

**Bienestar Psicológico en los Trabajadores del Área de Recolección de la Empresa Aseo
del Norte S.A E.S. P en Valledupar**

Autoras:

Enailis R. Mejía Ruiz & Thalía Montero Mejía

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar – 2021

**Bienestar Psicológico en los Trabajadores del Área de Recolección de la Empresa Aseo del
Norte S.A E.S. P en Valledupar**

Autoras:

Enailis Rosa Mejía Ruiz & Thalía Montero Mejía

Asesor Metodológico: Nohemí Barrios Deluque

Asesor Temático: Juan Carlos Bermúdez Cuello

Universidad Popular Del Cesar

Facultad De Derecho, Ciencias Políticas Y Sociales

Programa de psicología

Valledupar – 2021

Página de aceptación

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Valledupar _____

Dedicatoria & Agradecimientos

El presente trabajo investigativo se lo dedico en el cielo principalmente a Dios, por llenarme de vida y salud para poder cumplir cada uno de mis sueños, a mi padre Carlos Enrique Mejía Cuadros (QEPD) por ser ese ángel que cuidó y guió cada uno de mis pasos, por ser esa fuerza que me ayudaba a despertar día a día con ganas de darlo todo, gracias a mi madre Deifith Dubieth Ruíz Suarez y a mi hermana Elianis Esther Mejía Ruíz por estar conmigo en todo momento, por tanto amor, por secarme cada lagrima derramada, por festejar mi alegrías y alentarme a levantarme después de cada tropiezo, darles las gracias por tanto que han hecho por mi jamás será suficiente.

Gracias a mi compañera Thalía Montero Mejía por acompañarme durante este camino, por ser mi confidente y parte de mi familia, gracias por la lucha, la entrega por tanta paciencia y comprensión.

A todas las personas que nos acompañaron durante este la realización de este trabajo y lo hicieron posible como lo son nuestros asesores Juan Carlos Bermúdez y Nohemí Barros por brindarnos sus conocimientos y a la empresa Aseo Del Norte S.A E.S. Por abrirnos sus puertas y hacer posible esta investigación.

Enailis Rosa Mejía Ruíz

Dedicatoria & Agradecimientos

Quiero expresar principalmente mi gratitud y dedicatoria a DIOS quien con su bendición llena siempre mi camino, guía mis pasos y me acompaña en esta travesía llamada vida, a la persona más importante de mi vida mi padre Julio Cesar Montero (QEPD) por ser esa motivación constante, por su cariño, apoyo incondicional y por ser mi inspiración diaria, a mi madre Juana Patricia Mejía Londoño por estar conmigo en todo momento, por cada sacrificio y lucha.

A mis dos tías amadas Martha Delia Montero y Piedad del Rosario Montero porque han fomentado en mí el deseo de superación y triunfo en la vida lo que ha contribuido a la consecución de este logro, a mi tío Guillermo Enrique Acuña Hernández por estar, por guiarme, por apoyarme en cada momento, por enseñarme a valorar todo lo que tengo y ayudar a alcanzar mis metas.

Gracias a mi amiga Enailis Rosa Mejía Ruiz por ser mi compañía idónea en todo este proceso, por enseñarme y complementarme.

Thalía Montero Mejía

Resumen

El Bienestar Psicológico se encuentra relacionado con el grado de percepción con el que un individuo califica su vida en términos favorables y satisfactorios, este se encuentra directamente relacionado con el estado anímico, la autoestima y la posibilidad de experimentar sensaciones positivas. La investigación se realizó en la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S. P de la ciudad de Valledupar, teniendo como objetivo evaluar el bienestar psicológico en trabajadores del área de recolección de la empresa, es de tipo cuantitativa-descriptiva de diseño transversal-no experimental. La muestra se aplicó a 70 trabajadores de sexo masculino y se escogió a través de un muestreo probabilístico donde los empleados participaron de forma voluntaria para la aplicación de los cuestionarios. El instrumento que se utilizó durante la investigación fue la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff el cual dio como resultado que el 80% de la población se encuentra en un nivel de bienestar psicológico elevado y/o alto, mientras que el 20% se encuentra en un nivel moderado y/o bajo. La cual dió como resultado que las dimensiones de autoaceptación y las relaciones positivas se encuentran en un nivel moderado, y las dimensiones del propósito en la vida, al crecimiento personal, la autonomía y el dominio del entorno se encuentran en un nivel alto. El presente estudio es relevante ya que el bienestar psicológico presenta factores protectores frente al control de situaciones, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía y dominio del entorno.

Palabras clave: Bienestar psicológico, personal de recolección, dimensiones, bienestar laboral.

Abstract

Psychological Well-being is related to the degree of perception with which an individual qualifies his life in favorable and satisfactory terms, this is directly related to the state of mind, self-esteem and the possibility of experiencing positive sensations. The investigation was carried out at the company ASEO DEL NORTE S.A E.S. P of the city of Valledupar, with the objective of evaluating the psychological well-being of workers in the company's collection area, is of a quantitative-descriptive type of cross-sectional-non-experimental design. The sample was applied to 70 male workers and was chosen through a probability sampling where the employees participated voluntarily for the application of the questionnaires. The instrument used during the research was the Ryff Psychological Well-being Scale, which resulted in 80% of the population having a high and / or high level of psychological well-being, while 20% are in a moderate and / or low level. Which gave as a result that the dimensions of self-acceptance and positive relationships are at a moderate level, and the dimensions of purpose in life, personal growth, autonomy and mastery of the environment are at a high level. The present study is relevant since psychological well-being presents protective factors against the control of situations, personal growth, purpose in life, autonomy and control of the environment.

Keywords: Psychological well-being, collection personnel, dimensions, work well-being.

Tabla de Contenido

Capítulo I. El Problema	16
1.1. Título de la Investigación.....	16
1.2. Línea de Investigación	16
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.5. Justificación.....	19
2.1. Delimitación	20
Capítulo II. Marco Teórico Referencial	21
2.2. Marco de Antecedentes	21
2.3. Bases Teóricas.....	29
2.3.1. Bienestar Psicológico	29
2.3.2. Modelo de Riff Bienestar Psicológico	31
2.4. Marco Legal	36
2.5. Sistema de variables	42
Capítulo III Marco metodológico	43
3.1. Enfoque de Investigación	43
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Tipo de Investigación	44

3.4. Población.....	44
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
Capítulo IV. Resultados de la Investigación	53
4.1. Análisis de Resultados	53
4.2. Discusión.....	91
Conclusión	95
Recomendaciones	97
Referencias	99
Anexos	104

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable Bienestar Laboral</i>	43
Tabla 2 <i>Nivel de Bienestar Psicológico</i>	47
Tabla 3 <i>Niveles de Autoaceptación</i>	48
Tabla 4 <i>Dimensión: Autoaceptación</i>	49
Tabla 5 <i>Niveles de Relaciones Positivas</i>	54
Tabla 6 <i>Dimensión: Relaciones positivas</i>	55
Tabla 7 <i>Niveles de Propósito en la Vida</i>	60
Tabla 8 <i>Dimensión: Propósito de vida</i>	61
Tabla 9 <i>Niveles de Control de Situaciones</i>	66
Tabla 10 <i>Dimensión: Control de situaciones</i>	67
Tabla 11 <i>Niveles de Crecimiento Personal</i>	74
Tabla 12 <i>Dimensión: Crecimiento personal</i>	75
Tabla 13 <i>Niveles de Autonomía</i>	83
Tabla 14 <i>Dimensión: Autonomía</i>	84
Tabla 15 <i>Niveles de Dominio del Entorno</i>	92
Tabla 16 <i>Dimensión: Dominio del entorno</i>	93

Lista de Figura

Figura 1. <i>Interacciones básicas entre el bienestar y el desempeño laboral.....</i>	36
Figura 2. <i>Ítem 1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas</i>	51
Figura 3. <i>Ítem 2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.....</i>	52
Figura 4. <i>Ítem 3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente</i>	53
Figura 5. <i>Ítem 4. Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.....</i>	54
Figura 6. <i>Ítem 5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga...56</i>	
Figura 7. <i>Ítem 6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.....</i>	57
Figura 8. <i>Ítem 7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.....</i>	58
Figura 9. <i>Ítem 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.....</i>	59
Figura 10. <i>Ítem 9. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito habla.....</i>	61
Figura 11. <i>Ítem 10. me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.....</i>	62
Figura 12. <i>Ítem 11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto....</i>	63

Figura 13. <i>Ítem 12. soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.....</i>	64
Figura 14. <i>Ítem 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.....</i>	66
Figura 15. <i>Ítem 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.....</i>	67
Figura 16. <i>Ítem 15. tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones</i>	68
Figura 17. <i>Ítem 16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo....</i>	69
Figura 18. <i>Ítem 17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro</i>	70
Figura 19. <i>Ítem 18. mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.....</i>	71
Figura 20. <i>Ítem 19. me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad</i>	73
Figura 21. <i>Ítem 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo .</i>	74
Figura 22. <i>Ítem 21. tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general</i>	75
Figura 23. <i>Ítem 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen</i>	76
Figura 24. <i>Ítem 23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.....</i>	77
Figura 25. <i>Ítem 24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo</i>	78
Figura 26. <i>Ítem 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida</i>	79
Figura 27. <i>Ítem 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza</i>	81
Figura 28. <i>Ítem 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos</i>	82

Figura 29. <i>Ítem 28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</i>	83
Figura 30. <i>Ítem 29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en mi vida</i>	84
Figura 31. <i>Ítem 30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida</i>	85
Figura 32. <i>Ítem 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo</i>	86
Figura 33. <i>Ítem 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mi</i>	87
Figura 34. <i>Ítem 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo</i>	90
Figura 35. <i>Ítem 34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está</i>	91
Figura 36. <i>Ítem 35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo</i>	92
Figura 37. <i>Ítem 36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona</i>	93
Figura 38. <i>Ítem 37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona</i>	94
Figura 39. <i>Ítem 38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento</i>	95
Figura 40. <i>Ítem 39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla</i>	96

Introducción

Las organizaciones en los últimos años han ido creciendo y avanzando, han asumido dentro de ellas la importancia que tiene el recurso humano, desde la visión de la psicología organizacional y el comportamiento humano en el contexto laboral, dentro de estas hay ciertos factores que influyen en el bienestar del trabajador, entre estos se pueden mencionar los factores psicosociales, donde se incluyen los factores intralaborales relacionados con situaciones propias del trabajo, los extralaborales que se encuentran fuera del campo laboral y los individuales que son propios de cada trabajador.

El bienestar psicológico es una relación subjetiva que realiza la persona acerca de distintas áreas de su vida, de sus logros y expectativas, de este modo se relacionan con el grado de percepción con el que un individuo califica su vida, este se encuentra relacionado con el estado de ánimo, la autoestima y la sintomatología depresiva, es por ello que un individuo con un excelente bienestar psicológico está en la búsqueda de perfeccionarse, cumpliendo sus propósitos y potenciales, esto no solo se ve reflejado en su diario vivir, sino que influye en todos los aspectos de su cotidianidad, incluyendo en esta la vida laboral.

El presente proyecto investigativo tiene como objetivo general evaluar el bienestar psicológico en trabajadores del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A. y los objetivos específicos son, en primer lugar, establecer el bienestar psicológico en trabajadores de sexo masculino de 30 a 50 años de edad del área de recolección de la empresa en el año 2019, en segundo lugar identificar el grado de las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida del bienestar

psicológico presentes en trabajadores y por último describir resultados del grado de Bienestar Psicológico en que se encuentran los trabajadores del área de recolección de la misma.

El enfoque de investigación es cuantitativa descriptiva de diseño transversal-no experimental, con una muestra de 70 empleados escogidos mediante un muestreo probabilístico se realizó es desde el mes de abril hasta el mes de diciembre del año 2019, lo que es igual a un periodo de nueve meses, donde se ejecutó la recolección de datos mediante la aplicación de la Escala de Ryff para evaluar el grado de bienestar psicológico en los trabajadores con relación a las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, propósito de la vida, el crecimiento personal, autonomía y el dominio del entorno, buscando que los resultados puedan ser utilizados por la empresa para mejorar las condiciones de bienestar psicológico de los colaboradores. Además, se realizaron recomendaciones acerca de aspectos que necesitan fortalecer.

Cada capítulo contiene: resumen, introducción, objetivos, justificación, métodos, resultados, discusión, conclusiones y literatura citada. El capítulo I se centra en presentar el enfoque metodológico de la investigación, investigación, aquí se definen los objetivos, el problema y la justificación, la delimitación del problema.

En el capítulo II se analizan y se exponen investigaciones, teorías, antecedentes, leyes, consideraciones éticas, confiables y válidas organizándose y conceptualizando el estudio, es importante hacer mención en este capítulo ya que se abordan características importantes, se encuentran diversos conocimientos, diferentes proposiciones que permitirán estudiar el problema u objeto de estudio.

Seguidamente en el capítulo III se emplean varios aspectos importantes como un trabajo de campo que facilitan los resultados, estas ayudan a la recolección de datos para agregar información a la metodología del trabajo, los métodos, las técnicas, el enfoque.

Por último, se encuentra el capítulo IV presentando los análisis de resultados de la investigación obtenidos por el análisis, interpretación y procesamiento de los datos alcanzados.

Capítulo I. El Problema

1.1. Título de la Investigación

Bienestar psicológico en los trabajadores del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S.P en Valledupar.

1.2. Línea de Investigación

La investigación propuesta está orientada a la psicología de las organizaciones, su objetivo principal es el estudio del comportamiento humano dentro de estas, por lo tanto, busca promover un desarrollo integral que contribuya de forma conjunta el bienestar del empleado y de la empresa, esto con el fin de obtener óptimos resultados a corto, mediano y largo plazo, es por ello que esta línea investigativa se dirige a la empresa ASEO DEL NORTE S.A la cual es una empresa de servicios públicos domiciliarios.

1.3. Planteamiento del Problema

En la actualidad las investigaciones sobre bienestar psicológico han tomado gran relevancia debido a que anteriormente estaba relacionado con referentes de salud, apariencia

física o la inteligencia, desde entonces este tema se ha fortalecido tanto en dimensiones como en variables asociadas al bienestar no solo de la empresa, sino también del trabajador.

Las demandas del diario vivir exigen a las personas el buen desarrollo de habilidades o estrategias que les permita afrontar las dificultades que se puedan presentar en cualquier aspecto de su vida de manera asertiva, es por ello que no tener niveles adecuados de bienestar psicológico puede desencadenar dificultades en el desempeño laboral generando menor productividad, descontentos, falta de motivación y reflejando mayor tasa de ausentismo en sus jornadas laborales y renunciadas en las empresas, todo esto teniendo en cuenta que un ambiente laboral óptimo influye directamente en los empleados y rendimiento.

Por lo anterior y debido a que el empleado se encuentra la mayor parte de tiempo en la empresa, se observó que este es uno de los ambientes que influye en la salud mental y física, así pues, las altas cargas laborales, problemas de comunicación y el mal funcionamiento de la empresa, podría afectar de manera negativa en el individuo y a su vez en el rendimiento y desempeño del trabajador en sus funciones.

Dentro de estas consecuencias se incluyen problemas físicos tales como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, también conductas de riesgos para la salud como uso y abuso del alcohol, trastornos del sueño y tabaquismo, por último trastornos mentales y del comportamiento principalmente ansiedad y depresión, su impacto puede variar en función de la respuesta individual, si bien una exposición prolongada repercute negativamente en el bienestar y puede contribuir al desarrollo de una serie de consecuencias perjudiciales para la salud, que incluyen problemas físicos.

En este sentido es importante entender las necesidades de los trabajadores de la empresa, específicamente en el área de recolección, debido a que los trabajadores cumplen con jornadas de trabajo habituales en las cuales son expuestos a tareas con riesgos de exigencia física y cansancio muscular, esto se presenta debido a que función es recolectar todos los residuos de la ciudad de Valledupar.

Viendo la relevancia y el impacto que tiene el bienestar psicológico en los empleados y las organizaciones es cuando ASEO DEL NORTE se interesa por conocer el nivel de bienestar psicológico que tienen los empleados. En consideración a esto, la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S.P junto con el departamento de recursos humanos, presentan el interés de conocer el grado de bienestar psicológico que tienen los trabajadores específicamente del área de recolección, con el objetivo de fortalecer el bienestar de sus empleados mediante estrategias óptimas que permitan generar soluciones que vayan más allá de sus jornadas laborales viéndose reflejado así en una mejor calidad de vida para los mismos.

1.3.1. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de bienestar psicológico de los trabajadores del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S.P en la ciudad de Valledupar?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Evaluar el bienestar psicológico en trabajadores del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A.

1.4.2. Objetivos Específicos

Caracterizar a la población a partir de la variable sociodemográfica edad.

Establecer las diferencias entre los niveles de las dimensiones del los trabajadores del bienestar psicológico de los trabajadores del área de recolección de ASEO DEL NORTE S.A E.S.P

Identificar el nivel de las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida del bienestar psicológico presentes en trabajadores.

1.5. Justificación

En la era actual, uno de los retos principales de las empresas es el logro de sus objetivos, donde la calidad de vida, el proceso de aprendizaje, el liderazgo y la comunicación juegan un papel importante ya que son cualidades necesarias en sus empleados para poder alcanzar los resultados deseados por la misma.

Dado que en el contexto laboral el bienestar psicológico es un estado positivo del individuo que va a permitirle enfrentar las presiones y resolver las demandas del entorno, lo cual proporciona un valor agregado a las organizaciones y permite lograr la eficacia y eficiencia en los diversos procesos productivos. Por lo anterior, el bienestar se ha desarrollado como un proceso que satisface las necesidades tanto de una organización, como del individuo, asumiendo los retos que ocurren dentro de la empresa. En este sentido es relevante evaluar el bienestar psicológico en los trabajadores y como a través de este se puede contribuir en el mejoramiento de los procesos organizacionales.

Es por ello por lo que, en la actualidad, se necesitan empleados con autonomía y alto crecimiento personal, con la capacidad de reconocer la naturaleza de sus emociones sobre todo de aquellas que afectan su entorno laboral. Por ende, deben desarrollar habilidades que permitan forjar un buen clima, manejar las emociones y ser empáticos.

Tanto a nivel nacional como internacional se han realizado numerosas investigaciones en el ámbito laboral acerca del bienestar psicológico; algunas de las poblaciones que se han tomado para estos estudios han sido, estudiantes, víctimas del postconflicto y trabajadores. Es necesario resaltar que este ejercicio investigativo es novedoso en cuanto a la población de estudio son empleados, ya que muy poco se ha tenido en cuenta para investigaciones al personal de recolección de esta empresa; por lo tanto, se presenta la oportunidad para la de la empresa ASEO DEL NORTE S.A E.S.P. de la ciudad Valledupar realizar estudios que contribuyan a determinar el estado del bienestar de los colaboradores.

Así mismo para las autoras tiene un valor significativo investigar, debido a que como psicólogas en formación ayudará a enriquecer técnicas investigativas y forjar la experiencia en el campo organizacional, y este proyecto servirá como apoyo para próximas investigaciones donde se muestre el interés por analizar la variable ya que es pertinente porque son pocos los antecedentes locales frente a dicha variable.

2.1. Delimitación

Este proyecto de investigación se llevó a cabo en la empresa ASEO DEL NORTE S.A esta se encuentra ubicada en la Calle 60 N° 18D 481 en la ciudad de Valledupar- Cesar, esta es una empresa privada pero presta para un servicio público, su misión expresa “somos una empresa prestadora de Servicios Públicos Domiciliarios de Aseo con sus componentes y

conexos, comprometidos con el manejo integral de los residuos sólidos, orgánicos y aprovechables, contribuyendo a la conservación del medio ambiente, la calidad de vida de la comunidad y la generación de valor para nuestros grupos de interés, mediante el cumplimiento de la normatividad legal vigente, con personal competente e idóneo y la infraestructura adecuada para lograr de esta manera, una empresa más responsable, participativa y humana.” Y su visión es ser reconocida por el liderazgo y el manejo adecuado de los residuos sólidos. Nuestro compromiso es el bienestar social y la preservación del medio ambiente en las zonas geográficas donde prestamos el servicio, convirtiéndonos así, en una empresa sostenible, eficiente y competitiva.”

