

-RAI-

**ÍNDICE DE BIENESTAR SUBJETIVO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
INVERSIONES ARANDA PINILLA EN EL PERIODO 2.018 – 2.019 EN LA CIUDAD DE
BOGOTÁ.***

*ARDILA, Kelly; CEBALLOS, Mónica; GALEANO, Mauricio; MARTINEZ, Beatriz***

PALABRAS CLAVE

Bienestar subjetivo, Bienestar psicológico, Motivación, Satisfacción.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de bienestar subjetivo en los empleados de la empresa Inversiones Aranda Pinilla e hijos S.A, tomando como punto de referencia el modelo multidimensional del bienestar psicológico que plantea Carol Ryff (1989), evaluando cada una de las 6 dimensiones planteadas en este modelo.

Se realizó una recolección de datos por medio de una encuesta realizada a una muestra de 30 empleados, esta investigación por tanto es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo.

De acuerdo a la observación y análisis de las variables que se presentaron en este instrumento se pudo evidenciar que el bienestar subjetivo de los empleados de la organización se encuentra en un nivel alto. Con esta investigación esperamos contribuir a la implementación de estrategias desde el área de talento humano que permitan motivar y retener a los colaboradores.

FUENTES

Se consultaron un total de 30 referencias bibliográficas, entre las cuales encontramos 24 sobre el tema Bienestar Psicológico, 3 artículos de Revistas y 3 documentos de Universidades.

CONTENIDO

Existen diferentes conceptos que se podrían mencionar como positivos y que tienen relación con el Bienestar Subjetivo, tales como la inteligencia emocional, la calidad de vida, la felicidad y la psicología positiva, etc. Igualmente, están otros relacionados con el liderazgo en los equipos de trabajo, la desinformación, el uso inapropiado de la comunicación y el poco interés hacia el trabajador y que podría rotularse como negativos.

Lo cierto es que el bienestar subjetivo si no se interviene va a terminar generando sentimientos de insatisfacción laboral y por ende una alta rotación, ausentismo y desmotivación dentro de los diferentes grupos de trabajo.

El marco teórico de la investigación comienza con un análisis conceptual del término bienestar psicológico y los conceptos relacionados recorriendo varios autores.

Se revisaron algunas teorías relacionadas al Bienestar Psicológico entre las cuales están: El Modelo Multidimensional de Ryff (1989 Ryff & Keyes 1995), La Teoría del Flujo de

Csikszentmihalyi (1999), Teoría de la Autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2000), El Modelo de Acercamiento a la Meta (2000), que sirvieron de base como referencia para ampliar el concepto a desarrollar.

Teniendo en cuenta los autores anteriormente estudiados, para el desarrollo de la presente investigación se plantea analizarlo desde el modelo

multidimensional del bienestar psicológico que plantea Ryff (1989) desde seis dimensiones: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y la auto-aceptación. Estas dimensiones miden la percepción de los individuos frente a su bienestar, para el caso de la investigación desde un contexto de individuos que se encuentran en una organización, con diversas experiencias, necesidades y expectativas de vida, las cuales se pretenden describir mediante el proyecto.

Por consiguiente, las anteriores variables componen las dimensiones que utiliza Ryff para evaluar el bienestar psicológico subjetivo, basadas en el funcionamiento psicológico positivo.

METODOLOGÍA

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que utilizará la recolección de datos necesarios para la prueba de hipótesis, con las mediciones numéricas adecuadas y los análisis estadísticos que permitan establecer patrones de comportamiento, se conduce a la prueba o no de las teorías y su alcance es descriptivo pues se busca identificar el bienestar subjetivo, puntualizar su nivel y las características que presentan los trabajadores objeto de este estudio, en un único momento.

El diseño de esta investigación será no experimental, teniendo en cuenta que no se manipulan intencionalmente variables, sólo se observarán los fenómenos que se presenten en el ambiente cotidiano y normal en el lugar y con las personas objeto de la investigación en un solo momento.

