A modo de conclusión se puede decir que más de la mitad de los participantes se encuentran en la categoría, de no presentar riesgo (56%); El resto de los trabajadores se agrupan en las categorías de riesgo (12%), tendencia (8%) y presencia del síndrome de agotamiento profesional (24%).

Dentro de la vida militar se deben adoptar varias posturas para mantener e incrementar el bienestar y la integridad del personal. Hart et al. (1995 citado por Morales-Manrique y Valderrama-Zurián, 2012) refieren que según los datos estadísticos se evidencia que los temas inherentes a la organización son factores fundamentales, para el desarrollo adecuado del bienestar psicológico de cada trabajador, y por ende, consideran importante que las instituciones generen estrategias de prevención para mejorar la calidad de vida y la salud de los trabajadores.

Con relación a la calidad de vida de los policías, se debe tener en cuenta la priorización de líneas de investigación relacionadas a la calidad de vida subjetiva, en las cuales se debe contemplar el afecto, ya que este, se considera como un aspecto psicológico que incluye el placer, la alegría, el bienestar y la satisfacción (Naylor, Pritchard e Ilgen, 1980 citados por Morales-Manrique y Valderrama-Zurián, 2012). Por otro lado, se encuentra el dominio, que se caracteriza como un elemento de la vida que se encuentra determinado por diversos lugares, cosas, tareas, personas, roles sociales o elementos del concepto de sí mismo (Andrews y Withey, 1976 citados por Morales-Manrique y Valderrama-Zurián, 2012) en estos se deben considerar factores como la familia, el trabajo, las amistades, la vivienda, el transporte, la autoestima, entre otros.

En el 2016, Sánchez realizó una investigación titulada “*El síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima*”, la muestra estuvo compuesta por 131 varones del puesto de técnicos de seguridad, como instrumentos utilizó el cuestionario de maslach burnout inventory human services survey (MBI-HSS) que mide el síndrome de agotamiento profesional y las escalas de florecimiento, afecto positivo y negativo para evaluar el bienestar psicológico; La investigación arrojó como resultado que existe una relación en las dimensiones de bienestar psicológico, ya que se evidenció que existe un nivel medio de agotamiento emocional y una baja realización personal, lo que indica que existe presencia del síndrome; A nivel psicosocial, se presentan una serie de enfermedades producidas por el exceso de trabajo; Esta investigación aportó información sobre el bienestar psicológico y las enfermedades de origen laboral (Sánchez, 2016).

Por otra parte, Peralta (2011) estudió el acoso laboral, y lo definió como una situación relacionada con el trabajo, en donde una persona se encuentra expuesta a actos en contra de su dignidad. Se puede decir que el acoso laboral influye en el bienestar físico de las personas, ya que se presenta cuando dos personas están en desacuerdo debido a conflictos personales y se carece de respeto por la integridad de la otra persona, los cuales pueden afectar la salud del individuo. Es por esto que Jiménez y Ámbar (2017) consideran que las personas que ingresan a la vida militar deben poseer un bienestar psicológico adecuado que ofrezca la serenidad y la seguridad al momento de realizar sus funciones en el trabajo. Estos aportes permiten concluir que los militares pueden llegar a presentar problemas de salud física y mental producto de la interacción con sus inferiores, pares y/o superiores; Los autores también refieren que en este sector se presenta abuso de autoridad y carencia de meritocracia.

Es por eso que Piñuel y García (2015 citado por Jiménez y Ámbar, 2017) sostienen que el comportamiento inadecuado del trabajador, puede ser objeto de críticas por parte de agentes externos, y esto posiblemente traerá repercusiones negativas tanto a nivel físico como psicológico en el trabajador, pudiendo inducir a la renuncia o abandono del puesto de trabajo (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017).

Debido a la información anterior, se considera importante presentar el estudio realizado por Bardera en el 2010, el cual se tituló "*Antecedentes psicosociales en la salud laboral de militares españoles*", ya que muestra la influencia que tiene el ajuste al puesto como variable psicosocial, y su relación con el abandono del puesto de trabajo. En esta investigación se relacionó de forma positiva el ajuste percibido con la satisfacción laboral y de forma negativa la intención de abandono en miembros de la guardia civil y funcionarios de prisiones; Esto permitió afirmar la existencia de una relación directa y negativa entre el ajuste y la percepción de riesgo o el estrés laboral por la falta de bienestar psicológico (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015); Los resultados de esta investigación evidenciaron que los militares deben trabajar las habilidades de autocontrol y de autoconcepto, debido a que estas pueden influenciar los agentes estresores del contexto.

Es por esto que se considera importante el estudio de la psicología positiva en el contexto laboral, pues no solo aporta a las personas, sino también a las organizaciones, utilizando el modelo, sus fundamentos y aplicaciones, incluso se ha encontrado relación entre el bienestar psicológico y las emociones positivas con los valores personales, teniendo en cuenta el ideal al momento de desempeñarse en su vida en un estado óptimo (Vázquez, 2013).

Por otra parte, Solís y González (2015) realizaron una investigación titulada “*Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos*”, cuyo objetivo fue explorar la presencia de burnout y la satisfacción con la vida en policías ministeriales mexicanos; Se desarrolló bajo una metodología de estudio de casos con cuatro policías ministeriales mexicanos, los instrumentos utilizados fueron el inventario de burnout de maslach y el cuestionario de satisfacción con la vida de Diener; En cuanto a los resultados, el análisis mostró que existen niveles medios-altos de burnout y algunos resultados contradictorios en satisfacción con la vida generando una baja calidad en cuanto al bienestar psicológico. A continuación se muestran algunos hallazgos que se consideraron importantes (ver tabla 3 y 4).

Tabla 3
Síndrome de Burnout, subescalas,
número de ítems y clasificación

Ítems	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Clasificación	9	5	8
Grado bajo	<19* <18*	<6* <5**	<33* <33
Grado medio	19-27* 19-26**	6-9* 6-9**	34-39* 34-39**
Grado alto	>27* >27**	>9* >10**	>40* >40**

Fuente: Solís y González (2015).

Tabla 4
Evaluación de participantes según factores del MBI y Satisfacción con la vida

Sujeto	Edad	Años servicio	Horas servicio diario	CE	Grado de CE	D	Grado de D	RP	Grado de RP	SV	Grado
1	42	15	13	23	Medio	4	Bajo	21	Bajo	28	Alto
2	57	26	18	41	Alto	6	Medio	41	Alto	34	Alto
3	65	23	16	11	Bajo	1	Bajo	46	Alto	28	Alto
4	37	15	13	27	Medio	13	Alto	33	Bajo	33	Alto

Nota: CE=Cansancio Emocional.

D=Despersonalización.

RP=Relación Personal.

SV=Satisfacción con la vida.

Fuente: Solís y González (2015).

A partir de lo anterior, se concluye que es necesario fortalecer una perspectiva de la psicología policial en los estudios del burnout en este sector, con el fin de detectar, prevenir e intervenir esta problemática y mejorar las condiciones laborales.

En otra investigación titulada “*Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la policía local*” realizada por Segurado et al. (2008), se buscó analizar las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía de España. Para desarrollar el estudio, los autores seleccionaron como muestra a 235 policías locales de Asturias de ambos sexos, y emplearon el cuestionario de LIPT para calcular el acoso laboral; Los resultados arrojaron que la población presenta un nivel promedio de mobbing que hace referencia al acoso laboral. Las puntuaciones más altas se presentaron en la dimensión de trato desigual y discriminatorio lo que permite concluir que en este contexto, el desarrollo de pautas de interacción social se basó en la discriminación y en el abuso de autoridad, siendo estas características del acoso laboral.

Piñuel y García (2015) en su investigación titulada “*La evaluación del*

mobbing: Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense” evaluaron el acoso en el trabajo o mobbing en España. La muestra estuvo conformada por 1303 trabajadores de empresas privadas y públicas de diferentes clases; el estudio se realizó mediante la aplicación del cuestionario de Cisneros y colaboradores, los resultados permitieron evidenciar que el 78% de los trabajadores refirió acoso por parte de sus superiores, siendo las mujeres quienes presentaron un nivel más alto de mobbing. También se encontró que los sectores con más casos de mobbing son los relacionados a la administración pública y las empresas que proveen servicios sociales.

Desde otra perspectiva, Mariano (2016) realizó una investigación titulada “*Motivación, autoconcepto personal y bienestar psicológico en cadetes de la escuela militar de Chorrillos*”, la cual buscó determinar la relación entre las variables mencionadas. La población estuvo conformada por 360 cadetes del 1 hasta el 2 año de estudios matriculados en el semestre académico 2015-I de la escuela militar de Chorrillos. Se utilizaron los cuestionarios de motivación, autoconcepto personal y bienestar psicológico. Los resultados arrojados por la investigación muestran de manera general las puntuaciones de las tres variables evaluadas (ver tabla 5):

Tabla 5
Puntuaciones

Frecuencia Bienestar Psicológico	Frecuencia Motivación	Frecuencia Autoconcepto	Niveles	Intervalos
Completamente de acuerdo	Nunca	Totalmente en desacuerdo	Muy bajo	0 - 20
Moderadamente de acuerdo	Raramente	En desacuerdo	Bajo	21 - 40
Desacuerdo	Algunas veces	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Regular	41 - 60
Moderadamente en desacuerdo	Frecuentemente	De acuerdo	Bueno	61 - 80
Completamente en desacuerdo	Siempre	Totalmente de acuerdo	Excelente	81 - 100

Fuente: Mariano (2016).

Ahora de manera más específica se muestran las tablas de cada variable con su respectivo análisis (ver tabla 6):

Tabla 6
Análisis de porcentajes: Motivación

Dimensión: Motivación intrínseca		Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Muy bajo	10	7
Raramente	Bajo	27	19
Algunas veces	Moderado	44	32
Frecuentemente	Alto	32	23
Siempre	Muy alto	27	19

Fuente: Mariano (2016).

De la tabla anterior, se puede apreciar que 10 cadetes que representan el 7% de la muestra presentaron puntuaciones bajas en la variable motivación, específicamente en la dimensión de motivación intrínseca; 44 cadetes que representan el 32% de la muestra presentan puntuaciones moderadas en sus metas intrínsecas; también se observó que 27 (19%) cadetes refieren un nivel muy alto y bajo de motivación intrínseca, finalmente el 23% (32 cadetes) presentan un nivel alto (Mariano, 2016).

Tabla 7
Análisis de porcentajes: Autoconcepto personal

Dimensiones	Media
Autorrealización	3,05
Honradez	3,15
Autonomía	3,56
Efectividad emocional	3,49

Fuente: Mariano (2016).

La tabla anterior muestra las medias de las cuatro dimensiones de la variable autoconcepto personal; la dimensión autonomía obtuvo una media más alta, mientras que la dimensión autorrealización obtuvo la media más baja; no obstante, en términos generales no se encontraron diferencias significativas entre las medias de las dimensiones estudiadas (Mariano, 2016).

Tabla 8
Análisis de porcentajes: Bienestar psicológico

Dimensiones	Media
Bienestar subjetivo	4,25
Bienestar existencial	4,15

Fuente: Mariano (2016).

La tabla anterior muestra las medias de las dos dimensiones del bienestar psicológico; la dimensión de bienestar subjetivo obtuvo una media más alta, mientras que la dimensión bienestar existencial obtuvo una media más baja; sin embargo, en términos generales no se evidenciaron diferencias significativas entre las medias. Se puede concluir que los estudiantes de la escuela militar de Chorrillos presentan un nivel de bienestar psicológico, y que existe relación significativa entre la motivación y el autoconcepto personal, al igual que entre la motivación y el bienestar psicológico en esta población (Mariano, 2016).

Delfino, Muratori y Zubieta (2014) realizaron una investigación titulada “*Bienestar psicosocial y satisfacción con la vida en estudiantes militares*” que exploró el estado de la salud mental en términos de satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social de un grupo de estudiantes universitarios pertenecientes al colegio militar de la Nación. El muestreo utilizado para el estudio fue no probabilístico intencional y la muestra estuvo compuesta por 394 cadetes (n=352 hombres, 89,3% y =42 mujeres, 10,7%) con edades entre los 18 y los 35 años. Los instrumentos utilizados fueron las escalas de satisfacción con la vida (Diener et al. 1985), bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006) y bienestar social de Keyes (Blanco y Díaz, 2005), la aplicación de los cuestionarios se realizó de forma colectiva; en los resultados se encontraron niveles altos de satisfacción con la vida; en lo relacionado al

bienestar psicológico se encontraron niveles adecuados, y finalmente en el bienestar social se encontró un nivel alto en las dimensiones de contribución social, integración social, coherencia social y actualización social, mientras que la aceptación social se encontró en un nivel bajo.

También se consideró importante resaltar el aporte de Jiang et al. (2013) quien afirma que el aumento en la participación de las mujeres ha generado una mayor curiosidad por realizar estudios en el contexto militar. Los autores encontraron que los factores más investigados fueron: el acoso sexual, la calidad de vida, la discriminación, las diferencias al momento del adiestramiento, entre otros. En cuanto al acoso sexual, las mujeres que lo han sufrido al momento de expresarlo, lo hacen de manera negativa y lo consideran como una causa de abandono del trabajo, no obstante, en el caso de las mujeres que optan por seguir en su cargo, muestran su afectación en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Desde un análisis por conocer el sentido de vida de los soldados y su salud mental, Abril y Franco (2017) realizaron un estudio investigativo en Colombia, en el que encontraron que la población militar necesita y requiere de mayor atención a nivel psicológico, ya que está sometida a factores laborales estresores como el exceso de carga laboral y el alejamiento familiar, entre otros. Por lo tanto, se considera fundamental conocer la relación entre la salud mental y el sentido de vida de los soldados, con la finalidad de generar cambios en las mismas (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018). Finalmente, se concluye que la población militar no ha sido priorizada en los procesos de investigación, por lo que se desconoce aún en gran parte los riesgos psicosociales a los que los trabajadores se encuentran expuestos (Abril y Franco, 2017).

Riesgos psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015 citado por Llangari y Maribel, 2017) considera que los riesgos psicosociales son problemas que se manifiestan en el ámbito laboral, y los define como aquellas condiciones que afectan la salud de la persona, mediante mecanismos

psicológicos y fisiológicos que pueden causar enfermedades, patologías y estrés, por tanto, se considera que estos riesgos, se encuentran inmersos en el entorno que rodea al trabajador.

Para Sanguil (2017) el personal del sector defensa se encuentra expuesto a una serie de riesgos psicosociales y afirma que en esta población y contexto, dichos riesgos se manifiestan de forma alta, evidenciándose en el absentismo, el ausentismo, las enfermedades y accidentes de origen laboral. Para finalizar Yépez (2015 citado por Sanguil, 2017) expone que las causas o efectos que conllevan los riesgos psicosociales son en primer lugar las características psicológicas, debido a que los trabajadores se pueden encontrar situaciones o escenas de frustración, como irritabilidad, así como pueden desarrollar patologías, ansiedad, trastornos de conducta y cognitivos, también se considera el factor motivacional, ya que este puede producir desmotivación y agresividad, e incluso si no es abordado de manera oportuna, puede convertirse en intentos de suicidio. Considerando lo descrito anteriormente, surge la necesidad de evaluar y analizar los riesgos psicosociales en esta población y contexto.