El presente trabajo se desarrolló del año 2019 al 2021, realizando la aplicación de cuestionario con la población del área de recolección de ASEO DEL NORTE S.A.

Capítulo II. Marco Teórico Referencial

2.2. Marco de Antecedentes

Debido a la importancia del bienestar psicológico en los individuos a nivel internacional, muchas investigaciones han abordado este tema en el contexto laboral. Varias de esas investigaciones han buscado evaluar modelos explicativos, que corrobora la influencia múltiple y combinada de factores de diversa índole. A continuación, se presentan algunos estudios relacionados con dicha variable.

En el contexto internacional Huarca y Ruiz (2016) Ecuador, se plantearon como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero de la ciudad de Arequipa,

Ecuador. Usaron un diseño no experimental / transeccional y de tipo descriptiva correlacional. La recolección de información se realizó mediante dos instrumentos que fueron la escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, y la escala de Bienestar Psicológico para adultos de Casullo BIEPS-A, a 150 colaboradores.

Dando como resultado que la mayoría de la población presentó un nivel alto de bienestar psicológico y satisfacción laboral; además reveló una correlación significativa positiva entre las dos variables. Se relaciona este antecedente con esta investigación porque usan el mismo diseño, estudian la variable bienestar psicológico, aplican la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, basada en la escala de Ryff. Difiere en cuanto a la ubicación geográfica y el tipo descriptivo correlacional.

De modo similar, Carranza, Hernández y Alhuay-Quispe (2017) Perú, determinaron la relación entre bienestar psicológico y rendimiento académico en los estudiantes de psicología de una universidad privada de Tarapoto. Emplearon un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional; usaron la escala de bienestar psicológico de Ryff a 210 estudiantes de psicología. Encontraron que entre las dos variables existe una correlación moderada y altamente significativa. Se relaciona con esta investigación en cuanto al instrumento y el diseño no experimental. Discrepa en el tipo de diseño descriptivo correlacional, la población y la ubicación geográfica.

Así mismo, Veliz, Dörner, Soto y Arriagada (2018) Chile, realizaron una investigación para determinar el nivel de bienestar psicológico y *burnout* de 121 profesionales de salud de la Región de Los Lagos con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo correlacional. La información se recolectó a través de la aplicación de la escala de bienestar

psicológico de Ryff y el Inventario de burnout de Maslach, ambos instrumentos de medición a escala Likert.

Obtuvo como resultado que el 47,7% de la muestra presenta niveles bajos de burnout. Por otro lado, el 61% de los encuestados presentan niveles altos de bienestar psicológico; además, existe una relación positiva entre el nivel de realización personal y el bienestar psicológico, este antecedente es semejante a esta investigación en cuanto a que estudia la variable bienestar psicológico, tiene el mismo enfoque de investigación, por otra parte se utilizó el instrumento la escala de bienestar psicológico de Ryff y se realizó en el contexto organizacional; esta difiere en la ubicación geográfica y es de tipo correlacional.

De modo similar, Olavarría (2016) Lima, determinó la relación entre mobbing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional y de diseño transversal; se aplicaron dos instrumentos la escala de valoración del mobbing y Escala de Bienestar Psicológico (EBP) a una muestra de 108 docentes de ISTFB de la Unidad de Servicios Educativos Financieros.

Como resultado obtuvieron que cuando los colaboradores se sienten víctimas se reduce el bienestar psicológico; es decir, que cuando hay ausencia de mobbing el nivel de bienestar psicológico es más alto. Así mismo se relaciona con la presente investigación en cuanto a la variable bienestar psicológico, es una investigación cuantitativa y se realizó en el contexto laboral. Difiere en el tipo correlacional, la ubicación geográfica y el instrumento utilizado.

Por otro lado, Bahamondes, Miranda, Avendaño y Estrada (2017) Chile, se trazaron como objetivo analizar la relación existente entre la percepción de discriminación por ejercer actividades tradicionalmente masculinas y los niveles de bienestar psicológico subjetivo. Usaron

un diseño no experimental transversal correlacional; la muestra fue de 81 mujeres a quienes se les aplicó el cuestionario de bienestar psicológico de Estrada y Avendaño y la Escala de Percepción de Discriminación Sutil y Manifiesta.

Dicha investigación dio como resultado que la muestra tiene un nivel promedio de bienestar psicológico y que existe una correlación negativa entre la discriminación y el bienestar psicológico. Se relaciona con la presente investigación en el contexto laboral, la variable estudiada y que es una investigación no experimental, y difiere en la correlación, los instrumentos empleados y la ubicación geográfica.

Desde otra perspectiva, García (2018) Lima, en su tesis planteó determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, 2018. Para este estudio se utilizó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental/transversal y de alcance descriptivo correlacional. Se utilizó para la recolección de datos Escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps- A) y Cuestionario sobre compromiso organizacional, ambos instrumentos con escala tipo Likert y aplicados a una muestra de 100 colaboradores.

Los resultados arrojaron que el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores es medio, al igual que el nivel de compromiso organizacional, dando una relación significativa entre ambas variables. El antecedente tiene relación con esta investigación ya que abarca la variable, tiene el mismo enfoque y diseño; además, se usó en un contexto organizacional. Difiere en la ubicación geográfica, el tipo correlacional y en cuanto al instrumento, sin embargo, este está basado en la teoría de Ryff.

A nivel nacional se encontraron varias investigaciones que han estudiado el bienestar psicológico. Una de ellas es la de Velandia (2017) Bogotá, donde destacó las características del bienestar psicológico en adultos víctimas del reclutamiento infantil en Colombia; usó un diseño mixto con método cuantitativo (la escala multidimensional de Ryff) en 35 adultos y cualitativo (entrevistas) en 8 adultos. Como conclusión determinó que la muestra cuenta con un nivel óptimo de bienestar psicológico en cada una de sus dimensiones. Se relaciona con la presente investigación en el instrumento utilizado. Se diferencia en lo relacionado al tipo de investigación, tipo de población y ubicación geográfica.

En otro caso Estupiñán, Fuentes, Lizcano y Rivera (2018) Cúcuta, tenían como objetivo determinar una relación entre las variables bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad de los trabajadores en las empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta; aplicaron a 123 trabajadores de empresas de transporte el cuestionario de variables sociolaborales, la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la escala de satisfacción laboral SL-SPC y la escala de felicidad.

La mayoría de los trabajadores se ubicaron en un rango intermedio de bienestar psicológico. Además, se halló que el bienestar se asoció sobre todo con los beneficios económicos. Este antecedente se relaciona con la investigación en cuanto a la variable bienestar psicológico y la aplicación del instrumento de Ryff; además, tenía un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, la población era de un contexto organizacional. Difiere en cuanto a la ubicación geográfica y el tipo correlacional.

En su investigación Estrada, De La Cruz, Bahamón, Pérez y Cáceres (2018) Barranquilla, analizaron la relación entre las características sociodemográficas, el burnout académico y el

bienestar psicológico en estudiantes universitarios en Barranquilla. Plantearon un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional; además, fue no experimental de corte transversal. Se aplicó la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil y la Escala de bienestar psicológico (BIPSI) a 452 estudiantes.

Como resultado se obtuvo que hay una correlación negativa entre el burnout y el bienestar psicológico, es decir, que cuando los niveles de Burnout aumentan y los niveles de bienestar psicológico disminuyen. Así, ambas investigaciones se relacionan en lo referente al enfoque, alcance y variables. Se diferencia por los instrumentos, tipo de población, contexto y ubicación geográfica.

Para Ramos, Coral, Villota, Cabrera y Rivera (2019) Pasto, su objetivo principal fue evaluar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior de San Juan de Pasto. Para cumplir con este objetivo se aplicó a 147 colaboradores la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos de una IES y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Tuvo un diseño no experimental/Transversal y un tipo correlacional. Presentó como resultado que existe una relación entre las dos variables estudiadas, es decir, a mayor nivel de bienestar mayor será la satisfacción laboral. De esta forma se observa que tiene en común con esta investigación la escala de bienestar psicológico de Ryff, el tipo y diseño de investigación y que fue aplicada en un contexto laboral. Por otro lado, difiere en cuanto a la ubicación geográfica y el tipo correlacional.

De modo similar Niño y Peña (2019) Bucaramanga, buscaron describir el bienestar psicológico en personas que estudian y trabajan de la Universidad Autónoma de Bucaramanga

(UNAB). Se aplicó la escala de Ryff a 100 participantes; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y con alcance descriptivo transversal. Se obtuvo como resultado que en general la población tiene un nivel de bienestar que deja que puedan orientarse y tener sentido en su vida en general, ya que la mayor parte de sus dimensiones tienen un nivel medio. Por consiguiente, este antecedente tiene relación con esta investigación, por el instrumento aplicado, el enfoque y diseño; difiere en lo referente a la ubicación geográfica y tipo de población.

Posteriormente, Ruiz, Blanco, Araque, Mendoza y Arenas (2020) Cúcuta, estudiaron las características del bienestar psicológico en jóvenes universitarios en el marco de aislamiento preventivo por COVID-19, en 733 estudiantes del programa de psicología de la Universidad Simón Bolívar en Cúcuta. Esta muestra fue evaluada con la escala de bienestar psicológico de Ryff; con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – correlacional.

En sus resultados afirman que el 71,9% de los encuestados tienen un nivel alto de bienestar psicológico; lo cual señala que el bienestar psicológico de la muestra no se ve alterado por el contexto de aislamiento y pandemia. Se relaciona con la investigación en el enfoque, diseño, la variable y el instrumento utilizado. Difiere en lo referente al contexto, la ubicación geográfica y el tipo de población.

Por consiguiente, Garzón Velandia (2017) Bogotá, realizó un estudio el cual consistió en caracterizar el bienestar psicológico en personas adultas víctimas de reclutamiento infantil en Colombia empleándolas sobre las seis dimensiones de la Teoría de Ryff, con el fin de aportar elementos soportados en el método científico a los procesos de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR). Se utilizó un diseño de investigación mixto paralelo concurrente, se aplicó

una muestra de 35 personas mayores de 18 años desvinculados o desmovilizados de grupos alzados en armas.

Los resultados establecen las características y fortalezas de la muestra, destacando que cada uno de los índices que componen el constructo Bienestar Psicológico, son óptimos de acuerdo a las puntuaciones estándar a pesar de las experiencias vividas y de las dificultades que supone iniciar una vida civil en ambientes que pueden considerarse socialmente hostiles, este antecedente tiene relación con la investigación en cuanto a la variable bienestar psicológico y por el instrumento aplicado.

En su investigación Sánchez Bravo y Ruiz Avendaño (2019) Medellín, su objetivo principal fue describir el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín, para cumplir con este objetivo se aplicó a 120 trabajadores profesionales (Área Metropolitana del Valle de Aburrá) la escala de bienestar psicológico de Ryff, su estudio fue cuantitativo descriptivo-transversal. Los resultados no permitieron confirmar la hipótesis de estudio, no se encontró diferencia significativa cuando se compararon los resultados por tipo de vinculación, se observa que tiene en común con esta investigación la escala de bienestar psicológico de Ryff, el tipo y diseño de investigación y que fue aplicada en un contexto laboral. Por otro lado, difiere en cuanto a la ubicación geográfica y el tipo correlacional.

Salas Picón, Pérez Correa , Vásquez Campos, Echeverri Londoño , Moreno Correa (2019) Santa Marta, en su estudio se evaluó el bienestar psicológico de la población víctima del conflicto armado de siete municipios de Colombia, se utilizó un estudio descriptivo transversal y la escala de Bienestar psicológico de Ryff traducida al español, se obtuvieron los siguientes resultados: las

dimensiones con mejor valoración fueron “propósitos en la vida” y “crecimiento personal”; dimensiones con calificaciones más bajas son “relaciones positivas” y “autonomía”. Se relaciona con esta investigación en cuanto a la variable, al instrumento, Discrepa en el tipo de diseño descriptivo correlacional, la población y la ubicación geográfica.

Es importante mencionar que, debido a los escasos antecedentes locales encontrados, se realizó la revisión y se ampliaron los antecedentes nacionales.

A nivel local, Redondo, Jiménez, Acosta y Rebolledo (2018) Valledupar, realizaron una investigación para analizar la relación entre la inteligencia y el bienestar psicológico de estudiantes de psicología de la Universidad Popular del Cesar. Usaron un enfoque cuantitativo, correlacional con alcance transversal; se aplicó a una muestra de 230 estudiantes una encuesta sociodemográfica, la escala Trait Meta-Mood Scale-24 o TMMS-24 de Salovey et al. y la escala de Bienestar psicológico de Ryff y Keyes. Los resultados demostraron que se presenta una relación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico. Tiene relación con esta investigación la ubicación geográfica, la variable bienestar psicológico, enfoque y alcance de investigación. Difiere en el tipo de población y tipo correlacional.

2.3.Bases Teóricas

2.3.1. *Bienestar Psicológico*

El Bienestar Psicológico es una evaluación subjetiva que realiza la persona acerca de distintas áreas de su vida. Este concepto nació en Estados Unidos en la década de los 80, la psicóloga Carol Ryff es una de las mayores exponentes, expresa que este es un tema con gran prevalencia e importancia para el pleno progreso de la vida del ser humano. Así mismo, Barwais

(2011) citado en Girón (2016) por su parte expresa que el bienestar psicológico debe considerarse como una fusión adecuada de seis aspectos que interactúan constantemente: la búsqueda continua del bienestar, el balance de los atributos propios, el afecto positivo o satisfacción de vida, comportamiento prosocial, el desarrollo en dimensiones múltiples y por último la optimización personal.

Por su parte Veenhoven (1991) se refiere al bienestar psicológico como un grupo de factores con los que se puede medir el nivel de satisfacción de los individuos con la vida. De esta forma, la percepción de los individuos de sus logros y sus expectativas los lleva a visualizar su vida desde la realización personal o el fracaso. Así una persona satisfecha tiende a ser más productiva en el contexto laboral, más sociable y feliz en su vida en general.

En este orden de ideas el bienestar psicológico se relaciona con el grado de percepción con el que un individuo califica su vida en términos favorables y satisfactorios, este se encuentra directamente relacionado con el estado anímico, la autoestima y sintomatología depresiva, es importante también tener presente que el bienestar psicológico puede y debe ser estudiado teniendo en cuenta diferentes niveles de integración de los comportamientos humanos.

En este sentido, las personas en el contexto laboral se encuentran expuestas a situaciones que afectan directamente el bienestar psicológico. Estas situaciones se deben al proceso constante de oferta y demanda donde la calidad de los productos y servicios cada vez es más exigente, lo que hace que los colaboradores se sientan presionados a realizar un trabajo rápido y eficaz (Durán, 2010); sumado a esto la competitividad y el ambiente laboral afectan directamente el bienestar psicológico de los individuos.

Dada la importancia del bienestar psicológico es uno de los aspectos centrales de la psicología positiva la cual nace a finales de los años 90 con Seligman, en su estudio de los aspectos saludables de los humanos desenfocando el punto de vista desde lo negativo y dañino (Sandoval, Dorner, & Véliz, 2017). Es por ello que se presenta entonces el bienestar psicológico como señal de un funcionamiento positivo, que permite un crecimiento personal y aumento de sus capacidades. Es ahí donde entra en juego el modelo integrado de desarrollo personal de Carol Ryff que se presenta a continuación.

2.3.2. Modelo de Riff Bienestar Psicológico

Ryff centra su teoría en la multidimensionalidad del bienestar psicológico y como este se presenta en forma diferente en cada persona; con sus experiencias los individuos van desarrollando la forma en que afrontan las situaciones y como estas les afectan de forma negativa o positiva. En este sentido el sexo, la cultura y la edad también influyen en la percepción de bienestar. El modelo multidimensional del bienestar psicológico propone una estructura de seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito de la vida y crecimiento personal (Ryff & Keyes, 1995). A continuación, se detallan cada una de ellas.

Autoaceptación. Ryff y Singer (1998) citado en Pérez (2017) afirman que con el conocimiento y la aprobación de sí mismo las personas suelen sentirse bien con lo que son, reconociendo sus capacidades, fortalezas y debilidades en su quehacer diario; mostrando así un desarrollo de su personalidad libre con una visión objetiva. Por otra parte, también implica la capacidad que tiene la persona de afrontar de manera positiva las consecuencias del pasado (Castro, 2002).

Fundamentalmente la autoaceptación le permite admitir sus errores y buscar la forma de corregirlos y usar estas experiencias para crecer; además, ayuda a mejorar sus habilidades y reforzar sus conocimientos. Implica también actitudes positivas hacia sí mismos.

Relaciones Positivas. Son aquellas que mediante la interacción aportan aprendizajes y dan la oportunidad de ir descubriéndose a sí mismos y a los demás ya que enriquecen la vida porque están basadas en la reciprocidad, la tolerancia y el respeto. Maslow (1968) citado por Ryff (1989) recalca la importancia de establecer relaciones de amistad perdurables, ser empático y tener capacidad de amar.

De tal forma que al crecer las personas las relaciones son más significativas; estos vínculos sociales de calidez y confianza son esenciales en la autorrealización. Las relaciones positivas, suponen la percepción de satisfacción y confianza. En el contexto laboral, los colaboradores están a diario interactuando con otras personas; estas permiten entonces un trabajo en equipo más agradable favoreciendo la eficiencia, la cooperación y el respeto entre ellos. De esta forma cada miembro del equipo se siente aceptado, valorado y capaz de confiar en sus compañeros.

Autonomía. Rogers (1961) citado en Pérez (2017) afirma que cuando el ser humano elige las metas que quiere alcanzar, deja de centrarse en la aceptación de los demás y empieza a autoevaluarse bajo sus propios criterios, tienen la capacidad de tomar decisiones por sí mismos con autodeterminación y capacidad de resistir a la presión social, del mismo modo les permite tener control sobre sus comportamientos, reforzando su individualidad ante los grupos sin ceder a los criterios ajenos. En consecuencia, colaboradores con autonomía pueden sentirse motivados

y realizar su trabajo con mayor libertad; la toma de decisiones en cómo realizar su trabajo le demuestra al trabajador la confianza que la organización tiene en él y sus capacidades.

Dominio del entorno. Es la habilidad en manejar las situaciones y actividades externas para construir entornos favorables con el fin de crear contextos que satisfagan sus necesidades y objetivos, tomando las oportunidades que se presenten. Ryff (1989) afirma que las personas con niveles altos en esta dimensión poseen la capacidad de contribuir sobre su entorno. Así, los individuos evalúan lo que perciben del medio buscando cómo pueden aprovecharlo para su beneficio. En el entorno laboral los colaboradores pueden sacar provecho en cuanto al desarrollo de sus tareas, buscando oportunidades que le permitan realizar mejor trabajo, haciéndolo más eficaz y aumentando la productividad.

Propósito en la vida. Esta dimensión implica tener un sentido de dirección y objetivos de vida. Este se encuentra relacionado con el sentido de vivir de Frankl (1946), el cual da a las personas una perspectiva positiva del futuro. Cabe resaltar que las personas necesitan trazar metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar a su vida de sentido, es decir, quienes se proponen grandes cosas en la vida tienen metas claras, propósitos y sueños, esto hará que alcancen el éxito con mayor facilidad dotando su vida de un alto grado de satisfacción.