La población objeto de este estudio, son trabajadores de la empresa Inversiones Aranda Pinilla, organización dedicada a la producción y comercialización de productos para el hogar, contando a la fecha de este estudio con una planta de 122 empleados en la sede de la Ciudad de Bogotá.

De esta población general, se definirá una muestra no probabilística intencional, teniendo en cuenta algunos criterios de exclusión, limitando la población objeto a 71 Colaboradores, de las cuales por medio de sorteo aleatorio se toma como muestra 30 empleados, el cual representa el 42% de la población objeto.

Las variables objeto de esta investigación, se medirán a través de la aplicación del instrumento “Escala Multidimensional de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptada por Díaz et al. (2006).

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el elevado nivel de bienestar subjetivo que poseen los trabajadores de la empresa Aranda Pinilla, actitudes positivas que garantizan la valoración en un nivel más significativo de los aspectos positivos en sus vidas que de los aspectos negativos, más la búsqueda de metas que dan la razón a su existencia, parámetros excelentes que al conjugarse con un elevado nivel en las dimensiones psicológicas establecidas en este estudio, nos dan luces del porqué de la alta rotación en la empresa Aranda Pinilla, pues personas que en su mayoría no superan los 39 años con alto propósito en la vida, auto aceptación y buen dominio de su entorno, con formación media completa y técnica, que en su mayoría ya han conformado hogar, viven en la búsqueda constante de mejores opciones laborales que los lleven al cumplimiento de su propósito.

Dado el tipo de organización, donde se maneja el esquema típico del liderazgo en la administración de todos los procesos por personas pertenecientes a una misma familia que además tiene la condición de propietarios, generan condiciones poco atractivas para que su personal permanezca con la idea de carrera dentro de la organización.

Se presume que los altos niveles de ausentismo, de mala actitud y disposición frente al trabajo, puede ser la brecha existente entre alto propósito en la vida frente a la posibilidad de lograrlo en la empresa dada la condición organizacional.

Se evidencia en el estudio, un bajo nivel en la dimensión relaciones positivas, lo cual es coherente con las faltas disciplinarias, conflictos interpersonales, fallas en la comunicación, bajo rendimiento, negligencia; debido a la poca capacidad detectada de intimar con otros, mantener las relaciones de ayuda mutua, mantener la confianza en sus compañeros y jefes.

El aporte de este estudio a la empresa Aranda Pinilla, será base para la implementación de un programa de bienestar y retención del talento humano que coloque al individuo como centro de

la organización, reconociendo sus fortalezas y debilidades psicológicas.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero, la encuesta Escala Multidimensional de bienestar psicológico de Ryff adaptado por Díaz 2006 y el segundo, el consentimiento informado para la aplicación del instrumento respectivo.

INDICE DE BIENESTAR SUBJETIVO EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA INVERSIONES ARANDA PINILLA EN EL PERIODO 2.018 – 2.019 EN
LA CIUDAD DE BOGOTA.

AUTORES:

MONICA PAOLA CEBALLOS MORENO

KELLY YOHANA ARDILA RODRIGUEZ

BEATRIZ SOFIA MARTINEZ LANDAZABAL

MAURICIO ANTONIO GALEANO BOJACA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES

BOGOTÁ, D.C., MAYO DE 2019

INDICE DE BIENESTAR SUBJETIVO EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA INVERSIONES ARANDA PINILLA EN EL PERIODO 2.018 – 2.019 EN
LA CIUDAD DE BOGOTA.