Reflexiones emergentes

Después de revisar los antecedentes y la literatura, se evidenció que los trabajadores del sector defensa presentan diversas problemáticas psicosociales, lo que indica que el rol del profesional en psicología se considera fundamental, ya que puede orientar procesos individuales, familiares, sociales y laborales (García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018). También es necesario conocer y abordar los riesgos físicos y psicológicos que influyen en la salud mental, por lo que se considera necesario diseñar e implementar estrategias de defensa que incorporen programas de entrenamientos basados en la resiliencia, tanto para los militares como para sus familias, permitiendo el mejoramiento de la salud mental de la persona, como el desarrollo positivo de las relaciones interpersonales (García, 2013).

García (2013) considera que los estudios relacionados con la resiliencia

ha ido en aumento, ya que este tipo de personal se expone a situaciones que pueden vulnerar su integridad física y mental, y éstas a su vez pueden comprometer el crecimiento y desarrollo personal. Por ende, se considera que el rol del psicólogo en el sector defensa debe estar encaminado a generar estrategias de afrontamiento y fortalecimiento intrapersonal como interpersonal, buscando así la creación de nuevos programas que subyacen y estén ligados fundamentalmente a la resiliencia (Donoso, 2012; García, 2013).

Investigar el bienestar psicológico en este contexto es importante, debido a que permitiría reconocer y abordar diversas patologías derivadas del estrés, al igual que se pueden mitigar las consecuencias y los efectos de la guerra en los trabajadores, ya que la interacción de aspectos psicológicos con el contexto de las personas ayuda a disminuir los síntomas de las experiencias y sucesos traumáticos (Loaiza y Posada, 2016; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

En el presente capítulo se resaltaron algunas características de los ámbitos militares, y se destacó la influencia de comportamientos, normas, valores y reglas propias del ámbito laboral, por tanto, se puede inferir que el contexto militar es un ambiente complejo debido a diferentes factores, los mandos son burocráticos, su organización excesiva, y los valores y normas éticas constituyen un código de conducta a la idiosincrasia de las tareas y los cargos (Loaiza y Posada, 2016). También se pudo identificar que en el ámbito militar existe una cultura macro compuesta por subculturas representadas por diferentes tipos de organizaciones (fuerzas armadas, aéreas, militares y policiales), las cuales simbolizan una cultura en aprendida, donde se comparten las mismas costumbres, doctrinas, emblemas específicos y donde prima el orden, la vida en común y la disciplina (Loaiza y Posada, 2016; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Finalmente, se concluye que las definiciones y las expresiones de la resiliencia toman especial relevancia en contextos militares, ya que se ha estimado que las labores de las fuerzas armadas conllevan más riesgos físicos y psicológicos que otros tipos de empleo (Cabrera-Gómez, 2015), pues uno

de los mayores riesgos son las psicopatologías que desarrollan, tales como estrés postraumático, ansiedad y depresión y con mayor frecuencia en aquellos soldados que envían a áreas de alto riesgo produciendo tasas bajas significativas en varios de los ejércitos del mundo (García, 2013).

Cómo citar:

Rivera-González, L., Jaimes-Higuera, V., Ortega-Aponte, D., Rincón-Pérez, L. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico en el sector defensa. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.95-116). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Abril, D. A. y Franco, C. P. (2017). *Salud mental y sentido de vida en soldados bachilleres de Colombia* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Recuperado de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6380/TP_AbrilPe%C3%B1aDaeissyAlexandra_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bardera, M. (2010). Antecedentes psicosociales en la salud laboral de militares españoles (tesis Doctoral). Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones UNED, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=38381>.
- 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>.
- 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>.
- 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>.
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2013). ¡Basta ya! Colombia: memorias de guerra y dignidad. *Revista Digital Universitaria*, 12(35), 1-9. Recuperado de <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/basta-ya-memorias-guerra-dignidad-new-9-agosto.pdf>.
- Delfino, G., Muratori, M. y Zubieta, E. (2014). Bienestar psicosocial y satisfacción con la vida en estudiantes militares. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/35028>.
- Donoso, D. (2012). *Psicología en las fuerzas armadas*. Madrid, España: Ministerio de Defensa.

- García, E., Echeverría, M. y Rodríguez, M. (2014). *El bienestar psicológico y subjetivo. Su relación con estilos de afrontamiento y perspectiva temporal en bomberos de la policía de la provincia de San Luis*. In VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR (tesis de grado). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- García, M. (2013). Revisión de programas de resiliencia basados en la evidencia en los ejércitos. *Sanidad Militar*, 69(3), 182-194.
- 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>.
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Perú.
- 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>.
- Hyemin, J., Abundiz, S., Rodríguez, C., Serano, L. y Avelar, R. (2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista Waxapa*, 5(8), 31-48.
- Jiang, Y., Sun, Y., Yang, Y., Tang, J., Wu, S., Miao, D. y Zhu, X. (2013). Gender Differences in Coping Styles of Chinese Military Officers Undergoing Intensive Training *Military Psychology*, 25, 124-135.
- Jiménez, T. y Ámbar, Y. (2017). *Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao* (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología), Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11342>.
- Loaiza, O. y Posada, J. (2016). Psicología militar: Conceptualización e investigaciones contemporáneas. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8(2), 1-20.

- Mariano, M. (2016). *Motivación, autoconcepto personal y bienestar psicológico en Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos*. Lima, Perú [Tesis doctoral]. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/923>.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1 (2), 5-28. Recuperado de: http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ultima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Morales-Manrique, C. y Valderrama-Zurián, J. (2012). Calidad de vida en policías: avances y propuestas. *Papeles del Psicólogo*, 33(1).
- 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>.
- Muratori, M., Delfino, G., Mele, S. y Zubieta, E. (2014). Bienestar Psicosocial en estudiantes universitarios civiles y militares [Documento electrónico]. *Investigaciones en Psicología*, 19(2), 73-86. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Gisela_Delfino/publication/282672288_Bienestar_psicosocial_en_estudiantes_universitarios_civiles_y_militares/links/56180a0808ae6d1730848549.pdf.
- 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 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>.
- Peralta, M. (2011). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1-26.
- Piñuel, I. y García, A. (2015). *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Buenos Aires: SB.
- 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>.
- Sánchez, V. (2016). *Síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Sandoval, S., Dorner, A. y Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 6(24), 260-266. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v6n24/2007-5057-iem-6-24-00260.pdf>.
- Sanguil, L. M. (2017). *Nivel de los riesgos psicosociales del personal militar y servidores públicos del comando logístico N° 25 'Reino de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14231/1/T-UCE-0007-PIO42-2018.pdf>.
- Santiago, A. y Paredes, F. (2015). Dimensiones del Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en militares profesionales del Ejército Peruano de la Séptima Brigada de Infantería en Lambayeque, 2015. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/409>.
- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, S., Boada, J. y Medina, R. (2008). *En Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local*. España: Sistema de Información Científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/727/72720435/>.
- Solís, J. y González, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, (15), 5. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5234296>.
- Vázquez, C. (2013). La Psicología Positiva y sus enemigos. Una réplica basada en la evidencia científica. *Papeles del Psicólogo*, 34, 3-25.
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.

5

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL SECTOR TRANSPORTE¹

Alexander Flórez-Garay

Psicólogo en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: a_florez3@unisimon.edu.co, alexsflorex@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0662-0572>.

María-Fernanda Angarita-Ortiz

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: m_angarita@unisimon.edu.co, nanda_1324@btmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8855-7521>.

Resumen

El presente capítulo tuvo como fin realizar una exploración exhaustiva de la literatura más actualizada correspondiente al tema de bienestar psicológico en el sector transporte, teniendo en cuenta referentes teóricos y estudios pioneros, cuyo producto son fuente de referencia para investigación a nivel mundial, latinoamericano y nacional. Así mismo, se enmarcó este fenómeno desde una perspectiva holística, reflexionando sobre aspectos alrededor del tema que conlleven a la realización de inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico, considerando el compromiso que las organizaciones deben establecer frente a la aparición de este tipo de situaciones.

Palabras clave

Bienestar psicológico, sector transporte, salud mental.

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.

Psychological well-being in the transport sector

Abstract

The purpose of this chapter was to carry out an exhaustive exploration of updated literature corresponding to the subject of psychological well-being in the transport sector, taking into account theoretical references and pioneering studies, whose products are a reference source for research at a global, Latin American and national level. Likewise, this phenomenon was framed from a holistic perspective, reflecting on aspects around the topic that lead to making inferences about the current situation of occupational mental health, as well as its implication in psychological well-being, considering the commitment that organizations they must establish against the appearance of this type of situations.

Keywords

Psychological well-being, transport sector, mental health.

Introducción

El entorno laboral se encuentra en constante cambio (Sánchez, 2011; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018), lo que implica nuevos retos y demandas para el trabajador que pueden afectar la salud mental y la capacidad del individuo para afrontarlas. Para empezar a hablar del tema, es necesario definir conceptualmente la salud mental, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) es un estado de bienestar, en el cual la persona es consciente de sus recursos para afrontar situaciones de tensión en la vida diaria, trabajar de forma productiva y ser capaz de contribuir a la sociedad.

Por lo anterior, Durán (2010) entiende la salud como un proceso integral social, físico y mental, cuyo resultado es el bienestar psicológico, la calidad de vida y las enfermedades físicas o psíquicas. Para Oramas, Santana y Vergara (2013) el bienestar psicológico está relacionado con la satisfacción de las necesidades y la conciencia de sentirse feliz que persiguen todas las personas (Moreno-Riascos, Ramírez-Delgado, Rengifo-Nasner y Cabrera-Gómez, 2017). El bienestar psicológico también se encuentra asociado a la felicidad, ya que este corresponde a un juicio subjetivo, holístico, relacionado

con la vida y la moral (George, 2010 citado por De Juanas, Limón y Navarro, 2013).

Delgado, Espejo, Moreno y Domínguez (2015) plantean que la baja satisfacción laboral influye en la realización del trabajo y en la salud (estrés o depresión) y puede estar determinada por diferentes factores como las relaciones laborales o las condiciones del lugar de trabajo (temperatura, comodidad, entre otros). De la misma manera, estos riesgos también se encuentran inmersos en el trabajo, y puede estar relacionado con la adecuación de las tareas y las competencias del trabajador, la carga de trabajo elevada y las bajas competencias personales o laborales.

El presente capítulo expone una revisión de literatura actualizada sobre el bienestar psicológico en el sector transporte, así como los referentes teóricos pioneros en el tema y los estudios que han sido resultados de investigación a nivel mundial, latinoamericano y nacional. De igual forma, al ser esta una problemática que ha evidenciado su incremento a nivel mundial, es necesario resaltar el compromiso que las organizaciones deben establecer ante la aparición de situaciones no deseadas, pues son pocos los trabajadores que reciben atención en cuanto a afecciones de salud mental (Miranda, 2015; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

Para desarrollar el presente escrito, se utilizaron fuentes científicas que enmarcaron el fenómeno desde una perspectiva holística, determinando diferentes aspectos alrededor del tema para poder realizar inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico.

Desarrollo del tema

De acuerdo a la temática establecida, se propone ejemplificar de una manera general los aportes de teóricos sobre conceptos que influyen en el bienestar psicológico.

Tabla 1
Aportes de teóricos a través del tiempo

Año	Autores	Aporte	Descripción
	Aristóteles	Sumo Bien	Para referirse a la virtud como objetivo del transcurrir humano
1999	Diener, Suh, Lucas y Smith	Bienestar eudaimónico y Hedónico	Sus investigaciones han ampliado el campo conceptual del constructo teórico, los conceptos equivalen a bienestar eudaimónico o desarrollo del potencial humano y bienestar hedónico o satisfacción de felicidad.
1995	Ryff	Modelo de Bienestar Psicológico	Propone un modelo multidimensional: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.
1996	Lucas, Diener y Suh	Bienestar Subjetivo	Se incluye 2 elementos, el balance afectivo (emociones negativas-emociones positivas) y la satisfacción vital percibida (componente cognitivo).
2000	Casullo y Castro	Componente cognitivo en el bienestar	Este es el resultado del procesamiento de la información que las personas realizan acerca de su vida.
2002	Díaz y Sánchez	Dimensiones del bienestar	Dimensión cognitiva (satisfacción con la vida en su totalidad) y la dimensión afectiva (frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas)
2010	Castro	Componentes básicos del bienestar psicológico	Menciona como componentes: el afecto positivo, el afecto negativo y el componente cognitivo, cuyo producto es la integración cognitiva de la evaluación intrínseca de la vida de la persona.

Fuente: Adaptado de Loera et al. (2008) y Gómez, Meneses y Palacio (2017).

La tabla 1 muestra a grandes rasgos la evolución del concepto de bienestar psicológico, evidenciando las contribuciones de los pioneros en el tema. Para una mejor comprensión del presente capítulo, se consideró la revisión de antecedentes, en primer lugar, en la cual, se tuvieron en cuenta los antecedentes internacionales junto con cifras estadísticas que permitieron visualizar de una manera adecuada el fenómeno; Así mismo, se revisaron antecedentes latinoamericanos, con el fin de identificar la situación actual del problema y finalmente antecedentes nacionales encontrados alrededor del tema.

Revisión de antecedentes

Nivel mundial

Según la Organización Mundial de Salud (OMS, 2017) un entorno adverso de trabajo puede ocasionar problemas psíquicos y físicos, absentismo laboral y pérdidas en la productividad; Existen más de 300 millones de personas en el mundo que padecen depresión, siendo la causa principal de discapacidad; Es decir, los trastornos de depresión y ansiedad cuestan a la economía mundial cerca de 1 billón de dólares anuales en pérdida de productividad.

Por esta razón, Palacios (2018) realizó una investigación titulada “*Bienestar psicológico de los conductores de la empresa municipal de transporte de la ciudad de Guatemala*”, con el objetivo de identificar el nivel de bienestar psicológico de 63 conductores de una empresa de transporte abordándolo bajo un modelo cuantitativo, y utilizando como instrumento la escala de bienestar psicológico, destinada a evaluar juicios cognitivos de satisfacción de la vida y evaluaciones afectivas positivas y negativas. Los resultados arrojaron según la escala de bienestar psicológico, que el bienestar general apunta hacia una satisfacción personal relacionado con experiencias emocionales positivas, la autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Este estudio aportó conocimiento sobre las estrategias organizacionales que pueden brindar un alto índice de bienestar en los trabajadores.

Otra investigación que se consideró importante presentar fue la realizada por Barrientos, Arroyo, Singuri y Goytia (2017) titulada “*Estrategias de afrontamiento y ajuste socioemocional en conductores de transporte público en la ciudad de Sucre-Bolivia*”, ya que en ella, se exploró la asociación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el ajuste socioemocional en conductores de buses de transporte público en Bolivia. El estudio se abordó bajo una metodología cuantitativa utilizando el cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE) y el inventario de ajuste de Weinberger (WAI) a 140 conductores arrojando una correlación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el

ajuste socioemocional. Este trabajo también contribuyó a establecer que las personas que buscan el lado positivo de los problemas o exploran alternativas de adaptación tienen un mayor nivel de bienestar, bienestar y apoyo social apoyo social, efectos negativos del estrés que se pueden encontrar en el contexto laboral, generando un mayor bienestar psicosocial.