Por lo anterior, las metas vivenciales marcan el camino a seguir y las posibles soluciones a obstáculos que puedan presentarse. De forma general se hace una evaluación de lo que se quiere y cómo obtenerlo, además tener un propósito claro lleva a los individuos a salir de su zona de confort y enfrentarse a nuevos retos que estimulen la creatividad. Estas oportunidades de mejorar no solo en lo personal sino también en lo laboral aportando nuevas ideas y apuntando a mejorar su estilo de vida.

Crecimiento personal. Esta dimensión tiene relación con el propósito de vida ya que es el sentimiento de continuo mejoramiento y apertura a nuevas experiencias. Ryff y Keyes (1995) ven esta dimensión como el aprovechamiento de las habilidades personales y de las herramientas con las que cuenta cada individuo. El constante desarrollo del potencial personal, el cambio de conductas y comportamientos que mejoren el estilo de vida, ayuda a las personas a conseguir la autorrealización.

Por consiguiente, este está relacionado directamente con las ganas con las que cada individuo quiere desarrollar al máximo sus potencialidades y destrezas para seguir creciendo día a día y aflorar al máximo el desarrollo de todas sus capacidades sacándoles así el mayor partido a sus talentos y habilidades para ayudar a la empresa en su propio crecimiento, destacando por sus ideas innovadoras.

Es por ello por lo que fijamos posición frente a la teoría de Carol Ryff ya que esta permite desarrollar las capacidades y el crecimiento personal de los trabajadores, en la que se adaptan las condiciones para señalar los indicadores de funcionamientos positivos o negativos. Además, el cuestionario diseñado en la teoría de Ryff ayuda a establecer las dimensiones sociales del individuo, destacando cada una: autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito de la vida y crecimiento personal. Se tiene en cuenta que Ryff desarrolló un modelo de *Bienestar Psicológico* que se considera precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva.

2.3.3. Bienestar Laboral

En relación con la forma en que se dinamiza el bienestar laboral en el contexto del trabajo, Schulte y Vainio (2010) indican que se reconoce básicamente 3 tipos o categorías de

determinantes del bienestar. En primera medida, están los factores asociados directamente a la realización del trabajo y a las condiciones laborales; en esta clasificación se incluye lo que se conoce como factores psicosociales, que son todas aquellas características del trabajo potencialmente estresógenas. Esto quiere decir que el estrés laboral es un factor intermedio entre el bienestar y los factores que le influyen.

De igual forma, el bienestar del trabajador se basa en su estilo propio de vida, que se constituye por sus prácticas de autocuidado y hábitos saludables respecto a la salud física y mental, así como a las condiciones de vida por fuera del trabajo. Por último, la personalidad es considerada un tercer factor fundamental, toda vez que los estudios empíricos muestran que las personas con mayor extroversión y menor inestabilidad emocional o neuroticismo presentan mayores niveles de bienestar psicológico (Kokko, Tolvanen, & Pulkkinen, 2013).

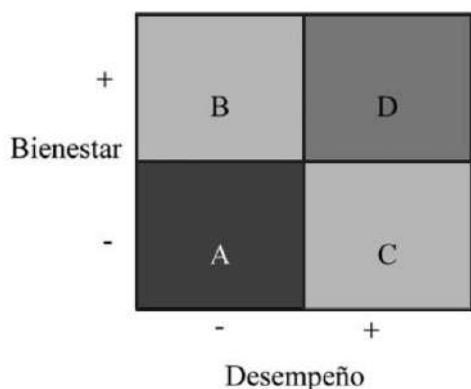
Respecto a los efectos del bienestar laboral, la literatura se ha centrado en la relación entre el bienestar y el desempeño laboral. En este caso, autores como Peiró, Ayala, Tordera, Lorente, y Rodríguez (2014) han expuesto el modelo de bienestar sostenible en el trabajo, que implica ver el bienestar tanto en sentido hedonista (felicidad y placer) como en sentido eudaimónico (bienestar como logro y autorrealización); esta última visión tiene que ver con la posibilidad de que el trabajador tendrá un desempeño que le lleva al desarrollo de sus capacidades y que le permita avanzar. La perspectiva de estos autores se explica con la Figura 1.

De acuerdo con esta visión, la convergencia de los dos tipos de bienestar laboral conlleva una sinergia, es decir, un mejoramiento exponencial del desempeño laboral, que en la Figura 2 se representa en el cuadro D. No obstante, también puede haber trabajadores con buen desempeño y bajo bienestar (cuadro C), con alto bienestar, pero bajo desempeño (cuadro B) y con bajo nivel

en ambas variables (cuadro A). De esta manera, en el plano teórico, se considera que el bienestar no es una condición obligatoria del desempeño, pero la productividad individual y grupal se potencializa cuando hay felicidad y autorrealización.

Figura 1.

Interacciones básicas entre el bienestar y el desempeño laboral.



Nota. Tomado de Peiró et al. (2014, p. 11)

Por consiguiente, se establecen los estudios de Carol Ryff sobre *bienestar psicológico* como fundamento teórico de este proyecto, en busca de establecer asociaciones de experiencias de los trabajadores. De esta manera, se evaluará el desarrollo de la forma en que afrontan las situaciones y como estas les afectan de forma negativa o positiva sus relaciones e interacciones sociales.

2.4. Marco Legal

Teniendo en cuenta que el considerable acrecentamiento de procesos de desarrollo en el trabajo y globalización de la economía desde sus inicios hasta ahora, se han creado estándares de calidad, seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta que los trabajadores de una compañía son el recurso más importante de ella y esto le ha dado un gran valor agregado y se ha

convertido en pieza clave para alcanzar certificaciones, abrir mercados, trabajar con estándares internacionales y cumplir con la normatividad tanto nacional como internacional.

En lo que corresponde a la normatividad de la legislación colombiana en lo que compete al bienestar amparan las siguientes leyes:

2.4.1. Ley 1295 de 1994

"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Esta norma es fundamental en trabajos y labores que signifiquen riesgos o cualquier tipo de peligros que afecten de manera significativa la integridad y calidad de vida de los empleados de una empresa u organización.

Es necesario conocer en qué parte de la normatividad respalda la salud e integridad de los trabajadores de manera física y la utilidad de los artículos más importantes que encontramos en la presente ley son los siguientes:

En el **(Art 1)** define que el Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

El (Art 2): Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales:

a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

En el (Art 8) Riesgos Profesionales:

Son accidentes que se producen como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

En el (Art 12). Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificada, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral son situaciones que tienen alta probabilidad de afectar de manera importante la salud física, social o mental de los trabajadores, frente a ello la Resolución 002646, 2008 en el Capítulo III (**Art 13**) afirma que Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.
3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - Su asociación estadística tiene efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
 - Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
 - Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

- Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.
- Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

En el (Art 15): en el cual expresa las “*actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales*. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente”.

“Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social”.

En el (Art 16): “*Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. nos aclara la función de las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional”.

Por último, en el Capítulo IV (**Art 18**): *Determinación del origen* para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

La encargada de ampliar y modernizar el sistema de riesgos laborales, de brindarles a todas las personas con diferentes tipos de contrato y afiliación, el programa de prevención y promoción a los afiliados al sistema de riesgos laborales es la ley 1562 de 2012 y está define la enfermedad laboral en el artículo 4 donde enuncia:

- *Qué* “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”.

Por otro lado, cuando se habla de acoso laboral encontramos la Ley 1010 de 2006 que tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Según el Art 2. *Definición y modalidades de acoso laboral*. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral: violencia física o verbal.
2. Persecución laboral: actos reiterados-arbitrario.
3. Discriminación laboral: trato diferente.
4. Inequidad laboral: funciones- remuneración.
5. Entorpecimiento laboral: obstaculizar.
6. Desprotección laboral: Ordenes no adecuadas.
7. Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral- seguridad social.

2.5. Sistema de variables

Bienestar Psicológico: Es una evaluación subjetiva que realiza la persona acerca de distintas áreas de su vida. Este concepto nació en Estados Unidos en la década de los 80, la psicóloga Carol Ryff es una de las mayores exponentes, expresa que este es un tema con gran prevalencia e importancia para el pleno progreso de la vida del ser humano.

Capítulo III Marco metodológico

3.1. Enfoque de Investigación

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo por ser medible, (Díaz, 2002). Señala que el método cuantitativo es aquel en el que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, en este método se utilizan las diferentes técnicas como el cuestionario, estudios demográficos e inventarios ya que permite la generalización de la información obtenida a partir de una muestra extraída estadísticamente con criterios de representatividad, por otra parte, para verificar, rechazar o darle aprobación las relaciones que existen en las variables.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) exponen que el método cuantitativo busca la recolección de datos para comprobar hipótesis, con base en una medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.2. Diseño de investigación

En cuanto a las investigaciones se encuentran distintos grupos de diseños, por otra parte Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentan que en ella se encuentra la investigación experimental e investigación no experimental, la investigación experimental permite identificar y cuantificar las causas de un efecto dentro de un estudio experimental, y la no experimental se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

El diseño de la presente investigación es transversal no experimental puesto a que no se altera ninguna variable, simplemente se observan las situaciones o fenómenos en su ambiente natural dentro del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A.

3.3. Tipo de Investigación

El presente estudio se constituye de tipo descriptivo, debido que solo establece la descripción de la variable a investigar en dicho caso es bienestar psicológico. El diseño de esta investigación es descriptivo, esta es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto, sin influir sobre él de ninguna manera. Es un método válido para la investigación de temas o sujetos específicos. Podría decirse que es también un antecedente a los estudios más cuantitativos. Shuttleworth (2008).

3.4. Población

La población es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. Una población está determinada por sus características definitorias. (Arias Gómez, Villasís KEEVER, & Miranda Novales, 2016). Por lo tanto, el conjunto de elementos que poseen esta característica se denomina población o universo. La población objeto de estudio son los trabajadores del área de recolección de la empresa Aseo del Norte S.A E.S. P, la cual está representada por 117 empleados.

Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. (1)

La muestra para la investigación fue de 70 trabajadores del área de recolección a través de un muestreo probabilístico donde determinados empleados serán participantes de forma voluntaria para la aplicación de los cuestionarios. Es importante mencionar que estos trabajadores son de sexo masculino.

La muestra fue seleccionada a través de la siguiente ecuación;

$$n = \frac{N \cdot 4 \cdot p \cdot q}{(e)^2 (N-1) + 4 \cdot p \cdot q}$$

Donde “N” es el tamaño poblacional; “e”; error muestral; “n”; tamaño muestral; “4”; una constante; “p”; probabilidad de éxito y “q”; probabilidad de fracaso.

$$n = \frac{N \cdot 4 \cdot p \cdot q}{(e)^2 (N-1) + 4 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{117.4.50.50}{(9)^2 (117-1) + 4.50.50} \quad n = \frac{117.4.50.50}{(9)^2 (116) + 4.50.50} \quad n = \frac{1170000}{81.116 + 10000}$$

$$n = \frac{1170000}{9396 + 10000}$$

$$n = \frac{1170000}{19396} \quad n = 60; \text{ es el tamaño de la muestra.}$$

Muestreo

El muestreo es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. (1)

El muestreo de dicho trabajo fue de modo aleatorio el cual es un procedimiento de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado, resultando que la muestra debe ser correcta, para no tener un error de muestreo, el cual debe ser el mínimo posible.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Un instrumento es un conjunto de técnicas que permiten al investigador registrar información o datos sobre la variable, también una asignación numérica que cuantifique las manifestaciones de un constructo que es medible solo de manera indirecta. (Rodríguez, 2014)

Dentro de la investigación se encuentran diferentes técnicas o instrumentos para medir las variables a estudiar, estos son importantes ya que le da una fiabilidad a la recolección de datos, el cuestionario hace parte de las diferentes técnicas mencionadas es un instrumento con mayor utilidad donde se realizan de manera escrita mediante un formato en papel para una serie de preguntas. El cuestionario es considerado un instrumento estandarizado que se emplea en la recolección de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones, es decir permite plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada de personas.

Para esta investigación se utilizó información de fuente original la cual fue tomada del instrumento Escala de Bienestar Psicológico creada por Carol Ryff en el año 1995, dicha escala evidencia juicios de evaluación de una salud mental estable, ya que mide seis dimensiones positivas del bienestar psicológico y puede ser usada en todos los campos de la psicología.

Está conformada por 39 ítems, a su vez, dividido en 6 dimensiones y con formato de escala Likert:

- Dimensión I: Autoaceptación, presenta 7 ítems.
- Dimensión II: Relaciones positivas, presenta 7 ítems.
- Dimensión III: Propósito en la vida, presenta 8 ítems.
- Dimensión IV: Crecimiento personal, presenta 5 ítems.

- Dimensión V: Autonomía, presenta 5 ítems.
- Dimensión VI: Dominio del entorno, presenta 7 ítems.

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Autores: Carol Ryff

Año: 1995

Adaptación y validación: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, 30

española: Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)

Procedencia: Estados Unidos

Objetivo: Determinar el nivel de bienestar psicológico mediante una escala.

Aplicación: Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

Tipo de aplicación: Individual y colectivo

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente

Total, de ítems: 39

Cuadro de baremos

Baremos generales de la Escala de Bienestar Psicológico y sus sub-escalas

Pc	Aceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Crecimiento personal	Total	Pc
99	35-36	41-42	30	42	48	30	217-233	99
90	31-34	37-40	26-27	38-41	46-47	29	205-216	90
80	30	34-36	24-25	36-40	43-45	28	197-204	80
70	29	32-33	23	35	41-42	27	189-196	70
60	28	31	22	34	39-40	25-26	181-188	60
50	25-27	30	21	32-33	35-38	24	172-180	50
40	24	28-29	19-20	30-31	34	23	164-171	40
30	23	26-27	18	29	31-33	22	155-163	30
20	20-22	24-25	16-17	24-28	30	21	133-154	20
10	14-19	17-23	11-15	17-23	13-29	13-20	82 - 132	10
1	0-13	0-16	0-10	0-16	0-12	0-12	0 - 81	1
<i>N</i>	390	390	390	390	390	390	390	<i>N</i>
<i>Media</i>	25,65	29,36	20,71	31,80	36,12	23,82	169,72	<i>M</i>
<i>Moda</i>	28	28	21	32 ^a	38	25	164	<i>Mo</i>
<i>DE</i>	4,778	5,559	4,368	5,982	7,559	4,337	28,700	<i>DE</i>
<i>Minimo</i>	11	12	9	12	8	9	64	<i>Min.</i>
<i>Máximo</i>	36	42	30	42	48	30	233	<i>Máx.</i>

Fuente:

Consideraciones éticas y consentimiento informado

Para el desarrollo de esta investigación, se consideran todos los lineamientos y normativas contenidas en Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, con el objetivo a servir como regla de conducta profesional así mismo proporcionando principios generales que ayuden tomar decisiones informadas en las cuales se enfrenta el profesional de la psicología, fundamentada en los principios de autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad, y fidelidad. Por otra parte, se realizó un formato de consentimiento informado, comunicando a los colaboradores de manera clara, veraz y oportuna acerca del proceso investigativo del cual están siendo participes de la aplicación del cuestionario, así proceder de manera voluntaria autónoma, teniendo en cuenta que todos los participantes eran mayores de edad, se explicó con claridad los objetivos del presente

estudio, garantizando la protección de los datos, manteniendo la confidencialidad haciendo manejo adecuado de estos teniendo en cuenta también la ley 1581 de 2012.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Bienestar Laboral.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración
Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Conocimiento de sí mismo, en trabajar por descubrir de forma apropiada y detallada nuestras acciones, motivaciones y emociones.	1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	Totalmente desacuerdo.
			7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	Bastante en desacuerdo.
			8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	Ligeramente en desacuerdo.
			11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	Ligeramente de acuerdo.
			17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	Bastante de acuerdo.
			25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	Totalmente de acuerdo.
			34. No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	
			2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos	

	<p>Relaciones Positivas</p>	<p>Son aquellas que mediante la interacción aportan aprendizajes y dan la oportunidad de ir descubriéndose a sí mismos y a los demás ya que enriquecen la vida porque están basadas en la reciprocidad, la tolerancia y el respeto</p>	<p>íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.</p> <p>13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.</p> <p>16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.</p> <p>18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.</p> <p>23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.</p> <p>31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.</p> <p>38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.</p>	
	<p>Propósito en la vida</p>	<p>Esta dimensión implica tener un sentido de dirección y objetivos de vida.</p>	<p>9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.</p> <p>12. soy una persona activa al realizar los proyectos que me propuse para mí mismo.</p> <p>14. siento que mis amistades me aportan muchas cosas.</p> <p>20. me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo general.</p>	

			<p>22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.</p> <p>28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria</p> <p>33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo</p> <p>35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo</p>	
	Crecimiento personal.	Esta dimensión tiene relación con el propósito de vida ya que es el sentimiento de continuo mejoramiento y apertura a nuevas experiencias.	<p>4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida</p> <p>21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.</p> <p>24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo</p> <p>30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida</p> <p>37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona</p>	
	Autonomía	Es la sensación de elegir por sí mismo, tomar sus propias decisiones, incluso si estas	3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas	

		<p>van en contra de la opinión de la mayoría. Quienes tienen autonomía pueden resistir a la presión social y regular sus comportamientos. Son más independientes y no se dejan dirigir fácilmente por otros.</p>	<p>a las opiniones de la mayoría de la gente</p> <p>5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.</p> <p>10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.</p> <p>15. tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.</p> <p>27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos</p>	
	<p>Dominio del entorno</p>	<p>Se refiere al manejo de las oportunidades y exigencias del ambiente para satisfacer las capacidades y necesidades.</p>	<p>6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad</p> <p>19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad</p> <p>26. no he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.</p> <p>29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida</p> <p>32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.</p> <p>36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.</p>	

			39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Capítulo IV. Resultados de la Investigación

4.1. Análisis de Resultados

Para el análisis de los resultados, se tomó las respuestas proporcionadas por los 70 colaboradores del área de recolección de la empresa Aseo Del Norte S.A. E.S.P, en los 39 ítems del instrumento Escala de Bienestar Psicológico de Ryff teniendo en cuenta sus 7 dimensiones autoaceptación, crecimiento personal, autonomía, control de situaciones, relaciones positivas y por último propósito de vida; donde el puntaje mínimo de la encuesta es 39 y el máximo 234, por lo cual teniendo en cuenta los rangos establecidos por el instrumento, se plantea el cumplimiento del objetivo de la ‘presente investigación. “evaluar el bienestar psicológico en trabajadores”.

Edad	Cantidad de colaboradores
21	2
23	1
24	4
25	2
26	4
28	5
29	6
30	2
31	3
33	4
34	4
35	10
37	1
38	3
40	4
41	2

43	2
45	3
46	1
47	2
52	2
57	1
58	2

Mayor porcentaje	Menor Porcentaje
La edad con mayor cantidad de trabajadores es la de 35 años, la cual consta con 10 trabajadores del área de recolección.	Las edades con menor porcentaje de colaboradores son la de 23, 37, 46 y 57 la cuales solo tienen un trabajador con dicha edad.

Teniendo en cuenta la edad en la población objeto de esta investigación, se puede afirmar que se caracterizan por estar entre las edades de los 21 a los 58 años, el mayor número de empleados tienen 35 años los cuales corresponden al 14% de la población (10 colaboradores), seguida de la edad 29 años que el 8% la tiene (6 colaboradores).

De igual forma se establecen los resultados del nivel de bienestar psicológico en que se encuentran los trabajadores, descritos en la tabla 02. en la cual se da respuesta al segundo objetivo específico.

Tabla 2

Nivel de Bienestar Psicológico

Nivel de Bienestar Psicológico	Total	%
Elevado	7	10%
Alto	49	70%
Moderado	10	14%

Bajo	4	6%
------	---	----

Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior dejó como resultado que el 80% de la población se encuentra en un nivel de bienestar psicológico **elevados o alto** y un 20% de la población en niveles **Moderado o bajo**. Lo cual es reflejado en que la mayoría de la población siente que ha tenido crecimiento personal, tienen control sobre muchas situaciones, hay muchas cosas en el entorno que pueden dominar, perciben que tiene autonomía, que presentan relaciones positivas, y tienen autonomía. Seguidamente se da puesta al tercer objetivo específico, “identificar el nivel de las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida del bienestar psicológico presentes en trabajadores”.