DIRECTOR:

IVAN GUILLERMO GALVEZ ROMERO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES

BOGOTÁ, D.C., MAYO DE 2019

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado, principalmente a Dios que nos guía en nuestro proyecto de vida y nos permitió llegar a este momento tan importante de formación profesional, a nuestras familias que siempre estuvieron allí para apoyarnos de forma incondicional, a nuestros docentes que nos acompañaron y guiaron en el proceso, a la empresa que nos abrió las puertas y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 1 |
| Introducción | 3 |
| Planteamiento del problema | 5 |
| Pregunta de investigación | 6 |
| Sub preguntas de investigación | 6 |
| Objetivos de investigación | 6 |
| Objetivos específicos | 6 |
| Justificación | 7 |
| Marco teórico | 8 |
| Marco metodológico | 23 |
| Tipo de estudio | 23 |
| Método y diseño de la investigación | 23 |
| Participantes | 23 |
| Instrumentos y equipos | 25 |
| Aplicaciones de la escala de bienestar psicológico | 25 |
| Procedimiento | 26 |
| Consideraciones éticas | 27 |
| Resultados | 28 |
| Discusión | 33 |
| Conclusiones | 35 |
| Recomendaciones | 37 |
| Referencias | 38 |
| Apéndice A | 41 |
| Apéndice B | 42 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Distribución por género</i> | 24 |
| Tabla 2. <i>Distribución por rango de edades</i> | 24 |
| Tabla 3. <i>Distribución por estado civil</i> | 24 |
| Tabla 4. <i>Distribución por nivel educativo</i> | 24 |
| Tabla 5. <i>Nivel de bienestar subjetivo</i> | 31 |
| Tabla 6. <i>Dominancia efectos positivos/negativos</i> | 32 |
| Tabla 7. <i>Dimensiones de Bienestar Psicológico comparadas con Datos de la validación</i> .33 | |
| Tabla 8. <i>Dimensiones de Bienestar Psicológico comparadas con Datos de la validación</i> .43 | |

Lista de figuras

| | |
|--|-----------|
| <i>Figura 1. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por genero.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Figura 2. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por área</i> | <i>29</i> |
| <i>Figura 3. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por nivel educativo</i> | <i>30</i> |
| <i>Figura 4. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por estado civil.....</i> | <i>30</i> |
| <i>Figura 5. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por edad.....</i> | <i>31</i> |

Resumen

La presente investigación, tiene por objetivo identificar el nivel de bienestar subjetivo en los empleados de la empresa Inversiones Aranda Pinilla e hijos S.A, tomando como punto de referencia el modelo multidimensional del bienestar psicológico que plantea Carol Ryff (1989), evaluando cada una de las 6 dimensiones planteadas en este modelo (autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y la auto-aceptación).

Esta investigación surge a partir de la necesidad de poder establecer cuáles son los factores que están generando una alta rotación de personal y el ausentismo en diferentes áreas de la empresa, a su vez, los resultados que se generen en el estudio pretendemos exponerlos ante los socios de la compañía a fin de generar propuestas de atención y control de los aspectos negativos que conllevan a los empleados a tomar estas decisiones de faltar a una responsabilidad. Por otro lado, la evidencia que se va a presentar, surge a partir de una recolección de datos por medio de una encuesta realizada a una muestra de 30 empleados, esta investigación por tanto es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo.

Siguiente a la observación de las variables que se presentaron en este instrumento se pudo evidenciar que el bienestar subjetivo de los empleados de la organización se encuentra en un nivel alto. Con esta investigación esperamos contribuir a la implementación de estrategias desde el área de talento humano que permitan motivar y retener a los colaboradores.

Palabras clave: Bienestar subjetivo, Bienestar psicológico, Motivación, Satisfacción.

Abstract

The objective of this research is to identify the level of subjective well-being among the employees of the company: Inversiones Aranda Pinilla e hijos S.A., taking as a point of reference the multidimensional model of psychological well-being proposed by Carol Ryff (1989), evaluating each of the 6 dimensions mentioned in this model (*autonomy, environment control, personal growth, positive relationships with others, purpose in life and self-acceptance*).