Aguirre (2015) realizó una investigación titulada “*Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales*”, cuyo objetivo fue estudiar los estresores laborales a los que están sometidos los pilotos de aeronaves comerciales y cuál es el impacto de los mismos en una serie de indicadores laborales relacionados con la calidad profesional y personal. Este estudio se realizó a una muestra de 863 pilotos a quienes se les aplicaron instrumentos de evaluación de estresores laborales, de burnout, satisfacción laboral y de síntomas psicósomáticos de estrés y desempeño percibido. Los resultados mostraron que existen factores tensionantes que repercuten en el desempeño del cargo como los factores extra-organizacionales en relación a la familia y el trabajo, los factores organizacionales relacionados con las políticas internas de la empresa, así como la carencia de promoción de salud laboral y prevención de afectaciones en la salud laboral, las relaciones interpersonales en el trabajo relacionadas con el trabajo en equipo y los factores ambientales relacionados con adecuación del lugar de trabajo, temperatura, entre otros.

Por otro lado, Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik (2015) realizaron una investigación titulada “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*”, cuyo objetivo fue comparar los niveles de felicidad y bienestar psicológico entre 2 países España y Argentina, se evaluaron las variables sociodemográficas, la de felicidad subjetiva y el bienestar psicológico, los resultados arrojaron que en Argentina las personas que se encuentran separadas presentan más autonomía y crecimiento personal que quienes viven en pareja, pero en España los que viven en pareja presentan mayor control y percepción de crecimiento personal que los solteros; El aporte de esta investigación se enmarca en las variables sociodemográficas y de relaciones afectivas que pueden estar relacionadas con el bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores, es decir, que los factores externos también son predictores de esta percepción.

Ademas, Silva, Lefio, Marchetti y Bernoit (2014) realizaron una investigación titulada “*Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos*”, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral, cuyo objetivo fue estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y autopercepción de salud y siniestralidad laboral con la muestra de 356 conductores de 4 empresas de transporte, la investigación se realizó bajo una metodología cuantitativa aplicando el cuestionario ISTAS-21, el cuestionario de salud general y el cuestionario de siniestralidad de tránsito. Los resultados demostraron que la exposición a factores de riesgo psicosociales determina la percepción de salud, y la presencia de estos riesgos no solo afectan la productividad, sino alteraciones fisiológicas como trastornos músculo-esqueléticos y alteraciones en la salud mental, aumento de ausentismo, absentismo, enfermedades profesionales y accidentes laborales. Es importante resaltar que los sujetos de estudio al ser conductores de transporte, deben ser considerados con un mayor foco debido a que las afectaciones no solo están directamente relacionadas con estos, sino que los accidentes laborales pueden afectar a terceros; La investigación culmina con los aportes en intervención organizacional desde el sector económico, los cuales deben ser prioritarios y participativos en los miembros de estas empresas.

Por su parte, Vieco y Abello (2014) realizaron una revisión de literatura y analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto denominado “*Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*”, y su contenido se relacionó con los efectos sobre la salud de las personas que tienen factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Las conclusiones arrojaron que los efectos de las condiciones adversas de trabajo no solo inciden sobre enfermedades fisiológicas y cardiovasculares, sino también sobre desórdenes de sueño, interrupciones en las relaciones trabajo-familia, trastornos de depresión y ansiedad, así como en alteraciones psiquiátricas menores; También se resaltó que la exposición a estos factores adversos (altas exigencias y demandas en el trabajo, escaso nivel de autonomía decisional, exposición a altos esfuerzos y bajas recompensas, entre otros) son una de las causas más relevantes del ausentismo laboral, la importancia de este antecedente radica en la revisión de literatura a escala mundial y sobre fuentes científicas.

Nivel Latinoamérica

Alvarado (2017) realizó una investigación titulada “*Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del sindicato de trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas*” con el propósito de abordar los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral de 51 participantes que forman parte del sindicato de trabajadores del ministerio de transporte, la información se recolectó a través de la evaluación de riesgos psicosociales F-PSICO y la aplicación de cuestionarios estructurados. Los resultados arrojaron que los riesgos psicosociales más relevantes son la participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social, los cuales pueden generar problemas de salud tanto en lo físico como en lo mental. El aporte de este trabajo radica en la evidencia de que los factores de riesgo psicosocial si influyen de manera directa en el desempeño laboral, reduciendo la efectividad y productividad del trabajador y de la organización.

En América Latina, según Miranda (2015) en su investigación titulada “*La higiene mental y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*”, la salud mental ha ido disminuyendo en el campo laboral, así 1 de cada 10 trabajadores padece de estrés, ansiedad o depresión, lo que conlleva a presentar agotamiento o bajo estado de ánimo, es por eso, que los problemas en la salud mental se consideran como una las principales causas de deserción laboral, convirtiéndose a su vez, en una de las principales causas de desempleo; Esta investigación se enmarcó dentro de la metodología cuantitativa y aportó información relevante sobre la higiene mental como un factor influyente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) realizaron una investigación abordada bajo una metodología cuantitativa, la cual se tituló “*Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina*”, cuyo objetivo fue identificar los factores desencadenantes del estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral en el personal aeronáutico de cabina; Como instrumento se utilizó el cuestionario de calidad de vida

profesional CVP-35. Los resultados arrojaron que los tripulantes perciben un alto nivel de estrés laboral, una moderada satisfacción laboral y una baja calidad de vida laboral, reconociéndose como factores desencadenantes de estrés organizacional, extra-organizacional y del ambiente físico.

Por otra parte, Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello (2013) realizaron un estudio titulado “*Estudios sobre burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago)*” con el objetivo de conocer los niveles de burnout y carga mental en una muestra de 112 conductores de transporte público en Chile utilizando el CESQT y el NASA-TLX como instrumentos para recolectar la información. Estos autores concluyeron que existe correlación entre el burnout y la carga mental; En lo relacionado al burnout se identificó que los conductores se encuentran agotados tanto física como emocionalmente, y que el 35,71 % muestran baja ilusión por el trabajo, así mismo, la carga mental se relaciona con exigencias laborales traducidas en sobre-exigencias personales, mentales y físicas, asociadas al cumplimiento de plazos en el contexto laboral. Los aportes de la investigación se relacionan con la obtención de información sobre los niveles de prevalencia e incidencia del fenómeno y su impacto en el contexto laboral.

Nivel nacional

En Colombia, según el Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD, 2017) existe un incremento en casos de ansiedad y depresión ocupando el tercer lugar entre las enfermedades más reportadas por las ARL, seguido de los espasmos, esguinces y fracturas; El informe menciona que los accidentes laborales derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores; De la misma manera, se mencionan como factores de riesgo las cargas excesivas de trabajo, la inseguridad o incertidumbre sobre el futuro laboral, la comunicación ineficaz, el acoso psicológico y sexual, las condiciones laborales inadecuadas, los trabajos repetitivos o rutinarios, entre otros.

Gómez, Meneses y Palacio (2017) realizaron un estudio de tipo cuantitativo titulado “*La satisfacción laboral y el capital psicológico: Factores que*

influyen en el síndrome de burnout”, para evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout, en la investigación participaron 111 trabajadores (36 mujeres y 75 hombres) a quienes se les aplicaron tres instrumentos, el cuestionario de satisfacción en el trabajo, el *maslach burnout inventory* y el IPSICAP; Como resultado se obtuvo que las fortalezas y capacidades psicológicas (resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia) y la satisfacción laboral utilizadas de forma adecuada, pueden disminuir el riesgo de presentar síndrome de burnout en el contexto laboral, de esta manera los aportes radican en que el bienestar psicológico presenta un componente individual interno inmerso en el trabajador.

En ese orden de ideas, el estudio realizado por Ademas, González y Vargas (2016) titulado “*Factores psicosociales, estrés y síndrome burnout en empresas de servicios de las ciudades de Manizales y Pereira*”, buscó analizar la relación entre los factores psicosociales, el estrés y el síndrome burnout en los trabajadores de empresas de transporte. La investigación se realizó bajo un paradigma cuantitativo, y como instrumentos se utilizaron los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés, junto con el cuestionario deburnout. Los resultados evidenciaron que las demandas laborales presentan mayor riesgo psicosocial dentro de los factores intralaborales, así como los factores extralaborales se encuentran afectados por la influencia del entorno sobre el trabajo; Los niveles de estrés puntuaron en riesgo medio y no se presentaron indicadores de síndrome burnout en esta población. Este estudio aportó información sobre los riesgos a los cuales se ven expuestos los trabajadores, así como los factores que contribuyen a la existencia del estrés en los conductores.

Por otra parte, Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) se interesaron por caracterizar la calidad de vida laboral a través de los procesos de gestión del talento humano del sistema estratégico de transporte público en su investigación titulada “*Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral*”, para el estudio se utilizó una muestra de 468 conductores y se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, aplicando una escala de satisfacción tipo likert y una encuesta de morbilidad. Los resultados arrojaron que la población presenta actitudes favorables al bienestar laboral

y a la percepción de trabajo. Sin embargo, muestra diferentes tipos de dolor relacionados con el estado de salud de los trabajadores (dolores de espalda, cintura y manos) y áreas por fortalecer (salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo). Este antecedente aporta información sobre las afectaciones de salud y su incidencia en el desempeño laboral, así como sobre las diferentes intervenciones que puede realizar un psicólogo organizacional para disminuir estas problemáticas.

A nivel nacional el Ministerio de Trabajo (2015) identificó las tasas de accidentalidad y muerte según la actividad económica de las empresas afiliadas al sistema general de riesgos, y se encontró que el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones para el año 2014 tiene una tasa de 40,658 accidentes calificados, 415 enfermedades calificados y 103 muertes reportadas, lo anterior visualiza la situación actual de riesgo que presenta Colombia respecto a la salud laboral.

Camargo, Gómez y López (2015) realizaron un estudio cuantitativo titulado “*Riesgo cardiovascular en conductores de buses de transporte público urbano en Santiago de Cali, Colombia*”, con 75 conductores querían determinar si las condiciones laborales tenían alguna afectación en enfermedades laborales como las cardiovasculares; Se obtuvo como resultado que el ruido, el estrés laboral, el consumo de alcohol, la inactividad física, la obesidad, entre otros, son factores propios de los conductores de transporte y están íntimamente ligados con la presencia de enfermedades cardiovasculares, que afectan directamente el bienestar de los trabajadores, ahora bien, el aporte de esta investigación radica en la intervención organizacional que se debe realizar a trabajadores en este campo de acción encaminadas a generar un mayor bienestar laboral y calidad de vida.

Por otro lado, Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en su investigación titulada “*El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*”, los autores utilizaron una metodología cuantitativa, y aplicaron el análisis de componentes principales y de factores confirmatorios a 193 personas. Los resultados arrojaron que si el nivel

percibido de clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral se manifiesta de la misma manera. Este estudio aportó evidencia científica de la influencia de la satisfacción laboral y el clima organizacional como factores predictores del bienestar tanto físico como psicológico de los trabajadores.

Nader, Peña y Sánchez (2014) realizaron una investigación titulada “*Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia*”, para determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo y la experiencia de fluidez predecían la satisfacción de bienestar en el trabajo, el estudio se realizó bajo una metodología cuantitativa y se utilizó una muestra de 240 personas (109 hombres y 131 mujeres), los autores diseñaron 2 modelos teóricos, y se encontró como resultado que la percepción del clima social es predictor en la satisfacción en las organizaciones y la experiencia de fluidez predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo. Este estudio aportó a la identificación de factores asociados a un mejor bienestar, los cuales deben estar en sintonía con los aspectos subjetivos de la organización (percepción que poseen los integrantes) y los objetivos (el medio ambiente laboral) si ocurre lo contrario, el trabajo se vuelve insatisfactorio e insalubre.

A nivel local son pocas las investigaciones realizadas sobre el tema, se menciona la realizada por Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez (2018), bajo una metodología cuantitativa con una muestra de 52 funcionarios, utilizaron tres instrumentos, el cuestionario de motivación para el trabajo, la escala de clima social organizacional y la escala de satisfacción en relaciones interpersonales; Los resultados arrojaron que entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional, no se evidenció que el área de trabajo o el género influye en la motivación laboral, los aportes del antecedente evidencian que las relaciones entre los trabajadores son fuente de motivación laboral, por consiguiente, es un factor influyente en el bienestar psicológico laboral.

Con respecto a la revisión de antecedentes, se utilizaron fuentes científicas que enmarcan el fenómeno desde una perspectiva holística,

determinando diferentes aspectos alrededor del tema que nos llevan a realizar inferencias sobre la situación actual de la salud mental laboral, así como su implicación en el bienestar psicológico.

Por lo anterior, se hace necesario resaltar que las condiciones laborales, los factores intrínsecos y los factores externos a la organización y al individuo son predictores para el bienestar psicológico de los trabajadores, es importante mencionar que las condiciones fisiológicas influyen o se ven influidas por el bienestar psicológico, es decir tanto las enfermedades laborales pueden influir sobre la percepción de satisfacción laboral, como los factores adversos de la organización pueden conllevar a generar enfermedades laborales (Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

Fundamentos del tema

En el campo organizacional se debe tener presente la repercusión del clima laboral sobre el bienestar psicológico, lo cual no solo influye en el comportamiento de los mismos, sino en el campo familiar y social (Romero, 2001 citado por Córdoba y Moreno, 2013). Así mismo, se precisa que en el sector transporte, esta dimensión se puede ver afectada por la jornada laboral o extensas horas de trabajo, la falta de descansos y pocas horas de sueño; Los cuales pueden ser factores predictores de accidentes e incidentes laborales, así como afectación en la calidad de vida y la aparición de fatiga, resultado de factores familiares, laborales o sociales (Neisa y Rojas, 2009 citado por Córdoba y Moreno, 2013).

Según Silva et al. (2014) la fatiga laboral se relaciona con la carga laboral, el número de horas de trabajo, el número inadecuado de horas de sueño, la conducción nocturna y los horarios irregulares de descanso-trabajo. Es por esto que, se hace necesario conocer los posibles factores de riesgo psicosociales que se pueden llegar a presentar en el contexto laboral, así como la percepción de salud y siniestralidad laboral en que se pueden ver inmersas los trabajadores de este sector.

Para Bielich (2009 citado por Salazar y Pereda, 2010) el sistema de transporte fuerza a los conductores a manejar altos índices de estrés, debido a que se obligan a trabajar en condiciones amenazantes, durante largas horas, unido a la congestión de tránsito y al reporte diario que se debe presentar ante las empresas, generando situaciones que influyen en el bienestar laboral de los mismos; Dentro de este mismo estudio convergen en diferentes situaciones que resultan en efectos negativos del conductor, entre las cuales se mencionan el nivel de hostilidad y de comportamiento competitivo, tendencia a la impaciencia, toma de decisiones arriesgadas y conducción imprudente, disminución de concentración y la suma de ingesta de alcohol o sustancias para reducir el estrés (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

Para Rubio, Martín, Luceño y Jaén (2007 citado por Córdoba y Moreno, 2013) estas situaciones producen descensos en el rendimiento laboral debido a la demanda o exigencias de la tarea hacia el trabajador, induciendo a que éste se esfuerce para alcanzar las metas exigidas por el medio laboral, por lo tanto, se puede decir que el rendimiento laboral está determinado por los recursos propios con que cuenta el trabajador y las demandas de la tarea.