Los resultados en cada una de las dimensiones que conforman la valoración del bienestar se describen a continuación.

Tabla 3

Niveles de Autoaceptación

Nivel De Autoaceptación	Total	%
Elevado	0	0%
Alto	26	37%
Moderado	39	56%
Bajo	5	7%

Fuente: elaboración propia

La Tabla 3 muestra los niveles de la dimensión Autoaceptación obteniendo como resultado que el **56%** de los colaboradores tienen un nivel **Moderado**, seguido del **37%** que tienen un **Alto** nivel de autoaceptación. Reflejando que la mayoría de la población cuando repasan la historia de su vida están contentos con los resultados obtenidos, que a menudo no se

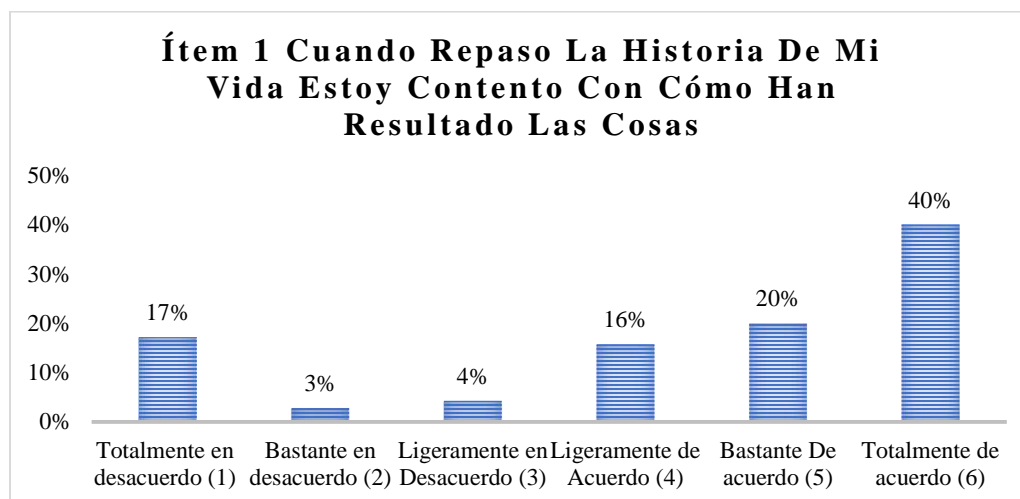
sienten solos y tienen amigos para compartir, no tienen miedo de expresar sus opiniones e incluso cuando son opuestas a otras. Sin embargo, un porcentaje de la población (40%) Presenta *preocupación de cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida, la población presenta.*

Los ítems que hacen parte de la dimensión autoaceptación se presentan en las figuras 2,3,4 y 5.

Dimensión: Autoaceptación

Figura 2.

Ítem 1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas

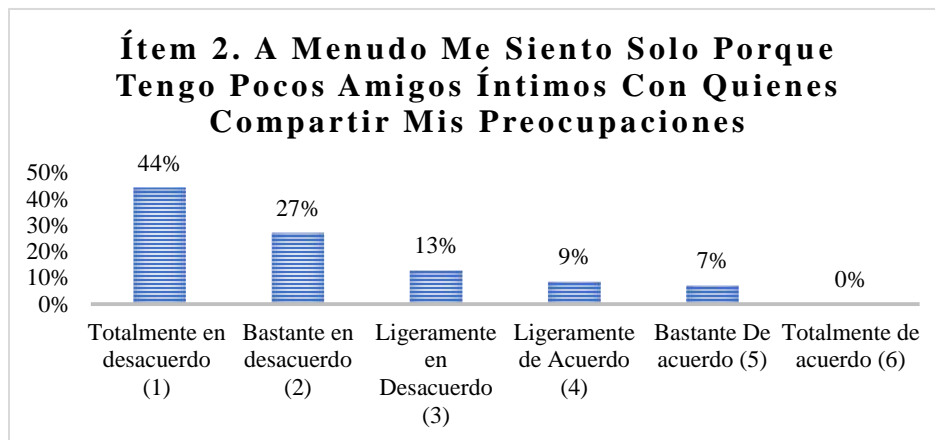


Fuente: elaboración propia.

La figura 2, en la dimensión Autoaceptación, el 76% de la población en la afirmación “*Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas*”, refieren que están ligeramente, o bastante o totalmente de acuerdo con ello. Un 24% de la población que no se sienten contentos.

Figura 3.

Ítem 2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.

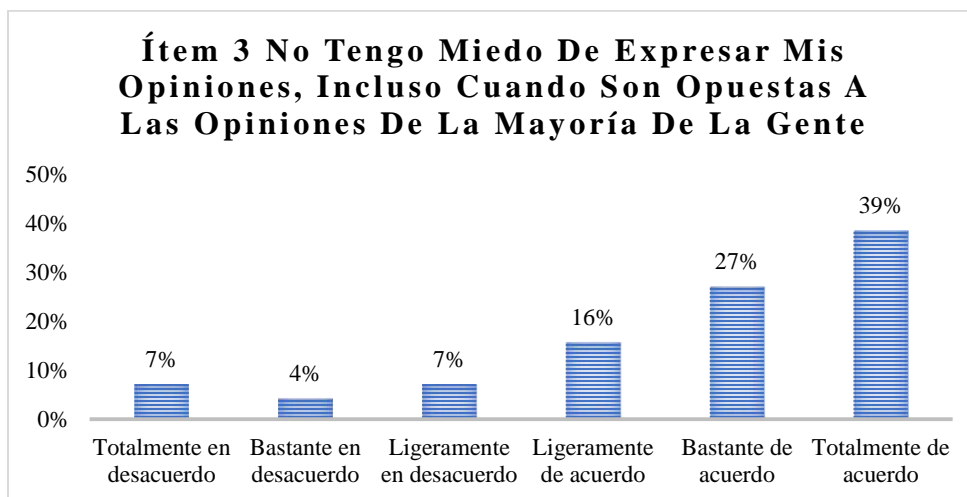


Fuente: elaboración propia.

La figura 3, en la dimensión Auto aceptación, el 84% de la población en la afirmación “A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones”, refieren que están ligeramente, bastante o totalmente en desacuerdo con ello, reflejando que no se sienten solos y tienen amigos. Un 16% de la población se sienten solos afirmando estar de acuerdo con la afirmación.

Figura 4.

Ítem 3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente

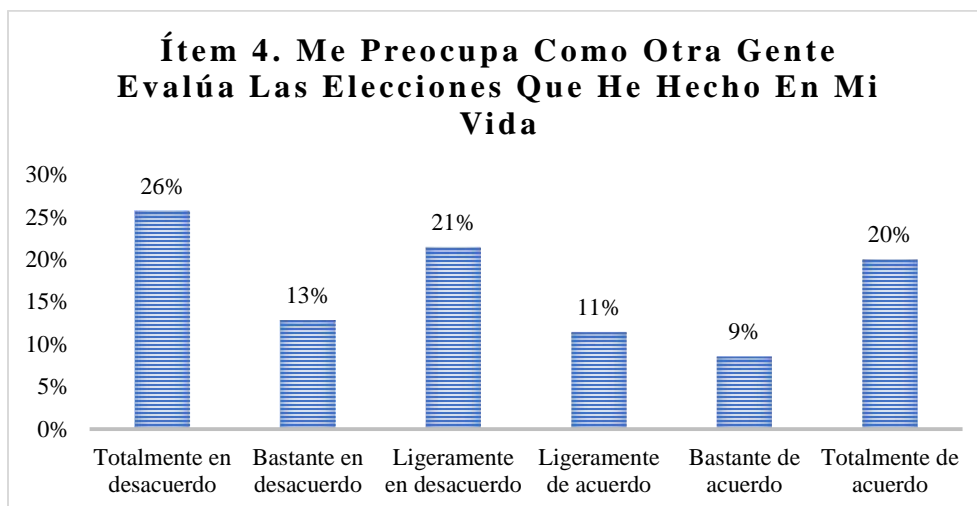


Fuente: elaboración propia.

La figura 4, en la dimensión Autoaceptación, el 82% de la población en la afirmación “*No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente*”, refieren que están ligeramente, bastante o totalmente de acuerdo con ello, reflejando que no se sienten miedo para expresarse. Un 18% de la población siente miedo de expresar sus opiniones.

Figura 5.

Ítem 4. Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida



Fuente: elaboración propia.

La figura 5, en la dimensión Autoaceptación, el 60% de la población en la afirmación “*Me preocupa como otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida*”, refieren que están ligeramente, bastante o totalmente en desacuerdo con ello, reflejando que no les preocupa la evaluación de los otros. Un 40% de la población si les preocupa la valoración que otros les puedan hacer.

Tabla 5

Niveles de Relaciones Positivas

Nivel de Relaciones Positivas	Total	%
Elevado	3	4%
Alto	26	37%
Moderado	39	56%
Bajo	2	3%

Fuente: elaboración propia.

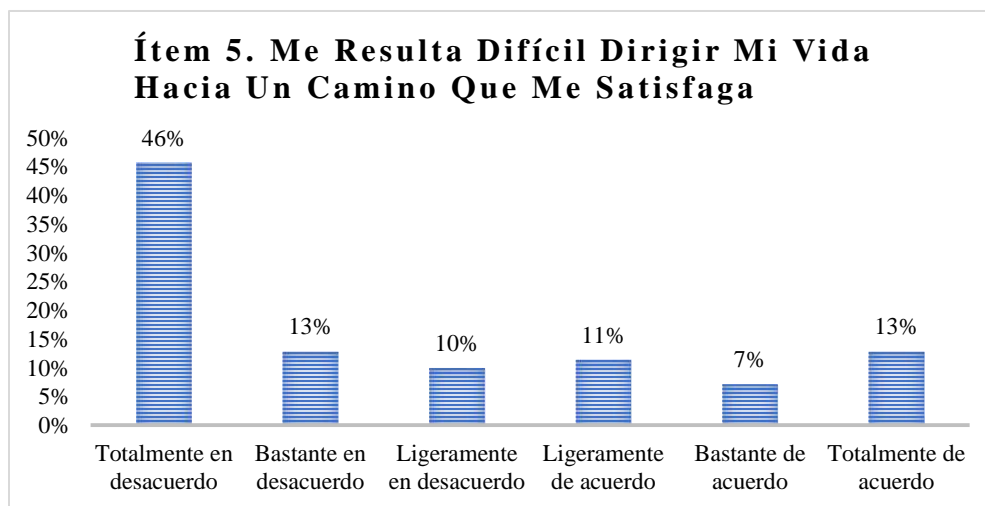
La Tabla 5 representa los niveles de la dimensión relación positiva obteniendo como resultado que el 56% de los colaboradores tienen un nivel moderado, seguido del 41% de la población con niveles entre Elevado y Alto. Lo que refleja que no les resulta difícil dirigir la vida hacia un camino que les satisfaga, disfrutan haciendo planes para el futuro y trabajan para hacerlos realidad, En general, se sienten seguros y positivos consigo mismo, tienen muchas personas que quieran escucharle cuando necesitan hablar. A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Tabla 6

Dimensión: Relaciones positivas

Figura 6.

Ítem 5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga



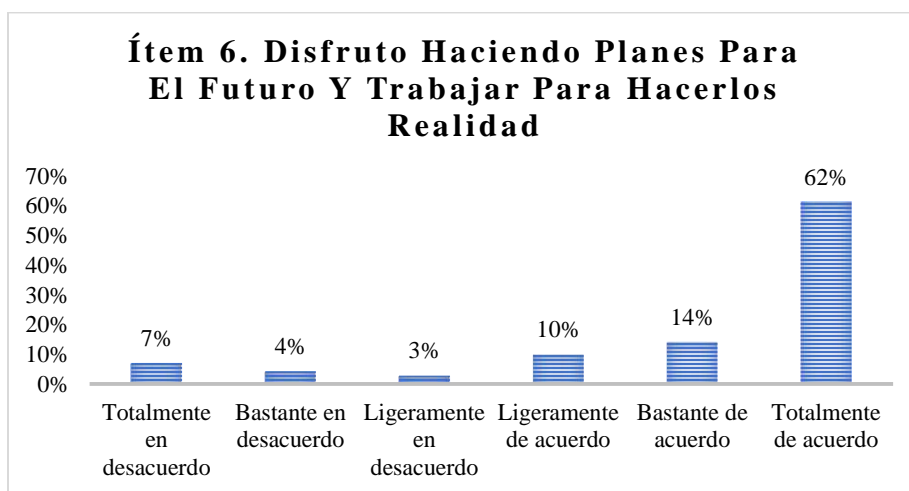
Fuente: elaboración propia.

En la Figura 6 en la dimensión relaciones positivase se representa el ítem 5 en relación con “*me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga*” se estima que el 69%

de la población seleccionó la respuesta totalmente en desacuerdo ya que se les resulta fácil dirigir su vida a un camino satisfactorio, por otra parte, el 31% obtuvo como resultado en totalmente de acuerdo que les resulta difícil.

Figura 7.

Ítem 6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad

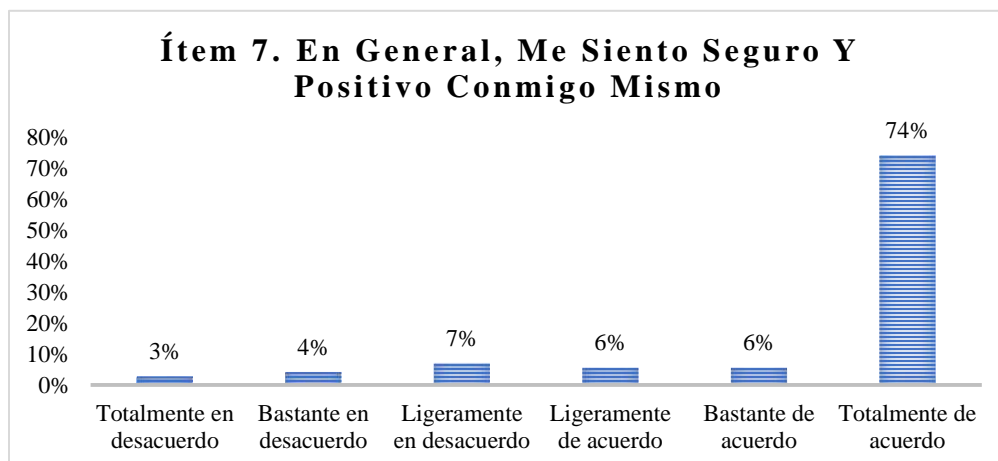


Fuente: elaboración propia.

En el ítem 6 en la dimensión relaciones positivas, en la pregunta “*Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad*” se estima que el 86% de los encuestados señaló que está totalmente de acuerdo en que disfrutan hacer planes para su futuro, mientras que el 14% no lo disfrutaban.

Figura 8.

Ítem 7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo



Fuente: elaboración propia.

En el ítem 7 referido a “*en general, me siento seguro y positivo conmigo mismo*” se estima que el 86% de la muestra dijo estar totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y ligeramente de acuerdo, por otra parte, el 14% no se sienten seguros consigo mismo.

Figura 9.

Ítem 8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar

Fuente: elaboración propia.

En la última pregunta de la dimensión relaciones positivas, se estima que el 76% de la población está totalmente en desacuerdo con que “*No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar*”; es decir tienen alrededor personas que, si quieren escucharlos, y el 24 % se encuentra bastante en desacuerdo porque no tienen personas que quieren escucharlos.

Tabla 7*Niveles de Propósito en la Vida*

Nivel de Propósito en la Vida	Total	%
Elevado	7	10%
Alto	34	49%
Moderado	26	37%
Bajo	3	4%

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 7. representa los niveles de la dimensión propósito en la vida dando como resultado que el 59% de los colaboradores tienen un nivel **elevado y/o alto**, seguido del 37% que tienen una percepción alta de su propósito de vida **moderado**, finalmente, el 4% tiene un nivel **bajo**. Reflejando lo anterior que la mayoría de la población tienen muchas personas que quieren escucharlos cuando necesito hablar, no se juzgan por lo que creen que es importante, ni por los valores que otros piensan que son importantes, han sido capaces de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto y que son persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.

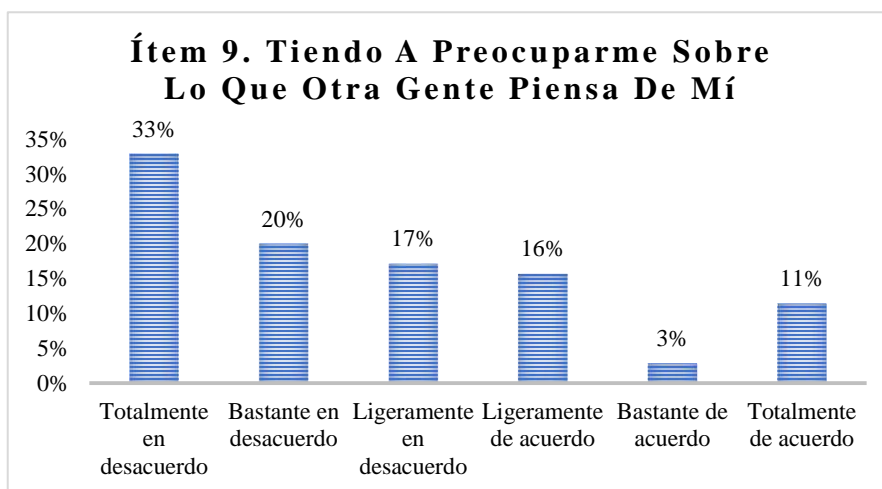
A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Tabla 8

Dimensión: Propósito de vida.

Figura 10.

Ítem 9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.

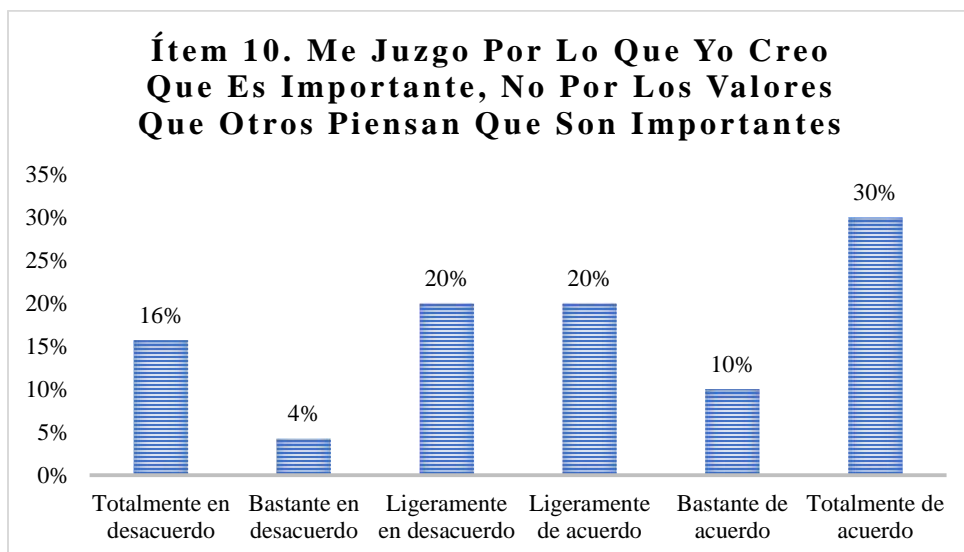


Fuente: elaboración propia.

Se estima en el ítem 9 de la dimensión propósito de vida que el 70% de los encuestados manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación “*Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí*”; no sienten preocupación sobre las opiniones o pensamientos de otras personas para con ellos, el 30% dijo estar ligeramente, bastante y totalmente de acuerdo que si tienden a preocuparse.

