

BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL

Elaborado Por:

Slendy Katerine Andrade Torres

Luis Carlos Arana Camacho

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

SEDE CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

CÚCUTA

2018

BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL

Slendy Katerine Andrade Torres

Luis Carlos Arana Camacho

Docente asesor:

Manuel Ernesto Riaño Garzón

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

SEDE CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2018

Tabla de contenido

Titulo	8
Planteamiento del problema	8
Formulación del problema	10
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo general.	12
Objetivos específicos.	12
Marco Referencial	13
Antecedentes	13
Internacionales.	13
Nacional.	17
Marco Teórico	21
2.2.1 Psicología Positivista.	21
2.2.2 Bienestar psicológico.	24
2.2.4 Satisfacción laboral.	28
2.2.5 Felicidad en el trabajo.	31
2.4 Marco conceptual	34
2.5 Marco contextual	36

	4
Marco legal	37
Diseño metodológico	40
Método investigativo	40
Diseño de la investigación	40
Población Y Muestra	41
Población.	41
Muestra.	41
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
Resultados	46
Discusión de resultados	78
Referencias bibliográficas	84
Anexos	94

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz Legal	38
Tabla 2 Distribución de Frecuencias de la Variable Género	47
Tabla 3. Distribución de Frecuencias de la Variable Edad	47
Tabla 4. Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de servicio	47
Tabla 5. Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo	48
Tabla 6. Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica	48
Tabla 7. Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación	50
Tabla 8. Distribución de Frecuencias de la Variable Sector económico	50
Tabla 9. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autoaceptación	49
Tabla 10. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Relaciones Positivas	50
Tabla 11. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autonomía	51
Tabla 12. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Dominio del Entorno	52
Tabla 13. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento Personal	52
Tabla 14. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Propósito en la Vida	53
Tabla 15. Distribución de Frecuencias de la Variable Bienestar Psicológico	53
Tabla 16. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Significación en la Tarea	54
Tabla 17. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Condiciones de Trabajo	54

Tabla 18. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social	55
Tabla 19. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Beneficios Económicos	56
Tabla 20. Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción Laboral	56
Tabla 21. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Sentido Positivo de la Vida	57
Tabla 22. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción con la Vida	57
Tabla 23. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Realización Personal	60
Tabla 24. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Alegría de Vivir	59
Tabla 25. Distribución de Frecuencias de la Variable Felicidad	59
Tabla 26. Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables	60
Tabla 27. Contingencias entre Género y Bienestar Psicológico	61
Tabla 28. Contingencias entre Edad y Bienestar Psicológico	61
Tabla 29. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Bienestar Psicológico	62
Tabla 30. Contingencias entre Cargo y Bienestar Psicológico	63
Tabla 31. Contingencias entre Formación Académica y Bienestar Psicológico	64
Tabla 32. Contingencias entre Tipo de Contratación y Bienestar Psicológico	64
Tabla 33. Contingencias entre Sector Económico y Bienestar Psicológico	65
Tabla 34. Contingencias entre Empresa y Bienestar Psicológico	66
Tabla 35. Contingencias entre Género y Satisfacción Laboral	67

Tabla 36. Contingencias entre Edad y Satisfacción Laboral	67
Tabla 37. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Satisfacción Laboral	68
Tabla 38. Contingencias entre Cargo y Satisfacción Laboral	69
Tabla 39. Contingencias entre Formación Académica y Satisfacción Laboral	69
Tabla 40. Contingencias entre Tipo de Contratación y Satisfacción Laboral	70
Tabla 41. Contingencias entre Sector económico y Satisfacción Laboral	71
Tabla 42. Contingencias entre Empresa y Satisfacción Laboral	72
Tabla 43. Contingencias entre Género y Felicidad	72
Tabla 44. Contingencias entre Edad y Felicidad	73
Tabla 45. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Felicidad	73
Tabla 46. Contingencias entre Cargo y Felicidad	74
Tabla 47. Contingencias entre Formación Académica y Felicidad	75
Tabla 48. Contingencias entre Tipo de Contratación y Felicidad	75
Tabla 49. Contingencias entre sector económico y Felicidad	76
Tabla 50. Contingencias entre Empresa y Felicidad	77
Tabla 51. Contingencias entre Bienestar Psicológico, Satisfacción laboral y Felicidad	78

Título

BIENESTAR PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL.

Planteamiento del problema

El capital humano es una fuente esencial en las organizaciones y por ende su bienestar físico y psicológico es fundamental ya que de ellas depende el éxito de una empresa, tomando importancia el bienestar de los trabajadores para que este éxito se logre, conociendo el comportamiento de los trabajadores.

Así mismo como lo indica Chiavenato (1999) Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones, las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones. Siendo estas las que moldean el comportamiento de sus trabajadores.

Obteniendo recompensas que les brinden una satisfacción laboral y así motivándose para un crecimiento personal, viendo a la empresa como un medio para lograr objetivos que le proporcionen una mejor calidad de vida; logrando un equilibrio emocional y mayores resultados a nivel laboral.

De acuerdo con El Ministerio del Trabajo (2018), se encuentran 22 millones 645 mil personas ocupadas ubicándose el 9,1% la tasa de desempleo aumentando en 0,4 en comparación al mismo periodo en el 2017, durante el periodo de análisis el sector de intermediación financiera, transporte, almacenamiento y comunicaciones, también se destruyeron empleos con 11 mil y 7 mil ocupados menos respectivamente; presentándose en Cúcuta el 14% de desempleo ubicándola en la cuarta

ciudad con mayor desempleo. Según el en Dane el sector transporte hubo un pobre crecimiento de 0,3% durante el año 2017. La motivación es una variable muy importante dentro del ámbito laboral es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (Lopez, 2005).

Siendo importante conocer las motivaciones que mueven a los trabajadores para así obtener mejores resultados y un éxito en la empresa con su eficacia, siendo beneficiosas para las dos partes. Por su parte, López (2005) 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 sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Esta concepción de satisfacción laboral va de la mano de la motivación en el trabajador ya se de incentivos económicos, oportunidades de ascenso, oportunidad de crecimiento profesional, capacitaciones entre otros.

Además, se encuentran factores importantes, que retroalimentan tanto de forma positiva o negativa el desempeño en el lugar de trabajo, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia, que permite satisfacer los niveles de exigencias personales (caballero, 2002),

Por último, esta investigación se basa en las personas que hacen parte del sector de transporte interdepartamental vivenciando el bienestar psicológico la satisfacción laboral y la felicidad en el

trabajo de estos conductores, las motivaciones para un mejor desempeño y rendimiento en sus puestos de trabajo.

Formulación del problema

¿Cómo determinar el bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en trabajadores de transporte interdepartamental?

Justificación

La psicología organizacional ha obrado de modo interdisciplinario con otras ciencias dedicadas al estudio del desempeño humano en el trabajo (Malvezzi, 2000), 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 la organización de acuerdo a (Raineri, 2001). Por tanto, el proyecto de investigación contribuye al área organizacional ya que se interviene 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 del proyecto es de importancia para la organización ya que pretenden identificar las variables sociolaborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico y además el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de empresa de transporte interdepartamental. Por su parte McGregor y Little (1998) expresaron bienestar en relación con la evaluación del significado de la vida y los fines en la vida. Según Ryan y Deci (2001), el bienestar podría explicarse con una necesidad psicológica. Según ellos, las necesidades psicológicas básicas eran la autonomía, la competencia y el establecimiento de relaciones, la habilidad de satisfacer estas

necesidades explicaba el bienestar. El concepto de bienestar psicológico se definió como la lucha por el desafío, la realización de esfuerzos, el desarrollo personal y el crecimiento por parte de Waterman (1993).

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, el desarrollo personal, la satisfacción de la vida y las necesidades ocupacionales. La vida profesional es un proceso que crea la gran parte de las personas, los sentimientos, pensamientos y comportamientos de las personas durante este proceso pueden llevar notablemente a sus niveles de bienestar. Es posible mencionar en referencia a este aspecto que el nivel de satisfacción que los individuos obtienen de su ocupación podría afectar significativamente su bienestar psicológico.

Los resultados que la investigación brindará a la organización en este caso los de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta permitirán estar enterados de las necesidades de trabajadores y como estos se sienten y desempeñan en sus puestos de trabajo, lo que facilitará su comprensión. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación aportará a los profesionales de la psicología datos estadísticamente significativos a través del uso de instrumentos de recolección de información de las variables estudiadas, para la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa.

De esta manera la realización de la investigación aportará al desarrollo académico del área de la psicología organizacional, ya que interviene desde el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores. Con la realización del proyecto y teniendo en cuenta las problemáticas existentes que pueden afectar a la población y avanzar en el fortalecimiento del

clima laboral.

Por último, la investigación busca correlacionar el bienestar, la satisfacción y la felicidad de los trabajadores en una organización y los factores que interfieren en el desempeño de sus funciones, de esa manera cobijar las necesidades que presenta el recurso humano, de esta forma lograr la eficiencia y eficacia del personal y de todos los miembros de la empresa. El proyecto es viable debido que cuenta con los instrumentos necesarios para su ejecución.

Objetivos

Objetivo general. Determinar la relación entre las variables socio laborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental.

Objetivos específicos. Describir las variables socio laborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico.

Determinar el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental.

Relacionar las variables socio laborales con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental.

Marco Referencial

Antecedentes

Internacionales. En el ámbito internacional es importante mencionar la investigación realizada por Ramos & Tejera (2018), titulada, Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. La presente investigación corresponde a un estudio del clima laboral en Ecuador, donde además se incluye un análisis de su fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más lo afectan. En dicha investigación 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, en una muestra constituida por 832 trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Cuyos resultados indicaron el clima laboral en Ecuador en términos de fuerza puede considerarse como débil.

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. A partir de los resultados se llegó a la conclusión 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, satisfacción laboral y felicidad en los colaboradores del sector transporte interdepartamental.

De acuerdo a la publicación realizada por Salessi (2017), titulada, Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral, su objetivo general consistió, en analizar el impacto de la satisfacción laboral sobre las relaciones entre el capital psicológico de los trabajadores y las estrategias que emplean para regular sus emociones. La

metodología se fundamentó en un estudio empírico, cuantitativo y transversal, cuyos resultados mostraron que la satisfacción laboral se desempeña como mediador total. Es decir que la totalidad de la varianza de la relación entre el capital psicológico y las estrategias de regulación emocional depende de la satisfacción de los trabajadores. Se discuten los resultados obtenidos y se señalan las fortalezas y limitaciones del estudio realizado. Se sugieren lineamientos para futuros estudios. Esta investigación genera un aporte importante ya que se fundamenta en las variables de compromiso organizacional, la confianza organizacional y la pasión por el trabajo emerjan como antecedentes idóneos de las actuaciones profundas y superficiales.

Por su parte, Moreta, Gabior, & Barrera, en el año (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 este sentido 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. Se compararon por universidad de procedencia los resultados, se correlacionaron los mismos y se procedió a un análisis de regresión lineal múltiple jerárquica. Para concluir los resultados demuestran que el bienestar psicológico es un predictor del bienestar social y por lo tanto impactar en su dinámica. Permitiendo la investigación considerar que la felicidad contribuye al bienestar social pero mucho más lo es el esfuerzo que imprime un individuo para alcanzar sus metas y objetivos.

A su vez, Moccia en el año (2016), en su investigación titulada Felicidad en el trabajo, se plantearon 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, ocultándola 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.

De acuerdo a la investigación realizada por Muratori, Zubieta, Bobowik, Ubillos & González, en el año, (2015), titulada Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España, el cual se formularon como objetivo comparar los niveles de felicidad y bienestar psicológico de españoles y argentinos residentes en sus países, se evalúa la incidencia de variables sociodemográficas y se analizan los efectos de mediación de la felicidad en las diferencias del bienestar psicológico en función del país. Se utilizaron las escalas de Felicidad Subjetiva y de Bienestar Psicológico. Existen niveles satisfactorios de felicidad y bienestar psicológico. En los resultados y el respectivo análisis de varianza muestran a los españoles más felices y a los argentinos con mayor bienestar psicológico. Los análisis de varianza y t de Student revelaron diferencias según sexo, edad, estado civil y ocupación. Las mujeres argentinas exhiben mayor dominio del entorno que los hombres; las españolas se diferencian en las relaciones positivas. En Argentina los separados presentan más autonomía y crecimiento personal que quienes viven en pareja; los españoles que viven en pareja exhiben más control y percepción de crecimiento personal que los solteros.

Con respecto a la investigación hecha por Pecino, Mañas, Díaz, López & Llopis en el año (2015), titulada Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario, tuvo como objetivo comprobar la relación del clima y la satisfacción laboral en el contexto de una universidad pública. La muestra estuvo formada por 482 empleados públicos de administración y servicios de una Universidad Pública, agrupados en 18 áreas administrativas. Además, el modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990) sirve de marco teórico para mostrar las relaciones entre el clima y los estados cognitivos y afectivos, como la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el clima de las áreas tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de recursos humanos que fomenten el bienestar y el compromiso de los empleados, en la construcción de una organización saludable y responsable socialmente.