Por lo anterior según Aguirre, Vauro y Labarthe (2015): Se debe estimar que los costes asociados a su salud a lo largo del tiempo, por esa exposición a los estresores, tanto física (afecciones músculo-esqueléticas o a los oídos, entre otras) como psíquica (como por ejemplo ansiedad y depresión), deberían ser tomados en cuenta en las estrategias de gestión empresarial, tanto en la prevención como en la promoción de la salud personal y grupal. Sólo de ese modo se puede lograr que estos profesionales pongan en práctica sus habilidades con éxito, dado que, si no es así, los costos derivados de un fallo, podrían llegar a ser infinitamente superiores (p. 294).

Por ende, para evaluar el bienestar laboral inmerso en el rendimiento laboral, Ryff (2013) propuso un modelo multidimensional del bienestar psicológico, presentando 6 dimensiones, las cuales suponen retos que encuentran las personas para funcionar adecuadamente. En primer lugar, se habla de la dimensión de autoaceptación, relacionada con la actitud positiva hacia uno mismo, aceptar aspectos positivos y negativos y valorar

positivamente el pasado.

Por otro lado, la dimensión de control ambiental, para Medina, Gutiérrez y Padrós (2013) las personas que tienen control sobre esta dimensión dan forma a su medio, y compiten para así satisfacer sus necesidades y deseos.

La dimensión relaciones positivas con otros, según Vera, Urzúa, Silva, Pavez y Celis (2013) está relacionada con aquella capacidad que tienen los individuos para relacionarse con las demás personas, manteniendo y desarrollando sus vínculos de manera positiva.

La dimensión de autonomía, según Flavia (2012) es aquella en la que las personas tienen un alto sentido de autodeterminación personal, consiguiendo acercarse al bienestar psicológico. El propósito en la vida, definida como otra dimensión dentro de este modelo, se relaciona con aquella capacidad que tienen las personas para establecer metas en la vida, tener una autodirección y enfoque en el cumplimiento de objetivos importantes (García, 2013).

Por último, la dimensión de crecimiento personal según Rodríguez y Quiñones (2012) se relaciona con el desarrollo personal, así como la búsqueda de talentos y oportunidades que lleven al individuo a potencializarlos. Si estas dimensiones no se cumplen en un individuo, puede generar afectaciones en la percepción de bienestar psicológico.

Debido a lo anterior, la OMS (2017) mencionó dentro de los factores que pueden afectar la salud mental en el trabajo las políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, prácticas ineficientes de gestión y comunicación, escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo, bajo nivel de apoyo a los empleados, horarios de trabajo rígidos y falta de claridad en las áreas u objetivos organizacionales.

Reflexiones emergentes

Hay que añadir que, las necesidades propias del ser humano y las necesidades sociales pueden confrontarse dentro de una organización, es decir,

si el individuo no es productivo no será importante para la misma (Sepúlveda, 2013). Por ello se considera, que las organizaciones actuales deberían tener en cuenta la importancia del bienestar general del ser humano, pues es éste el que determina el desempeño del trabajador, a su vez que la dinámica, organizacional y la productividad (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015), es decir, es activo en todo el proceso (Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado, et al, 2018).

Teniendo en cuenta lo mencionado por Palacio (2014), quien afirma que los seres humanos somos poseedores de experiencias subjetivas y objetivas, que pueden influir positivamente en el trabajo y en las organizaciones (Carrillo-Sierra et al. 2018), es decir, el entorno influye en la manera como nos percibimos (Marín-Escobar y Donado, 2012; Marín-Escobar, Marín-Benítez, y Maury-Mena, 2016; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-cruz y Montánchez-Torres, 2018). En otras palabras, para que los trabajadores sientan bienestar a la hora de laborar debe existir un equilibrio entre su trabajo y la organización; Así mismo, plantea una ecuación cuyo resultado data en trabajadores con bienestar general, calidad de vida y productividad, para esto, se debe fijar la atención en trabajador-organización-subjetividad-salud (Palacio, 2014).

Ahora bien, para hablar de bienestar psicológico en el marco laboral se debe tener en cuenta la influencia que tienen los factores tanto internos como, externos en éste, en la calidad de vida y en la subjetividad de la persona, lo que, puede generar repercusiones, como las encontradas en el estudio de González y Vargas (2016) quienes hallaron que la influencia de los factores intralaborales y extralaborales pueden acarrear afectaciones en diversos ámbitos, pero específicamente presentando mayor riesgo psicosocial.

En el estudio realizado por Vieco y Abello (2014), se encontró que los trabajadores con mayor exposición a factores de riesgo psicosociales presentaban condiciones adversas que daban como consecuencia el escaso

nivel de autonomía decisional, ausentismo laboral, entre otros.

En otras palabras, la no contribución de las organizaciones al bienestar psicológico de los trabajadores puede resultar en desmejoras de la misma organización (Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018) o a su vez en afectaciones fisiológicas y psicológicas de los trabajadores, llevando a que aumenten los factores de riesgo en diversos niveles, afectando de manera indirecta las relaciones tanto internas como externas (laboral, familiar, social).

Por otra parte, Ryff (2013) plantea un modelo multidimensional, donde aborda el bienestar psicológico de los trabajadores desde diversos componentes, tales como la autonomía, auto aceptación, dominio ambiental, propósito en la vida, relaciones positivas con otros, y crecimiento personal. De la misma manera, en el estudio de Palacios (2018) se encontró que el bienestar psicológico apunta a una satisfacción personal cuyas principales relaciones datan en las experiencias emocionales positivas, la autoaceptación, autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es de resaltar que el bienestar psicológico en los trabajadores es fundamental, de acuerdo con Palacio (2014) un trabajador con una adecuada salud mental y bienestar en general tiene la capacidad de enfrentar, manejar y solucionar los conflictos, tanto internos como externos a la organización, por ende, el bienestar psicológico se considera esencial para una adecuada salud mental en el ámbito laboral.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es lo expuesto por Durán (2010) quien afirma que actualmente se ha desarrollado una pandemia a nivel mundial, que afecta de manera consecuente a los trabajadores, su bienestar psicológico y su calidad de vida, además de producir consecuencias negativas tanto para la organización como para el trabajador, esta pandemia es denominada por diversos autores como estrés laboral. Los trabajadores suelen enfrentarse comúnmente al estrés, problema que se ha comprobado, afecta de manera directa la salud mental y física de los mismos, induciendo a que indirectamente, se produzca la disminución del rendimiento en varias esferas como la laboral,

familiar, social y personal (Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Calderón, Laca y Pando, 2017).

El estrés en el ámbito laboral genera diversas consecuencias negativas a nivel empresarial, tales como la disminución en la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral de los trabajadores (Calderón, Laca y Pando, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018). Hoy en día, los seres humanos dedican aproximadamente la mitad de su vida al área laboral, por ello la importancia de incentivar en las organizaciones y los trabajadores el bienestar psicológico (Cabrera-Gómez, 2015).

Según Sepúlveda (2013), la motivación es un elemento importante dentro de una organización, pues se toma como un indicador de satisfacción del empleado, lo que repercutirá de manera indirecta en la producción de la empresa. Así mismo, alude que, gran motivación por parte de los empleados genera un bienestar psicológico, lo que disminuye muchos de los síntomas presentados en estudios anteriores (Viéco y Abello, 2014; Aguirre, Vauro y Labarthe, 2015).

Ahora bien, según Aguirre (2015) muchos estudios e investigaciones científicas han apoyado la idea de que las empresas tengan responsabilidad social orientada a promover la salud en el contexto laboral, lo cual promoverá la obtención de mejores resultados en la productividad.

Siendo una problemática en la que se ha evidenciado un incremento, es necesario resaltar la falta de importancia que ha tenido el tema, tal como lo menciona Miranda (2015) se ignora la influencia de la salud mental en el campo laboral debido, al escaso compromiso de las organizaciones en la aparición de situaciones no deseadas, donde son pocos los trabajadores que reciben atención en cuanto a afecciones de salud mental o participación en programas preventivos.

Por lo anterior, Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) afirman que: Un gran número de indicadores (absentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo

desempeño, conflictos, etc.) muestran que la situación respecto al desarrollo de organizaciones sanas y la promoción de la salud en el lugar de trabajo no es tan alta como debería ser y, por tanto, es importante que las políticas y legislación de los gobiernos, así como las iniciativas públicas y privadas, contribuyan a la promoción de la salud en las empresas (p.294).

En definitiva, teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, se puede inferir que se debe considerar la importancia que merece este tema en el ámbito laboral, ya que, no solo va a traer beneficios en cuanto al trabajador implicado, sino que también, tendrá en cuanto a la organización, debido a que, al implementar estrategias para esta problemática, la motivación y satisfacción de los trabajadores aumentará de manera significativa, al igual que aumentará de manera paralela la productividad, generando mejoras internas y externas a la organización.

Como citar:

Flórez-Garay, A. y Angarita-Ortiz, M. (2018). Bienestar psicológico en el sector 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.117-141). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Aguirre, C. (2015). *Estresores Laborales y Calidad de Vida en Pilotos Hispanoparlantes de Aeronaves Comerciales* (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Aguirre, C., Vauro, M. y Labarthe, J. (2015). Estresores Laborales y Bienestar en el Trabajo en personal Aeronáutico de Cabina. *Ciencias psicológicas*, 9 (2), 292-308.
- Alvarado, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas* (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

-
- Barrientos, J., Arroyo, P., Singuri, D. y Goytia, L. (2017). Estrategias de afrontamiento y ajuste socioemocional en conductores de transporte público en la ciudad de Sucre-Bolivia. *Revista de salud pública*, 7-16.
- 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 Albarraçín, 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>.
- 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>.
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Revista Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Camargo, F., Gómez, O. y López, M. (2015). Riesgo cardiovascular en conductores de buses de transporte público urbano en Santiago de Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(3), 18-22.
- 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>.
- Córdoba, C. y Moreno, M. (2013). Instrumento para evaluar variables psicológicas y laborales en conductores de autobuses. *Reflexiones*, 92(2), 109-122.
- DeJuanas, Á., Limón, M. y Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (22), 11-16.
- Delgado, C., Espejo, C., Moreno, J. y Domínguez, F. (2015). Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados en cuanto al género. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (4), 85-93.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Flavia, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- García, J. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y sociedad*, 4(1), 48-58.
- 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, G., Meneses, A. y Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23 (2-3), 71-75.
- González, L. y Vargas, D. (2016). *Factores psicosociales, estrés y síndrome Burnout en empresas de servicios de las ciudades de Manizales y Pereira* (Tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Colombia.

- 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>.
- Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G. y Bonilla, M. (2008). Adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios (tabla). *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41 (3-4), 90-97.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Administer*, 26 (1), 5-15.
- Marín-Escobar, J. y Donado, E. (2012). La responsabilidad social organizacional una mirada desde el desarrollo humano. *Revista digital Ariadna psicológica*, 1 (2), 5-28. Recuperado de http://issuu.com/ariadnapsicologica/docs/revista_ariadna2_ultima_version_2.
- Marín-Escobar, J., Marín-Benítez, A. y Maury-Mena, S. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *Tejidos sociales Revista virtual* 1(2), 111-128. Recuperado de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/2770/3008>.
- Marín-Escobar, J., Maury-Mena, S., Maury-Romero, D. y Pacheco-Gutiérrez, E. (2017). Capítulo 12 - Relación entre la inteligencia emocional autopercebida y la conducta prosocial autoreportada. *En Educación, Desarrollo y Representaciones Sociales: Estudios Interdisciplinarios del Caribe* (p.305-332). Universidad Simón Bolívar y Corporación Universitaria del Caribe: CECAR. ISBN: 978-958-5430-20-4. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/2203/Educaci%C3%B3n%20desarrollo%20y%20representaciones%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=306>.
- Medina, M., Gutiérrez, C. y Padrós, F. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff en población mexicana. *Revista Educación Desarrollo*, 27, 25-30.
- Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD). (2017). Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores (documento electrónico). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>.

-
- Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO). (2015). Indicadores del sistema general de riesgos laborales cifras 2011-2014 (documento electrónico). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Miranda, C. (2015). *La higiene mental y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de grado). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- 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>.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). *Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España* (tesis de grado). Universidad de Buenos Aires, España.
- Nader, M., Peña, S. y Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- 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>.
- Olivares, V., Jélvez, C., Mena, L. y Lavarello, J. (2013). Estudios sobre Burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago). *Ciencia y trabajo*, 15(48), 173-178.
- Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. (2013). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 7 (1-2), 34-39.
- Organización Mundial de Salud (OMS). (2013). Salud mental: un estado de bienestar (documento electrónico). Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/.
- Organización Mundial de Salud (OMS). (2017). Salud mental en el lugar de trabajo (documento electrónico). Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/.

-
- Oviedo, N., Sacanambuy, J., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (2016). Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. *Universidad y Salud*, 18(3), 432-446.
- Palacio, D. (2014). *El bienestar psicológico en el trabajo: un análisis desde la psicología positiva* (Tesis de grado). Universidad Católica, Pereira.
- Palacios, K. (2018). *Bienestar psicológico de los conductores de la empresa municipal de transporte (EMT) de la ciudad de Guatemala* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- 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, Y. y Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot (Etapa IV-Colección completa)*, 5(1), 7-17.
- Ryff, C. (2013). Psychological Well-Being Revisited Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychoterapy and psychosomatics*, 83, 10-28.
- Salazar, S. y Pereda, E. (2010). Síndrome de Burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores. *Revista psicológica*, 12, 141-169.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis de grado). Universidad abierta Interamericana, Sede Rosario.
- Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín*, Colombia (Tesis de postgrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia.
- Silva, H., Lefio, Á., Marchetti, N. y Benoit, P. (2014). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Ciencia y trabajo*, 16(50), 67-74.
- Vera, P., Urzúa, A., Silva, J., Pavez, P. y Celis, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: Análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Psicología: Re,,exão e Crítica*, 26(1).
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31 (2), 354-385.
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>

Parte II
Estudios de caso

6

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y FELICIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA¹

Yuliana-Yorgelis Lizcano-Villamizar

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

Maira-Alejandra Rodríguez-Rozo

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

Camila-Andrea Rubio-Parra

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

Diego Rivera-Porras

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

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

Palabras clave

Bienestar psicológico, felicidad, administración pública, empleados.