This research arises from the need to be able to establish what are the factors that are generating a high staff turnover and absenteeism in different areas of the company, in turn, the results that are generated in the study, we intend to expose them to the partners of the company in order to generate proposals for attention and control of the negative aspects that lead employees to make these decisions of missing a responsibility. On the other hand, the evidence that will be presented, arises from a data collection by means of a survey made to a sample of 30 employees. This research is therefore of a quantitative and descriptive level approach.

Following the observation of the variables presented in this instrument, it was possible to demonstrate that the subjective well-being of the employees of the organization is at a high level. With this research, we hope to contribute to the implementation of strategies from the area of human talent that motivate and retain employees.

Keywords: Subjective well-being, Psychological well-being, Motivation, Satisfaction.

Introducción

El bienestar subjetivo puede entenderse como la relación que tienen la felicidad, la satisfacción, las situaciones positivas y negativas en la vida de un ser humano durante el desarrollo de su vida personal, laboral, y social. Muchas personas pueden ser felices dentro de entornos tóxicos y negativos pues tienen una habilidad de convertir su entorno en una fortaleza y una oportunidad de mejorar y hacer cada día las cosas mejor, igualmente existe un grupo amplio de personas que independientemente de la situación sea positiva o negativa no pueden ser felices ni sentirse satisfechos con la vida que tienen; por esta razón queremos identificar como se encuentran en este aspecto las personas vinculadas en la empresa.

El enfoque principal de esta investigación no es crear un plan de bienestar a los empleados, nos centramos en reconocer cual es el estado de satisfacción de las personas con la forma en la que han venido desarrollando su vida y con estos resultados proponer alternativas que mejoren los indicadores de administración de personal que se están presentando en la empresa.

Se aplicará una encuesta para medir el nivel de bienestar de los empleados y de esta forma exponer las diferentes hipótesis que se puedan llegar a generar a partir de estos resultados.

Dentro de este proyecto se emplearán varias fuentes de información con el fin de dar a conocer el significado de Bienestar Subjetivo desde el enfoque de Carol Ryff, así como la explicación de las dimensiones.

Finalmente, en la presente investigación, se pretende reunir la información necesaria que nos darán la oportunidad de sugerir acciones de mejora a la empresa para generar motivación y retención de los empleados.

Al demostrar nuestra postura respecto al bienestar subjetivo de los empleados, podemos generar una sensibilización y conciencia de la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trato humano, las condiciones laborales y la opción de ver la motivación como un beneficio para la empresa, pues una persona motivada y feliz puede generar mejores resultados y rendimiento en su área de trabajo.

Planteamiento del problema

En la empresa Inversiones Aranda Pinilla de acuerdo a los resultados de los indicadores de personal para el año 2018, se presentaron altos índices de: rotación del 42% anual, ausentismo promedio mensual del 3,25% y un índice de retención anual del 59, 66%; lo que se refleja en baja motivación de los colaboradores, ya que algunos presentan comportamientos negativos como: mala actitud y disposición frente al trabajo, poca iniciativa, faltas disciplinarias, conflictos interpersonales, fallas en la comunicación, bajo rendimiento, negligencia, entre otros.

Esta situación se vuelve problemática ya que tiene impactos negativos en la productividad de la empresa, dando como resultados reproceso, órdenes equivocadas, reclamos por parte de los clientes, productos no conformes, devoluciones, disminución en las ventas, etc. Dentro de los indicadores de gestión también se evidencia una tasa de accidentalidad marcada principalmente por comportamientos inseguros, ya que al cierre del periodo 2018 se presentaron 21 accidentes de trabajo, 63 días perdidos y 704 días de ausencia por enfermedad común cuya duración promedio es de 1 a 2 días.

Por lo tanto, se hace necesario identificar los factores subjetivos que inciden en la percepción de bienestar de los empleados, partiendo del principio que un alto grado de bienestar percibido en el colaborador repercute positivamente para la consecución de los objetivos organizacionales, entendiendo al colaborador como un ser integral, que requiere desarrollarse en todos los aspectos, desde el modelo de Carol Ryff.