De acuerdo a la investigación de Colín & Simón publicada en el año (2014), titulada Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos, tuvo como objetivo, reportar los resultados de un estudio de caso de una empresa multinacional mexicana, sobre la adicción al trabajo y la relación de ésta con la satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. Dicha investigación se realizó mediante un estudio de caso, que se llevó a cabo en una empresa mexicana que realiza operaciones multinacionales con ventas mayores a los siete mil millones de dólares por año, colaboran en ella más de setenta y cinco mil empleados, y en la oficina central cuenta con 441 ejecutivos organizados en supervisores, gerentes y directores. En dichos resultados se encontró una correlación positiva entre la adicción al trabajo y factores como trabajo en exceso $r = 0.93$, trabajo compulsivo $r = 0.96$, factores intrínsecos de satisfacción laboral $r = 0.78$, satisfacción laboral general $r = 0.79$ y desempeño $r = 0.31$.

Además de la identificación de la correlación con otras variables como: edad, puesto de trabajo, horas trabajadas y antigüedad. Estas variables conforman un perfil del ejecutivo mexicano adicto al trabajo. Adicionalmente, se presenta el resultado de un análisis de regresión lineal, que muestra que la adicción al trabajo depende de los factores de trabajo en exceso, trabajo compulsivo y factores intrínsecos de satisfacción laboral.

Nacional. En el ámbito nacional es importante mencionar la investigación realizada por Sánchez & García publicado en el año (2017), titulada Satisfacción laboral en los entornos de trabajo, el 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 muestran variaciones, los cuales se relacionan con las condiciones de trabajo, comunicación entre empleado-jefe, logro y motivación. Además, mencionan 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. De acuerdo a la investigación permite 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.

Del mismo modo, Oblitas, Turbay, Soto, Crissien, Cortes, Puello & Ucrós en el año (2017), titularon su investigación Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el estado de salud, bienestar

psicológico, satisfacción vital y estrés laboral, el cual se realizó a través de un abordaje metodológico pre-experimental con medidas de tipo pre-test y post-test. 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, Escala de Bienestar Psicológico (Ryff & Keyes, 1995), Escala de Satisfacción Vital (Cortés, 2013) y Escala Numérica de Estrés Laboral. 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. 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.

A su vez, en la investigación realizada por Gómez, Meneses & Palacio (2017), en el año (2017), publicaron la investigación titulada La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout, tuvo como objetivo evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout. Participaron en este estudio 111 trabajadores. Los resultados mostraron una relación inversa entre las variables predictoras (satisfacción laboral y capital psicológico) y la variable dependiente (síndrome de burnout). De acuerdo con los análisis, las variables predictoras explican el 24% de la varianza del modelo; además, el modelo representó el 35% de la varianza cuando la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout fue evaluada como variable dependiente (e. g., después de

excluir las otras 2 dimensiones del síndrome). Estos resultados evidencian beneficios potenciales en los programas dirigidos a promover la satisfacción laboral y el capital psicológico en el contexto organizacional. La investigación nos aporta a tener una visualización más amplia acerca del problema evidenciado, de la misma manera aporta a los vacíos de conocimiento con respecto a al bienestar psicológico y la felicidad en el trabajo.

Cabe mencionar la investigación realizada por Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015), titulada *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, dicha investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, a través de una metodología cuantitativa, además se realizó la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Cuyos resultados de este estudio corroboró y enriqueció conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos, a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones.

Por su parte, Chiang, y cols (2014), titulada *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*, cuyo objetivo consistió en analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile, la metodología utilizada en la investigación fue un estudio empírico transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados indican que los cuatro estilos de liderazgo están presentes y con niveles medios. Existen correlaciones estadísticamente significativas, en niveles bajos entre los estilos de liderazgo instrucción, persuasión y participación

con todos los factores de la satisfacción laboral. Se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral.

Por su parte, Sanín & Salanova (2014), en su investigación titulada “Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios”, tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral y las relaciones entre el crecimiento psicológico, la metodología fue cualitativa, mediante la correlación de variables, cuyos resultados muestran que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño extrarrol (evaluado por el jefe). Se encontró además que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general y que esta, a su vez, predice el desempeño extrarrol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.

Además, en la investigación realizada por Idrovo & Leyva (2014), titulada “Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá”, 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 realizada por Poelmans et al. (2003). Por medio de un análisis comparativo de medias, síntesis de variables en índices de percepción análisis y modelo de regresión ordinal, modelo de regresión para los índices de percepción, y análisis factorial de las variables se encontró: 1) la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito; 2) en la percepción de éxito se

identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; 3) las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos. Se sugiere profundizar en las relaciones existentes entre los índices de satisfacción y éxito, así como con los elementos que inciden en ellos. Esto permitirá a directivos y empresarios desarrollar planes de carrera y estrategias de retención de talento femenino para mejorar clima laboral y productividad.

Con respecto a investigaciones locales, en la ciudad de Cúcuta no se han publicado investigaciones que fundamenten el tema a trabajar, es por ello la importancia de contribuir desde la psicología en temas como el Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en trabajadores públicos.

Marco Teórico

Para profundizar sobre el problema de la investigación es importante tener en cuenta que el marco teórico se dividirá en cuatro capítulos, donde en cada uno de ellos se profundizará los temas a tratar dando un soporte teórico, el capítulo I habla acerca de la psicología positivista; el capítulo II plantea el tema del Bienestar Psicológico, el capítulo III habla sobre la satisfacción laboral y por último en el capítulo IV se plantea la felicidad en el trabajo.

2.2.1 Psicología Positivista. La psicología positiva se centra en el bienestar, la felicidad, las fortalezas personales, la sabiduría, la creatividad, la imaginación y las características de grupos e instituciones positivas. Además, el enfoque no es solo cómo hacer felices a las personas, perpetuando así un enfoque narcisista y egocéntrico, sino también la felicidad y el florecimiento a nivel grupal. Es por ello que la psicología positiva es una ciencia de aspectos positivos de la vida humana. Se puede resumir en las palabras de su fundador, Martin Seligman, como el "El estudio

científico del funcionamiento humano óptimo que tiene como objetivo descubrir y promover los factores que permiten a las personas y las comunidades prosperar" (p.186).

Cabe mencionar que la psicología positiva se concentra en experiencias positivas en tres momentos: (1) el pasado, centrado en el bienestar, la satisfacción y la felicidad; (2) el presente, que se enfoca en conceptos tales como felicidad y experiencias de flujo; (3) el futuro, con conceptos que incluyen optimismo y esperanza. La psicología positiva no solo distingue entre bienestar y puntos de tiempo, sino que también separa el área temática en tres nodos: el nodo subjetivo, que abarca cosas como experiencias positivas y estados del pasado, presente y futuro (por ejemplo, felicidad, optimismo, bienestar)); el nodo individual, que se centra en las características de la "buena persona" (por ejemplo, talento, sabiduría, amor, coraje, creatividad); y el nodo grupal, que estudia las instituciones positivas, la ciudadanía y las comunidades (por ejemplo, el altruismo, la tolerancia, la ética del trabajo).

Al contrario de la crítica, la psicología positiva no es una psicología egoísta. En el mejor de los casos, la psicología positiva ha sido capaz de dar a la comunidad científica, la sociedad y los individuos una nueva perspectiva de las ideas existentes, así como proporcionar evidencia empírica para apoyar el fenómeno del florecimiento humano. Pero, sobre todo, la psicología positiva ha desafiado y reequilibrado el enfoque del déficit de la vida al tiempo que conecta sus hallazgos con muchas disciplinas diferentes.

De acuerdo a los antecedentes de la psicología positiva, en una primera aproximación, se puede señalar que esta rama de investigación tiene como antecedentes ilustres los antiguos filósofos griegos que, como Aristóteles, a través del concepto de eudaimonía (felicidad), ponen las bases de una doctrina moral que identifica la felicidad con la posesión del bien o, más concretamente, con una actividad del alma de acuerdo con la virtud (Moccia, 2016, p. 144).

La psicología a menudo ha enfatizado las deficiencias de los individuos en comparación con sus potenciales. Este enfoque particular se centra en los potenciales. No está dirigido a solucionar problemas, sino que se centra en investigar cosas que hacen que la vida valga la pena. Según lo publicado por Domínguez & Ibarra (2017), mencionan que “para el año 1998 Martin Seligman, en ese momento presidente de la APA (American Psychological Association, la asociación profesional de psicólogos más grande del mundo) y director del departamento de psicología de la Universidad de Pensilvania, planteó una nueva forma de ver la psicología. Este paradigma ha sido denominado Psicología Positiva y propone como idea central, considerar otra mirada, otro enfoque de la psicología de la preocupación por reparar las peores cosas de la vida, para también construir cualidades positivas” (p.662). Cabe mencionar que el movimiento de psicología positiva se fundó en 1998, y desde entonces ha atraído a un gran número de seguidores que influyen en líderes empresariales y políticos de todo el mundo. En el corazón de esta teoría está la afirmación de que las circunstancias externas casi no hacen ninguna diferencia para nuestra felicidad, como ha explicado Seligman.

De esta forma, Seligman propone que se aborde el estudio de lo positivo de la experiencia humana desde tres ángulos: en primer lugar, el análisis de las experiencias positivas, en segundo lugar, la aproximación al estudio de las fortalezas psicológicas y por último, el análisis de las características que configuran y determinan las organizaciones positivas (Vázquez, Hervás, 2014, p.17). Es así como la psicología positiva ha buscado desde sus inicios explorar qué es lo que hace que la vida valga la pena para las personas; la construcción de las condiciones necesarias para vivir una vida plena para lograr un óptimo funcionamiento humano.

Esta es la forma en que la psicología positiva, desde un abordaje científico, busca entender las emociones positivas, incrementar las fortalezas y las virtudes, promover el potencial humano y la

búsqueda de la excelencia. Una premisa fundamental de la psicología positiva es que el bienestar humano y la búsqueda de la excelencia son tan auténticos como la enfermedad y los desórdenes psicológicos. Aunque este nuevo enfoque de la psicología se inició hace poco tiempo, se fundamenta en 35 años de investigaciones científicas sobre el bienestar psicológico. Por lo tanto, el interés por estos temas no es algo nuevo en la historia del conocimiento, lo que es diferente es el abordaje científico para estudiarlos (Universidad TecMilenio, como se citó en Domínguez & Ibarra, 2017, p.663).

Para finalizar es importante saber, que la psicología positiva es el estudio científico del bienestar y, por lo tanto, utiliza el método científico para probar hipótesis. Se cree que hay mucho de lo que la psicología positiva puede aprender y continuar aprendiendo sobre el movimiento humanista y esta necesidad de separarse del humanismo parece ser divisiva e innecesaria.

2.2.2 Bienestar psicológico. Hoy en día, hay evidencia sobre la importancia del bienestar psicológico en el lugar de trabajo. La investigación ha 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). En general, se sabe que los empleados con altos niveles de bienestar psicológico se desempeñan mejor en el trabajo que aquellos con niveles más bajos de bienestar psicológico. Sin embargo, los investigadores no siempre están de acuerdo sobre qué significa exactamente el bienestar y cómo se puede medir (Casteñeda, Betacourt, Salazar & Mora).

Para Ryff (1989) define el bienestar psicológico como una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido, dando importancia a los contenidos históricos y presentes de la propia vida y los procesos implicados en vivir bien citado por (Arriaga, 2018).

La investigación científica respecto al bienestar inició en la década de 1960, a partir del interés sobre la calidad de vida en población de Estados Unidos, desde este momento, prevaleció una aproximación hedónica con base en el placer y la felicidad, en donde el bienestar era evaluado en términos de la satisfacción con la vida, presencia de afectos positivos y ausencia de afectos negativos. Eventualmente en 1989, Carol Ryff (1989) propone un modelo de bienestar psicológico, con el propósito de atender ciertas deficiencias que considera respecto a las mediciones anteriores del bienestar.

De acuerdo a la investigación propuesta por Taneva (2016), menciona que existen al menos dos enfoques amplios, que se originan desde la psicología positiva, hasta la medición del impacto del bienestar. El primero (también conocido como "hedónico") se trata principalmente de ser feliz o "sentirse bien", es decir, explica el bienestar en términos de experimentar sentimientos positivos (afectos y emociones). Un ejemplo típico de esta interpretación es la exploración de la satisfacción laboral y los afectos en el trabajo. El segundo enfoque (también conocido como "eudaimonic") enfatiza la importancia de tener un propósito en el bienestar. En otras palabras, 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. Por ejemplo, una persona probablemente no estaría contenta con un trabajo que le parece inútil.

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. Por lo tanto, el bienestar psicológico puede tener varios aspectos, algunos de los cuales se enmarcan específicamente en un contexto laboral (por ejemplo, sentimientos positivos en el trabajo, satisfacción laboral, experiencia de vitalidad y sentido del desarrollo en el trabajo) y otros, que tienen un significado mucho más

amplio (p. Ej. crecimiento personal general, relaciones positivas con los demás, auto-aceptación, autonomía).