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

Abstract

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

Keywords

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

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

Revisión de antecedentes

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

Nivel mundial

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

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

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

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

Nivel latinoamericano

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

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

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

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

Nivel nacional

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

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

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

Bienestar psicológico

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

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

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

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

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

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

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

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

Metodología

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

Instrumentos

En la investigación se utilizaron dos instrumentos para la recolección

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

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

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

Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

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

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

Características demográficas

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

Tabla 2
Características sociodemográficas

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

Cont... Tabla 2

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

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos descriptivos

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

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

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

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de correlación

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

Tabla 4
Correlación de Spearman

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

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

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

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

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

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

Cómo citar:

Lizcano-Villamizar, Y., Rodríguez-Rozo, M., Rubio-Parra, C. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.143-166). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Iberoamericana de psicología*, 40 (1), 99-106.
- Amar, J., Palacio, J., Vera, A. y Romero, V. (2018). *De regreso a la escuela.: Un caso de intervención psicosocial en la infancia vulnerable* (tesis de grado). Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación. En Gómez, J., Aguilar, A. J., Jaimes, S. S., Ramírez, C., Hernández

- Albarracín, J. D., Salazar, J. P., Contreras, J. C. y Espinosa, J. F. (Eds.), *Prácticas pedagógicas* (p.394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva. En Graterol, M. E., Mendoza, M. I., Graterol, R., Contreras, J. C., Espinosa, J. F. (Ed.). *Prácticas pedagógicas*. (p.377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Cabrera-Gómez, C. (2015). Valores corporativos de las instituciones de educación superior de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-vol33no1/880-valores-corporativos-de-las-instituciones-de-educacion-superior-de-san-juan-de-pasto>.
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Carballeira, M., González, J. y Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de psicología*, 31(1), 199-206.
- Carranza, R., Hernández, R. y Quispe, J. (2017). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 13 (2), 133-146.
- Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167>.
- Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39 (23), 24-36. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169>.
- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.

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

- Córtex J. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación. *Apthapi*, 4(1), 1036-1062.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Durango, B. (2018). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *CICAG*, 14(1), 131-142.
- Fierro, L., Simón, P., Ponce, R. y Arenas, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta médica de México*, 154(1), 26-35.
- Filella, G., Pérez, N. y Ros, A. (2017). Evaluación del programa de Educación Emocional "Happy 8-12" para la resolución asertiva de los conflictos entre iguales. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 14(40).
- Freire, C., del Mar Ferradás, M., Núñez, J. y Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10(1), 1-8.
- Galeano, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 4.
- Gallo, Ó. (2017). *William Davies, La industria de la felicidad*. Barcelona: Editorial Malpaso.
- Garay, G. (2015). Las finanzas conductuales, el alfabetismo financiero y su impacto en la toma de decisiones financieras, el bienestar económico y la felicidad. *Revista Perspectivas*, (36), 7-34.
- García, A., García Mas, A., Ruiz, R. y Cantón, E. (2017). Programa de intervención basada en el coaching en jóvenes deportistas de alto rendimiento, y su relación con la percepción de bienestar y salud psicológica. *Revista de psicología del deporte*, 26(2), 0037-44.
- García, F., Cova, F., Bustos, F. y Reyes, É. (2018). Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos. *Duazary: Revista Internacional de Ciencias de la Salud*, 15(1), 23-38.
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.

- García, J., López, R. y Broncano, S. (2017). Nuevos escenarios y retos socioeconómicos tras la crisis. Una perspectiva comparada España y Europa. Universidad de Castilla, Madrid, España.
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras, D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39 (49), 8-21. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>.
- Guillén, F. y Angulo, J. (2016). Análisis de rasgos de personalidad positiva y bienestar psicológico en personas mayores practicantes de ejercicio físico vs no practicantes. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 11(1), 113-122.
- Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-29. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html>.
- Idrovo, S. y Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento y Gestión*, (36).
- Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G. y Bonilla, M. (2017). Adaptación de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(3-4), 90-97.
- López, J. y Ulloa, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211.
- Martínez, M., Morales, O., Rodríguez, O. y Sánchez, W. (2016). Civilidad, incivildad y el bienestar asociado al trabajo en un grupo de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 45-55.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2).
- Moral, J., Valdez, C. y Onofre, D. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Influencias Situacionales para Conducta Sexual en Hombres que tienen Sexo con Hombres. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 8(1), 1-18.

-
- Morales, M. (2017). *Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2).
- Muñoz, Á. (2018). La felicidad social: un deber hacia la felicidad intersubjetiva en el Chocó colombiano. *Búsqueda*, 5(20), 88-108.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhe (Santiago)*, 24(2), 1-18.
- Nader, M., Bernate, S. y Santa, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter y Gamble. *Editorial Babelcube Inc.* Cali, Colombia.
- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39 (25), 7-27. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2310>.
- Olivier, P., Guzmán, J., Jiménez, I., Sinoga, M. y Sedeño, M. (2016). Bienestar psicológico en personas con alta capacidad intelectual. *European Journal of Education and Psychology*, 9 (2), 72-78.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesi-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional:

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

-
- Salinas, K., Uribe, D. y Castañeda, D. (2017). *Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología* (tesis de grado). Repositorio Universidad Católica, Colombia.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Santodomingo, N. y Cortes, O. (2017). Propiedades psicométricas de una adaptación de las escalas de bienestar psicológico y social en individuos en condición de desplazamiento forzado en Colombia. *Revista Espacios*, 39 (11), 34.
- Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia* (Tesis de posgrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.
- Torres, I. (2018). *Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral: Una Propuesta de Intervención a directores españoles* (Tesis de posgrado). Universidad de Jaden, Sevilla, España.
- Unanue, W., Martínez, D., López, M. y Zamora, L. (2017). El rol del bienestar subjetivo para medir el progreso de las naciones y orientar las políticas públicas. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 26-33.
- Vázquez, M., Pérez, J. y Vidales, K. (2017). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de Pet de la Ciudad de Morelia, Michoacán. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 11(20), 27-45.
- Vidal, M. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Martina Casullo en adolescentes de Trujillo. *Revista Ciencia Y Tecnología*, 12(4), 101-112.
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.
- Watanabe, B. (2014). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y salud*, 15(1), 121-126.

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 PÚBLICA¹

Javier Bastidas-Eraza

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 tomada 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.

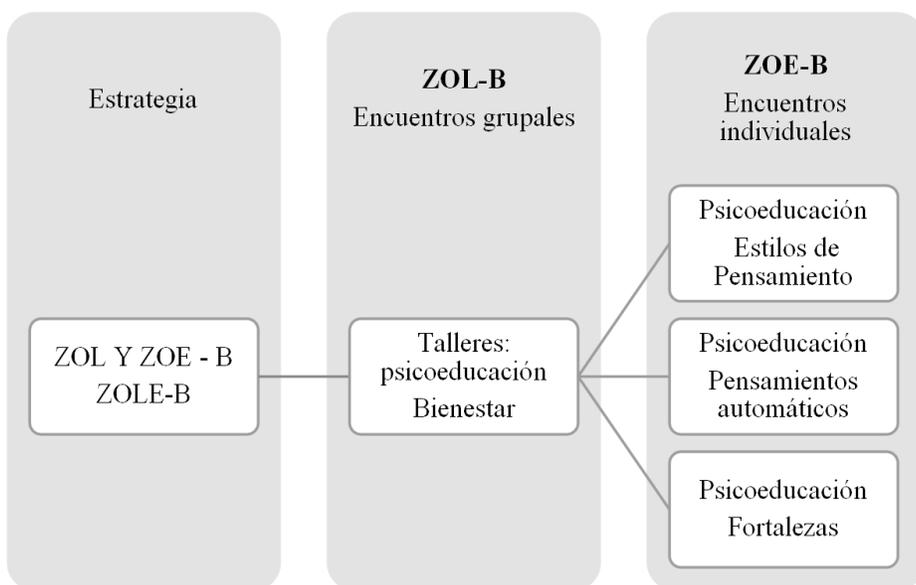


Figura 1. Estrategia ZOLE-B

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).

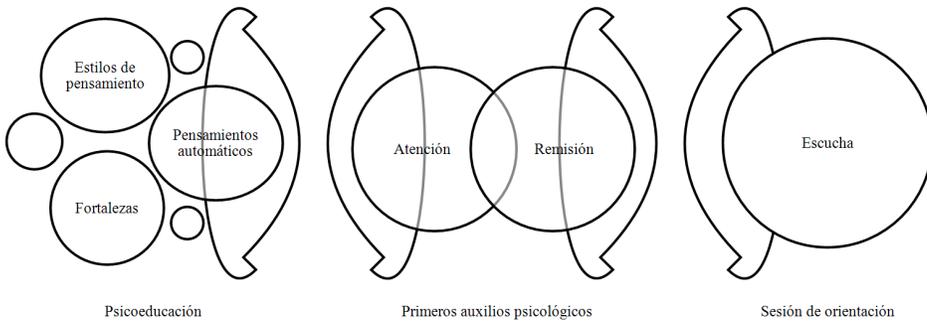


Figura 2. Procesos de la zona de escucha

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.

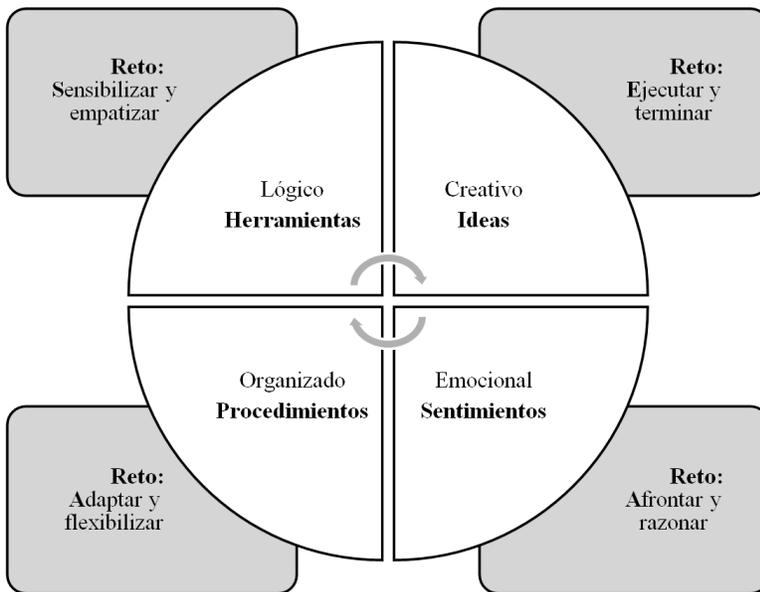


Figura 3. Esquema de herramientas, procedimientos, ideas y sentimientos

Fuente: Elaboración propia

Después de realizar la aplicación del cuestionario de estilos de pensamiento, se procedió a trabajar el sentido, logro, 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: Introverso; 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.

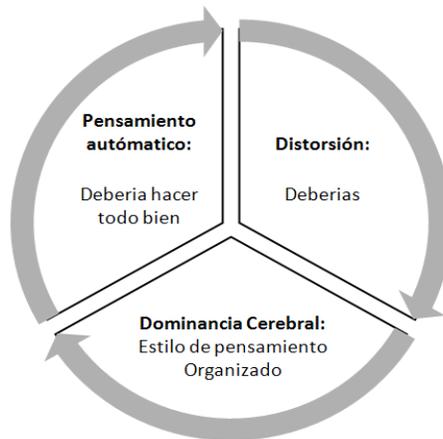


Figura 4. Esquema pensamiento automático, distorsión y dominancia cerebral

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, éstas, 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.

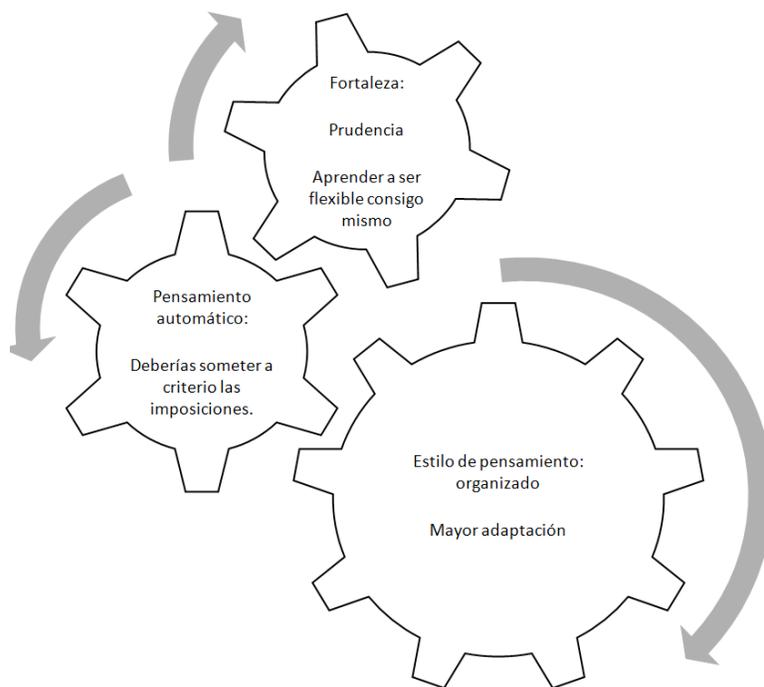


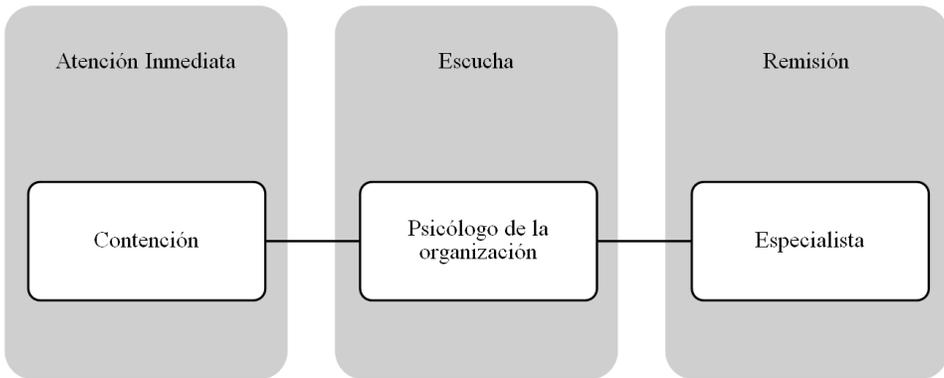
Figura 5. Esquema Estilo de pensamiento

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 posttest.

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 Wilcoxon 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 (ver tabla 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 Maffeur (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-Villaruel (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](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-Villaruel, 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 Vellilla, 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.

8

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO¹

Karla-Michelle Cáceres-Contreras

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: k_caceres1@unisimon.edu.co, kmichelccc@outlook.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2272-9164>.

Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: n_gomez1@unisimon.edu.co, natalia.gmez12@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7469-7221>.

Verónica-Stefania Jaimés-Gamboa

Psicóloga en formación - Universidad Simón Bolívar (USB), Colombia. Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia. E mail: v_jaimes@unisimon.edu.co, vera_stefy93@botmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1433-5023>.

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

Las organizaciones han empezado a tomar conciencia de las prioridades para su crecimiento y desarrollo, al mismo tiempo que han identificado que el principal activo de las mismas es el talento humano, debido a esto, se considera como un factor clave la evaluación del bienestar

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.

psicológico y la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores del sector educativo, se enfrentan a múltiples desafíos diarios. La investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de variables socio-laborales, la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral SL-SPC; El muestreo fue dirigido, y se conformó por un total de 100 docentes. Se obtuvo como resultado que de acuerdo a las dimensiones del bienestar psicológico, elementos como las relaciones positivas y la autonomía, se encuentran por debajo de las demás dimensiones, así mismo características como las condiciones de trabajo y beneficios económicos, se encuentran por debajo del promedio; No obstante, se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave

Bienestar psicológico, satisfacción laboral, docentes.