Figura 11.

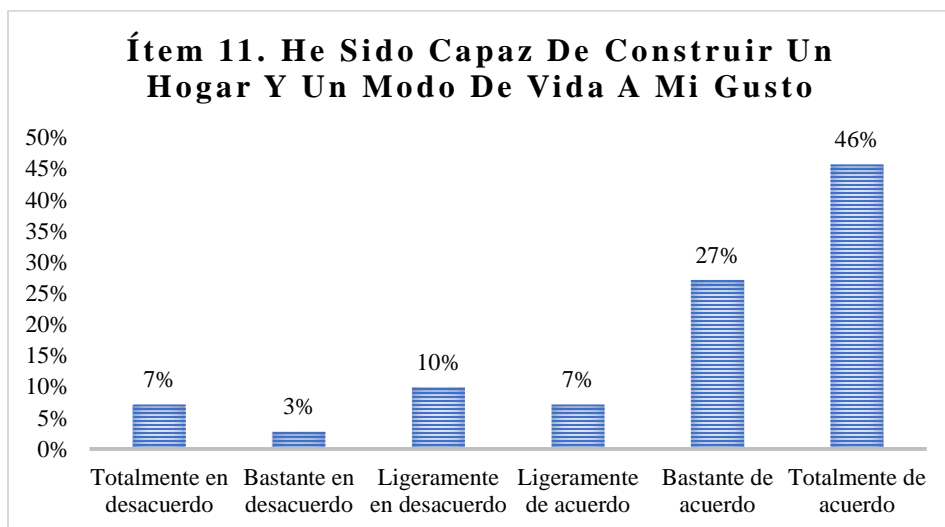
Ítem 10. me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes



El ítem 10 de la dimensión propósito en la vida se refiere a *“me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes”*, en el cual un 60% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, finalmente, la opción bastante en desacuerdo tuvo un 4% de respuesta que no se juzga por lo que creen que es importante.

Figura 12.

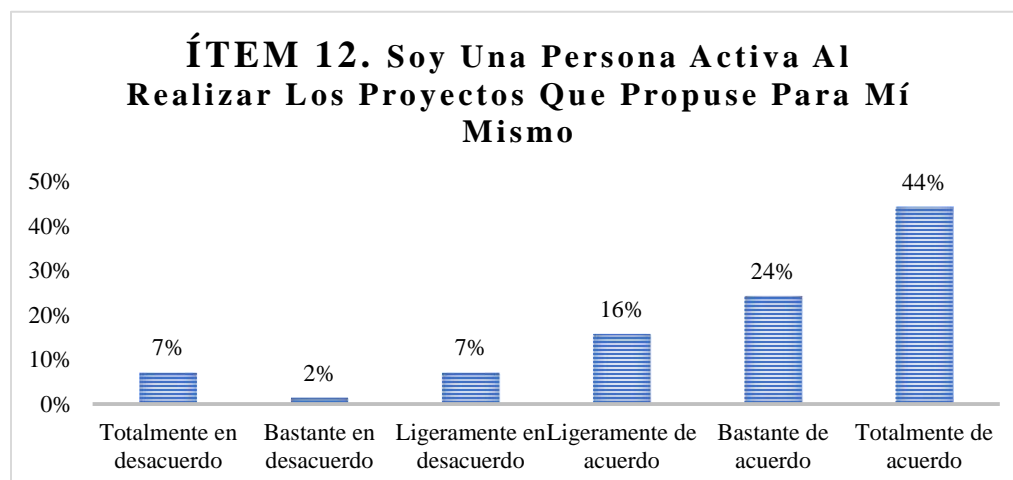
Ítem 11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto



Como se representa en la Figura 12 en la dimensión de propósito en la vida, el 80% de los colaboradores señaló estar totalmente de acuerdo con la afirmación “*He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto*” mientras que el 20% señaló estar ligeramente, bastante y totalmente en desacuerdo afirmando que no son capaces de construir un hogar y modo de vida a su gusto.

Figura 13.

Ítem 12. soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo



Se estima en la Figura 13 de la dimensión propósito en la vida, el ítem referido a “*soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo*” que el 84% manifestó estar totalmente, bastante y ligeramente de acuerdo; por otro lado, las opciones ligeramente de acuerdo y totalmente en desacuerdo obtuvieron un 16% de respuesta finalmente afirmando que no son personas activas al realizar proyectos de vida.

Tabla 9 *Niveles de Control de Situaciones*

Nivel de Control de Situaciones	Total	%
Elevado	22	32%
Alto	37	53%
Moderado	8	11%
Bajo	3	4%

La Tabla 9. representa los niveles de la dimensión control de situaciones obteniendo como resultado que el 85% de los colaboradores tienen un nivel elevado o alto, mientras que el 11% indica tener un nivel moderado; finalmente, el 4% tiene un nivel bajo. Lo anterior refleja que, si tuvieran la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiarían, sienten que las amistades le aportan muchas cosas, tienden a estar influenciados por la gente con fuertes convicciones, sienten que son responsables de la situación en la que viven, se sienten bien cuando piensan en lo que han hecho en el pasado y lo que esperan hacer en el futuro y los objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.

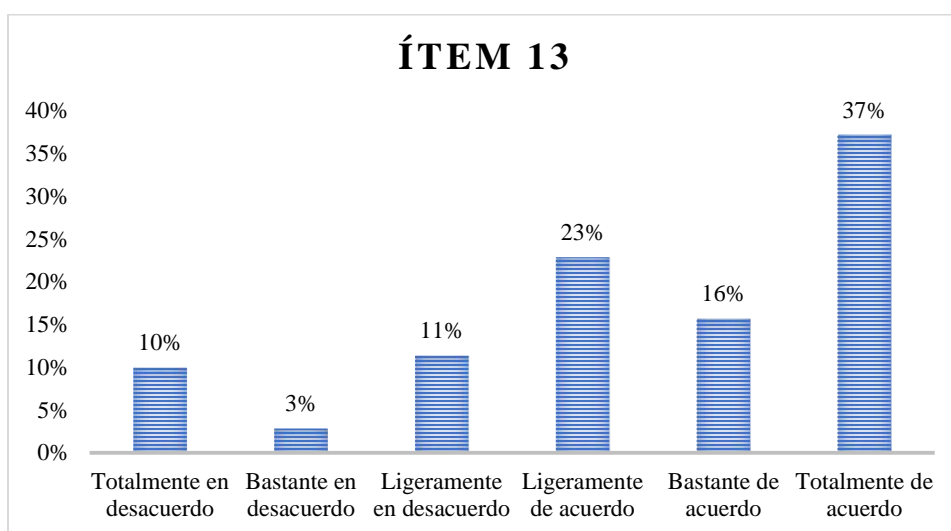
A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Tabla 10

Dimensión: Control de situaciones

Figura 14.

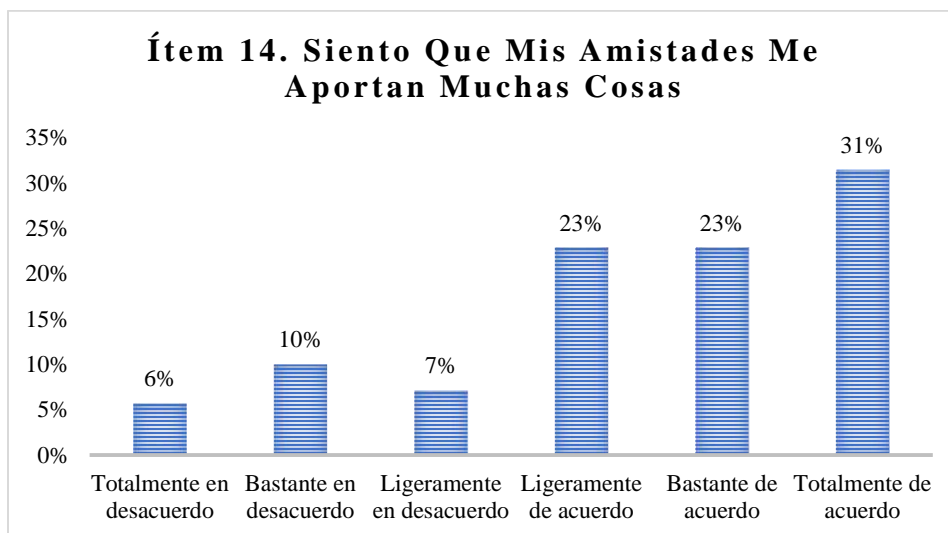
Ítem 13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría



Se estima en la Figura 14 de la dimensión control de situaciones que el 76% respondió estar totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo con la afirmación “*Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría*”, afirman cambiar muchas cosas de su vida, por otro lado, el 11% está ligeramente en desacuerdo con esta afirmación; mientras que el 10% manifestó estar totalmente en desacuerdo; finalmente el 3% marcó la opción bastante en desacuerdo en dejar todo los aspectos de su vida tal cual como esta.

Figura 15.

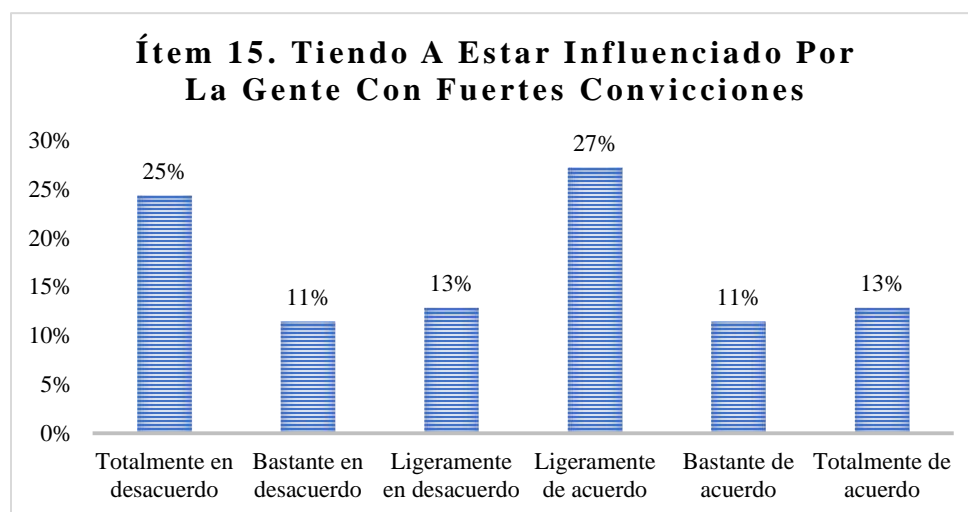
Ítem 14. siento que mis amistades me aportan muchas cosas



El ítem 14 de la dimensión control de situaciones, referido a “*siento que mis amistades me aportan muchas cosas*” obtuvo como respuesta que el 77% de los encuestados están de acuerdo con que sus amistades aportan cosas positivas en su vida, mientras que 23% de los colaboradores sienten que sus amigos no aportan nada.

Figura 16.

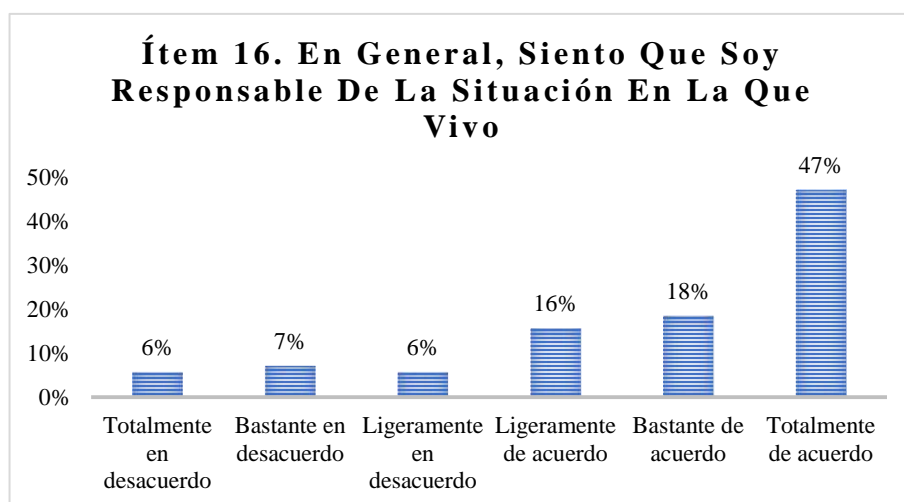
Ítem 15. tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones



En la Figura 17 de la dimensión control de situaciones, se estima que el 51 % de los colaboradores está ligeramente de acuerdo con la afirmación “*tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones*” afirman que son influenciables por personas con metas y propósitos en la vida con grandes convicciones, pero así mismo un 49% de la población no son influenciables.

Figura 17.

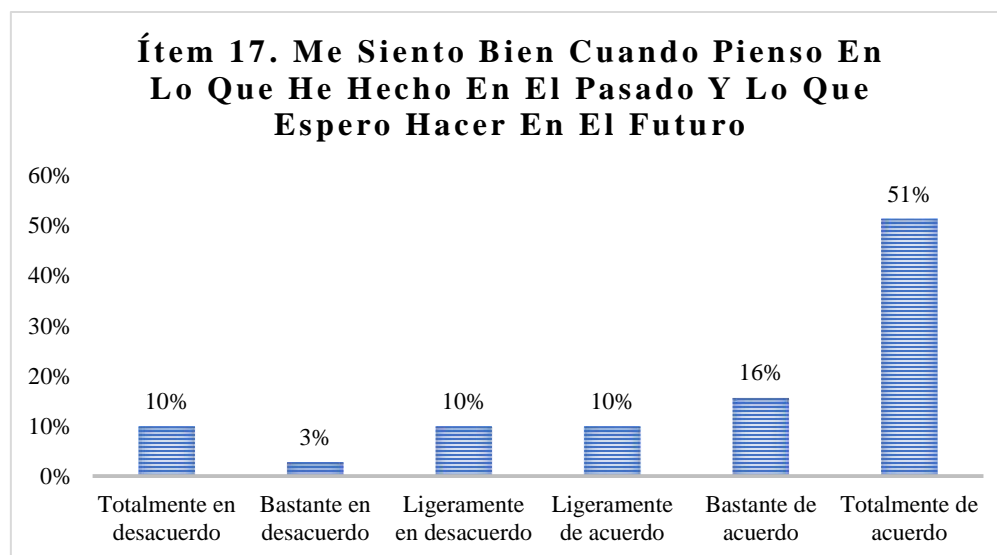
Ítem 16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo



Se representa en la Figura 17 de la dimensión control de situaciones, las respuestas relacionadas con la afirmación “*En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo*”, de lo cual se estima que el 47% está totalmente de acuerdo; mientras que el 18% está bastante de acuerdo con esta afirmación; por otro lado, un 16% está ligeramente de acuerdo; así un 7% está bastante en desacuerdo; finalmente las opciones totalmente en desacuerdo y ligeramente en desacuerdo obtuvieron cada una un 6% de respuestas.

Figura 18.

Ítem 17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.



El ítem 17 de la dimensión control de situaciones hace referencia a “*me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro*” donde el 51% respondió estar totalmente de acuerdo; el 16% bastante de acuerdo; mientras que las opciones ligeramente de acuerdo, ligeramente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo obtuvieron 10% de respuesta cada una; finalmente la opción bastante en desacuerdo tuvo 3%.

Figura 19.

Ítem 18. mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.



En el ítem 18 de la dimensión control de situaciones, referido a “*mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí*” se observa que el 73% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con esta afirmación donde los objetivos de vida han sido satisfactorios; mientras que el 27% de los colaboradores se encuentran totalmente frustrados por sus objetivos.

Tabla 11

Niveles de Crecimiento Personal

Nivel de Crecimiento Personal	Total	%
Elevado	8	12%
Alto	51	73%
Moderado	10	14%
Bajo	1	1%

La Tabla 11. representa los niveles de la dimensión crecimiento personal dando como resultado que el 85% de los colaboradores tienen un nivel elevado o alto, seguido del 14% que tienen una percepción moderada de su crecimiento personal, finalmente, el 1% tiene un nivel

bajo. Reflejando que esta dimensión es la que tiene mayor población con niveles altos, reflejando que les gusta la mayor parte de los aspectos de su personalidad, tienen confianza en sus opiniones incluso si son contrarias al consenso general, las demandas de la vida diaria a menudo no les deprimen hay una clara dirección en el objetivo de vida, con el tiempo sienten que siguen aprendiendo más sobre mí mismos y en términos generales no se sienten decepcionados con los de mis logros en la vida.

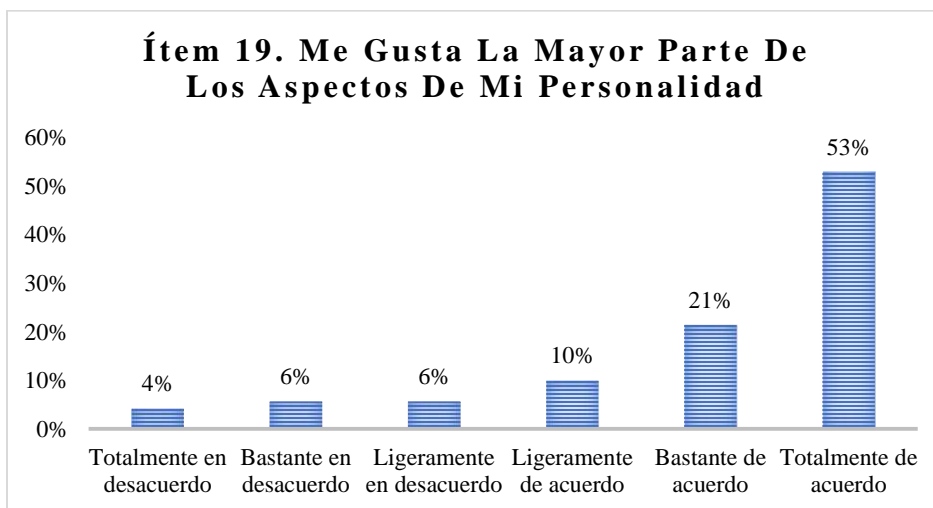
A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Tabla 12

Dimensión: Crecimiento personal

Figura 20.

Ítem 19. me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad

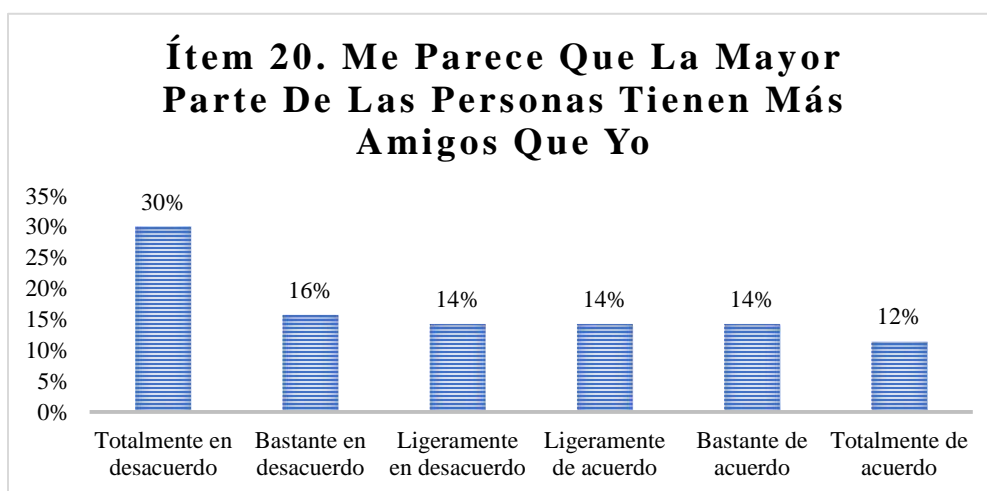


En la Figura 20 de la dimensión crecimiento personal, se puede estimar que el 84% de los encuestados manifestó estar totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo con la afirmación “*me*

gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad”, se sienten augusto con los aspectos de su personalidad, mientras que 16% dijo estar bastante de acuerdo no les gusta aspectos de personalidad.