Ahora bien, de acuerdo a la teoría de Ryff (1989), utiliza el término bienestar psicológico de una manera laxa y ambigua, generalmente tomándose medidas de bienestar emocional. Según esta teoría el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones: Aceptación de sí: 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 juicios y a la toma de decisiones. Confianza en sí mismo/a. Crecimiento personal: Sensación de desarrollo positivo a lo largo del tiempo (Sepúlveda, 2013.p.84).

Por su parte Díaz, definieron el Bienestar Psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, considerando estas últimas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. De estas dos corrientes, la del bienestar psicológico ha sido ampliamente estudiada, en especial desde la introducción del modelo multidimensional de Ryff (1989).

Anteriormente, la evaluación del bienestar denominado subjetivo se daba a partir de reportes de felicidad o de “sentirse bien”, además considera que no había una base conceptual clara en estas mediciones, con esta propuesta se establece una alternativa a la investigación del bienestar, donde estudios recientes han demostrado que tanto el bienestar subjetivo como el psicológico son constructos que se relacionan (Ryff, 1989).

El análisis del bienestar psicológico propuesto por Ryff (1989) “refiere a la valoración individual de seis dimensiones: la auto-aceptación, las relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Estas dimensiones establecen un modelo que se centra en el desarrollo de capacidades y el crecimiento personal, los cuales se consideran indicadores de un funcionamiento positivo” (Palomar, 2016).

Con esta aproximación, aquellos individuos que presentan bienestar psicológico se sienten bien consigo mismos pero están conscientes de sus limitaciones, mantienen relaciones con los demás, desarrollan un sentido de individualidad y de manejo de su medio para la satisfacción de sus necesidades, presentan propósitos que guían sus esfuerzos, y emprenden dinámicas de aprendizaje y desarrollo de capacidades individuales (Ryff, y Keyes, como se citó en Palomar, 2016).

De acuerdo a la investigación realizada por Sepúlveda (2014), 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, que repercuten psicológicamente ya sea positiva o negativamente” (p.10).

Para finalizar, es importante mencionar que el bienestar psicológico de los empleados es crucial para gestionar con éxito la salud y el rendimiento en las organizaciones. Por lo tanto, tanto los empleados como los empleadores deben aprender a reconocer los signos de bienestar positivo y negativo, así como a cómo administrarlo de manera efectiva. Además, comprender cómo y por qué el bienestar cambia a lo largo de la vida es un requisito previo clave para la gestión sostenible del bienestar (y el rendimiento) de los trabajadores a lo largo de todo el ciclo de empleo.

2.2.4 Satisfacción laboral. Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo citado por (Campos, 2016).

Basado en Hoppock (1935), la satisfacción laboral se refiere al sentimiento individual hacia su trabajo para decir si está satisfecho con su trabajo (Emdady & Bagheri, 2013). Este hecho es una combinación de condiciones psicológicas, fisiológicas y ambientales que aparecen como una sensación de individuo. Verdaderamente, la satisfacción laboral está influenciada por factores internos y externos que existen en el lugar de trabajo. Por otro lado, con la presencia de satisfacción en el trabajo, el rol y la sensación del personal brillante en el lugar de trabajo y se define como un factor influyente en la sensación del personal hacia su trabajo y su entorno.

De acuerdo a Aziri (2011) explicó que la satisfacción laboral es una combinación de sentimientos positivos y negativos del personal hacia su trabajo y muestra diferentes reacciones en el entorno de trabajo. Además, la satisfacción laboral se define como un factor principal entre el personal que causa diversos comportamientos organizacionales y cambia el estado de ánimo del personal en el trabajo (Eslami & Gharakhani, 2012). La satisfacción laboral combinada de cinco facetas que cada una de ellas puede causar de satisfacción en niveles bajos o altos. Estos factores incluyeron trabajo, compañero de trabajo, supervisión, pago y promoción (Khera y Gulati, 2012).

Además, en el clima Organizacional, la satisfacción laboral es una de las variables más investigadas en el área de la psicología, en las discusiones sobre el éxito organizacional, los gerentes a menudo dicen que la moral de los empleados es uno de los factores cruciales para el éxito. Incluso Napoleón dijo: "La efectividad del ejército depende de su tamaño, entrenamiento,

experiencia y moral, y la moral vale más que todos los demás factores juntos." Centrándose en los últimos tiempos, podría afirmarse en general que los gerentes quieren estar satisfechos. Según Salessi (2017), menciona que "la satisfacción laboral, probablemente es el más fructífero y controvertido de los constructos que integran el acervo teórico de la psicología organizacional. Conceptualmente, la satisfacción laboral ha fluctuado desde un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo" (p.331). Es por ello que la satisfacción laboral es la variable más estudiada en la investigación organizacional porque los empleadores quieren saber cómo evitar la rotación laboral y recompensar a sus mejores trabajadores (Savickas, 2004). En contraste con la perspectiva de la organización sobre la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, la psicología vocacional ve la satisfacción laboral desde la perspectiva del trabajador, definiendo la satisfacción laboral como la actitud o el sentimiento general que un trabajador tiene hacia su trabajo. Además, la satisfacción laboral se refiere a las respuestas emocionales afectivas a una situación de trabajo determinada por cuán bien los resultados alcanzan o exceden las expectativas de los individuos. En otras palabras, se ha propuesto que la satisfacción laboral sea un concepto multidimensional de los sentimientos de los empleados en relación con el trabajo en sí y el entorno laboral.

La importancia de este tema se puede explicar desde dos perspectivas. En primer lugar, pueden producirse posibles consecuencias negativas tanto para la productividad de la organización como para las personas. Por ejemplo, experimentar una mejor salud y bienestar en el lugar de trabajo genera una mayor productividad organizacional, creatividad y resultados ocupacionales fundamentales. Desde una perspectiva individual, la disminución del estrés en el lugar de trabajo se ha asociado con mejores resultados de salud personal.

Por ello la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos generales que se tienen y la evaluación que se hace del trabajo. Las personas con alta satisfacción laboral experimentan un estado emocional placentero o positivo cuando piensan en su trabajo o en sus experiencias laborales. En términos simples, les gusta su trabajo. Desde los primeros estudios en la década de 1930, la satisfacción laboral se ha convertido en uno de los conceptos más ampliamente investigados en el campo de la psicología organizacional. Es un resultado valioso por derecho propio pero también un impulsor de otros resultados individuales y organizacionales importantes. La importancia de este concepto se refleja en su papel central en numerosas teorías, como las relacionadas con el diseño del trabajo, el liderazgo y la retirada de los empleados. Según Henderson (como se citó en Frías, 2014), señala que “la satisfacción laboral está muy influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas, en el sentido de que si alguien no está satisfecho en otros aspectos de su existencia, afectará la capacidad de encontrar satisfacción en el trabajo y esta insatisfacción afectará también otras áreas de su vida, transformándose en un círculo vicioso de la infelicidad” (p.86).

Investigaciones posteriores hechas por Loher (como se citó en Frías, 2014), señalan que el enriquecimiento del trabajo es un método que ha sido utilizado ampliamente para aumentar la satisfacción del trabajador y su motivación con el trabajo. Hackman y Oldman (como se citó en Frías, 2014), estudiaron las distintas aproximaciones teóricas al rediseño del trabajo, tales como la teoría de la motivación e higiene, teoría de la activación, teoría de los sistemas sociotécnicos y teoría de las diferencias individuales y del trabajo. En cuanto a esta última teoría, Hackman y Lawler (1971) generaron evidencia de que las características del trabajo pueden afectar directamente las actitudes y comportamientos de los trabajadores. De este modo, Hackman y Oldman (1976) plantean un modelo sobre las características del trabajo en el que describen la

relación existente entre las características del trabajo y las respuestas individuales en el trabajo. Dichos autores proponen la existencia de cinco dimensiones del trabajo: Variedad, Identificación con el desafío, Significado del desafío, Autonomía y Retroalimentación (Frías, 2014, p.19, 20).

Para finalizar es importante mencionar la satisfacción laboral tradicionalmente se define como un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación de uno de los trabajos o aspectos laborales. Esta definición incluye tanto las reacciones afectivas del propio trabajo (sentimientos) como la evaluación cognitiva del trabajo (pensamientos). Existe controversia sobre si la satisfacción laboral debe considerarse como la interacción de los pensamientos y sentimientos.

2.2.5 Felicidad en el trabajo. En la revisión de la literatura se encontraron definiciones de felicidad en torno a dos corrientes principales: hedónica, que enfatiza las experiencias internas y subjetivas, como la satisfacción laboral, y eudemoniana, que enfatiza que la expresión y la autorrealización son inherentes al bienestar (Warr y Clapperton, 2010). Mientras que el componente hedónico de la felicidad se ha vuelto más central en el área, hay evidencia de la superioridad de 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 consideren ambos aspectos. De acuerdo con esto, se adoptó la definición de felicidad en el trabajo propuesta por Paschoal y Tamayo (2008), quienes la entienden como la prevalencia de las emociones positivas en el trabajo (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).

Alarcón (2006) define la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado citado por (Dziewa, 2017).

Con respecto a los avances en la psicología positiva desarrollados por Achor (como se citó Aranda, 2016), lo han llevado a condensar los siete principios que influyen para ser más felices en el trabajo:

La felicidad como ventaja la cual se relaciona con los niveles de felicidad en el trabajo.

Soñar y creer en nosotros mismos.

Fijarnos en lo positivo en vez de buscar defectos en los demás.

Invertir tiempo en los demás.

Aprovechar los reveses no solo para levantarse, sino para crear una inercia ascendente.

Crear hábitos positivos.

Concentrarnos en objetivos abarcables para ir asumiendo poco a poco retos cada vez más grandes.

Para este autor la felicidad, se convierte en una ventaja, y en un elemento diferenciador en los ambientes de trabajo, los estudio de Achor sobre la felicidad han sido complementados por Seligman, centrando sus estudios en las emociones que hacen felices a las personas. Estudios más definidos de la psicología positiva en el trabajo, han sido desarrollados por Luthans (2002), quien a través de la teoría del comportamiento organizativo en el trabajo, sugiere: “el estudio y la aplicación de las fuerzas de los recursos humanos y de sus capacidades psicológicas positivas que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera eficaz para la mejora del rendimiento del trabajador”., en cuanto al vínculo que existe entre la felicidad en el trabajo y la productividad, estudios empíricos desarrollados por Wright y Cropanzano (citado en Aranda, 2016) señalan 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, Dalai y Cluter (como se citó en Cardona, 2016), afirman que:

“La felicidad está determinada más por el estado mental que por los acontecimientos externos. El éxito puede dar como resultado una sensación temporal de regocijo, o la tragedia puede arrojarnos a un período de depresión, pero nuestro estado de ánimo tiende a recuperar tarde o temprano un cierto tono normal. Los psicólogos llaman «adaptación» a este proceso, y todos podemos observar cómo actúa en nuestra vida cotidiana: un aumento de sueldo, un coche nuevo o el reconocimiento por parte de nuestros semejantes pueden levantar nuestro ánimo durante un tiempo, pero no tardamos en regresar a nuestro nivel habitual” (p. 8). Es decir, la felicidad laboral no puede depender de las compensaciones o incentivos materiales ya que, el ser humano por defecto tiene la tendencia a volver siempre a su estado normal.

Sin embargo, así como se ha tratado en los diferentes apartados de este trabajo, la felicidad laboral es producto de la disposición mental que se tiene con respecto a cómo se enfrenta la vida y de ninguna manera, como cuando se recibe un obsequio ya que, nuestra felicidad aumenta de manera automática, pero poco a poco se vuelve al estado anímico, normal, de cada persona. Por consiguiente, la felicidad se relaciona con una búsqueda y una aventura, porque día a día se debe estar inmerso en la práctica de la felicidad.

2.4 Marco conceptual

A continuación se mencionan los conceptos claves para fundamentar el tema de investigación que tiene como objetivo poder analizar el bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores del sector transporte interdepartamental un análisis desde la psicología positiva.

Clima organizacional. Es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización. Genera ciertas dinámicas en los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad (Brunet, 1987). Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento.

Clima laboral. El clima laboral es de acuerdo con Segredo, (2013), el componente indispensable en la planeación estratégica para mejorar los procesos internos y externos de la organización, al tiempo que determina las necesidades presentes en la empresa teniendo en cuenta la misión, visión, objetivos y demás elementos que definen y orientan la labor, a partir de esto, el clima laboral se evidencia en el desenvolvimiento de los trabajadores, ya que como lo afirma Lewin (s.f) citado por Sulbarán (2004), éstos vinculan su espacio vital con las organizaciones en cuanto se presenta como el conjunto de los hechos y estímulos determinantes de las conductas de un individuo.