Pregunta de investigación

¿En qué nivel se encuentra el bienestar subjetivo de los empleados de la empresa Inversiones Aranda Pinilla desde el modelo de Ryff (1989)?

Sub preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los factores emocionales del bienestar subjetivo, que motivan a los colaboradores de una empresa?
- ¿Cómo medir el bienestar subjetivo en una empresa?

Objetivos de investigación:

Determinar el nivel de bienestar subjetivo de los colaboradores de la empresa Inversiones Aranda Pinilla desde el modelo de Ryff, con el fin de dar a conocer a la empresa en qué nivel de satisfacción se encuentran sus empleados.

Objetivos Específicos

1. Sensibilizar a la empresa y a sus colaboradores acerca de la importancia de reconocer el bienestar subjetivo como uno de los factores que influyen en el desarrollo integral de las personas
2. Identificar los factores emocionales que afectan y motivan a los empleados de la empresa Inversiones Aranda Pinilla, desde el modelo de bienestar subjetivo.
3. Dar a conocer los resultados obtenidos en este estudio a los directivos de la empresa Inversiones Aranda Pinilla para que sean tenidos en cuenta como insumo para la formulación del plan estratégico en la administración de personal.

Justificación

Existen diferentes conceptos que se podrían mencionar como positivos y que tienen relación con el Bienestar Subjetivo, tales como la inteligencia emocional, la calidad de vida, la felicidad y la psicología positiva, etc. Igualmente, están otros relacionados con el liderazgo en los equipos de trabajo, la desinformación, el uso inapropiado de la comunicación y el poco interés hacia el trabajador y que podría rotularse como negativos.

Lo cierto es que el bienestar subjetivo si no se interviene va a terminar generando sentimientos de insatisfacción laboral y por ende una alta rotación, ausentismo y desmotivación dentro de los diferentes grupos de trabajo.

Por ello, con esta investigación se busca poder establecer el nivel de bienestar subjetivo de los trabajadores de la empresa Inversiones Aranda Pinilla, tomando este trabajo como una oportunidad de mejora en pro de los colaboradores, analizando diferentes aspectos como lo son la autonomía, crecimiento personal, relaciones positivas entre compañeros de trabajo y líderes; estableciendo si los propósitos personales están alineados con los objetivos empresariales.

Marco Teórico

Dentro del término bienestar subjetivo es válido incorporar varios aspectos como la felicidad, la calidad de vida y satisfacción, puesto que el bienestar subjetivo se puede entender como el grado de complacencia que tiene un ser humano en cada uno de los aspectos de su vida, desde lo físico hasta lo espiritual, donde prevalecen los estados de ánimo positivos, esto puede llegar a beneficiar el estado de salud de la persona dependiendo de qué tan feliz se sienta con sus proyectos y la realización de los mismos (familia, trabajo, amigos, tiempo de ocio, etc.), García (2002).

Evaluar el bienestar subjetivo en la empresa en la cual estamos realizando esta investigación es importante porque se requiere identificar qué tan satisfechos se encuentran los empleados con su vida y qué necesidades básicas están cubriendo para sentirse felices, positivos y completos en su día a día. Igualmente, se pretende entender las necesidades de cada uno de los funcionarios, para observar de qué forma poder ayudarles o como implementar en su rutina una actitud positiva, llena de energía que le permita desarrollarse de una forma más eficiente y efectiva para la empresa y que a su vez pueda sentirse cómodo con lo que está haciendo, sin sentir que está perdiendo algún aspecto fundamental en su vida como su familia, amigos y tiempo libre. Si bien como empresa no se puede brindar felicidad a las personas porque todos tienen un concepto totalmente diferente de la misma, se puede evaluar en qué aspectos coinciden.

Según García (2002), la persona que tenga más experiencias agradables a lo largo de su vida es más probable que juzgue su vida como placentera, así mismo, las personas que hagan una valoración de su vida de una forma positiva, son las que tienen mayor Bienestar Subjetivo.