Figura 21.

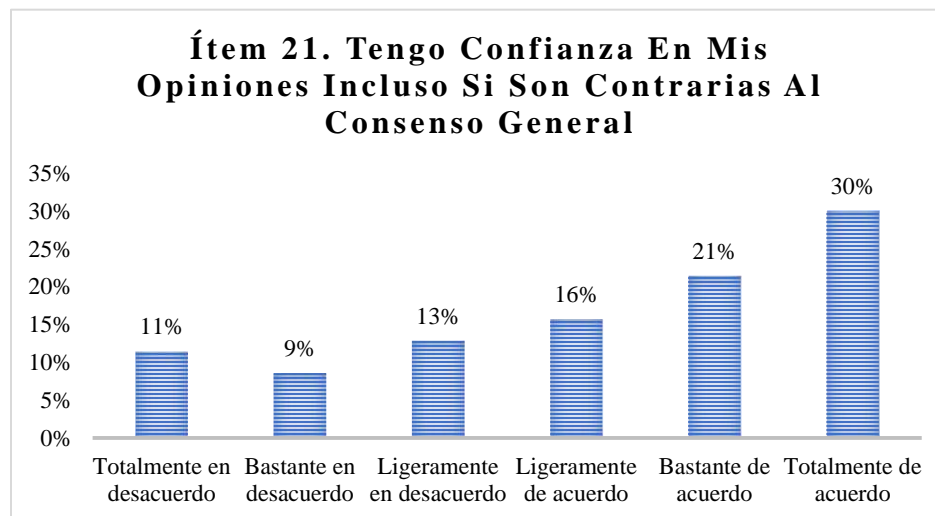
Ítem 20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo



La Figura 21 en la dimensión crecimiento personal refiriendo *“Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo”* refleja que el 60% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación; la opción totalmente de acuerdo fue escogida por el 40% refiriendo estar de acuerdo que hay personas que tienen más amigas.

Figura 22.

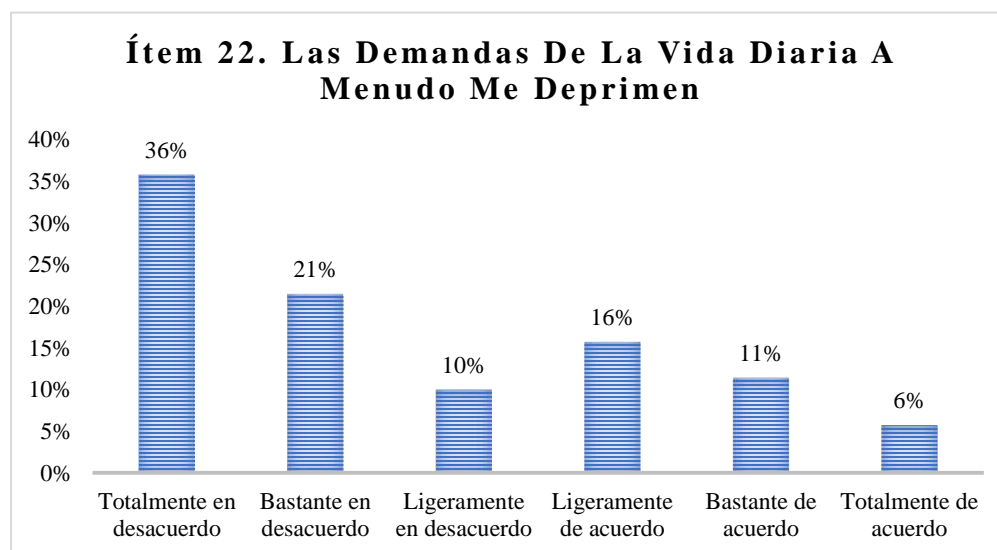
Ítem 21. tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general



Se observa en la Figura 22 en la dimensión crecimiento personal, que el 67% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con la afirmación *“tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general”* afirman tener confianza en sus opiniones, seguido del 33% desconfía de sus opiniones.

Figura 23.

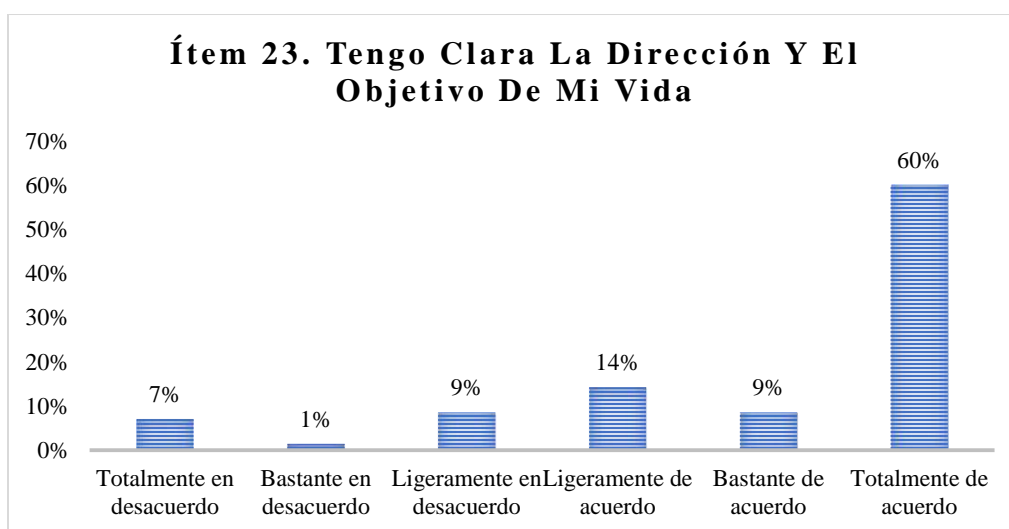
Ítem 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen



La Figura 24 en la dimensión crecimiento personal, refleja el resultado del ítem 22 donde el 67% afirma estar en desacuerdo con la afirmación “*las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen*”; mientras que el 33% está bastante, ligera y totalmente en desacuerdo refiriendo que las demandas de la vida diaria los deprimen.

Figura 24.

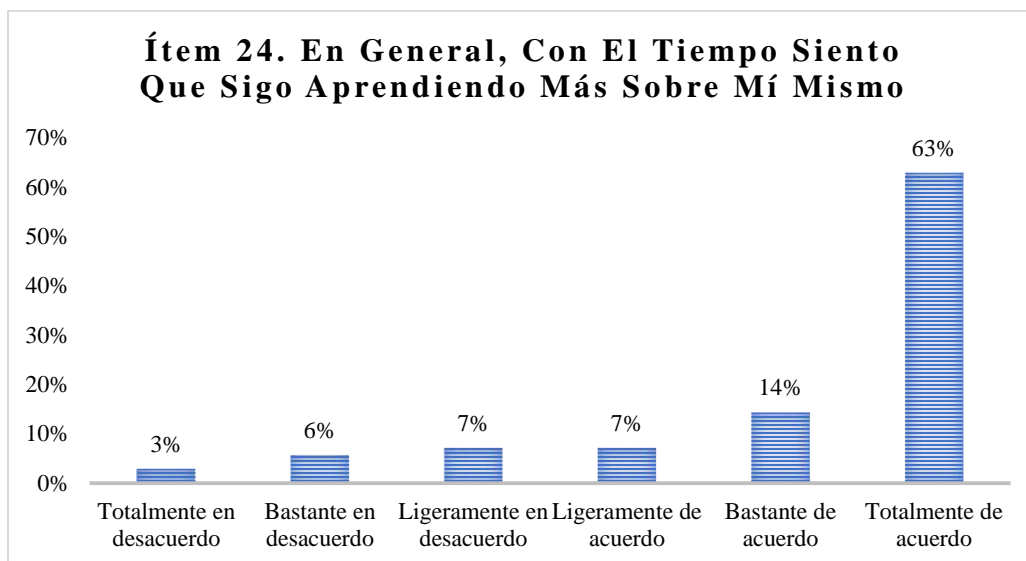
Ítem 23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida



Según los resultados obtenidos en el ítem 23 de la dimensión crecimiento personal el 83% de los encuestados manifestó estar totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo con la afirmación “*tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida*”, el 17% está ligeramente, totalmente y bastante en desacuerdo en que no tienen claridad en los objetivos de la vida.

Figura 25.

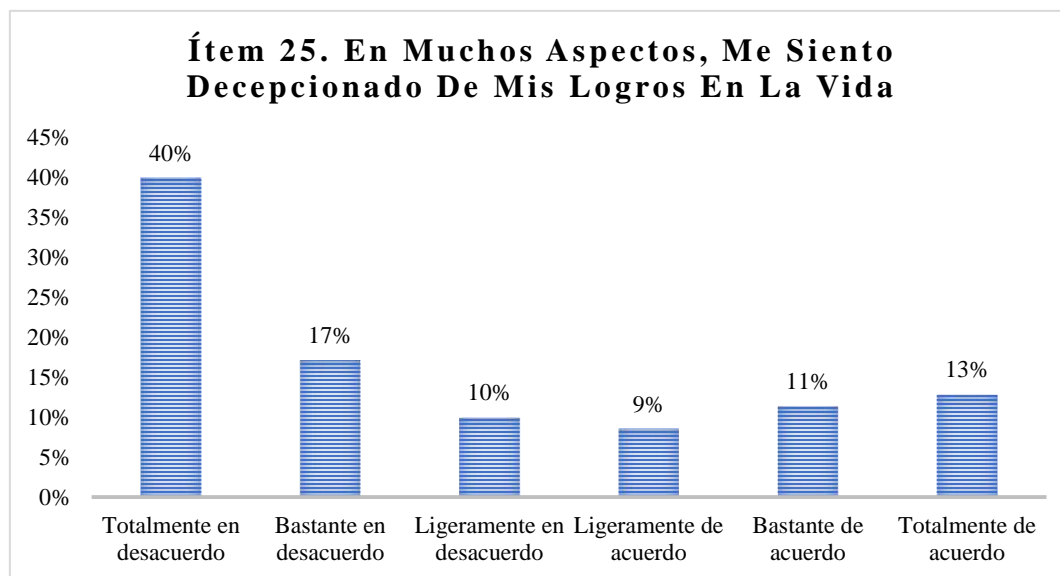
Ítem 24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo



El ítem 24 de la dimensión de crecimiento personal, referido a “*en general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo*” obtuvo como respuesta que el 84% está totalmente de acuerdo en que sigue aprendiendo cada día más de sí mismo; mientras que el 16% no ha aprendido más de sí mismo.

Figura 26.

Ítem 25. *En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida*



Se estima en la Figura 26 en la dimensión crecimiento personal que el 67% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación “*en muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida*”; no sienten decepciones de los logros que ha realizado, seguido del 33% que dijo estar totalmente en de acuerdo de estar decepcionados de los logros de su vida.

Tabla 13

Niveles de Autonomía

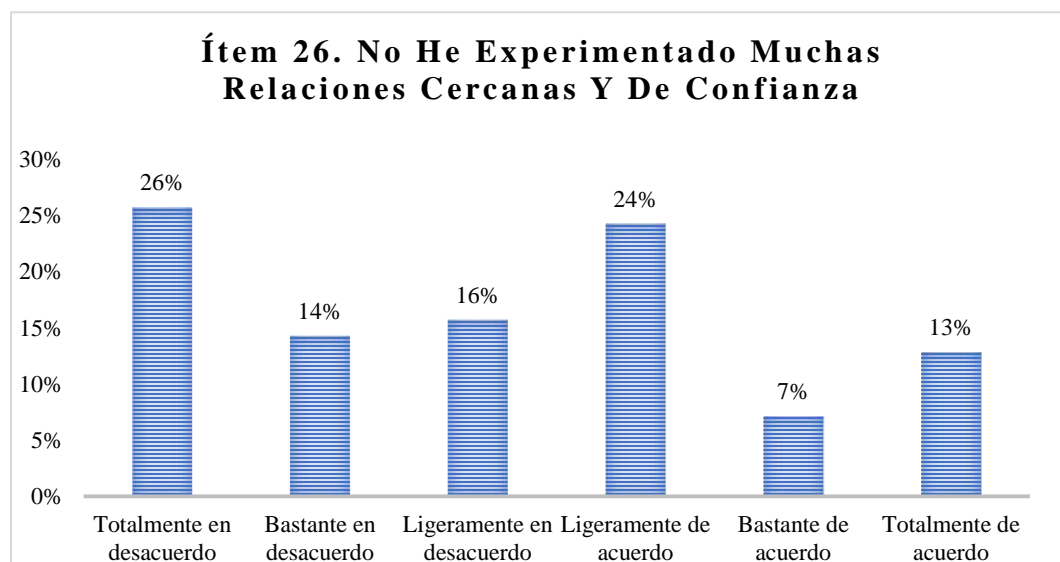
Nivel de Autonomía	Total	%
Elevado	6	9%
Alto	38	54%
Moderado	23	33%
Bajo	3	4%

La Tabla 13. representa los niveles de la dimensión autonomía dando como resultado que el 63% de los colaboradores tienen un nivel elevado y/o alto, seguido del 37% que tienen una percepción moderada y/o baja de autonomía. Mostrando con lo anterior que la mayoría de la población *experimentan muchas relaciones cercanas y de confianza, son bastante buenos manejando muchas de sus responsabilidades en la vida diaria, tienen claro qué es lo que intentan conseguir en la vida, siguen intentando cambios en su vida, se sienten orgullosos de quién son y la vida que llevan, sienten que pueden confiar en los amigos, y ellos saben que pueden confiar ellos también.* A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Dimensión: Autonomía

Figura 27.

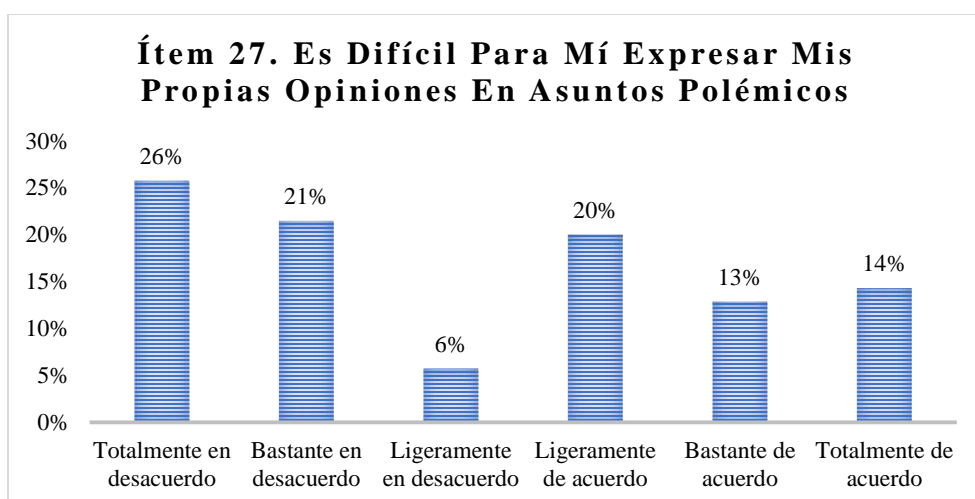
Ítem 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza



La Figura 27 representa los resultados obtenidos en el ítem de la dimensión autonomía donde el 56% manifestó estar totalmente, bastante y ligeramente en desacuerdo con la afirmación que el 44% está ligeramente, totalmente y bastante de acuerdo en no haber experimentado muchas relaciones de confianza.

Figura 28.

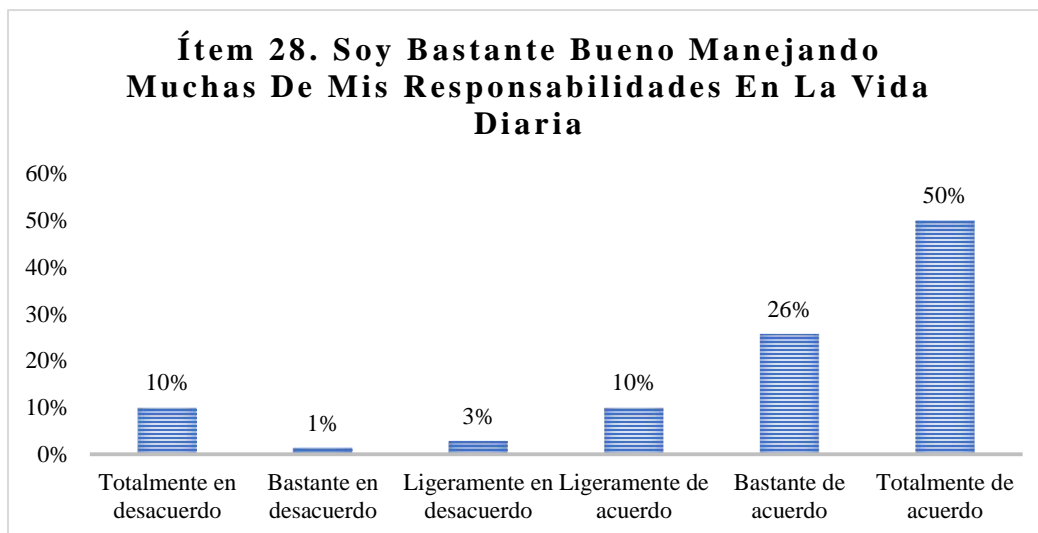
Ítem 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos



En el ítem 27 de la dimensión autonomía referido a “*es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos*” se estima que el 53% de los encuestados está totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo con la afirmación ya que es difícil expresar sus propias opiniones en asuntos polémicos; seguido del 47% está ligeramente, bastante y totalmente de acuerdo en que es fácil expresar sus opiniones en temas polémicos.

Figura 29.

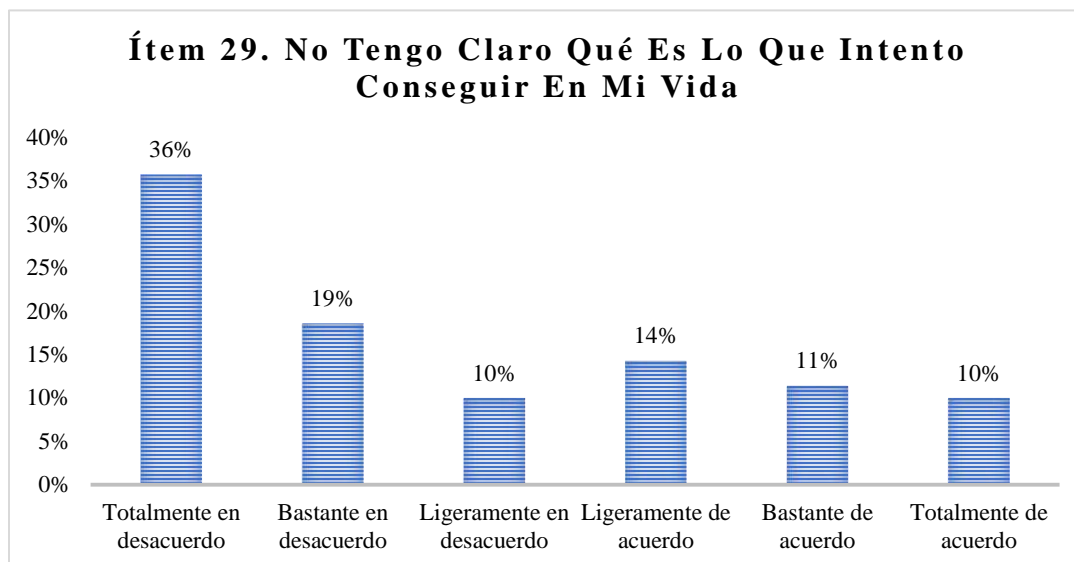
Ítem 28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria



Se estima en la Figura 29 de la dimensión autonomía que el 86% de los encuestados está totalmente, bastante y ligeramente de acuerdo con la afirmación “*soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria*”, esta población afirma que son buenos manejando varias de sus responsabilidades mientras que el 14% dijo estar ligeramente, bastante y por último totalmente en desacuerdo.