Empatía. La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. La palabra empatía es de origen griego “*empathia*” que significa “emocionado”. La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo - el amor y preocupación por los

demás y la capacidad de ayudar. Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar, despierta el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales (Muncer, 2005).

Felicidad laboral. (Fernández, 2015) señala que la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. Fernández, aclara que la felicidad organizacional es responsabilidad tanto de la empresa como del trabajador, la empresa trabaja como un facilitador para su equipo.

Gestión humana. Comprende el conjunto de procesos básicos en la organización que tienen en cuenta lineamientos, políticas, estrategias y mecanismos para desarrollar habilidades y capacidades en los empleados que permita mejorar la competitividad y producción a partir del valor humano que se otorga a la labor que ejercen los empleados o funcionarios. (Uribe, 2013).

Habilidades sociales. De acuerdo con Llanos (2006) son conductas o comportamientos adquiridos y aprendidos que se usan en la interacción con los demás y que son requeridos para realizar una tarea competente de tipo interpersonal, expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de modo adecuado respetando las conductas de los demás y resolviendo y previniendo problemas en las relaciones interpersonales (Caballo & Muñiz, 2011).

Relaciones interpersonales. Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que

el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo (Fernández, 2003, p. 25).

Satisfacción laboral. Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Trabajo en equipo. Éste término hace alusión a “la capacidad de los integrantes de una organización para asumir con responsabilidad, compromiso y confianza el sentido de pertenencia a lo que Figueroa (2004) llama equipo de trabajo, definiéndolo como una comunidad de personas que comparten significados y una(s) meta(s) común(es), cuyas acciones son interdependientes y situadas socio históricamente” (p 59).

Sentido de pertenencia. La identidad se desarrolla dentro de pautas culturales e históricas, tradicionales o no, dentro de dinámicas de conflicto, con un período evolutivo propio y con un pasado y un futuro, es decir, con un conjunto de significaciones y representaciones que son relativamente permanentes. Es decir, la identidad no es fija ni estática, “cambia, se transforma, guardando siempre un núcleo fundamental que permite el reconocimiento de sí mismo colectivo y del yo en nosotros” (Barbaraito & Montero, 2012).

2.5 Marco contextual

Cúcuta, oficialmente San José de Cúcuta, es un municipio colombiano, capital del departamento de Norte de Santander. Se encuentra situado en el noreste del país, en el Valle homónimo, sobre la Cordillera Oriental de los Andes, y frente a la frontera con Venezuela.

La presente investigación se desarrolla en la empresa de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta, se encuentra constituida como un organismo técnico, auto sostenible regido con criterio de eficiencia Administrativa, cuyos objetivos primordiales es la prestación de los servicios necesarios para el buen funcionamiento de todas las empresas o agencias de Transportes de pasajeros que tenga como sede y/o de partida o de llegada de sus itinerarios a la ciudad de Cúcuta y cuyo funcionamiento esté debidamente autorizado por la autoridad competente, el mantenimiento en óptimo estado de conservación de las instalaciones de la entidad, y de la prestación de servicios conexos de la carga de pasajeros por carretera, en especial los de Información, comunicación, aseo y seguridad, así como la correcta presentación de quienes laboran al servicio de la entidad y por último fomentar la prestación de servicios públicos de transporte y turismo en el área Metropolitana de Cúcuta, en la zona fronteriza Colombo-Venezolana y en toda el área geopolítica que conforma el pacto andino.

En la investigación se trabajarán con los conductores de Coopmotilon y Cotrans, que buscan brindar soluciones logísticas integrales de transporte, con los más altos estándares de calidad, respaldo y seguridad, con alianzas estratégicas para satisfacer sus necesidades.

Marco legal

Tabla 1. Matriz Legal

Publicado por	Jerarquía de la norma	Numero/fecha	Titulo	Articulo
Congreso	Ley	101 0 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	General
Ministerio de protección social	Resolución	264 6 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	Aplica en su totalidad
Ministerio de protección social	Resolución	652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Aplica en su totalidad
Congreso de Colombia	Ley	161 6 de 2012	Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental)	Artículo 2
Ministerio de trabajo	Resolución	135 6 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (comité de convivencia laboral)	Artículos 1, 2, 3, 4
Congreso de Colombia	Ley	156 2 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Aplica en su totalidad

Ministerio del interior de la republica	Decreto	147 7 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	Aplica en su totalidad
Ministerio del trabajo	Decreto	144 3 de 2014	Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Aplica en su totalidad
Ministerio de trabajo	Decreto	107 2 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	Aplica en su totalidad

Fuente: Elaboración Propia

Diseño metodológico

Método investigativo

El método en el que se desarrolló la presente investigación titulada: Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo de los conductores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta, es de carácter cuantitativo, puesto que Hurtado y Toro (como se citó Canto y Silva, 2013). Es por ello que en la investigación cuantitativa se utiliza para cuantificar el problema mediante la generación de datos numéricos o datos que se pueden transformar en estadísticas utilizables. Se usa para cuantificar actitudes, opiniones, comportamientos y otras variables definidas y generalizar los resultados de una población de muestra más amplia.

Cabe mencionar que lo que se quiere con el desarrollo de esta investigación es poder analizar la relación entre las variables socio laborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los conductores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, cabe mencionar que es un estudio de alcance correlacional. Es por que el trabajo de investigación se fundamenta en analizar la relación entre las variables socio-laborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los conductores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta.

Además, es un estudio de alcance correlacional según Hernández, Fernández y Baptista (2006), exponen que los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. En la investigación mediante la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

(Díaz, et. al. 2006), escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

Población Y Muestra

Población. Según Jany, (Citada por Bernal, 2010), menciona que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia o bien, unidad de análisis”. Para el presente estudio, la población está formada por 340 conductores de transporte interdepartamental de las empresas Coopmotilon y Cotrans de la ciudad de Cúcuta.

Muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos). El interés es que la muestra sea dirigida y que cumpla con criterios de selección de muestra. Para la elección de la muestra, se procedió a tomar un muestreo probabilístico con afijación proporcional lo cual es dividir a la población en estratos o grupos, el número de elementos de cada estrato es directamente proporcional al tamaño del estrato dentro de la población, según la fórmula, en este caso la muestra a la que se le aplicará el instrumento será a ciento ochenta y dos (182) conductores de transporte interdepartamental de la ciudad de Cúcuta.

En los criterios de la selección de la muestra se tienen en cuenta la inclusión y la exclusión.

Inclusión: Conductores de transporte interdepartamental de las empresas Coopmotilon y Cotrans de la ciudad de Cúcuta, que participaran de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), para la recolección de datos se tienen que tener en cuenta los siguientes pasos: Selección del instrumento de medición, aplicación del instrumento de medición o Preparación de las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente. Los datos se obtienen por observación, medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. En la presente investigación el instrumento para la posterior recolección de información es la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006), es un instrumento que ayuda a recaudar información oral o escrita relacionado con el objeto de estudio, donde es importante tener en cuenta que todos los ítems ordenado acorde a los objetivos a desarrollar, al igual los resultados que se buscan comparar y analizar.

Con respecto a la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989, adaptada por van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y van Dierendonck, 2006). En la versión utilizada se conservan las seis sub-escalas originales del test. Estas sub-escalas son:

I.- Auto-aceptación, 6 ítems; II.- Relaciones Positivas, 6 ítems; III.- Autonomía, 8 ítems; IV.- Dominio del entorno, 6 ítems; V.- Propósito en la vida, 7 ítems; VI.- Crecimiento Personal, 6 ítems.

El total de ítems de la Escala es 39, su formato de respuesta está compuesto por puntuaciones tipo Likert que van de 1 a 6, donde 1=Totalmente en Desacuerdo y 6=Totalmente de Acuerdo.

La consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión española propuesta por Van Dierendonk (2004) es la siguiente: Autoaceptación= .83, Relaciones positivas= .81, Autonomía= .73, Dominio del entorno= .71, Propósito en la vida= .83 y Crecimiento personal= .68.

La validez factorial de la escala original se comprobó mediante Análisis Factorial Confirmatorio (Método de extracción: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.), empleando el programa AMOS 5.0. Se comprobó su validez a través de la comparación de seis modelos diferentes.

1. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).

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

Con respecto a la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999), fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala (Casana, 2015).

Asimismo, la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o

Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems).

Para obtener la muestra de tipificación se utilizó una población conformada por 838,591 trabajadores en Lima Metropolitana (INEI, 1993), donde se extrajo el 10% de una muestra accesible (8,386) equivalente a 952 empleados. Las variables consideradas son edad, sexo, tipo de empresa, grupo ocupacional, remuneración y tiempo de servicios.

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última, correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada), en una submuestra de 300 trabajadores. Las correlaciones Alfa (el símbolo de Cronbach) ítem-puntaje total, permitió estimar la confiabilidad, la cual fue de 0.79 y la validez es de 0.05.

Para la calificación se tiene 5 respuestas y a cada respuesta se le asigna un valor diferente las cuales son: Total acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). Algunos ítems presentan una calificación a la inversa, siendo la puntuación directa máxima 180 y la mínima. Estos puntajes luego se convierten, utilizando el baremo, en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral, regular, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999).

- Significación en la tarea: Ítems 4, 7, 13, 18, 21, 22 y 26.
- Condiciones de trabajo: Ítems 1, 8, 12, 15, 17,20, 23.
- Reconocimiento personal y/o social: Ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25 y 27.

- Beneficios económicos: Ítems 2, 5, 9, 16 y 24.

Por último, la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006), está compuesta por 27 ítems contruidos según una escala de tipo Likert de cinco alternativas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto.

En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente. De acuerdo con el puntaje total se divide en cinco niveles de felicidad: de 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta.

El autor (Alarcón, 2006) reporta cuatro dimensiones o factores de la felicidad:

Factor 1. Sentido positivo de la vida: los ítems de este factor tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. El factor 1 se compone de 11 ítems, explica el 32.82% de la varianza total y sus cargas factoriales son elevadas; esta sub-escala posee una alta confiabilidad ($\alpha = .88$).

Factor 2. Satisfacción con la vida: en este factor se expresa satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde debe de estar, 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 ($\alpha = .79$).

Factor 3. Realización personal: aquí los reactivos expresan lo que se podría llamar felicidad plena, y no estados temporales del estar feliz. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía,

tranquilidad emocional, placidez; todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de realización personal guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida. Se compone de seis ítems, explica el 10.7% de la varianza total ($\alpha=.76$).

Factor 4. Alegría de vivir: la denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y a sentirse generalmente bien. Tiene cuatro ítems y explica el 10.7 % de la varianza total ($\alpha=.72$) (Alarcón, 2006). La escala comprende correlaciones ítem-escala, encontrándose coeficientes r producto-momento altamente significativas en todos los ítems ($r=.511$; $p<.001$) (a total=.916).

. Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

- Sentido Positivo de la Vida: Ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
- Satisfacción con la Vida: Ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10.
- Realización Personal: Ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27.
- Alegría de vivir: Ítems 12, 13, 15 y 16.

4. Resultados

Con el fin de adquirir los resultados obtenidos se establecieron las variables sociodemográficas utilizando tablas de distribución de frecuencias y porcentajes en las diferentes categorías, ya que se determinaron algunas medidas para las variables numéricas. El cual son el conjunto de características socio-laborales y académicas que están presentes en la población sujeta a estudio.

4.1 Identificar las variables socio laborales de género, edad, tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico.

Tabla 2 Distribución de Frecuencias de la Variable Género

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	182	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 2 la muestra del presente estudio se conformó por 182 personas, logrando evidenciar el 100% pertenece al género masculino

Tabla 3. Distribución de Frecuencias de la Variable Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
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
Total	182	100,0

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3 la muestra se conformó por 182 personas (100%), de los cuales el 4,4% (8 personas) oscila entre 18 a 25 años de edad, el 69,8% (127 personas) oscila entre 26 a 50 años, el 25,3% (46 personas) oscila entre 51 a 65 años de edad y el 0,5% (1 persona) tiene más de 65 años de edad.

Tabla 4. Distribución de Frecuencias de la Variable Tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
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
Total	182	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 la muestra se conformó por 182 personas (100%), de los cuales 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.

Tabla 5. Distribución de Frecuencias de la Variable Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Otro	182	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 la muestra se conformó por 182 personas, logrando evidenciar el 100% pertenece a otro cargo.

Tabla 6. Distribución de Frecuencias de la Variable Formación Académica

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	53	29,1
Secundaria	112	61,5
Técnica y/o Tecnológica	14	7,7
Pregrado	3	1,6
Total	182	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 la muestra se conformó por 182 personas (100%), de los cuales 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.

Tabla 7. Distribución de Frecuencias de la Variable Tipo de Contratación

Tipo de Contratación	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a término fijo	71	39,0
Contrato a término indefinido	107	58,8

Contrato de obra o labor	1	0,5
Contrato temporal, ocasional o accidental	3	1,6
Total	182	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 la muestra se conformó por 182 personas (100%), de los cuales 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.