Por el contrario, las personas que valoran su vida como negativa y perjudicial, son los más “desdichados”; por esta razón se tiene presente también las condiciones de personalidad en la que se encuentra cada sujeto, porque si bien es cierto que la vida es una cadena de circunstancias tanto positivas como negativas, depende también de cada persona como vaya a asumir cada una de ellas, y el resultado será totalmente diferente (DeNeve y Cooper 1998).

Teniendo en cuenta los argumentos de Diener (1994), quien relaciona los ingresos con el bienestar subjetivo mencionando lo siguiente 1. Los ingresos tendrán efectos importantes en los niveles extremos de pobreza, alcanzando su máximo, una vez las necesidades básicas están cubiertas; 2. Los factores como el status y el poder, que covarían con los ingresos, podrían ser los responsables del efecto de éstos sobre el bienestar. Por este motivo, y teniendo en cuenta que los dos primeros no aumentan en la misma medida que el tercero, la relación entre ingresos y bienestar no es lineal; (Diener 1994 en García, 2002) 3. La comparación social que hace cada persona, podría determinar el efecto de los ingresos; 4. Puede que los ingresos no sólo tengan efectos beneficiosos para las personas, también pueden presentar inconvenientes y por ello, se reduzca su impacto positivo.

Por otro lado, se puede determinar que el bienestar subjetivo más que condicionar el bienestar frente a la calidad, es un balance que puede manejar todo tipo de persona dependiendo de las situaciones que se le presenten en su cotidianidad y las soluciones o la forma de cómo desarrolla cada decisión dentro de su proyecto de vida, porque la calidad se genera gracias al trabajo, al emprendimiento, al cambio de mentalidad y a la independencia que quiera implementar en cada oportunidad. Una persona más positiva, agradecida y con expectativas puede lograr una calidad de vida, una felicidad y un bienestar que va a

facilitar tomar cualquier tipo de decisión y enfrentarse a los riesgos o inconvenientes en todos los ámbitos de su entorno.

Dicha satisfacción surge a través de una transacción entre el individuo y su entorno micro y macro social, además de sus elementos actuales e históricos, que le brindan determinadas oportunidades para la realización personal. Así, este bienestar es una experiencia ligada al presente con proyección al futuro, comportándose como el balance entre estos tiempos (García Viniegras & González, 2000). El bienestar subjetivo se ha tratado de definir durante muchas décadas, sin embargo, a través de las investigaciones que se han realizado, los resultados varían de acuerdo a la edad, el género y además la ubicación sociodemográfica donde se presenta una diferencia respecto a qué satisface a unos que para otros es totalmente insignificante.

La psicología positiva, tiene como objetivo investigar y relacionar el efecto de las fortalezas y virtudes humanas en la vida de las personas tales como el amor, la vocación, habilidades interpersonales, sensibilidad, talentos, tolerancia, dando importancia al Bienestar Subjetivo, como una tendencia social. Seligman y Csikszentmihalyi (2000), postulan la psicología positiva, con el objetivo de investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que estas tienen en las vidas de las personas y en las sociedades en que viven.

En el nivel individual, indaga en rasgos tales como la capacidad para el amor y la vocación, el valor, las habilidades interpersonales, la sensibilidad estética, la perseverancia, el perdón, la originalidad, la espiritualidad, el talento y la sabiduría.

En el nivel social explora las virtudes ciudadanas y las instituciones que instan a los individuos a ser mejores ciudadanos: la responsabilidad, el altruismo, la civilidad, la tolerancia y el trabajo ético.

Por consiguiente, el concepto ha ido evolucionado con el tiempo, al principio se relacionaba con características demográficas, actualmente está relacionado a variables como felicidad, optimismo satisfacción, es el sentir de los individuos acerca de sus vidas reflejado en el cumplimiento de met

Por otro lado, un concepto relacionado al bienestar subjetivo es el optimismo y la cultura que se desarrolla frente a este, viéndolo como una meta, una expectativa, una motivación frente al futuro, Avia y Vázquez (1999) plantean que la naturaleza impulsa a la esperanza y a tener ilusiones; y considera que el optimismo es algo que se puede aprender, lo definen como la tendencia a esperar que el futuro depare resultados favorables.