Psychological wellbeing and job satisfaction of workers in the education sector

Abstract

Organizations have begun to become aware of the priorities for their growth and development, while at the same time they have identified that the main asset of these is human talent, due to this, the evaluation of psychological well-being is considered a key factor. Job satisfaction, taking into account that workers in the education sector face multiple daily challenges. The research was developed under a quantitative methodology, with a non-experimental design and descriptive cross section; The instruments used were the socio-labor variables questionnaire, the Ryff psychological well-being scale and the SL-SPC job satisfaction scale; The sampling was directed, and it was formed by a total of 100 teachers. It was obtained as a result that according to the dimensions of psychological well-being, elements such as positive relationships and autonomy, are below the other dimensions, as well as characteristics such as working conditions and economic benefits, are below average; Nevertheless, a significant relationship was found between the variables studied.

Keywords

Psychological well-being, job satisfaction, teachers.

Introducción

Actualmente las organizaciones están expuestas a constantes cambios, lo cual lleva a que en primera medida se considere el bienestar psicológico y la satisfacción laboral como aspectos intrínsecos de la persona, ya que si la calidad

de vida laboral es óptima, el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales será satisfactorio, así mismo, manteniendo estos estándares se minimiza la probabilidad de presentar enfermedades o afectaciones negativas a causa del rol que desempeñe el sujeto en la organización (Rada, 2015; Rivera-Porras, Rincón-Vera y Flórez-Gamboa, 2018).

Desde la evaluación de estas dos variable radica la importancia de brindar al trabajador adecuadas condiciones ambientales, físicas, sociales y psicológicas, para prevenir y mitigar las consecuencias negativas en el trabajador, como lo son la insatisfacción, el aburrimiento, el estrés laboral, la baja productividad, el ausentismo, entre otros aspectos. De esta manera, las organizaciones deben propiciar estrategias motivacionales donde los trabajadores desarrollen sus habilidades, potencialidades, y así mantener altos niveles de felicidad, equilibrando la productividad y satisfacción con la tarea que realizan (Besarez, Jiménez y Riquelme, 2014; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Por eso, se considera relevante entender cómo el mundo laboral ha ido cambiando y a su vez estudiar los aspectos característicos de las actitudes de los individuos, es así como el contexto personal y la experiencia logran intervenir en la dinámica laboral (De la Cueva, 2018). Cabe resaltar la importancia del bienestar psicológico y satisfacción laboral de trabajadores y sus respectivas variables ya que muchos de estos se ven recargados por las exigencias propias de sus cargos llevando a diferentes consecuencias tanto personales como laborales (Veloso, Gil, González, Cuadra y Valenzuela, 2018).

Revisión de antecedentes

Es fundamental que al investigar, se conozca el estado del arte del tema a abordar, para tener un punto de partida sobre lo que ya se ha investigado desde otros campos de estudio, a continuación se encuentran algunas investigaciones realizadas a nivel mundial, latinoamericano y nacional.

Nivel mundial

En el ámbito internacional, se tomó en cuenta el estudio realizado por Fernández (2016) denominado “*Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped*”, el estudio buscó describir el bienestar psicológico y la motivación; Para ello se indagó en el bienestar psicológico desde la perspectiva de Ryff, y en la motivación desde la teoría de la autodeterminación (TAD) de Deci y Ryan; Tras la compleja realidad a la que se enfrentan diariamente los deportistas, es que surge el interés por conocer sobre estas variables psicológicas, teniendo en cuenta que pudiesen estar relacionadas a través de las diferentes dimensiones que las componen; Por lo tanto, al potenciar algunas de estas dimensiones se estaría incluyendo tanto en el bienestar psicológico como en la motivación de los deportistas. El estudio aportó a la investigación evidencias de la relación entre el bienestar psicológico y la motivación, demostrando la influencia que tienen entre sí, también brindó definiciones o conceptos sobre las variables del bienestar psicológico, facilitando la comprensión del mismo.

Por otro lado, se revisó el estudio realizado por Romeiro (2015) denominado “*Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional*”, dicho trabajo se enfocó en la incidencia del bienestar psicológico en el ámbito laboral, y tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre ambas variables; La investigación fue de carácter correlacional y se apoyó en una amplia revisión bibliográfica, orientada a descubrir si la teoría se puede constatar en lo cotidiano; Así mismo fue aplicada a una población de 32 docentes del colegio Intercoll. Se comprobó la hipótesis sobre la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y cómo éste influye en la calidad de vida de las personas; Este estudio brindó una perspectiva más amplia de análisis entre el bienestar psicológico y el campo laboral, específicamente en el sector educativo.

Así mismo, se resalta la investigación realizada por Acuña y Bruschi (2014) denominada “*Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*”, la cual buscó explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el síndrome de burnout y el nivel de bienestar psicológico en docentes. El estudio se desarrolló con una población de maestras de educación

inicial de una institución pública, con la finalidad de evaluar el nivel de bienestar psicológico se administró la adaptación española de la escala de bienestar de Ryff y para evaluar el síndrome de burnout se empleó el *maslach burnout inventory* (MBI). Los resultados permitieron probar la hipótesis de trabajo que indica que a mayores niveles de burnout se observan menores niveles de bienestar psicológico. Este artículo aportó información acerca de la estructura y propiedades de la escala de bienestar psicológico de Ryff.

Nivel Latinoamérica

Por otra parte, se tuvo un estudio realizado por Saavedra (2017) titulado “*Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016*”, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre la reforma remunerativa y la satisfacción laboral. Esta investigación surgió de la necesidad que tenían los diferentes administradores de las redes entorno a la remuneración. La muestra del estudio fue 88 trabajadores a quienes se les administró los cuestionarios de remuneración y satisfacción laboral; El estudio concluyó con que más del 90% de los trabajadores manifestaron la insatisfacción en lo relacionado a la retribución y los beneficios económicos.

En un estudio realizado por Callalli (2017) denominado “*Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*”, se buscó evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral; Se desarrolló bajo un método descriptivo-correlacional, y la muestra estuvo conformada por 216 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó como instrumentos la escala de felicidad de Lima y la escala de satisfacción laboral - ARG; El análisis estadístico demostró que los trabajadores presentaron altos niveles de felicidad y de satisfacción laboral; Además se evidenció una relación directamente proporcional entre las variables estudiadas.

Finalmente, se indagó un estudio realizado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik (2015) denominado “*Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España*”, en el cual se compararon los niveles de felicidad y de bienestar psicológico de españoles y argentinos residentes en sus países, evaluando la incidencia de variables sociodemográficas y analizando los

efectos de mediación de la felicidad en las diferencias del bienestar psicológico en función del país. La muestra fue seleccionada de forma no probabilística por conveniencia, se utilizaron las escalas de felicidad subjetiva y de bienestar psicológico, se encontró que existen niveles satisfactorios de felicidad y bienestar psicológico, además se evidenció que la felicidad es un mediador entre país y bienestar psicológico excepto en el dominio del entorno; Este estudio aportó teóricamente a la investigación constructos relacionados al bienestar psicológico.

Nivel nacional

Así mismo, en Colombia Cantón y Téllez (2016) desarrollaron un estudio titulado “*La satisfacción laboral y profesional de los profesores*”, el cual buscó determinar la relevancia e incidencia de la profesión docente en las generaciones jóvenes. Los autores consideraron pertinente estudiar la satisfacción, pues consideran que incide de forma directa en el desempeño y eficacia de su profesión. El objetivo de esta investigación fue realizar un rastreo teórico y empírico sobre la satisfacción laboral y profesional de los profesores, los insumos utilizados para la revisión se extrajeron de tres bases de datos temáticas con contribuciones de los últimos 10 años; Como resultado se encontró que existe pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador, también que las mujeres en los niveles no universitarios presentan una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo. Este estudio permitió evidenciar las características de la población del sector educativo.

En la investigación desarrollada por Aranda (2016) titulada “*La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*”, se abordó el concepto de la felicidad y su relación con la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en entornos administrativos (Villota-Jurado y Cabrera-Gómez, 2015). El autor considera que el activo más importante para una organización es el recurso humano, por ende considera que la felicidad laboral debe gerenciarse, también señala que existen evidencias de experiencias exitosas de organizaciones que han considerado la felicidad como una herramienta para el fortalecimiento de la gestión organizacional (Cabrera-Gómez y León-Vásquez, 2016).

Del mismo modo, el artículo realizado por Sanín y Salanova (2014) denominado “*Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*”, aportó información sobre la influencia de la satisfacción laboral, las relaciones entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en los trabajadores; El estudio se realizó a 731 empleados y jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral mide de forma parcial la relación entre el cambio y el rol; También se encontró que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian a la satisfacción laboral y que ésta, a su vez, predice el desempeño extra rol y el cumplimiento de normas evaluadas por el jefe, dicho estudio aportó diferentes conceptos relevantes para la construcción del marco teórico.

Bienestar psicológico

El bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores influye en el rendimiento y productividad de quien labora, por ende, bajos niveles en estas variables, se pueden llegar a convertir en una problemática social, puesto que si las instituciones educativas no brindan los espacios acordes para aumentar los factores motivacionales y los planes de proyección personal, involucrando los intereses de los trabajadores, estos no responderán adecuadamente a sus labores o en efecto les causará problemas personales en su autonomía, propósito de vida, interés laboral, crecimiento y realización personal (Lima y Chavely, 2017; Carrillo-Sierra, Rivera-Porras, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Montánchez-Torres, 2018; Carrillo-Sierra et al. 2018; Nuván-Hurtado et al. 2018).

Dicho lo anterior, Ryff (1989 citado por Muratori, Zubieta, Ubillos, González y Bobowik, 2015) afirma que el bienestar psicológico se centra en el interés sobre el desarrollo individual de las personas, al igual que en la forma de resolver los problemas cotidianos y en el cumplimiento de metas; Por tanto, el bienestar psicológico no es solo un equilibrio psicológico, sino una percepción intrínseca y subjetiva de cada trabajador hacia el contexto y entorno en el que se desenvuelve.

Por otra parte, Cantón y Téllez (2016) consideran que la satisfacción laboral se puede asociar con los sentimientos positivos que tiene un trabajador al realizar las tareas encomendadas en un ambiente de trabajo que le permita estar cómodo, recibiendo también una serie de retribuciones psico-socioeconómicas según las labores realizadas. Aranda (2016) hace hincapié en que “cuando se habla de felicidad existen innumerables definiciones y conceptos acerca de su connotación. Es así como cada persona tiene una percepción diferente de lo que le genera satisfacción o placer” (p.7). Por lo tanto, se podría decir que cuanto más alto es el nivel de felicidad y emociones positivas de los trabajadores, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados obtenidos (Aranda, 2016; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, Rivera-Porras y Ureña-Villamizar, 2018).

Teniendo en cuenta las variables ya mencionadas, las organizaciones y en este caso las instituciones de educación públicas, deben velar por que los empleados tengan a su disposición recursos necesarios para lograr mantener un balance entre el bienestar psicológico, la satisfacción y felicidad en el trabajo, ya que, si estas no se tienen en cuenta o se les resta importancia, es posible que los trabajadores puedan presentar dificultades o enfermedades de origen biopsicosocial (Salessi y Omar, 2017).

De allí, surge la necesidad de evidenciar y reconocer la problemática existente en los trabajadores de instituciones educativas públicas con el fin de motivar un equilibrio, entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral (Vásquez y Agudelo, 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Nuván-Hurtado y Rozo-Sánchez, 2018).

Sin embargo, existen diversas manifestaciones que se pueden presentar cuando las personas que laboran no están conformes con algún aspecto relacionado a su trabajo, disminuyendo el rendimiento de la actividad laboral; Carrascal y Patiño (2016) consideran que las organizaciones deben buscar el aumento de satisfacción y motivación de sus empleados, pues se considera que si estos factores son bajos, existe una alta probabilidad de que se genere rotación, ausentismo y un bajo nivel de desempeño, por lo anterior, se infiere que las condiciones de trabajo forman parte de la percepción agradable o desagradable que tiene el individuo

sobre su entorno laboral y esto a su vez incide sobre su estado emocional y la productividad (Arias y Arias, 2014).

Por otro lado, al describir el concepto de bienestar psicológico, se debe realizar desde una perspectiva holística involucrando pensamientos, emociones y conductas positivas del trabajador, al igual que el bienestar con la familia, en la educación, en el lugar de trabajo y en la sociedad (Oblitas et al. 2017). Por ende, cuando un trabajador no logra mantener un equilibrio en su bienestar psicológico, es más susceptible a presentar síntomas de estrés u otros problemas de salud (Abarca et al. 2017; Rivera-Porras, Carrillo-Sierra, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz, Hernández-Peña y Silva-Monsalve, 2018).

Bienestar psicológico en la educación

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2014) se considera la educación como una base fundamental en el desarrollo de la sociedad y del país, debido a esto, se hace más alta la exigencia de los trabajadores inmersos en las instituciones educativas privadas y públicas, en cuanto a la responsabilidad y compromiso que el cargo requiere, puesto que la educación permite ampliar conocimientos y desarrollar competencias aumentando el potencial innato que posee cada sujeto, esto a su vez, ayuda a reducir la pobreza y las brechas sociales, a través de la generación de empleo y el aumento de ingresos económicos, lo que impacta en la calidad de vida, el fortalecimiento de la democracia, el cuidado personal y del medio ambiente (Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Debido a los factores mencionados anteriormente, se afirma que cada trabajo tiene una complejidad y carga específica, sin embargo Abarca et al. (2017) consideran que las condiciones laborales de los docentes son, uno de los temas por los abordados desde la administración pública. Por lo anterior, es pertinente mencionar que las personas que trabajan en una institución educativa reciben una sobrecarga laboral y emocional, pues en ellos recae el deber de velar por una educación que garantice que los niños, niñas y adolescentes tengan las bases adecuadas para participar y responder activamente dentro de la sociedad (Coluccio, Muñoz y Ferrer, 2016; Rivera-Porras, Berbesi-Carrillo y León-Ramírez, 2018).

Por consiguiente, las altas demandas a las que se enfrentan los trabajadores de instituciones educativas, ya sean, directivos, docentes u otros profesionales, personal de seguridad y aseo, puede generar disminución en la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la felicidad (Del Valle, Hormaechea y Urquijo, 2015; Rivera-Porras, 2017) trayendo como consecuencia cansancio, tristeza, aburrimiento, pérdida del interés, problemas en las relaciones interpersonales, indisposición en el cumplimiento laboral u otros aspectos que puedan interferir el adecuado equilibrio entre lo personal y lo profesional, afectando al trabajador, a la institución educativa y a los estudiantes; es por esto que Urquijo, Andrés, Del Valle y Rodríguez (2015) consideran que el estrés y el desgaste profesional, se ve afectado por factores personales y organizacionales propios del lugar de trabajo (Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y Forgiony-Santos, 2018).

Teniendo en cuenta un estudio realizado y publicado por el portal de empleo (citado por la Univesia Colombia, 2014) se estima que el 71% de los colombianos se sienten insatisfechos con su actual puesto de trabajo, sin embargo, estas cifras no dejan de ser preocupantes, ya que aseguran que en un futuro cercano, los empleados colombianos presentarán desmotivación, disminuyendo la productividad del país (Sánchez y Martínez, 2014).