Figura 30.

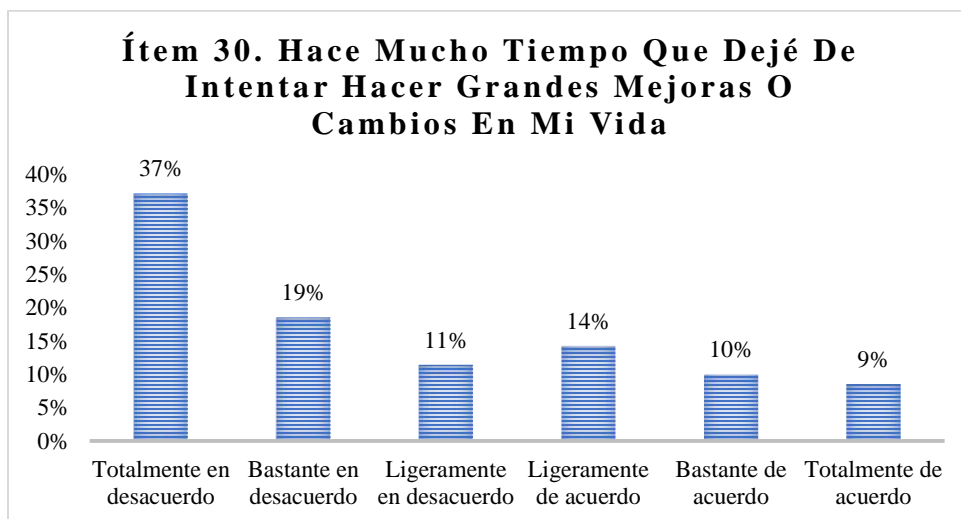
Ítem 29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en mi vida



Se estima que el 65% de la dimensión autonomía de los encuestados manifestaron estar totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo en cuanto al ítem 29 referido a “*no tengo claro qué es lo que intento conseguir en mi vida*”; afirmando que tienen claridad en las metas de su vida, por otro lado, el 35% optaron en ligeramente, totalmente y bastante de acuerdo manifestando que aún no tienen horizonte sus objetivos de vida.

Figura 31.

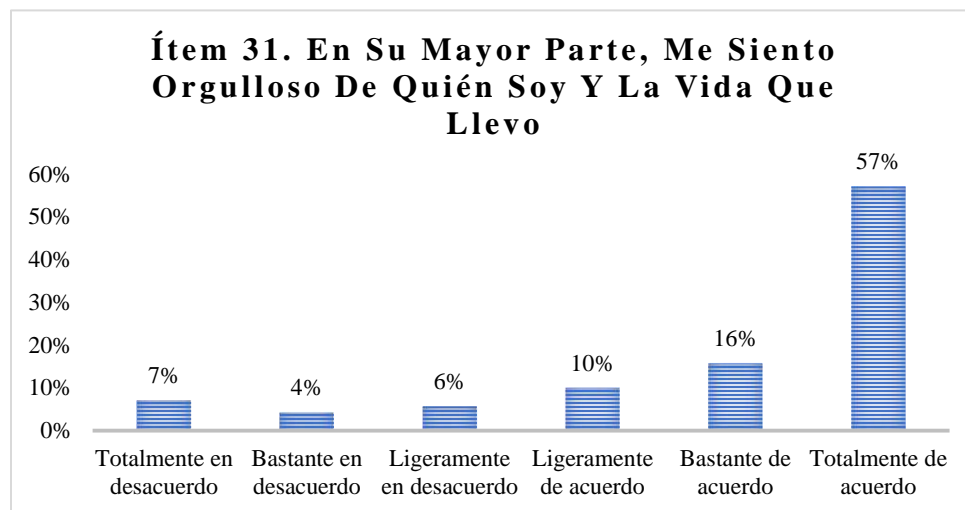
Ítem 30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida



Se estima en la Figura 31 referida a *“hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida”* que el 69% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con esta afirmación; mientras que el 19% está bastante en desacuerdo; por otro lado, el 14% manifestó estar ligeramente de acuerdo; el 11% está ligeramente en desacuerdo; seguido del 10% que está bastante de acuerdo; finalmente, el 9% escogió la opción totalmente de acuerdo.

Figura 32.

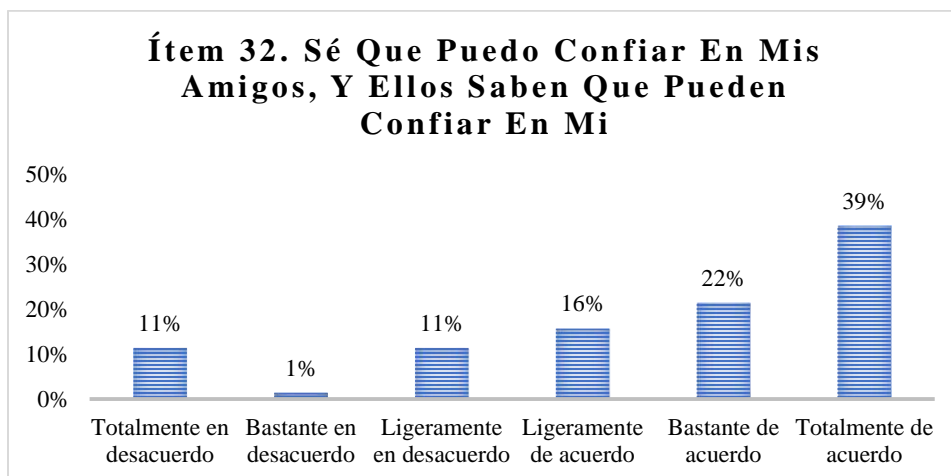
Ítem 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo



En la dimensión autonomía, en la Figura 33 referida “*en su mayor parte, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo*” el 83% manifestó estar totalmente, bastante y ligeramente de acuerdo con esta afirmación; mientras que el 17% está en desacuerdo de que no se sienten orgulloso de quien son y de la vida que llevan.

Figura 33.

Ítem 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mi



En la Figura 33 de la dimensión autonomía, se estima que el 77% de los encuestados respondió que está totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo con la afirmación “*sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mi*”; afirmando que hay gran confianza de partes por sus amistades, un 23% están en totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo expresando que no hay confianza en sus amigos.

Tabla 15

Niveles de Dominio del Entorno

Nivel de Dominio del Entorno	Total	%
Elevado	14	20%
Alto	41	59%
Moderado	13	18%
Bajo	2	3%

En la Tabla 15. se ven reflejados los niveles de la dimensión dominio del entorno dando como resultado que el 79% de los colaboradores tienen un nivel **elevado o alto**, mientras que el 21% indica que tiene un nivel **moderado o bajo**. Mostrando que la mayoría de la población *a*

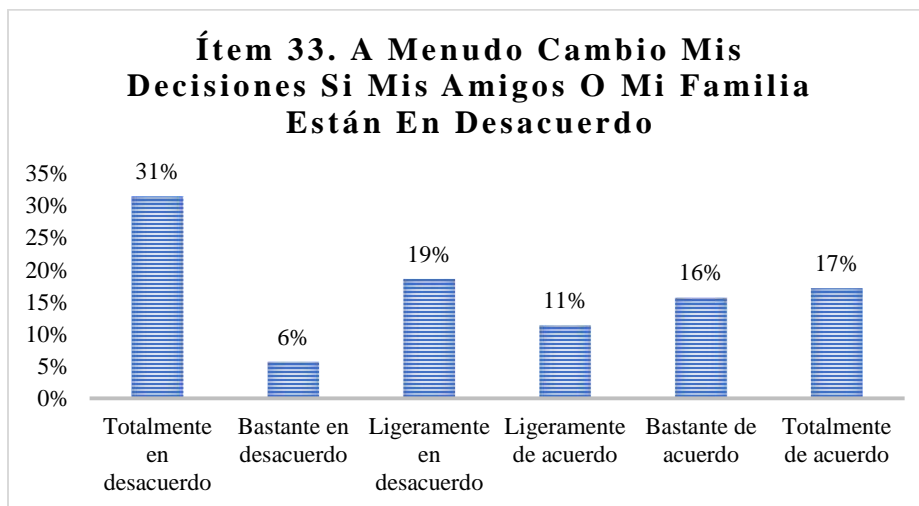
menudo no cambian decisiones si los amigos o mi familia están en desacuerdo, intentan nuevas formas de hacer las cosas; piensan que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo, sienten que con los años ha mejorado mucho como persona, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento. A continuación, se describen los resultados de cada ítem de esta dimensión.

Tabla 16

Dimensión: Dominio del entorno

Figura 34.

Ítem 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo

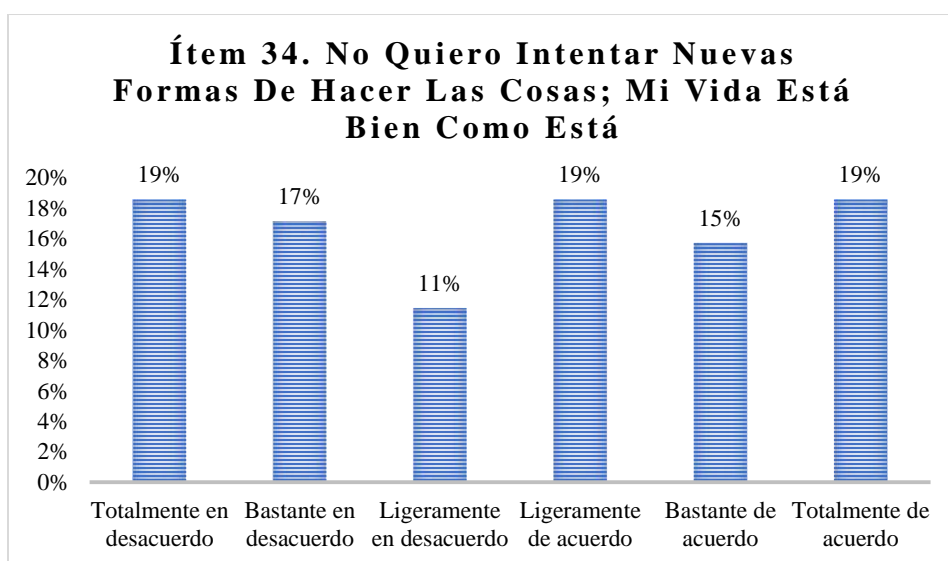


En la Figura 34 de la dimensión dominio del entorno, se estima que el 56% de los encuestados manifestó estar totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo con la afirmación “A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo” señalando

que sus decisiones marchan y surgen por decisión propia, mientras el 44% está ligeramente, totalmente y bastante de acuerdo en que influyen los comentarios de familia y amigos acerca de las decisiones de la persona.

Figura 35.

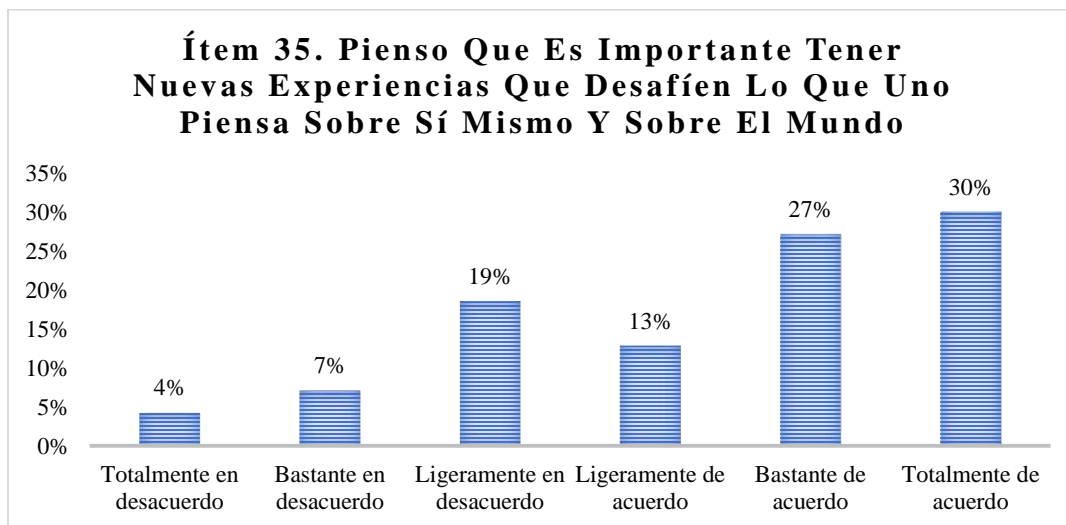
Ítem 34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está



En el ítem 34 de la dimensión dominio del entorno, referido a “*no quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está*” se encontró que las opciones bastante de acuerdo, totalmente de acuerdo y ligeramente de acuerdo tuvieron 53% de respuesta; mientras que la opción bastante en desacuerdo total y ligeramente obtuvo un 47% resaltando que su vida se encuentra estable por el momento.

Figura 36.

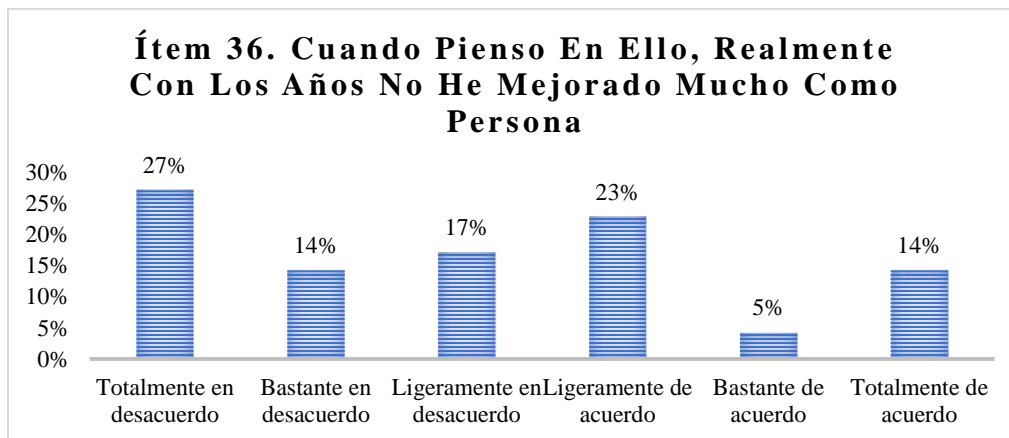
Ítem 35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo



La Figura 36 de la dimensión dominio del entorno, se refiere a las respuestas de la afirmación “*pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo*” en ella se estima que el 70% manifestó estar totalmente, bastante y ligeramente de acuerdo afirmando que es importante salir de su zona de confort, mientras 30% está en desacuerdo con esta afirmación.

Figura 37.

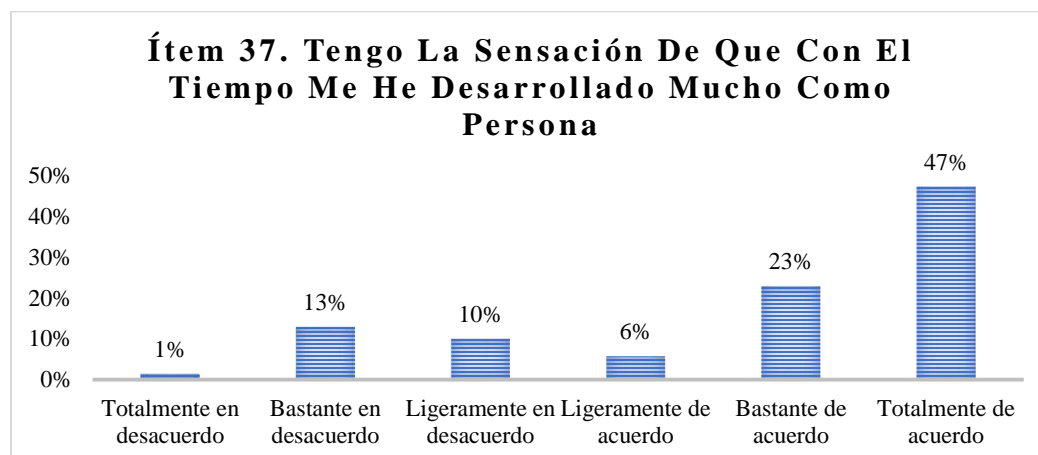
Ítem 36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona



El ítem 36 de la dimensión dominio del entorno obtuvo como respuesta a la afirmación “*cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona*” que el 58% está totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo afirmando que durante su vida han mejorado muchas cosas en su vida como persona, mientras que el 42% está totalmente, ligeramente y bastante en desacuerdo.

Figura 38.

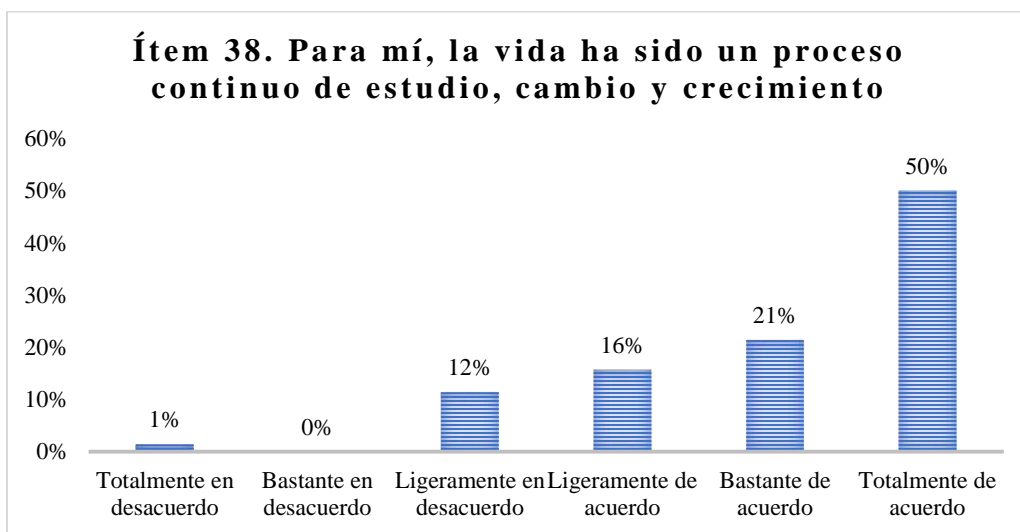
Ítem 37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona



En la Figura 38 en la dimensión dominio del entorno se estima que el 76% de los encuestados manifestó que está totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo con la afirmación “*tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona*”; afirmando que han desarrollado habilidades, capacidades en su vida a lo largo del camino, seguido el 44% de la población señalo estar en desacuerdo con esta afirmación.

Figura 39.

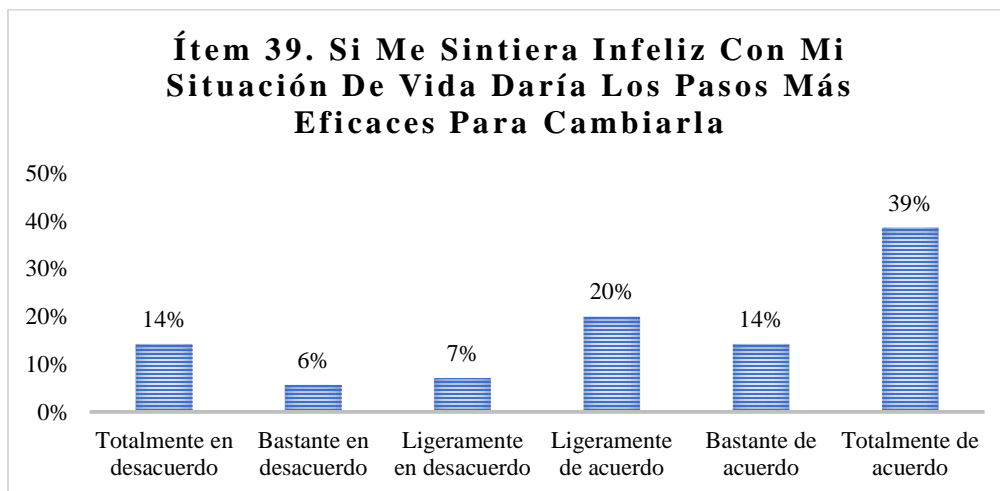
Ítem 38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento



En la Figura 39 en la dimensión dominio del entorno 87% señala que está totalmente, ligeramente y bastante de acuerdo “*para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento*”; afirmando que su vida ha presentado cambios y crecimientos positivos. 13% La opción bastante en desacuerdo no obtuvo respuesta.