Tabla 8. Distribución de Frecuencias de la Variable Sector económico

Sector Económico	Frecuencia	Porcentaje
Sector Económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales	182	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 la muestra se conformó por 182 personas equivalente al 100% el cual pertenecen al Sector Económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales.

4.2 Describir el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de la Empresas de Transporte Interdepartamental.

Tabla 9. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autoaceptación

Autoaceptación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	10
Moderado	54	30
Alto	106	58
Muy alto	4	2
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 Se evidencio que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental presenta un 58% alto de aceptación siendo respectivamente el equivalente a 106 trabajadores, el 30% equivalente a 54 trabajadores con un nivel moderado de aceptación, el 10% equivalente a 18 trabajadores con un nivel bajo de aceptación y 2% restante corresponde a 4 trabajador el cual tiene un muy alto nivel de aceptación. Por lo tanto, la autoaceptación según los autores la definió considerando tanto la aceptación que una persona hace de sus características positivas y negativas, como el rechazo y la insatisfacción con su persona (González & Andrade, 2013) teniendo claro la definición de los autores se puede analizar que los trabajadores de la empresa de transporte no presentan insatisfacción con ellos mismos, ya que presentan un nivel de aceptación alto.

Tabla 10. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Relaciones Positivas

Relaciones Positivas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	16
Moderado	52	29
Alto	96	53
Muy alto	4	2
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se observó que el 100% equivale a 182 trabajadores, el 53% de los trabajadores se encuentra en un nivel Alto del dominio de las relaciones positivas siendo respectivamente el equivale a 96 trabajadores, el 29% equivalente a 52 trabajadores con un nivel Moderado, el 16% equivalente a 30 trabajadores con un nivel Bajo y el 2% restante equivale a 4 trabajadores el cual presenta un nivel Muy alto de relaciones personales positivas. Así mismo, la posibilidad de mantener relaciones de carácter amoroso también desempeña un papel fundamental en la salud

mental (Vásquez & Agudelo, 2017). Si los trabajadores mantienen sus relaciones de forma positiva se va a ver reflejado en la funcionalidad de la empresa, pues se van a tender bien con sus compañeros ya que se evidencia que sienten simpatía y afecto por las personas que están alrededor de ellos, de igual manera, se debe tener en cuenta que 30 empleados tienen un nivel bajo de relaciones personales presentando factores como aislamiento y soledad entre las funciones dadas.

Tabla 11. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Autonomía

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	9
Moderado	86	47
Alto	76	42
Muy alto	3	2
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se indica que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental presenta un 47% equivalente a 86 trabajadores se encuentra un nivel moderado de autonomía, el 42% equivale a 76 trabajadores presentando un nivel alto de autonomía, el 9% equivale a 17 trabajadores con un bajo nivel de aceptación y el 2% restante equivale a 3 trabajadores presentando un muy alto nivel de autonomía. Cabe resaltar, que los factores psicosociales comprenden aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como el clima y la cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo (como el grado de apoyo/conflicto social), y el diseño y el contenido de las tareas, como el grado de autonomía y control en su ejecución (Míngote et al., 2011). Pudiendo notar que los empleados tienen un clima organizacional influyente en el desempeño laboral, ya que presentaron un nivel moderado de autonomía, pues tienden a esperar que le digan las cosas para luego actuar o en su efecto realizar ocasionando una presión social en ellos mismos.

Tabla 12. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Dominio del Entorno

Dominio del Entorno	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1
Bajo	5	3
Moderado	62	34
Alto	107	59
Muy alto	7	4
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 se define que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, presenta un 59% el cual es el equivalente a 107 trabajadores con un nivel alto de dominio del entorno, el 34% equivale a 62 trabajadores presentando un nivel moderado, el 4% equivale a 7 trabajadores con un nivel muy alto, el 3% equivalente a 5 trabajadores con un nivel bajo y el 1% restante equivale a 1 trabajador con un nivel muy bajo de dominio del entorno. Es decir, es la capacidad para elegir o crear entornos favorables para satisfacer metas y necesidades (Mayordomo, Ventas, Satorres, & Meléndez, 2016), con relación a lo anterior los trabajadores tienen un nivel alto de dominio con el entorno, ya que sienten que aprovechan las oportunidades que le da la empresa para crecer como persona y como trabajadores.

Tabla 13. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Crecimiento Personal

Crecimiento Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	8
Moderado	64	35
Alto	99	54
Muy alto	4	2
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13 se explica que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 54% equivale a 99 trabajadores los cuales se encuentra en un nivel alto crecimiento personal, el 35% equivale a 64 trabajadores presentan un nivel moderado, el 8% equivale a 15 trabajadores con un nivel bajo y el 2% restante equivale a 4 trabajadores con un nivel

muy alto de crecimiento personal. Esto indica, que los trabajadores tienen un alto nivel de crecimiento personal pues se sienten satisfechos con los metas que se han trazado a lo largo de su vida, incluyendo en los éxitos obtenidos y el desarrollo afectivo de la familia. Confirmando lo anterior los autores resaltan los logros de los proyectos personales, el poder ayudar a los demás, el acompañar la vida laboral de una vida personal/familiar pleno contribuirán al crecimiento personal (Idrovo & Leyva, 2014)

Tabla 14. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Propósito en la Vida

Propósito en la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2
Moderado	54	30
Alto	112	62
Muy alto	12	7
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 se expresa que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 62% equivale a 112 trabajadores los cuales se encuentra en niveles alto con un propósito en la vida, el 30% equivale a 54 trabajadores con un nivel moderado, el 7% equivale a 12 trabajadores con un nivel muy alto y el 2% restante equivale a 4 trabajadores con un propósito de vida bajo. Donde, el propósito de la vida es el establecimiento de metas y definición de objetivos para dar dirección a la vida (Mayordomo, Ventas, Satorres, & Meléndez, 2016) teniendo clara las metas trazada por la empresa para que los trabajadores las alcancen sin ninguna dificultad, por lo que los empleados tienen un nivel alto al sentirse satisfecho con las metas alcanzadas.

Tabla 15. 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

En la tabla 15 se argumenta que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, 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 importante resaltar, que el bienestar psicológico para Durango (2016) se encuentra en el desarrollo 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 16. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Significación en la Tarea

Significación en la Tarea	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	4
Moderado	37	20
Alto	105	58
Muy alto	33	18
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se muestra que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 58% equivale a 105 trabajadores se encuentra en niveles alto con significación en las tareas que realiza durante la jornada laboral, el 20% equivale a 37 trabajadores con un nivel moderado, el 18% equivalente a 33 trabajadores con un nivel muy alto y el 4% restante equivale a 7 trabajador con una significación en la tarea baja. Para los trabajadores de la empresa de transporte interdepartamental las emociones positivas tienen una influencia importante sobre la motivación, la creatividad y el rendimiento en la tarea del trabajador (Garrosa & Carmona, 2011).

Tabla 17. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Condiciones de Trabajo

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1

Bajo	6	3
Moderado	53	29
Alto	113	62
Muy alto	9	5
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se comprueba que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, tiene el 62% equivalente a 113 trabajadores los cuales se encuentra en nivel alto en condiciones de trabajo, el 29% equivalente a 53 trabajadores con un nivel moderado, el 5% equivale a 9 trabajadores con un nivel muy alto, el 3% equivalente a 6 trabajadores con un nivel bajo y el 1% restante equivalente a 1 persona está en un nivel muy bajo de condiciones de trabajo. De igual manera, las condiciones de trabajo en el sentido más amplio son factores de contexto, como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc (Colín & Simón, 2014). Siendo evidente que los empleados están satisfechos con las condiciones de trabajo que tienen pues presentan un nivel alto, sintiéndose seguros con el pago de sus labores, pues la empresa cuenta con recursos económicos sólidos para su funcionamiento a futuro como sus propios empleados lo manifiestan.

Tabla 18. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Reconocimiento Personal y/o Social

Reconocimiento Personal y/o Social	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	8
Moderado	53	29
Alto	113	62
Muy alto	1	1
Total	182	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 18 se verifica que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 62% equivalente a 113 trabajadores presentan un nivel alto de

reconocimiento personal y/o social, el 29% equivalente a 53 trabajadores se encuentra en nivel moderado con reconocimiento personal y/o social, el 8% equivalente a 15 trabajadores presentan un nivel bajo y el 1% restante equivale a 1 trabajador presentando un nivel muy alto de reconocimiento personal y/o social. por consiguiente, el Reconocimiento Personal y/o Social está relacionado con el reconocimiento de la influencia sobre los acontecimientos, especialmente en la situación adversa, y el desafío o reto es la orientación al cambio, a la búsqueda de situaciones y soluciones alternativas dada por los trabajadores (Garrosa & Carmona, 2011)

Tabla 19. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Beneficios Económicos

Beneficios Económicos	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	2
Bajo	44	24
Moderado	111	61
Alto	24	13
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se confirma que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 61% equivale a 111 trabajadores presentan un nivel moderado de beneficios económicos, el 24% equivale a 44 trabajadores con un nivel bajo, el 13% equivale a 24 trabajadores con un nivel alto y el 2% restante equivale a 3 trabajadores con un nivel muy bajo de beneficios económicos. Los trabajadores tienen un nivel moderado con relación a los beneficios económicos que reciben pues sienten que la empresa le contribuyen de forma irregulares según las necesidades que el empleado tenga y empleador poseen y sobre todo de acuerdo con las interpretaciones que cada uno hace de los compromisos explícitos e implícitos (Torres, Santa & Bonilla, 2014).

Tabla 20. Distribución de Frecuencias de la Variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	4

Moderado	71	39
Alto	103	57
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 evidencia que el personal que labora en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 57% equivale a 103 trabajadores los cuales presentan un nivel alto de satisfacción laboral, el 39% equivale a 71 trabajadores con un nivel moderado y el 4% restante equivale a 8 trabajadores con un nivel bajo de satisfacción personal.

Tabla 21. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Sentido Positivo de la Vida

Sentido Positivo de la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3
Moderado	39	21
Alto	112	62
Muy alto	26	14
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 21 se puede deducir que el 100% equivalente a 182 trabajadores de la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 62% equivale a 112 trabajadores se encuentra en niveles alto con un propositivo de la vida, el 21% equivale a 39 trabajadores con un nivel moderado, el 14% equivalente a 26 trabajadores con un nivel muy alto y tan solo el 3% restante equivalente a 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de sentido positivo a la vida. Por lo tanto, el sentido de la vida no se hace referencia a simples deseos de alcanzar alguna meta, sino de objetivos ante los cuales el individuo tiene que tener un elevado compromiso afectivo, de lo contrario estos tendrán un carácter meramente formal. Es importante aclarar que no se trata de objetivos autoimpuestos sino de un autodescubrimiento (Sánchez, 2005)

Tabla 22. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Satisfacción con la Vida

Satisfacción con la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1
Bajo	3	2

Moderado	49	27
Alto	100	55
Muy alto	29	16
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 se observa que la satisfacción con la vida de los trabajadores de la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 55% equivale a 100 trabajadores con un niveles alto de satisfacción con la vida, el 27% equivale a 49 trabajadores con un nivel moderado, el 16% equivale a 29 trabajadores con un nivel muy alto, el 2% equivale a 3 trabajadores en un nivel bajo y tan solo el 1% restante equivalente a 1 trabajador se encuentra en un nivel muy bajo de satisfacción con la vida. Es importante resaltar, que para Blanco & Díaz (2005) manifiestan que la satisfacción con la vida se asoció a la integración social, la contribución social y la actualización social. Asimismo, la satisfacción con la vida se incrementa cuando también lo hace la autoaceptación, el dominio del entorno y el propósito en la vida (Zubieta & Delfino, 2010).

Tabla 23. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Realización Personal

Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	10
Moderado	88	48
Alto	72	40
Muy alto	3	2
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 se demuestra que la realización personal del 100% equivalente a 182 trabajadores que laboran en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 48% equivale a 88 trabajadores se encuentra en niveles moderado con realización personal, el 40% equivale a 72 trabajadores con un nivel alto, el 10% equivale a 19 trabajadores con un nivel bajo y el 2% restante equivale a 3 trabajadores con un muy alto de realización personal. Con relaciona a la realización personal que

tienen los trabajadores está a nivel moderado por el cual influye que las personas optimistas planifican las situaciones difíciles, son más persistentes y tienen una perspectiva más flexible ante las situaciones de estrés (Garrosa & Carmona, 2011). Por lo que se debe tener cuidado con las emociones de los trabajadores con el único fin de fomentar en ellos un compromiso y obtener excelentes resultados con relación al rendimiento y eficacia a nivel laboral.