Metodología

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental con alcance correlacional y de tipo descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Rivera-Porras, Hernández-Lalinde, Forgiony-Santos, Bonilla-Cruz y Rozo-Sánchez, 2018). Los datos se recolectaron en una población y tiempo específico, y como resultado se buscó describir la información encontrada (Cañón, Castaño, Muriel, Pérez y Ramírez, 2015). La muestra estuvo constituida por empleados del sector educación (docentes), siendo seleccionada de forma no probabilística, obteniendo un total de 100 trabajadores encuestados.

Instrumentos

Las escalas que se tomaron para estudiar las variables relacionadas en la

investigación son dos, la primera, fue la escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006), la cual está compuesta por 39 ítems con respuesta tipo Likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; La escala cuenta con seis escalas dentro de ella, la autoaceptación que la evalúan los ítems 1, 7, 13, 19, 25 y 31; Las relaciones positivas indagadas en los ítems 2, 8, 14, 20, 26 y 32; La autonomía inmersa en los ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33; El dominio del entorno evaluada en los ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39; El crecimiento personal evaluada con los ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38; Y el propósito en la vida que se evalúa con los ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29. El segundo instrumento fue la escala de satisfacción laboral SL-SPC realizada por Palma (1999 citado por Campos, 2017), la cual se compone de 27 ítems con respuesta tipo likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; Consta de cuatro variables, la primera es significación en la tarea y está conformada por los ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26, seguidamente las condiciones de trabajo que contiene los ítems 1, 8, 12, 15, 17, 20 y 23, el reconocimiento personal y/o social con los ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27, y por último, beneficios económicos conformada por los ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables socio-laborales	Variables socio-laborales	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

Cont... Tabla 1

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, 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 demográficas

Según los datos de la tabla 1, se obtuvo que el 57% de la muestra pertenece al género femenino; Se encontró que los rangos de edad más frecuentes son de 26 a 50 años y de 51 a 65 años, con un 44% y 52% respectivamente. El tiempo de servicio con mayor porcentaje es más de 20 años (56%); En lo relacionado a la formación académica, se encontró que el 60% son profesionales especializados y que el 69% poseen estudios de posgrado; También se evidenció que el tipo de contrato más frecuente es a término indefinido con un 83%.

Tabla 2
Características demográficas

	VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	43	43
	Femenino	57	57
Edad	18 a 25 años	3	3
	26 a 50 años	44	44
	51 a 65 años	52	52
	Más de 65 años	1	1
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	2	2
	1 a 5 años	12	12
	6 a 10 años	11	11
	11 a 20 años	19	19
	Más de 20 años	56	56
Cargo	Auxiliar	7	7
	Técnico y/o tecnológico	2	2
	Profesional universitario	30	30
	Profesional especializado	60	60
	Otro	1	1
Formación académica	Primaria	1	1
	Secundaria	7	7
	Técnica y/o tecnológica	1	1
	Pregrado	22	22
	Posgrado	69	69
Tipo de contratación	Contrato a término fijo	9	9
	Contrato a término indefinido	83	83
	Contrato de obra o labor	1	1
	Contrato de aprendizaje	3	3
	Contrato temporal, ocasional o accidental	4	4

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos descriptivos

Según los datos obtenidos (ver tabla 3) se identifica que en la dimensión de bienestar psicológico, se presentan en un nivel bajo las variables de autonomía y relaciones positivas, mientras que las variables autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida se encuentran en nivel moderado. Por otra parte, en la dimensión de satisfacción laboral, se evidencia que la variable de significación en la tarea se encuentra en un nivel moderado, sin embargo, otras variables como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se encuentran en un nivel bajo, lo que indica afectación en estas dimensiones. Por último, en la dimensión de felicidad, se observa que las variables con un nivel alto son satisfacción con la vida y alegría de vivir, la variable de realización personal se encuentra en un nivel moderado y la variable de sentido positivo con la vida se encuentra en un nivel muy bajo.

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
Auto aceptación	3,27	0,45
Relaciones positivas	2,27	0,53
Autonomía	2,15	0,59
Dominio del entorno	3,06	0,4
Crecimiento personal	3,11	0,42
Propósito en la vida	3,77	0,42
Bienestar psicológico	2,93	0,29
Significación en la tarea	3,82	0,39
Condiciones de trabajo	2,68	0,49
Reconocimiento personal y/o social	2,61	0,49
Beneficios económicos	2,36	0,58
Satisfacción laboral	2,95	0,22

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de correlación

Teniendo en cuenta la tabla 4, se presenta la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, ya que los resultados obtenidos en cuanto a la significancia estadística son inferiores a 0,05, se rechaza la hipótesis nula de independencia entre las variables; Por tanto, se afirma con un 95% de confianza que existe una de relación entre las variables estudiadas.

Tabla 4
Correlación de Spearman

Correlación Rho de Spearman		Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación		0,26
	Sig. (bilateral)		0,01
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,26	
	Sig. (bilateral)	0,01	

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Respecto a los hallazgos obtenidos en las variables descritas en la investigación desarrollada en el sector educativo, se encontró que las de relaciones positivas presentan un nivel bajo. Ryff (1989 citado por Valdiviezo y López, 2016) afirmó que las personas con puntuaciones bajas en esta dimensión presentan dificultades en las relaciones afectivas con otros, se les dificulta el ser cálidos y abiertos, y se caracterizan por no preocuparse por los demás, por tanto, suelen sentirse aislados y frustrados. Otra variable que obtuvo puntuaciones similares fue autonomía, dejando en evidencia que la mayoría de trabajadores presentan debilidad en la resistencia de presiones sociales, así como en la forma de pensar o actuar ante situaciones que requieren de estándares y normas internas (Rodríguez y Berrios, 2012).

Por otra parte, se evidenciaron puntuaciones moderadas en la dimensión de autoaceptación, esto indica que los trabajadores buscan sentirse bien consigo mismos, incluso sabiendo sobre sus propias limitaciones; Puntuaciones en

este nivel implica conocer y aceptar las cualidades positivas y negativas que se poseen (Ryff y Singer, 1992 citado por Aranguren y Irrazabal, 2015). Otra dimensión con puntuación similar fue dominio del entorno, lo que permitió evidenciar que los trabajadores pueden crear o seleccionar entornos favorables a beneficio propio, con la finalidad de satisfacer sus deseos y necesidades (Urquijo et al. 2015); En cuanto a la dimensión de crecimiento personal también se evidenciaron puntajes moderados, para Keyes et al. (1985 citado por Acuña y Bruschi, 2014) esto indica que los trabajadores buscan desarrollar sus potencialidades, y crecer personal y laboralmente. No obstante, en la dimensión propósito en la vida se encontraron niveles altos y moderados, indicando que los trabajadores tienden a fijarse metas que les permitan dotar su vida de motivación y sentido, llegando a plantearse diferentes objetivos a corto y mediano plazo para lograrlos (Cabargas, 2014).

Por el contrario, en la dimensión de satisfacción laboral, se observó que las dimensión de condiciones de trabajo se encuentra en un nivel bajo, lo que indica que la mayoría de trabajadores no se consideran agusto con las tareas y funciones que realizan, debido a estos resultados, se resalta un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (1995 citado por Sánchez y Martínez, 2014) donde se menciona que la labor docente exige una actualización permanente para asumir de forma correcta las múltiples tareas y la efectividad en el ritmo de trabajo. Otra dimensión con puntuación similar fue reconocimiento personal y/o social, en este sentido, cabe resaltar que desde la perspectiva de Grzywacz y Marks (2000 citado por Moreno e Ibarra, 2017) el apoyo de los compañeros de trabajo, los líderes y/o supervisores, y la pareja contribuyen a la disminución de las dificultades producidas entre el trabajo y la familia.

En lo relacionado a la dimensión beneficios económicos, se encontró un nivel muy bajo, indicando que existe un compromiso enmarcado sobre la satisfacción laboral de estos trabajadores. Saavedra (2017) según la teoría de la discrepancia afirma que la satisfacción o insatisfacción con el puesto de trabajo depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. No obstante, en la dimensión de significación en la tarea, se encontró un nivel moderado, evidenciando que la labor representa

para ellos algo que posee un valor, una determinada importancia para sí mismo y para la institución, de esa manera le encuentran sentido a lo que hacen día a día, siendo entusiastas, productivos y responsables (Tapia, 2017; Bonilla-Cruz, Forgiony-Santos y Rivera-Porras, 2017).

Del mismo modo, se encontró que existe una correlación directa positiva débil entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, coincidiendo con los hallazgos de Ortega y Quispe (2016) quienes encontraron que las variables de bienestar psicológico y satisfacción laboral se relacionan de forma positiva, por tal motivo, afirman que “dentro de una organización cuando se logra el equilibrio entre los factores individuales y las condiciones laborales, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, incrementa la capacidad de trabajo y bienestar del empleado” (p.38), esto relaciona diferentes variables de las dimensiones analizadas.

De igual forma, se encontró que los resultados obtenidos presentan similitud con la investigación realizada por Callalli (2017) quien demostró que existe una relación entre el factor de relaciones humanas y la felicidad, indicando que a mayores relaciones sociales o vínculos de amistad y confianza entre compañeros del área de trabajo, mayor es la felicidad. Además, se encontró una relación negativa entre el factor de realización personal y la satisfacción laboral, evidenciando que a menor realización personal, menor será el nivel de satisfacción laboral (Rojas, 2013; Callalli, 2017).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, cabe resaltar que la variable de bienestar psicológico, la dimensión de relaciones positivas y la autonomía tienen un nivel bajo, es decir, dentro de la población estudiada dichas dimensiones se encuentran débiles y necesita ser fortalecidas.

Por otra parte, respecto a la variable de satisfacción laboral cuyas dimensiones con menor puntaje fueron las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, siendo estos, elementos esenciales que los docentes reflejan en su inconformismo, es decir,

en ocasiones las condiciones en las que dan sus clases no son las adecuadas, dificultando el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, consideran que su labor no es muy reconocida dentro de la sociedad, sin embargo, es el profesional clave para que se forme cada persona, pues cada individuo en todo su proceso de formación debe relacionarse con un docente y finalmente, se evidencia una remuneración baja, esto puede ser debido al recorte presupuestal dirigido a la educación.

Cabe resaltar que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de las instituciones educativas, es decir, cuando una variable aumenta, la otra también aumenta.

Cómo citar:

Cáceres-Contreras, K., Gómez-Rodríguez, N., Jaimes-Gamboa, V. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores del sector educativo. 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.191-214). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2017). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acuña, S. y Bruschi, M. (2014). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento* (tesis doctoral). Universidad Nacional del Mar de la Plata, Balnearia, Argentina.
- Aranda, E. (2016). *La Gerencia de la Felicidad: Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones* (Bachelor's thesis). Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Aranguren, M. y Irrazabal, N. (2015). Psychometric properties of ryff's scales

- of psychological well-being in an argentinean sample. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 73-83.
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y trabajo*, 16(51), 185-191.
- Besarez, F., Jiménez, A. y Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y sociedad*, (23), 526-535.
- 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>.
- Cabargas, M. (2014). Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. *Liminales. Escritos sobre psicología y sociedad*, (5), 19-45.
- 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>.
- Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- 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.
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1).
- Cañón, S., Castaño, J., Muriel, D., Pérez, C. y Ramírez, S. (2015). Factor de riesgo suicida y factores asociados en reclusas de un centro penitenciario de Caldas (Colombia), 2015: estudio de corte transversal. *Arch Med*, 16(1), 61-73.
- Carrascal, A. y Patiño, E. (2016). *Satisfacción laboral en los Departamentos de la Región Caribe colombiana* (Doctoral dissertation). Universidad de Cartagena, Colombia.
- Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167>.
- Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39 (23), 24-36. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169>.
- Coluccio, Á., Muñoz, C. y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud y Sociedad*, 7(1).
- De la Cueva, O. (2018). El despido laboral. *Alegatos*, 24(74), 65-88.
- Del Valle, M., Hormaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El Bienestar psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes universitarios y diferencias con población general. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(3), 6-13.
- 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).
- Fernández, M. (2016). Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto

- rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. Liminales. *Escritos sobre psicología y sociedad*, (5), 19-45.
- 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>.
- 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>.
- Lima, A. y Chavely, B. (2017). Relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) de la Corporación Minera Ananea SA Puno-Perú 2016. Universidad Nacional de Altiplano, Puno, Perú.
- Moreno, Z. e Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de lima en trabajadores de empresas de servicios. *Desarrollo Gerencial*, 9 (1), 16-34.
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhé (Santiago)*, 24(2), 1-18.
- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39 (25), 7-27. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2310>.
- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la

- Cultura. (UNESCO, 2014). Enseñanza ya aprendizaje: lograr la calidad para todos. Place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia.
- Ortega, J. y Quispe, D. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpatá. Universidad Nacional de San Martín, Arequipa, Perú.
- Rada, C. (2015). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de psicología*, (11), 97-113.
- 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, Y. y Berríos, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot (Etapa IV-Colección completa)*, 5(1), 7-17.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94-126.
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. Arandu-UTIC. *Revista Científica Internacional de la Universidad Tecnológica Intercontinental*, 2(1), 123-148.
- Saavedra, J. (2017). Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: el rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología*, 22(1), 89-98.
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22(1), 19-28
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Tapia, J. (2017). Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Municipalidad Distrital de Arequipa 2016. Universidad Católica de Santa María Arequipa, Perú.
- Universia Colombia. (2014) Estudio: el 71% de los trabajadores colombianos no es feliz en su actual puesto de trabajo. Periódico El País
- Urquijo, S., Andrés, M., Del Valle, M. y Rodríguez-Carvajal, R. (2015). Efecto moderador del sexo en la relación a la personalidad y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 21(2), 329-340.
- Valdiviezo, A. y López, M. (2016). Estrés y Burnout en médicos familiares.

Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 6(4), 30-32.

- 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* (Doctoral dissertation) Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Veloso, C., Gil, F., González, D., Cuadra, A. y Valenzuela, V. (2018). Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 43(5), 336-342.
- Villota-Jurado, M. y Cabrera-Gómez, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1). Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/view/911>.

9

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

Astrid Rozo-Sánchez

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

Alejandra Serrano-Rodríguez

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

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

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

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

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

Palabras clave

Bienestar psicológico, satisfacción laboral, felicidad, sector defensa.

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

Abstract

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

Keywords

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

Introducción

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

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

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

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

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

Revisión de antecedentes

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

Nivel mundial

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

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

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

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

Nivel Latinoamérica

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

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

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

Nivel nacional

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

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

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

Bienestar psicológico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bienestar psicológico en el sector económico defensa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Metodología

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

Instrumentos

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

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

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

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

Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006)

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

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

Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

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

Cont... Tabla 1

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

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

Características demográficas

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

Tabla 2
Características demográficas

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

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos descriptivos

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

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

Tabla 3
Estadísticos descriptivos

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

Fuente: Elaboración propia.