Figura 40.

Ítem 39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.



El ítem 39 de la dimensión dominio del entorno referido a “*si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla*” tuvo como respuesta que el 73% está de acuerdo con la afirmación de dar pasos por una mejoría en cada aspecto de su vida, el 17% está totalmente, bastante y ligeramente en desacuerdo con la afirmación.

4.2. Discusión

De acuerdo con los niveles establecidos por Ryff (1989) el bienestar psicológico percibido por los colaboradores en el 80% de la población se encuentra en un nivel de bienestar psicológico **elevado o alto** y un 20% de la población en niveles **Moderado o bajo**. Lo cual es reflejado en que la mayoría de la población siente que ha tenido crecimiento personal, tienen control sobre muchas situaciones, hay muchas cosas en el entorno que pueden dominar, perciben que tienen autonomía, que presentan relaciones positivas, y tienen autonomía. Estos resultados coinciden con Huarca y Ruiz (2016) quienes concluyeron que, a mayor nivel de bienestar, la

percepción positiva de su vida será mayor; además destacaron que en este nivel la sensación de autonomía, fortaleza en las relaciones y aceptación en diferentes ámbitos de su vida son más favorable que en aquellos que tienen niveles más bajos.

De acuerdo con Ryff y Keyes (1995) los niveles altos de bienestar pueden ayudar a los individuos a alcanzar su potencial dándole un significado a su vida; por lo que en cada actividad que emprende pone un propósito el cual está proyectado a la meta ya establecida. El bienestar psicológico entonces se ve reflejado en la autorrealización y satisfacción de los colaboradores.

Seguido a esto se identificaron los niveles de las dimensiones de la escala de bienestar psicológico dando como resultado que en relación con la autoaceptación el 56% de los colaboradores tiene un nivel moderado, mientras que el 37% percibe tener un nivel alto de autoaceptación; finalmente, hay 7% de la población con un nivel bajo; los anteriores resultados concuerdan con Ramos et al. (2019) quienes infieren que los trabajadores con niveles de alto a moderados de autoaceptación se aceptan incondicionalmente sin esperar el consentimiento de las personas de su alrededor; además, permite potenciar las habilidades y el concepto positivo.

Por su parte, Ryff (1989) citado en Freire (2014) establece unas características del individuo con un nivel mayor y un nivel menor de aceptación. El nivel mayor sería el resultado de poseer actitudes positivas hacia uno mismo, el ser humano se entiende y se acepta tal cual como es, con sus falencias, debilidades, virtudes, defectos y este se encuentra satisfecho con las situaciones de experiencias vitales en su vida.

De igual forma, en lo referido a las relaciones positivas el 56% presentó un nivel moderado, seguido de un 37% de percepción alta, un 4% elevado y un 3% bajo. Así mismo, Ramos et al. (2019) señalan que estas personas moderadamente pueden establecer relaciones

cercanas satisfactorias; además, ser abierto tiende a presentar un cierto nivel de dificultad y tener problemas con la adquisición de compromisos importantes, sin que esto les impide relacionarse en su medio.

En este orden de ideas, Ryff (1989) afirma que las personas que están autorrealizadas tienen capacidades empáticas y sentimiento afectivos por los demás. Así que con el estímulo adecuado y el desarrollo de habilidades sociales los llevará a tener relaciones positivas duraderas y satisfactorias en las que puedan actuar con libertad y demostrar su afecto sin restricciones.

En referencia al propósito en la vida el 49% presentó un nivel alto, seguido de un 37% con un nivel moderado; con bajo porcentaje (10%) elevado y un 4% en nivel bajo. Los resultados de esta dimensión se relacionan con la investigación de Estupiñán et al. (2018) en la que la dimensión propósito en la vida presentó un nivel alto; por su parte afirmaron que las personas en este nivel están constantemente trabajando por darle sentido a su vida y van detrás de sus metas y objetivos para alcanzarlos.

En relación con el propósito en la vida Ryff (1989) señala que los individuos con niveles altos en esta dimensión son realistas en el establecimiento de sus metas, de tal forma que alcanzarlas presenta mayor posibilidad, sabiendo a que se enfrentan en realidad. De igual forma, reconocen que es lo realmente importante para cada uno vislumbrando un camino concreto.

Algo semejante ocurre con el crecimiento personal que cuenta con un 73% de percepción alto y 12% elevado; mientras que el nivel moderado tiene un 14% y el bajo un 1%. Lo cual concuerda con los resultados de la investigación de Ramos et al. (2019), estos autores afirman que las personas con puntuaciones altas se encuentran en un continuo crecimiento, dispuestas a nuevas experiencias y con miras a seguir desarrollando su potencial.

Por su parte, Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) citados en Vázquez (2009) señalan que las personas a lo largo de su vida están en constante crecimiento y desarrollo de sus capacidades; además, adquieren estrategias de aprendizaje que le aportan a su crecimiento personal. A consecuencia de este crecimiento las personas pueden alcanzar satisfacción con el cambio a conductas que le aporte a mejorar su estilo de vida.

En el mismo orden de ideas el nivel de autonomía es también alto (54%) y elevado en un 9%; con un porcentaje significativo en nivel moderado (33%) y un 4% en bajo. De acuerdo con Ramos et al. (2019) los colaboradores con niveles altos en esta dimensión son capaces de ser independientes y autosuficientes. De esta forma, cuando el supervisor o jefe da cierta autonomía a los colaboradores tiene un resultado positivo en cuanto a la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas.

La autonomía permite la toma de decisiones independiente y muestra confianza en su conocimiento. Rogers (1961) citado en Pérez (2017) sostiene que la determinación de plantear las decisiones con los propios criterios le da cierta estabilidad y seguridad en el desarrollo de sus actividades; además, de sostenerse en su individualidad sin dejarse influenciar demasiado por el contexto.

Así mismo el control de situaciones con un nivel alto en un 53%, un nivel elevado en 32% se muestra como factor protector, ya que solo un 11% se encuentra en nivel moderado y un 4% en nivel bajo. De acuerdo con Huarca y Ruiz (2016) estas personas suelen poseer sensación de control, sienten que pueden controlar el contexto en que se rodean de acuerdo con sus necesidades. Así, se relaciona con la supervisión y la comunicación que se da entre los colaboradores y sus líderes.

Finalmente, el dominio del entorno es percibido con un nivel alto (59%) y elevado (20%); además de un nivel moderado de 18% y un nivel bajo de 3%. Referente a esto Arrogante (2014) afirma que las personas en este nivel tienen una mayor sensación de control sobre su ambiente y seguridad para influir en el contexto en que se encuentran; además, señala que esta dimensión es una de las que tienen mayor impacto sobre el bienestar psicológico.

Conclusión

De la discusión de la presente investigación donde se evaluó el bienestar psicológico de los trabajadores del área de recolección se concluye que el 80% de la población se encuentra en niveles de bienestar psicológico elevados y alto esto como resultado del BS general, así mismo, se identificaron los grados/niveles de las dimensiones dando como resultado que en la dimensión de autoaceptación el 37% se encuentra entre niveles elevado y alto dado que es un factor determinante para el bienestar psicológico, es necesario reforzar patrones en los que se dé una actitud positiva hacia sí mismo. Cabe resaltar que los colaboradores están contentos con lo que han hecho con su vida y expresan sus opiniones, lo que se puede usar como un impulso para subir a un nivel alto de autoaceptación.

Así mismo las relaciones positivas el 41% se encuentran en niveles elevado y alto, todo esto les permite lograr relaciones estrechas e íntimas tanto dentro del trabajo como en su vida personal. Se destaca que hacen planes para mejorar su estilo de vida y trabajan para conseguirlos. Por otro lado, el propósito en la vida con el 59% se encuentra entre niveles elevado y alto debido a que están satisfechos con la vida que han construido y que trabajan en los proyectos que se proponen siendo esto no sólo beneficioso para cada colaborador si no que beneficia a la empresa en cuanto se tienen colaboradores que saben lo que quieren y para donde van.

De igual forma el control de situaciones con el 85% se encuentran en niveles alto y elevado en relación con su satisfacción en situaciones pasadas, disposición a cambiar y círculo que aportan a su crecimiento personal. Lo que les da una mayor sensación de libertad a la hora de realizar sus tareas y enfrentarse a situaciones nuevas. Con respecto al crecimiento personal el 85% se encuentra entre niveles elevado y alto puesto que cuentan con un nivel de autoconocimiento y confianza en sí mismos que han adquirido a lo largo de toda su vida, dándoles la posibilidad de conocer sus necesidades y hacia donde se proyectan tanto personal como profesionalmente.

Acercas de la autonomía el 63% se encuentra en niveles alto y elevado a causa de la seguridad y responsabilidad que poseen, es importante mencionar que la autonomía en el trabajo refleja la confianza que los líderes o jefes tienen en cada trabajador dejando cierta libertad en la realización de sus tareas diarias. En cuanto al dominio del entorno el 79% se encuentra en niveles alto y elevado lo cual hace referencia a la forma en que los colaboradores responden a las exigencias y responsabilidades y el control sobre estas. Se destaca que los colaboradores están dispuestos a cambiar aquellos hábitos o situaciones que los hacen infelices lo cual los ha hecho crecer tanto personal como laboralmente.

Finalmente, como se mencionó anteriormente el bienestar psicológico arrojó que el 80% de la población se encuentra en niveles de bienestar psicológico elevados y altos teniendo como factores protectores el control de situaciones, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía y dominio del entorno. Esto le permite tener conciencia de sus limitaciones y satisfacer sus necesidades de desarrollo personal, para de esta forma fortalecer lazos y fomentar unas relaciones positivas. Cabe resaltar que a pesar de la influencia del entorno social y laboral

en el bienestar psicológico de los colaboradores son ellos mismos quienes tienen en sus manos la posibilidad de mejorar su propio bienestar psicológico.

Recomendaciones

Se realizan las siguientes recomendaciones fundamentadas en los resultados obtenidos de esta investigación y la teoría citada en relación con el bienestar psicológico. Teniendo en cuenta que el tipo de trabajo realizado por la muestra de esta investigación no es el mismo que el de todo el universo de la empresa se recomienda realizar un estudio más amplio para obtener una visión general del bienestar psicológico en toda la empresa.

Se recomienda a la empresa:

Así mismo tener en cuenta en el plan de capacitaciones, formación y desarrollo estrategias enfocadas a “las relaciones positivas” de los colaboradores, ya que la población de la dimensión relaciones positivas el 41% de la población se encuentra en un nivel moderado y 3% bajo % en nivel bajo.

Desarrollar estrategias enfocadas a fomentar en los empleados a “tener propósitos de vida”, ya que esta dimensión se identificó a un 3% de la población en un nivel moderado.

es importante la formación necesaria que les permita tener posibilidades de ascenso y mejorar su estilo de vida. En este orden de ideas fortalecer el programa de bienestar en actividades que incluyan a las familias de los colaboradores en espacios de dinámicas lúdicas como el deporte y el arte.

Es necesario tener en cuenta los factores motivacionales como reconocimiento y recompensa. Además, se debe trabajar con la dimensión autoaceptación en programas de

autoconocimiento en los que se les oriente en el manejo de emociones establecer un programa de relaciones positivas en el trabajo para que los colaboradores sean capaces de tener relaciones más estrechas; de esta forma se verá reflejado en el trabajo en equipo teniendo mejores resultados en la productividad.

En las dimensiones crecimiento personal, autonomía, control de situaciones y dominio del entorno, seguir un acompañamiento para la elaboración del plan de carrera de los colaboradores, que tengan claro hacia dónde van y cómo poder lograrlo. El desarrollo de los colaboradores debe ser fundamental; brindarle el espacio para formación técnica, tecnológica o profesional en las distintas áreas de conocimiento que sean de interés para cada colaborador. Dentro de esta formación podría tenerse en cuenta la educación cultural y deportiva, de igual forma establecer entornos de trabajo autoeficaces, con expectativas y empoderamiento, donde los colaboradores puedan realizar sus trabajos de forma libre, segura y eficaz. Finalmente, crear hábitos de desarrollo personal y reforzar el bienestar psicológico creando un lazo más fuerte entre los colaboradores y la empresa con un sentido de pertenencia y aceptación.

A los colaboradores: Seguir trabajando de manera personal en la autoaceptación, en el manejo de las relaciones positivas, y los propósitos de vida, ya que estos favorecen el desarrollo del bienestar psicológico.

Referencias

- Arrogante, O. (2014). *Estudio de Bienestar en Personal Sanitario: Relaciones con Resiliencia, Apoyo Social, Estrés laboral y Afrontamiento*. Madrid : Universidad Nacional de Educación a Distancia (Tesis Doctoral).
- Baptista, P., Hernandez, R., & Fernandez, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Castro, A. (2002). *Investigaciones argentinas sobre el bienestar psicológico*. Buenos Aires: Paidós.: Cuadernos de evaluación psicológica. Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. .
- COLOMBIA, C. D. (2006, Enero 23). Ley 1010 . Bogota, Colombia: Diario Oficial No. 46.160.
- Colombia, E. C. (2012, julio 11). Ley 1562. *Enfermedad laboral*. Bogota, colombia.
- Diaz, D. R.-C.-J. (2006). *adaptacion española de las escalas de bienestar psicologico de Ryff*. Psicothema.
- Díaz, P. F. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. España: Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. .
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: el Estrés y la Calidad de Vida en el Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración*, 71-84.
- Estupiñán, H., Fuentes, Y., Lizcano, C., & Rivera, D. (2018). Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte. . In D. R. Rivera, & A. Flórez, *Bienestar psicológico en las*

- organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos.* (pp. 246-276).
Cucúta: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E., & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta . *Cultura, Educación y Sociedad* , 61-76.
- Frankl, V. (1946). *El hombre en busca del sentido*. España: Herder Editorial.
- Freire, C. (2014). *El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento*. España: Universidad da Coruña (Tesis Doctoral).
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018. (Tesis de Maestría)*. Lima, Perú: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo (.
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación / evaluación*.
Almendralejo: Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN.
- Garzón, Y. (2002). *Aprender a Investigar* . Bogotá: Afro Editoras LTDA.
- Gillet, N., Fouquereau, G., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2011). The Impact of Organizational Factors on Psychological Needs and Their Relations with Well-Being. *Journal of Business and Psychology*, 1-15.
- Girón, M. (2016). *Bienestar Psicológico en Estudiantes de Psicología de Primero y Segundo Año que Tienen Mascotas Comparado con Estudiantes que no Tienen*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar (Tesis de Grado).

- Huarca, P., & Ruiz, K. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Antioquia.
- Keyes, C. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 43, No. 2, 207-222.
- Kokko, K., Tolvanen, A., & Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 748-756.
- Ley 1295 , d. (1994, junio 24). Ley 1295 del 1994. *De Riesgos Profesionales*. Bogota, Colombia.
- Márquez, M., & González, R. (2013). *Actividad física y bienestar subjetivo*. Madrid: Ediciones.
- Ministerio , d. (2008, julio 7). Resolucion 002646. Bogota, Colombia.
- Niño, L., & Peña, A. (2019). *Bienestar Psicológico de las Personas que Trabajan y estudian en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) - (Trabajo de Grado)* . Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Peiró, P., Tordera, N., Lorente, L., Rodríguez, I., Ayala, Y., & Latorre, M. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo conceptualización, antecedentes y retos. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 133-135.
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos (Tesis de Licenciatura)*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., & Rivera, D. (2019). Salud Laboral en Administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista AVFT*, 237-245.
- Rath, T., & Harter, J. (2011). *La ciencia del Bienestar. Los 5 elementos esenciales*. Barcelona: Alienta.: P. Manzano,.
- Redondo, M., Jiménez, L., Acosta, A., & Rebolledo, M. (2018). Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico en Estudiantes de Psicología. In M. Redondo, L. Jiménez, & E. Pulo, *Experiencias desde el campo de la psicología educativa* (pp. 15-38). Valledupar: Uniediciones .
- Ryff. (1989). *happiness is everything, or is it? on the meaning of psychological well-being*. *Journal of personality & social psychology*.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 719-727.
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? *Explorations on the meaning of psychological well-being.*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 10-28.
- Sandoval, S., Dorner, A., & Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 260-266.

- Sarmiento, E., & Portalanza, C. (2015). *Estudio de Bienestar Laboral en el Personal de Mantenimiento de CELEC EP HIDROPAUTE*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Espíritu Santo (Propuesta para título de Magister).
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-Being at work Overview and Perspective . *Scand J Work Environ Health*, 422-439.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 15-28.
- Veenhoven, R. (1991). Is Happiness Relative?". *Social Indicators Research*, 1-34.
- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., & Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 56-64.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario

Cuestionario de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989; adaptado por Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle, van Dierendonck, 2006)

Lee cada pregunta de forma detenida. Selecciona tu respuesta teniendo en cuenta la siguiente correspondencia:

Nombre en clave:

1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	LIGERAMENTE DE ACUERDO
2	BASTANTE EN DESACUERDO	5	BASTANTE DE ACUERDO
3	LIGERAMENTE EN DESACUERDO	6	TOTALMENTE DE ACUERDO

CUESTIONARIO							
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisface						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						

18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	6
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	1	2	3	4	5	6
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	1	2	3	4	5	6
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	1	2	3	4	5	6
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	1	2	3	4	5	6
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	1	2	3	4	5	6
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	1	2	3	4	5	6
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	1	2	3	4	5	6
29	No tengo claro que es lo que intento conseguir en la vida	1	2	3	4	5	6
30	Ha sido mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida	1	2	3	4	5	6
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5	6
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	6
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	1	2	3	4	5	6
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	1	2	3	4	5	6
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	1	2	3	4	5	6
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	1	2	3	4	5	6
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida diaria los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5	6

Anexo 2. Consentimiento informado.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Nombre del proyecto:

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECOLECCIÓN DE LA EMPRESA ASEO DEL NORTE S.A. E. S. P EN VALLEDUPAR.

El objetivo de esta investigación es: Evaluar el bienestar psicológico en trabajadores del área de recolección de la empresa ASEO DEL NORTE S.A.

Yo, _____ con la cédula de ciudadanía número _____ de _____ en calidad de participante.

Por medio de la firma del presente documento, acepto ser parte de la investigación, suministrando información acerca mis datos personales. Art. 2, Ley 1090. El psicólogo se verá en la obligación de mantener confidencialidad de la información, aunque también de informar a entidades pertinentes la detección de anomalías que representen daños a mi mismo y/o a terceros (se le explica al destinatario el manejo de la información y las consecuencias de [jurisprudencia]). En caso de ambientes legales, se hará especial énfasis en la no discriminación y la no observancia del secreto profesional y declaro que:

1. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
2. Han aclarado todos mis dudas y respondido todas mis preguntas.
3. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación.
4. Conozco el manejo que se le dará la información suministrada por mí.
5. Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o contraprestación económica por la participación en este proyecto.
6. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee.
7. Estoy consciente de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de [jurisprudencia].

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día _____ del mes _____ del año _____.

Firma del participante

C.C. N° _____

Firma del estudiante