Dentro del bienestar subjetivo, la felicidad puede encontrarse como un rasgo o un estado, es un concepto que incluye aspectos afectivos y cognitivos del individuo, que se refleja en que las personas están dispuestas a perdonar, a ser generosas, tolerantes, confiables, decididas, creativas, sociales y cooperadoras (Myers, 1993).

Por otra parte, el Bienestar Subjetivo, tiene varias teorías entre las cuales están: El Modelo Multidimensional de Ryff (1989 Ryff & Keyes 1995) propone que el funcionamiento psicológico estaría conformado por una estructura de seis factores: auto-aceptación, crecimiento personal, propósitos de vida, relaciones positivas con otros, dominio medio ambiental y autonomía.

La Teoría del Flujo de Csikszentmihalyi (1999) indica que el bienestar estaría en el desarrollo de la actividad y no en el logro de la meta final, La actividad o el comportamiento, es decir, lo que el individuo hace, produce un sentimiento especial de flujo. La actividad que produce dicho sentimiento, es lo que se refiere al descubrimiento permanente y constante que está haciendo el individuo de lo que significa “vivir”, donde va expresando su propia singularidad y al mismo tiempo va reconociendo y experimentado la complejidad del mundo en que vive, es decir, que es su cotidiano vivir lo que lo lleva a su felicidad.

En la Teoría de la Autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2000), parten del supuesto que las personas pueden ser proactivas y comprometidas o inactivas o alienadas y que ello depende de la condición social en la que ellos se desarrollen, dentro de una personalidad motivada para cumplir sus metas.

La teoría de la autodeterminación (SDT) es una macro teoría de la motivación humana y la personalidad que trata de las preocupaciones inherentes al crecimiento y las tendencias innatas y necesidades psicológicas de las personas. Está relacionada con la motivación que hay detrás de las decisiones que toman las personas.

La motivación intrínseca está relacionada cuando una persona decide realizar una actividad por si misma ya que le parece interesante desarrollarla, diferente a obtener una meta externa, lo cual sería lo opuesto (motivación extrínseca).

Edward L. Deci y Richard Ryan quienes fueron los precursores de esta teoría, propusieron tres necesidades intrínsecas principales involucradas en la autodeterminación,

las cuales son importantes para la salud y bienestar, estas necesidades son universales, innatas y psicológicas y son la base de la automotivación.

Las tres necesidades innatas son:

1. Competencia: Busca controlar el resultado y el dominio de la experiencia
2. Relación: Tendencia a interactuar, estar conectado y experimentar el cuidado de los demás
3. Autonomía: Desear ser agentes causales de la propia vida y actuar en armonía con el yo integrado de uno.

Adicional, hay tres elementos esenciales de esta teoría: Los humanos son inherentemente proactivos con su potencial y dominan sus fuerzas internas (como impulsos y emociones), Los humanos tienen una tendencia inherente hacia el desarrollo del crecimiento y el funcionamiento integrado y el desarrollo y las acciones óptimas son inherentes a los humanos, pero no suceden automáticamente.

El Modelo de Acercamiento a la Meta considera las diferencias individuales y los cambios de desarrollo en los individuos, para cumplir sus metas, dependiendo de sus valores, entendiendo que las metas son estados internalizados deseados por los individuos y los valores son guías principales de la vida, mientras que las luchas personales (lo que los individuos hacen característicamente en la vida diaria) son metas de un orden inferior.

Este modelo plantea que los marcadores del bienestar varían en los individuos dependiendo de sus metas y sus valores (Oishi, 2000). La premisa de la meta como

un modelo moderador es que la gente gana y mantiene su bienestar principalmente en el área en que ellos le conceden especial importancia y esto en la medida en que los individuos difieren en sus metas y valores, ellos diferirán en sus fuentes de satisfacción.