Pruebas de correlación

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

Tabla
Pruebas de correlación

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

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

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

Como citar:

Rozo-Sánchez, A., Serrano-Rodríguez, A. y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores del sector defensa. En D. Rivera-Porras., A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.215-244). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

DOI:

Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Iberoamericana de psicología*, 40 (1), 99-106.
- Alarcón, R. y Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de lima metropolitana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 9 (1), 59-69.
- Albuérne, M., Nieto, M. y Moreno, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Aranda, C., Pando, M. y Salazar, J. (2016). Reliability and validation of the scale Maslach Burnout Inventory (Hss) in workers in western México. *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S. y Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de psicología (Santiago)*, 26(1), 120-132.
- Blanco, M. y Blanco, A. (2017). Significados y dimensiones del bienestar subjetivo en mujeres que habitan en la Aldea La Calera, Honduras. *Economía y Administración. EYA*, 7(2), 151-162.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación. En Gómez, J., Aguilar, A. J., Jaimes, S. S., Ramírez, C., Hernández Albarracín, J. D., Salazar, J. P., Contreras, J. C. y Espinosa, J. F. (Eds.), *Prácticas pedagógicas* (p.394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva. En Graterol, M. E., Mendoza, M. I., Graterol, R., Contreras, J. C., Espinosa, J. F. (Ed.). *Prácticas pedagógicas*. (p.377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Camarota, R. y Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 10(1), 34-53.
- Campos, E, González, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad*,

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

- Campos, R. (2017). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una Empresa Agrícola. Distrito de Òllimo, 2016*. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.
- Carcasi, C. y Ludio, E. (2016). *Factores Asociados a la Incidencia del Síndrome de Desgaste Profesional y la Calidad de Atención en la Micro Red Como Sur de la Ciudad de Juliaca 2012-2013*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167>.
- Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39 (23), 24-36. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169>.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia.
- Celada, S., Gomes, F. y Varela, J. (2016). *Felicidad en el trabajo* (Doctoral dissertation). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Chávez, F. (2014). *Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires* (Tesis de grado). Universidad Abierta interamericana, Argentina.
- Coria, M., García, C. y González, N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Díaz, D., Batanero, C., Arteaga, P. y Gea, M. (2015). Análisis de gráficos estadísticos en libros de texto de educación primaria española. UNIÓN. *Revista Iberoamericana de Educación Matemática*, 44, 90-112.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.

-
- Espinoza, M. y Rosalvina, S. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Extremera, N., Bravo, M. y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social*, 152-170.
- Fernández, A., García, C. y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1147.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como Construir Felicidad en el Trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B.
- Flores, C., Díaz, L., Luz, V., Rodríguez, P. y Páramo, D. (2015). Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 202-206.
- Gálvez, P., Grimaldi, M., Sánchez, A., Fernández, J. y García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral. *Revista de psicología del deporte*, 26(4), 104-109.
- García, E., Echevarría, M. y Rodríguez, M. (2014). El bienestar psicológico y subjetivo. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *Claves del pensamiento*, 8(16), 13-29.
- García, J., Martínez, E., Nohales, P. y Lozano, B. (2017). Sentido de Vida y Bienestar Psicológico en Adultos Emergentes Españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1).
- García, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1).
- García, S. (2017). La responsabilidad por riesgo. *Ratio Juris*, 1(1), 29-50.
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras,

- D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39 (49), 8-21. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>.
- Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9-16.
- Gómez, Y. y Karolin, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss SA Lima-2016* (Doctoral dissertation). Universidad Autónoma, Perú.
- Hernández, H. y Hernández, A. (2017). Condiciones de trabajo y actividad económica informal: Implicaciones en las MiPyMES de la industria mueblera de Ocotlán. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 4(1).
- Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-29. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html>.
- Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito* (Bachelor's thesis). Universidad San Francisco, Quito, Ecuador.
- Londoño, C. y Laudt, I. (2016). *La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas* (Bachelor's thesis). Universidad Militar Nueva Granada, España.
- López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academio*, 4(2), 4.
- Losada, A. y Otero, M. (2016). Pilares de resiliencia en policías, ante una discapacidad física adquirida en acto de servicio. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 14(2), 334-351.
- Martínez, A. (2018). *Adaptación social y bienestar psicológico en población refugiada en Ecuador* (Bachelor's thesis). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Morán, C., Castro, F., Sánchez, A. y Montes, E. (2014). La psicología positiva: antigua o nueva concepción. *International Journal of Developmental and*

Educational Psychology, 3(1).

- Motta, J. (2017). *Relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015* (tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín, Perú.
- Muñoz, C. y Argueta, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2), 143-225.
- Muñoz, E., Fernández, A. y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H. y Poghosyan, L. (2017). Efectos del entorno laboral de la enfermera en la insatisfacción laboral, burnout e intención de dejar el empleo. *Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 64(1), 97-105.
- Novoa, M., Vargas, R., Obispo, S., Vergara, M. y Rivera, Y. (2017). Relación entre bienestar psicológico y calidad de vida en pacientes con tratamiento para el cáncer de tiroides con condición postquirúrgica. *Terapia Psicológica*, 28(1), 055-067.
- Nuván-Hurtado, I., Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39 (25), 7-27. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2310>.
- Orgambidez, A., Pérez, P. y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77.
- Pachas, C., Stefany, J., Pérez, G., Yahayra, L., Zapata, S. y Elizabeth, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*. Repositorio institucional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

-
- Palma, D. (2015). *Delinquentes, policías y justicias: América Latina, siglos XIX y XX. Ediciones Universidad Alberto Hurtado*. Repositorio Institucional AUSJAL, Caracas, Venezuela.
- Peralta, A., Besio, C., Rubio, Y., Atabales, L. y Salinas, J. (2016). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud y Sociedad*, 1(2), 101-112.
- Pérez, C., Varela, J., Ruiz, J. y Pérez, F. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, (57), 42-62.
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Pinzón, N. (2013). Burnout en miembros de la Policía Nacional de Colombia: Un análisis crítico. *Sinapsis*, 5(5), 62-73.
- Posada, A., Velásquez, A. y Granada, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21.
- Prowesk, K., Moreno, N. y Beithia, C. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. *Informes Psicológicos*, 13(2), 43-58.
- Ramos, C. y Víctor, M. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, Perú.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesi-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista*

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

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

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 Rozo-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., Cantallops, 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 Rozo-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.

11

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL¹

Slendy-Katerine Andrade-Torres

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

Luis-Carlos Arana-Camacho

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

Diego Rivera-Porras

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

Resumen

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

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

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

Palabras clave

Bienestar psicológico, felicidad.

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

Abstract

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

Keywords

Psychological well-being, happiness.

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

Revisión de antecedentes

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

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

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

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

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

Antecedentes internacionales

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

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

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

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

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

Finalmente, Moccia (2016) en su investigación titulada “*Felicidad en el trabajo*”, se planteó como objetivo presentar las enormes contribuciones de la psicología positiva y de la filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad, ofreciendo una revisión de los distintos autores, subrayando las diferencias entre ellos, y sobre todo, abogando por un consenso en el campo de los fundamentos de la felicidad; De hecho, la gran diferencia entre los distintos autores es la falta de unanimidad respecto a los fundamentos de la felicidad, mientras algunos autores optan por un concepto de felicidad que se identifica con el de placer, otros prefieren una mezcla de placer, compromiso y significado, evitando, sin embargo, definir la felicidad o más bien, ocultándose detrás de la palabra bienestar; Sin

embargo, si se lograra un consenso sobre las distintas aportaciones al tema de la felicidad, éste representaría un concepto mucho más manejable desde la perspectiva psicológica.

Antecedentes nacionales

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

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

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

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

Bases teóricas

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

Bienestar psicológico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Felicidad

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

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

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

1. Tener como ventaja la felicidad.
2. Soñar y creer en nosotros mismos.
3. Enfocarse en los aspectos positivos y no en los aspectos negativos.
4. Dar de nuestro tiempo a los demás.
5. Aprender de nuestros errores y aprovecharlos al máximo.
6. Crear hábitos positivos.
7. Poner mayor atención a metas alcanzables, para luego abarcar objetivos mayores.

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

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

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

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

Metodología

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

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

Población y muestra

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

Tabla 1
Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional

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

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistema de variables

Tabla 2
Operacionalización de variables

Instrumento	Dimensión	Variable	Tipo de variable	Medición de la variable	Indicador
Cuestionario de variables sociolaborales	Variables sociolaborales	Género	Cualitativa	Nominal	N/A
		Edad	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Tiempo de servicio	Cuantitativa	Intervalo	N/A
		Cargo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Formación académica	Cualitativa	Nominal	N/A
		Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	N/A
		Tipo de contratación	Cualitativa	Nominal	N/A
Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al. 2006).	Bienestar psicológico	Sector económico	Cualitativa	Nominal	N/A
		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.
Escala para medir la felicidad (Alarcón, 2006).	Felicidad	Propósito en la vida	Cuantitativa	Intervalo	6, 12, 17, 18, 23 y 29.
		Sentido positivo de la vida	Cuantitativa	Intervalo	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
		Satisfacción con la vida	Cuantitativa	Intervalo	1, 3, 4, 5, 6 y 10.
		Realización personal	Cuantitativa	Intervalo	8, 9, 21, 24, 25 y 27.
		Alegría de vivir	Cuantitativa	Intervalo	12, 13, 15 y 16.

Fuente: Elaboración propia.

Presentación y análisis de resultados

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

Características sociolaborales

Tabla 3
Distribución de frecuencias de las características socio-laborales

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

Fuente: Elaboración propia.

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

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

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

Bienestar psicológico, satisfacción laboral y la felicidad.

Tabla 4
Distribución de frecuencias de la variable:
Bienestar psicológico

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

Fuente: Elaboración propia.

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

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

Tabla 5
Distribución de frecuencias de la variable: Felicidad.

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

Fuente: Elaboración propia.

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

Tabla 6
Estadísticos descriptivos de las dimensiones y las variables

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

Fuente: Elaboración propia.

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

Pruebas de correlación

Tabla 7
Contingencias entre bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad

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

Fuente: Elaboración propia.

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

Discusión

El estudio se enfocó en analizar la relación entre el bienestar

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

Como citar:

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

DOI:

Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Iberoamericana de psicología*, 40 (1), 99-106.
- Aranda, E. (2016). La Gerencia De La Felicidad: Un Nuevo Modelo Para La Gestión De Las Organizaciones (tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Badii, M. (2017). Muestreo como un requisito fundamental en las ciencias experimentales. *Innovaciones de negocios*, (1).

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. ISBN: 978-958-699-128-5.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Pedagogía del sentido: Reflexiones sobre la práctica pedagógica para la investigación. En Gómez, J., Aguilar, A. J., Jaimes, S. S., Ramírez, C., Hernández Albarracín, J. D., Salazar, J. P., Contreras, J. C. y Espinosa, J. F. (Eds.), Prácticas pedagógicas (p.394-413). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Bonilla-Cruz, N. J., Forgiony-Santos, J. y Rivera-Porras, D. (2017). Intervención psicosocial y desarrollo de competencias del psicólogo desde la psicología evolutiva. En Graterol, M. E., Mendoza, M. I., Graterol, R., Contreras, J. C., Espinosa, J. F. (Ed.). Prácticas pedagógicas. (p.377-393). Maracaibo, Venezuela: Ediciones Universidad del Zulia. ISBN: 978-980-402-237-1. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2099>.
- Cardona, I. (2016). La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas (tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Montánchez-Torres, M. y Alarcón-Carvajal, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39 (17), 15-32. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2167>.
- Carrillo-Sierra, S., Rivera-Porras, D., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Montánchez-Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. *Revista Espacios*, 39(23), 24-36. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2169>.
- Cuadra, H. (2014). *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. Chile: Ediciones de la Universidad de Chile.
- DANE. (2018). Sector transporte: desempeño 2017 y perspectivas 2018. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/sector-transporte-desempeno-2017-y-perspectivas-2018-2743055>

- Denegri, M., García, C. y González, N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales. *CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Durango, B. (2016). Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement Universidad Privada Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como Construir Felicidad en el Trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B.
- Freire, C., del Mar, M., Núñez, J. y Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10(1), 1-8.
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. Claves del pensamiento, 8(16), 13-29.
- García, J., Martínez, E., Nohales, P. y Lozano, B. (2017). Sentido de Vida y Bienestar Psicológico en Adultos Emergentes Españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1).
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya, P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras, D. y Ureña-Villamizar, Y. (2018). La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional. *Revista Espacios*, 39 (49), 8-21. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>.
- Góngora, V. y Castro, A. (2018). Bienestar emocional, psicológico y social y variables demográficas en población adulta de la ciudad de Buenos Aires. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(1), 72-83.
- González, M. y Andrade, P. (2013). Auto-Aceptación como factor de riesgo para el intento de suicidio en adolescentes. *Salud y sociedad*, 4 (1), 26-35.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado-Olaya, P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D. y Forgiony-Santos, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17), 12-

29. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html>.
- Idrovo, C. y Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento y Gestión*, 36, pp. 155-183.
- Loera, N., Balcázar, P., Trejo, L., Gurrola, G. y Bonilla, M. (2017). Adaptación de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 41(3-4), 90-97.
- López, J. y Ulloa, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211.
- López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academio*, 4(2), 4.
- Martínez, A. (2018). Adaptación social y bienestar psicológico en población refugiada en Ecuador (Bachelor's thesis). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2018). [MINTRABAJO]. Tasas de desempleo. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2).
- Morán, C., Castro, F., Sánchez, A. y Montes, E. (2014). La psicología positiva: antigua o nueva concepción. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1).
- Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud y Sociedad*, 8(2).
- Muratori, M., Zubietta, E., Ubillos, S., González, J. y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psyche (Santiago)*, 24(2), 1-18.
- 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 construidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. *Revista Espacios*, 39 (25), 7-27. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/>

handle/123456789/2310.

- Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M. y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. Doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371.
- Padilla, V., Abigail, K., Martínez, R. y Oivia, A. (2018). Tradicionalism in adult women of jamay, jalisco from psycho-socio-cultural premises of mexican family. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(4), 1314-1343.
- Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum*, 23(2), 121-133.
- Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno.
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240.
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rivera-Porras, D. (2017). Prácticas pedagógicas: Desarrollo humano y construcción de sentido. En Hernández, J. D., Garavito, J. J., Torrado, R. A., Salazar, J. P., Espinosa, J. F. (EDS). *Encrucijadas pedagógicas: Resignificación, emergencias y praxis educativa* (p.339-363). Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A. ISBN: 978-980-402-240-1. Recuperado de: <http://35.172.172.128/handle/123456789/2106>.
- Rivera-Porras, D., Berbesí-Carrillo, Y. M. y León-Ramírez, M. (2018). Georreferenciación y su influencia en el Liderazgo Organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas. *Revista Espacios*, 39(34), 2-19. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2308>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. J., Hernández-Peña, Y. y Silva-Monsalve, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*, 39 (28), 31-44. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2307>.
- Rivera-Porras, D., Carrillo-Sierra, S. M., Forgiony-Santos, J., Nuván-Hurtado,

- I. L. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-40. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2165>.
- Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony-Santos, J., Bonilla-Cruz, N. y Rozo-Sánchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39 (16), 17-35. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>.
- Rivera-Porras, D., Rincón-Vera, J. y Flórez-Gamboa, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19), 5-14. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2166>.
- Sánchez, A., Sánchez, F. y Ruiz-Muñoz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26, 798-810.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41.
- Sepúlveda, M. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia (tesis de grado). Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia. Salanova, M. y Soler, C. (2015). Hacia una prevención positiva de los riesgos psicosociales. *Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales*, 30,24-30.
- Trujillo, M. y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
- Vaca, C., Vaca, L. y Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.



Este libro fue editado y publicado
en formato digital en el mes de diciembre del 2018.
Barranquilla-Colombia.

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.