Tabla 24. Distribución de Frecuencias de la Dimensión Alegría de Vivir

Alegría de Vivir	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	5
Moderado	31	17
Alto	82	45
Muy alto	59	32
Total	182	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 se puede exponer que la alegría de vivir de los trabajadores que laboran en la Empresa de Transporte Interdepartamental, el 45% equivalente a 82 trabajadores se encuentra en niveles alto con alegría de vivir, el 32% equivale a 59 trabajadores con un nivel muy alto, el 17% equivale a 31 trabajadores con un nivel moderado y el 5% restante equivale a 10 trabajadores con un nivel bajo de alegría de vivir. Es importante saber, que la alegría que genera un clima laboral positivo, fortalece las redes sociales de apoyos laborales, el trabajo en equipo, la creatividad y la resolución creativa de los problemas laborales, la productividad y el bienestar del trabajador (Garrosa & Carmona, 2011)

Tabla 25. 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 25 se evidencia que del 100% equivalente a 182 trabajadores, el 71% equivalente a 130 trabajadores se encuentra en 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. Es decir, que felicidad se identifica con el placer, con el compromiso que tienen las personas al realizar las actividades propuestas, en este sentido, cada persona tiene la felicidad que desea y se convierte en la persona que quiere ser, según el bien o los bienes que ame y en qué orden los ame (Moccia, 2016).

Tabla 26. Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones y las Variables

Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación estándar
Auto aceptación	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
Significación en la Tarea	182	3,90	0,73
Condiciones de Trabajo	182	3,68	0,65
Reconocimiento Personal y/o Social	182	3,55	0,65
Beneficios Económicos	182	2,86	0,65
Satisfacción Laboral	182	3,52	0,58
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 26 se evidencia que del 100% equivalente a 182 trabajadores, en donde se puede analizar que los trabajadores de la Empresa de Transporte Interdepartamental tienen un nivel alto muy alto en relación a la alegría de vivir puesto presenta un porcentaje mayor a 4, por el contrario, dichos trabajadores tienen un nivel moderado en relación a la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, propósito en la vida Bienestar Psicológico,

significación en las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, satisfacción laboral, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la felicidad ya que presentan un porcentaje mayor de 3, pero los beneficios económicos se ven afectados con un porcentaje menor de 3 (2,86). En donde la variable más afectada es la de los beneficios económicos pues presenta un nivel bajo en correlación a demás variables.

4.3 Relacionar las variables socio laborales con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental.

Tabla 27. Contingencias entre Género y Bienestar Psicológico

		Genero	Total
		Masculino	
Bienestar Psicológico	Bajo	12	12
	Moderado	67	67
	Alto	103	103
Total		182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 se puede evidenciar el género respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que solo 103 de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, de los cuales todos pertenecen al género masculino, igualmente, dentro de estos rangos del mismo género se encuentra 67 de los trabajadores en un nivel moderado de bienestar psicológico, y tan solo 12 trabajadores del género masculino en un nivel bajo de bienestar psicológico. Con relación a la variable no se refleja una diferencia determinante entre el género y el bienestar psicológico pues los empleados de la empresa de transporte son hombres.

Tabla 28. Contingencias entre Edad y Bienestar Psicológico

		Edad	Total
--	--	------	-------

		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años		
Bienestar Psicológico	Bajo	0	9	3	0	12	
	Moderado	3	45	19	0	67	
	Alto	5	73	24	1	103	
Total		8	127	46	1	182	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 se muestra la edad respecto al bienestar Psicológico, se observó que solo 103 trabajadores tienen un nivel alto de bienestar psicológico, de los cuales, 5 trabajadores se encuentran en edades de 18 a 25 años, 73 trabajadores de 26 a 50 años y 24 trabajadores de 51 a 65 años, igualmente, dentro de estos rangos de edades se encuentra 67 trabajadores en un nivel moderado de bienestar psicológico, de los cuales, 3 trabajadores se encuentran en edades de 18 a 25 años, 45 trabajadores de 26 a 50 años y 19 trabajadores de 51 a 65 años y tan solo 12 de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico, de los cuales, 9 trabajadores se encuentran en edad de 26 a 50 años y 3 trabajadores de 51 a 65 años. Cabe resaltar, que según la muestra la edad promedio de 26 a 50 años son los empleados que mayor bienestar psicológico cuentan dentro del establecimiento

Tabla 29. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Bienestar Psicológico

		Tiempo de servicio					Total
		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Bienestar Psicológico	Bajo	1	5	4	2	0	12
	Moderado	1	12	32	14	8	67
	Alto	2	17	45	30	9	103
Total		4	34	81	46	17	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 se expone el tiempo de servicio respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran con un nivel alto de bienestar psicológico, de los cuales, 2 trabajadores se encuentran en menos de 1 años de tiempo de servicio, 17 trabajadores de 1 a 5 años, 45 trabajadores de 6 a 10 años, 30 trabajadores de 11 a 20 años y 9 trabajadores más de 20 años, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 67 trabajadores en un nivel moderado de bienestar psicológico, de los cuales, 1 trabajador tienen un tiempo de servicio menor a 1 año, 12 trabajadores de 1 a 5 años, 32 trabajadores de 6 a 10 años, 14 trabajadores de 11 a 20 años y 8 trabajadores de más de 20 años, y tan solo 12 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico, de los cuales 1 trabajador tienen un tiempo de servicio menor a 1 año, 5 trabajadores de 1 a 5 años, 4 trabajadores de 6 a 10 años y 2 trabajadores de 11 a 20 años. Es decir, entre más años de servicio tengan en la empresa mayor bienestar psicológico tienen los empleados.

Tabla 30. Contingencias entre Cargo y Bienestar Psicológico

		Cargo	Total
		Otro	
Bienestar Psicológico	Bajo	12	12
	Moderado	67	67
	Alto	103	103
Total		182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 se analizó el cargo respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 67 trabajadores con un nivel moderado de bienestar psicológico y tan solo 12 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico. Se puede deducir que el cargo que ejerce los empleados dentro de la empresa no influye en el bienestar psicológico de los mismos.

Tabla 31. Contingencias entre Formación Académica y Bienestar Psicológico

		Formación académica				Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	
Bienestar Psicológico	Bajo	4	6	2	0	12
	Moderado	26	34	6	1	67
	Alto	23	72	6	2	103
	Total	53	112	14	3	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 se manifestó la formación académica respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, de los cuales, 23 trabajadores cursaron solo la primaria, 72 trabajadores tienen secundaria por formación académica, 6 trabajadores son tecnólogos y/o tecnológico, 2 trabajadores tienen pregrado, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 67 trabajadores con un nivel moderado de bienestar psicológico, de los cuales, 26 trabajadores tan solo tienen primaria, 34 trabajadores tienen secundaria, 6 trabajadores son técnico y/o tecnológico y solo 1 trabajador tienen pregrado y por ultimo dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 12 trabajadores con un nivel bajo de bienestar psicológico, de los cuales, 4 trabajadores tan solo tienen primaria, 6 trabajadores tienen secundaria, 2 trabajadores son técnico y/o tecnológico. De 182 empleados, 112 tienen una formación en secundaria, por el cual la formación académica a pesar de que es determinante en el presente estudio influye en el bienestar psicosocial.

Tabla 32. Contingencias entre Tipo de Contratación y Bienestar Psicológico

				Total
Tipo de contratación				
Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato temporal, ocasional	

				o accidental		
Bienestar Psicológico	Bajo	5	7	0	0	12
	Moderado	40	25	0	2	67
	Alto	26	75	1	1	103
Total		71	107	1	3	182

Fuente: Elaboración propia

En la en la tabla 32 se presenta el tipo de contratación respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, de los cuales, 26 trabajadores tiene un contrato a término fijo, 75 trabajadores tienen un contrato a término indefinido, 1 trabajador tiene un contrato de obra o labor y 1 trabajador tiene contrato temporal, ocasional o accidental, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 67 trabajadores con un nivel moderado de bienestar psicológico, de los cuales, 40 trabajadores tienen contrato a término fijo, 25 trabajadores tienen un contrato a término indefinido y 2 trabajadores tienen contrato temporal, ocasional o accidental, y por ultimo tan solo 12 trabajadores presentan un nivel bajo de bienestar psicológico, de los cuales 5 trabajadores tiene un contrato a término fijo y 7 trabajadores tiene un contrato a término indefinido. Los trabajadores con un tipo de contratación a término indefino tienen mayor bienestar psicológico.

Tabla 33. Contingencias entre Sector Económico y Bienestar Psicológico

	Sector económico	Total
--	------------------	-------

		Sector Económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales	
	Bajo	12	12
Bienestar Psicológico	Moderado	67	67
	Alto	103	103
	Total	182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33 se analizó el sector económico respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra 67 trabajadores con un nivel moderado de bienestar psicológico y tan solo 12 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico, resaltando que 103 trabajadores cuentan medio de transporte influyendo en gran medida en la economía de ellos y en el bienestar psicológico.

Tabla 34. Contingencias entre Empresa y Bienestar Psicológico

		Empresa		Total
		Empresa 1	Empresa 2	
Bienestar Psicológico	Bajo	1	11	12
	Moderado	51	16	67
	Alto	40	63	103
	Total	92	90	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 se presenta el tipo de empresa respecto al bienestar Psicológico, la cual, refleja que 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de bienestar psicológico, dentro de los mismos 41 trabajadores son de la empresa 1 y 11 pertenecen a la empresa 2, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra 67 trabajadores con un nivel moderado de bienestar psicológico de los cuales, 51 son de la empresa 1 y 16 de la empresa 2 y tan solo 12 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico, donde 1 trabajador es de la empresa 1 y 11 trabajadores de la

empresa 2, los empleados de la empresa de transporte tienen un alto nivel psicológico con relación a la calidad de vida que tienen los empleados.

Tabla 35. Contingencias entre Género y Satisfacción Laboral

		Genero		Total
		Masculino		
Satisfacción Laboral	Bajo	8		8
	Moderado	71		71
	Alto	103		103
Total		182		182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 35 se muestra el género respecto a la satisfacción laboral, el cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, de los cuales, todos pertenecen al género masculino, igualmente, dentro de estos rangos de genero se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral, de los cuales todos son del género masculino y 8 trabajadores de género masculino tienen un nivel bajo de satisfacción laboral, aunque el ser hombre o mujer no determina la satisfacción laboral de las personas, se puede evidenciar que todo los empleados tiene un alto nivel de satisfacción con relaciones a las funciones que desempeñan.

Tabla 36. Contingencias entre Edad y Satisfacción Laboral

		Edad				Total
		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años	
Satisfacción Laboral	Bajo	0	7	1	0	8
	Moderado	3	51	17	0	71
	Alto	5	69	28	1	103
Total		8	127	46	1	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 36 se señala la edad respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, de los cuales, 5 trabajadores se encuentra en edades de 18 a 25 años, 69 trabajadores de 26 a 50 años, 28 trabajadores de 51 a 65 años y 1 trabajador de más de 65 años, igualmente, dentro de estos rangos de edades se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral, de los cuales, 3 trabajadores se encuentran en edades de 18 a 25 años, 51 trabajadores de 26 a 50 años y 17 trabajadores de 51 a 65 años y tan solo 8 trabajadores se encuentra con un nivel bajo de satisfacción laboral de los cuales 7 trabajadores son de 26 a 50 años y 1 trabajador es de 51 a 65 años, los trabajadores con edad promedio de 26 a 50 años son los empleados que mayor satisfacción laboral tienen dentro de la empresa.

Tabla 37. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Satisfacción Laboral

		Tiempo de servicio					Total
		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Satisfacción Laboral	Bajo	0	2	3	3	0	8
	Moderado	3	17	34	12	5	71
	Alto	1	15	44	31	12	103
Total		4	34	81	46	17	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 37 se puede apreciar el tiempo de servicio respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, de los cuales, 1 trabajador tienen un tiempo de servicio menor a 1 año, 15 trabajadores de 1 a 5 años, 44 trabajadores de 6 a 10 años, 31 trabajadores de 11 a 20 años y 12 trabajadores más de 20 años, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral, de los cuales, 3 trabajadores se encuentran en menos de 1 años

de tiempo de servicio, 17 trabajadores de 1 a 5 años, 34 trabajadores de 6 a 10 años, 12 trabajadores de 11 a 20 años y 5 trabajadores más de 20 años, y tan solo 8 trabajadores se encuentra con un nivel bajo de satisfacción laboral, de los cuales 2 trabajadores son de 1 a 5 años, 3 trabajador es de 6 a 10 años y otros 3 trabajadores de 11 a 20 años, e personal entre 6 a 20 años de servicio tienen mayor satisfacción laboral, pues cuentan con la experiencia necesaria para cumplir sus funciones y no cometer errores.

Tabla 38. Contingencias entre Cargo y Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Cargo	Total	
		Otro	
	Bajo	8	8
	Moderado	71	71
	Alto	103	103
Total		182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 38 se muestra el cargo respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral y tan solo 8 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de satisfacción laboral, los trabajadores de la empresa de transporte se sienten con un nivel alto de satisfacción laboral con relación a cargo que desempeñan dentro de la misma.

Tabla 39. Contingencias entre Formación Académica y Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral		Formación académica				Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	
	Bajo	3	5	0	0	8
	Moderado	21	43	6	1	71
	Alto	29	64	8	2	103

Total	53	112	14	3	182
-------	----	-----	----	---	-----

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 39 se observó la formación académica respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, de los cuales, 29 trabajadores cursaron solo la primaria, 64 trabajadores tienen secundaria por formación académica, 8 trabajadores son tecnólogos y/o tecnológico, 2 trabajadores tienen pregrado, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral, de los cuales, 21 trabajadores tan solo tienen primaria, 43 trabajadores tienen secundaria, 6 trabajadores son técnico y/o tecnológico y solo 1 trabajador tienen pregrado y por ultimo dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 8 trabajadores con un nivel bajo de satisfacción laboral, de los cuales, 3 trabajadores tan solo tienen primaria y 5 trabajadores tienen secundaria. Por consiguiente, 112 tienen una formación en secundaria, por el cual la formación académica a pesar de que no es determinante en el presente estudio influye en la satisfacción laboral.

Tabla 40. Contingencias entre Tipo de Contratación y Satisfacción Laboral

		Tipo de contratación				Total
		Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato temporal, ocasional o accidental	
Satisfacción Laboral	Bajo	6	2	0	0	8
	Moderado	37	31	1	2	71
	Alto	28	74	0	1	103
Total		71	107	1	3	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 40 demuestra el tipo de contratación respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, de los cuales, 28 trabajadores tiene un contrato a término fijo, 74 trabajadores tienen un contrato a término indefinido y 1 trabajador tiene contrato temporal, ocasional o accidental, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral, de los cuales, 37 trabajadores tienen contrato a término fijo, 31 trabajadores tienen un contrato a término indefinido, 1 trabajador tiene contrato de obra laboral y 2 trabajadores tienen contrato temporal, ocasional o accidental, y por ultimo tan solo 8 trabajadores presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, de los cuales 6 trabajadores tiene un contrato a término fijo y 2 trabajadores tiene un contrato a término indefinido, el tipo de contratación en los trabajadores si influye en la satisfacción laboral, pues entre más seguro sea su estadía mayores rendimientos laborales tendrás, siendo determinante el contrato a término indefinido.

Tabla 41. Contingencias entre Sector económico y Satisfacción Laboral

		Sector económico	Total
		Sector Económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales	
Satisfacción Laboral	Bajo	8	8
	Moderado	71	71
	Alto	103	103
	Total	182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 41 se analizó el sector económico respecto a la satisfacción laboral, la cual, refleja que solo 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral y tan solo 8 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de satisfacción laboral, la situación económica de los empleados va a garantizar la satisfacción laboral como factor de protección para

sentirse que son bien remunerados por su desempeño por que presentan un nivel alto de satisfacción.

Tabla 42. Contingencias entre Empresa y Satisfacción Laboral

		Empresa		Total
		Empresa 1	Empresa 2	
Satisfacción Laboral	Bajo	5	3	8
	Moderado	35	36	71
	Alto	52	51	103
Total		92	90	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 42 se presenta el tipo de empresa respecto la satisfacción laboral, la cual, refleja que 103 trabajadores se encuentran en un nivel alto de satisfacción laboral, dentro de los mismos 52 trabajadores son de la empresa 1 y 51 pertenecen a la empresa 2, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra, 71 trabajadores con un nivel moderado de satisfacción laboral de los cuales, 35 son de la empresa 1 y 36 de la empresa 2 y tan solo 8 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de satisfacción laboral, donde 5 trabajadores es de la empresa 1 y 3 trabajadores de la empresa 2, con relación a la empresa en general los trabajadores tienen un alto nivel de satisfacción laboral con lo que respeta a las comodidades que les brinda el establecimiento.

Tabla 43. Contingencias entre Género y Felicidad

		Genero		Total
		Masculino		
Felicidad	Bajo	5		5
	Moderado	47		47
	Alto	130		130
Total		182		182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43 se expone el género respecto a la felicidad, el cual, refleja que solo 140 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, de los cuales, 47 trabajadores tienen un

nivel moderado y por último 5 de ellos un nivel bajo de felicidad. Por lo tanto, no se evidencia diferencia significativa entre el género con relación a la felicidad, aunque, los trabajadores presentaron una mayor felicidad en términos de relaciones positivas con los demás.

Tabla 44. Contingencias entre Edad y Felicidad

		Edad				Total
		18 a 25 años	26 a 50 años	51 a 65 años	Más de 65 años	
Felicidad	Bajo	0	5	0	0	5
	Moderado	1	31	15	0	47
	Alto	7	91	31	1	130
	Total	8	127	46	1	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 44 se puede observar la edad respecto a la felicidad, la cual, refleja que solo 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, de los cuales, 7 trabajadores se encuentran en edades de 18 a 25 años, 91 trabajadores de 26 a 50 años, 31 trabajadores de 51 a 65 años, y 1 trabajador más de 65 años, igualmente, dentro de estos rangos de edades se encuentra 47 funcionario con un nivel moderado de felicidad, de los cuales, 1 trabajador se encuentran en edades de 18 a 25 años y 31 trabajadores de 26 a 50 años, 15 trabajadores de 51 a 65 años, y por último, 5 funcionarios se encuentran en un nivel bajo de felicidad, de los cuales, 5 trabajadores funcionarios se encuentran en edades de 26 a 50 años. La edad no es un factor determinante para sentir felicidad, en la población muestra la felicidad es determinada por factores externos como el estilo de vida y la realización personal.

Tabla 45. Contingencias entre Tiempo de Servicio y Felicidad

		Tiempo de servicio	Total
--	--	--------------------	-------

		Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	
Felicidad	Bajo	0	0	5	0	0	5
	Moderado	2	10	18	12	5	47
	Alto	2	24	58	34	12	130
	Total	4	34	81	46	17	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 45 se miran el tiempo de servicio respecto a la felicidad, la cual, refleja que solo 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, de los cuales, 2 trabajadores tienen un tiempo de servicio menor a 1 año, 24 trabajadores de 1 a 5 años, 58 trabajadores de 6 a 10 años, 34 trabajadores de 11 a 20 años y 12 trabajadores más de 20 años, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 47 trabajadores con un nivel moderado de felicidad, de los cuales, 2 trabajadores tienen un tiempo de servicio menor a 1 año, 10 trabajadores de 1 a 5 años, 18 trabajadores de 6 a 10 años, 12 trabajadores de 11 a 20 años y 5 trabajadores más de 20 años, y por último, 5 funcionarios se encuentran en un nivel bajo de felicidad, de los cuales, 5 trabajadores de 6 a 10 años, por el contrario, el tiempo de servicio si es un factor de riesgo como se evidencia en la variable, de 6 a 10 años de servicio tienden en la trabajadores causar monotonía e infelicidad a las labores que desempeña.

Tabla 46. Contingencias entre Cargo y Felicidad

		Cargo	Total
		Otro	
Felicidad	Bajo	5	5
	Moderado	47	47
	Alto	130	130
	Total	182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 46 se analiza el cargo respecto a la felicidad, la cual, refleja que solo 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, sin importar el cargo que desempeñen,

47 trabajadores tienen un nivel moderado y 5 trabajadores un nivel bajo. Por lo tanto, el cargo que desempeñan los trabajadores en la empresa de transporte no influye como factor determinante para que los mismos sientan insatisfacción con sus cargos por lo contrario están felices con sus funciones.

Tabla 47. Contingencias entre Formación Académica y Felicidad

		Formación académica				Total
		Primaria	Secundaria	Técnica y/o Tecnológica	Pregrado	
Felicidad	Bajo	0	5	0	0	5
	Moderado	22	21	4	0	47
	Alto	31	86	10	3	130
Total		53	112	14	3	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 47 se determinan la formación académica respecto a la felicidad, la cual, refleja que solo 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, de los cuales, 31 trabajadores tienen primaria, 86 trabajadores tienen un secundaria, 10 trabajadores tienen una carrera técnica y/o tecnológica y 3 trabajadores un pregrado, igualmente, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 47 trabajadores con un nivel moderado de felicidad, de los cuales, 22 trabajadores tienen primaria, 21 trabajadores tienen un secundaria y 4 trabajadores tienen una carrera técnica y/o tecnológica, por último, 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de felicidad, de los cuales, 5 trabajadores tienen secundaria. Logrando determinar, que la formación académica es un factor de riesgo para los trabajadores, pues no hay competencias entre los cargos generando en ellos realización personal y felicidad.

Tabla 48. Contingencias entre Tipo de Contratación y Felicidad

		Tipo de contratación				Total
		Contrato a término fijo	Contrato a término indefinido	Contrato de obra o labor	Contrato temporal, ocasional o accidental	
Felicidad	Bajo	5	0	0	0	5
	Moderado	32	14	0	1	47
	Alto	34	93	1	2	130
Total		71	107	1	3	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 48 se observó el tipo de contratación respecto a la felicidad, la cual, refleja que solo 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, de los cuales, 34 trabajadores tienen un contrato a término fijo, 93 trabajadores tienen un contrato a término indefinido, 1 trabajador tiene un contrato de obra o labor y 2 trabajadores un Contrato temporal, ocasional o accidental, de igual manera, dentro de estos rangos de tiempo de servicio se encuentra 47 trabajadores se encuentran en un nivel moderado de felicidad, de los cuales, 32 trabajadores tienen un contrato a término fijo, 14 trabajadores tienen un contrato a término indefinido y 1 trabajador tiene un Contrato temporal, ocasional o accidental, por último, 5 trabajadores presentan un nivel bajo de felicidad, de los cuales, 5 trabajadores tienen un contrato a término fijo, logrando resaltar, que un contrato a término indefinido va lograr en los trabajadores tranquilidad y felicidad en su vida cotidiana.

Tabla 49. Contingencias entre sector económico y Felicidad

		Sector económico	Total
		Sector Económico 9. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Personales	
Felicidad	Bajo	5	5

Moderado	47	47
Alto	130	130
Total	182	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 49 se analizó el sector económico respecto a la felicidad, la cual, refleja que 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra 47 trabajadores con un nivel moderado de felicidad y tan solo 5 trabajadores se encuentran en un nivel bajo de felicidad. La felicidad que envuelve a los trabajadores de la empresa de transporte está directamente relacionada con la cantidad de dinero que devengan, pues un salario fijo determinara la confianza y el desempeño de los mismos.

Tabla 50. Contingencias entre Empresa y Felicidad

		Empresa		Total
		Empresa 1	Empresa 2	
Felicidad	Bajo	5	0	5
	Moderado	28	19	47
	Alto	59	71	130
	Total	92	90	182

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 50 se presenta el tipo de empresa respecto a la felicidad, la cual, refleja que 130 trabajadores se encuentran en un nivel alto de felicidad, dentro de los mismos 59 trabajadores son de la empresa 1 y 71 pertenecen a la empresa 2, igualmente, dentro de estos rangos se encuentra, 47 trabajadores con un nivel moderado de felicidad de los cuales, 28 son de la empresa 1 y 19 de la empresa 2 y tan solo 5 trabajadores de la empresa 1 se encuentran en un nivel bajo de felicidad, en términos generales la empresa brinda los recursos necesarios y el ambiente laboral seguros para que sus empleados tengan un nivel alto de felicidad con lo que respeta a la desempeño que realizan dentro de la empresa y las contribuciones que reciben.

Tabla 51. Contingencias entre Bienestar Psicológico, Satisfacción laboral y Felicidad

Correlaciones		Bienestar Psicológico	Satisfacción Laboral	Felicidad
Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	*	0,34	0,59
	Sig. (bilateral)	*	0,000	0,000
	N	*	182	182
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,34	*	0,42
	Sig. (bilateral)	0,000	*	0,000
	N	182	*	182
Felicidad	Coefficiente de correlación	0,59	0,42	*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	*
	N	182	182	*

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 51 se puede evidenciar que la correlación entre Bienestar Psicológico, satisfacción Laboral y Felicidad es nula. Con base a lo anterior cabe resaltar que analizando los coeficientes de correlación entre Bienestar Psicológico, satisfacción laboral y felicidad los rangos 0,34 a 0,59 el cual quiere decir que nuestro coeficiente de correlación es nulo, el cual ninguna de las anteriores variables analizadas influye entre sí, afectando la una con la otra. Como se puede evidenciar en el estudio realizado por Rodríguez (2015) en la hipótesis de trabajo planteada, acepta la hipótesis nula en la cual se menciona que las características del ambiente de la sede administrativa del ICBF regional Nariño y la satisfacción laboral en los servidores públicos y contratistas Regional Nariño no se relacionan.

4.1 Discusión de resultados

El presente estudio se determinó por analizar la relación entre las variables socio-laborales, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores de la Empresa de Transporte Interdepartamental, aplicando el instrumento por medio de la Escala de Bienestar

Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006), la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) y la Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

El total de los trabajadores encuestados fue 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 poder jornadas extensas si lo requieren o bajo presión, esto se ve reflejando 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, queriendo decir esto que tiene la experiencia necesaria de la funcionalidad de la misma, para poder ejecutar sus 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 en al desempeñar otro puesto de trabajo ya que todos los empleados cuentan con las mismas condiciones laborales, lo que si llego a ser determinante durante la ejecución de la investigación y la aplicación del instrumento fue que los trabajadores sienten mayor seguridad salarias y laboral cuando tiene un contrato a término indefino pues el 58,8% de la población muestra lo presentan.

Pudiendo evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores tienen un alto grado de auto-aceptación, pues manifestaron que se sienten bien con el estilo de vida que llevan, aunque no se debe dejar de revisar el tema pues el 10% de los empleados presentan un nivel bajo de aceptación, logrando afectar el desempeño de las funciones dadas. Pueden presentar factores riesgo tales como: rechazo con sus propios compañeros, insatisfacción personal. Para los autores González & Andrade (2013) determinan algunos factores de riesgos en caso de presentar una baja autoestima

o no aceptación de sí mismo, como factores se encontraron: la depresión, consumo de drogas, relaciones conflictivas intrafamiliares, problemas psicológicos, aptitudes negativas y eventos traumáticos.

De igual manera, el personal con alto nivel de satisfacción laboral proporciona un servicio de mayor calidad y más resolutivo de las necesidades dadas en la empresa de transporte interdepartamental (Pérez, Guillén, Brugos, & Aguinaga, 2013).

Con relación al bienestar psicosocial de los trabajadores de la empresa de transporte se pudieron encontrar los resultados de cada una de las variables estudiadas por el cual con lo que respecta a la dimensión de auto-aceptación de los empleados el 58% de ello manifestó que tienen un nivel alto de aceptación con lo que respecta a su vida, su núcleo familiar y su condición laboral, conllevándolos que 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%, en donde los autores Muratori, Zubieta, Ubillos, González & Bobowi (2015) en su investigación establecieron que las necesidades básicas como la vinculación, competencia y autonomía serían los nutrientes necesarios e innatos del bienestar psicológico, que, junto al cumplimiento de las metas trazadas el funcionamiento psicológico recomendable para el desempeño de sus funciones.

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, por que 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. Involucrando 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, Zubieta, Ubillos, González & Bobowik, 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. Donde, Cuadra (2014) considera que; calidad de vida es la satisfacción vital y el bienestar social, que hacen parte de una terminología la cual se relaciona con la felicidad y bienestar psicológico, pretendiendo adquirir un status ontológico a través de la clarificación del concepto y de su capacidad de ser medido. Con la calidad de vida se garantiza la estabilidad socio económica de la empresa y sus trabajadores.

En el presente estudio se encontró en cuanto a la dimensión de significación en la tarea donde presenta un nivel alto equivalente al 58%, logrando evidenciar que los trabajadores están satisfechos con las tareas que se les otorga sus jefes inmediatos y no tienen ningún inconveniente para ejecutar sus labores, estando de acuerdo con el autor al determinar que el desempeño exitoso es la actitud positiva hacia el trabajo desempeñado e igualmente hacia la organización o empresa, reflejada en la satisfacción, compromiso y alta motivación para aprender cosas nuevas (Durango, 2016). Las condiciones de trabajo presentaron un nivel alto siendo el equivalente al 62%, de cualquiera manera las condiciones que tiene los trabajadores con relación al salario que reciben

por sus funciones, el cumplimiento del reglamento de la empresa, la seguridad que les genera trabajar en la empresa de transporte se ven reflejados en la aceptabilidad que los empleados a las condiciones de trabajo por el cual fueron contratados.

Por el contrario, los trabajadores presentaron un nivel moderado (61%) con relación a los beneficios económicos que reciben por sus funciones, pues sienten que las condiciones salariales son iguales para todos, aunque algunos de ellos demuestren mejor desempeño laboral, el tener las mismas condiciones salariales y educativas pueden generar un factor de riesgo a futuro entre los trabajadores, pues pueden bajar su rendimiento laboral por un sentimiento injustificado, por lo que los empleados se debe preocupar en que las actividades realizadas se cumplan a cabalidad, aunque esta condición no afecta el reconocimiento personal y social de los mismo. El tener una mayor satisfacción en la relación que mantienen con sus superiores, el reconocimiento que se les entrega, y por trabajar dentro de ese departamento, dirección o institución. (Chiang & San Martín, 2015). Todos los aspectos que evalúa la escala de Satisfacción Laboral (Significación en la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos) presentaron un nivel alto equivalente al 57%, pudiendo concluir que los trabajadores tienen la capacidad de adaptarse a las políticas de la empresa pues cuenta con empleados el cual llevan más de seis años trabajando para ellos y él están dispuestos a nuevas experiencias y retos con el fin de obtener mejores resultados y sentirse más satisfechos de sí mismo.

Con relación a la escala de la felicidad evaluada a los trabajadores donde envuelve el 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 evidencio en el momento de la realización de la encuesta debido

a la cantidad de trabajo que se presentó en ese instante. El 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, Zubieta, Ubillos, González & Bobowik (2015) manifiestan que el término 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.

La correlación entre las variables socio-laborales con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad, el cual arrojo el siguiente resultado; en cuanto al género, la edad, el tiempo de servicio, cargo, formación académica, tipo de contratación y sector económico se encontró que la empresa transportadora interdepartamental presento nivel alto el cual es el equivalente a 103 trabajadores con correlación a la dimensión de Bienestar Psicológico y satisfacción laboral, pero con relación a la felicidad el 130 de sus trabajadores estuvieron de acuerdo que la empresa da las condiciones necesarias a nivel organizacional para el desempeño de sus funciones y su crecimiento personal, en pro del buen funcionamiento social, moral y cultural dentro de la instalaciones el cual se ven reflejadas en la calidad de servicio que le ofrece a sus clientes.

Referencias bibliográficas

- Aranda E; (2016). LA GERENCIA DE LA FELICIDAD: UN NUEVO MODELO PARA LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : A literature review. *Journal of Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Ballina Rios, F; (s,f). Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la administración. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>
- Bernal, C; (2010). “Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales”. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5.
- Blanco, A. & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589
- Cardona I; (2016). La felicidad en el trabajo, como una estrategia organizacional en las empresas privadas. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14520/1/CardonaLondo%C3%B1oIlvaLaudith2016.pdf>

Chiang V, Gómez F & Salazar B (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Cuadernos de Administración. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236007>> ISSN 0120-4645

Chiang Vega María Margarita & San Martín Neira Nadia Jacqueline (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

Colín F, Carlos G & Simón D, (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. Psicología Iberoamericana. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>> ISSN 1405-0943

Colín Flores, Carlos Gabriel & Simón Domínguez, Nadima (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. Psicología Iberoamericana [en línea] 2014, 22 (Julio-diciembre): [Fecha de consulta: 15 de marzo de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>> ISSN 1405-0943

Congreso de Colombia (2006). Ley 1010 (Enero de 2003). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Disponible en: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e>

Congreso de la Republica, (2012). Ley 1562 (11 de Julio). "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

Disponible en:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Congreso de la Republica, (2015). Decreto numero 1072 (26 de Mayo). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Cuadra, H. (2014). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. Chile. Ediciones de la Universidad de Chile

Domínguez R; (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad.

Disponible en:

<http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/viewFile/865/pdf>

Durango Bartola (2016). Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement.

Recuperado de

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/4547/5640>

Durango Bartola (2016). Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement.

Recuperado de

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/4547/5640>

Emdady, M., & Bagheri, N. (2013). The relation between emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Experimental Biology*, 3(1), 554–558.

Emdady, M., & Bagheri, N. (2013). The relation between emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Experimental Biology*, 3(1), 554–558.

- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *Journal of science and technology*, 2(2), 85–91.
- Frías P; (2014). “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. Disponible en: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFR IAS_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFR%20IAS_2014.pdf?sequence=1)
- García A, (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del Pensamiento. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141132947001>> ISSN 1870-879X
- Garrosa Hernández, Eva, & Carmona Cobo, Isabel. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 224-238. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>
- Gaxiola J & Palomar J; (2016). El bienestar psicológico una mirada desde latinoamericana. Qartuppi. Disponible en: <http://qartuppi.com/2016/BIENESTAR.pdf>
- Gómez, M & Palacios T, (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793716300550-S300>
- González-Fuentes, M., & Andrade Palos, P. (2013). Auto-Aceptación como factor de riesgo para el intento de suicidio en adolescentes. *salud & sociedad*, 4 (1), 26-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=439742471003>
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición.

Idrovo C & Townsend P, (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá *Pensamiento & Gestión*, núm. 36, enero-junio, 2014, pp. 155-183
Universidad del Norte Barranquilla, Colombia

Idrovo Carlier Sandra & Leyva Townsend Pámela (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *pensamiento & gestión*, 36. Universidad del Norte, 155-183. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a06.pdf>

Khera S & Gulati K. (2012). Job satisfaction: A ray of sunshine even in burnout times: perceptual analysis of IT organizations. *International Journal of Management & Information Technology*, 1(3), 111–117.

Manosalvas V, Manosalvas V & Nieves Q (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>> ISSN 1692-0279

Mayordomo, Teresa, Ventas, Alicia, Satorres, Encarnación, y Meléndez, Juan C. (2016). Bienestar psicológico en la función de la etapa de la vida, el sexo y su interacción. El bienestar psicológico en términos de la etapa de la vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 101-112. <https://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>

Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, M^a Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Ministerio de la Protección Social, (2008). Resolución número 2646 (Julio 17). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Disponible en:
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Trabajo, (2012). RESOLUCIÓN 00000652, (Abril 30). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Ministerio del Trabajo, (2012). Resolución 00001356 (Julio 18). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

Moccia S, (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. Papeles del Psicólogo, 37 (2), 143-151.
Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. Papeles del Psicólogo, 37 (2), 143-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.ou?id=77846055007>

Moreta R, Gabior I & Barrera L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. Salud & Sociedad, 8 (2), 172-184. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/4397/439752880005/>

Muratori M; Zubieta, E; Ubillos, S; González, J & Bobowik, M, (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psykhe* (Santiago), 24(2), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>

Muratori, M; Zubieta, E; Ubillos, S; González, J & Bobowik, M, (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psykhe* (Santiago), 24(2), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>

Oblitas, L., Turbay, R., Soto, K., Crissien, T., Fernando, O., Puello, M., & 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

Pecino M & Mañas R, Díaz F & López P & Llopis M, (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31 (2), 658-666. <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>

Pecino M, Mañas R, Díaz F, López P & Llopis M, (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030

Pérez-Ciordia, I., Guillén-Grima, F., Brugos, A., & Aguinaga Ontoso, I. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 253-262. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>

Presidencia de la Republica, (2013). Ley 1616 (21 de Enero). "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones". Disponible en:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Presidencia de la Republica, (2014). Decreto 1443 (Julio 31). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

Ramos P, Valentina M & Tejera E (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Acción Psicológica [en línea] 2017, 14 (Diciembre-): [Fecha de consulta: 31 de agosto de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>> ISSN 1578-908X

República de Colombia, (2014). Decreto numero 1477 (5 de Agosto). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Rodríguez Gutiérrez Fernando (2015). Relación entre características del ambiente y satisfacción laboral en ICBF. Recuperado de <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90832.pdf>

Rodríguez, M; & Sanz, V; (2014). La felicidad y el bienestar en el trabajo. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4929

Salessi, S & 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 Hernández, Arturo. (2005). El Sentido de la Vida. *Humanidades Médicas*, 5(1)

Recuperado en 12 de octubre de 2018, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-

[81202005000100006&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000100006&lng=es&tlng=es)

Sanín P & Salanova S, (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y

el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas*

Psychologica. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730432009>> ISSN

1657-9267

Sanín, J & 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). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcpSeligman, M. (2011).

Psicología Positiva. España. Ediciones B.

Sepúlveda M, (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la

ciudad de Medellín, Colombia. Disponible en:

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%2](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[0ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1&isAl](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[lowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toribio P, González A, López F, Norma I, Valdez M, González E & Van B, (2012). Validación

de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología*. Disponible

en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133924623008>> ISSN 1405-0943

- Torres Oviedo Carlos F., Santa Mosquera Viviana & Bonilla Arias Jenny A. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n51/v30n51a09.pdf>
- Vásquez D & 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. Disponible en: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion_unlocked%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion_unlocked%20(1).pdf)
- Vásquez S. David & Agudelo V Cristian C (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una Institución de Educación Superior. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=439742471003>
- Zubieta, Elena M., & Delfino, Gisela. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17, 277-283. Recuperado en 12 de octubre de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862010000100027&lng=es&tlng=es.

Anexos

Anexo 1. Validación de los instrumentos

1. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz, et. al. 2006).

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

2. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999).

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

3. Escala para medir la Felicidad (Alarcón, 2006).

- Sentido Positivo de la Vida: Ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26.
- Satisfacción con la Vida: Ítems 1, 3, 4, 5, 6 y 10.
- Realización Personal: Ítems 8, 9, 21, 24, 25 y 27.
- Alegría de vivir: Ítems 12, 13, 15 y 16.