Según este modelo postula que los individuos difieren por sus culturas, necesidades, y valores propios, y su logro de bienestar va relacionando a sus metas y los recursos que cada una posea, son metas motivadoras.

Como se observa en la Revista Cubana de medicina general integral en su volumen 17. Díaz (2001) afirma. “El bienestar subjetivo puede definirse como la evaluación que las personas hacen de sus vidas, e incluye una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, etc.), y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas), que mediante una compleja interacción generan en el individuo percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis”. Biblioteca virtual SCIELO Cuba.

En la sociedad actual enfocada en el desarrollo económico y tecnológico se presentan muchas frustraciones, las formas adquisitivas es una de las más frecuentes ya que los medios han sido grandes culpables de mostrarle al ser humano que es feliz si obtiene ciertos elementos materiales y ser infeliz si no los puede adquirir, aunque no solo se observa este comportamiento en las situaciones materiales y de adquisición, los estereotipos creados por la actual sociedad centrada no sólo en el consumo sino en un intento de perfección corpórea, familiar, laboral y emocional.

De modo que, el concepto de bienestar subjetivo describe dos vertientes una muy alejada de la otra, siendo la primera la que conecta al ser humano con un entorno ambiental y ecológico sintiéndose parte de una totalidad con el planeta tierra, la sociedad y los demás seres humanos. La segunda, por el contrario, se refiere a los aspectos individuales de la existencia misma del ser humano, su capacidad económica, el dolor, la felicidad, el amor, entre otras muchas, y sus frustraciones por tener o no las anteriores. Evelyn I. Rodriguez Morrill, Universidad de Colima (Febrero 2016).

Por lo anterior el término calidad de vida ha tenido muchas variables, calificándose inicialmente a un nivel macro y con carácter puramente económico, pero se debe tener en cuenta que los indicadores macroeconómicos de un país o ciudad no necesariamente representan el nivel de bienestar subjetivo de la misma población, pudiéndose presentar un nivel muy alto de producto nacional bruto, pero un bajo bienestar subjetivo, uno no necesariamente va ligado al otro, pues son separados los niveles de satisfacción y de felicidad de una población a su desarrollo macroeconómico como tal. Al presentarse esta separación entre éstas dos situaciones es necesario, para poder medir el nivel de bienestar subjetivo, el enfocarse en el grado de satisfacción de las personas, en la felicidad como tal de cada ser como individuo y como parte de un grupo social, pues podría darse el caso, en que un sujeto sea feliz en algún aspecto, como el laboral, pero no lo sea en el familiar, teniendo muchos matices el bienestar subjetivo.

El bienestar subjetivo se ha venido estudiando desde hace varias generaciones donde se han encontrado relaciones con las emociones de las personas, sus estados de ánimo y la calidad de vida que puede llegar a desarrollarse si los parámetros de bienestar cumplen con las necesidades de cada individuo. Se han presentado investigaciones donde

se evalúan factores como la felicidad, el bienestar social, la satisfacción y la afectividad, estas arrojan que las personas con un bienestar subjetivo acertado tienden a tener pensamientos, actitudes y emociones más positivas que los que consideran que no tienen condiciones de vida efectivas o suficientes para su desarrollo como persona en todos sus entornos.

Se infiere que los efectos más consistentes se encontraron en el campo de satisfacción en el trabajo y los ingresos mostraron que los estándares de comparación de ingresos pueden influir en la satisfacción en el trabajo. Incluso tras controlar el propio nivel de ingresos, los niveles anteriores y los ingresos de otras personas similares predecían satisfacción con el empleo actual. Además, las personas más cultas estaban menos satisfechas que las personas menos cultas cuando los niveles de ingresos estaban controlados; Esto sugiere que las expectativas de ingresos (que en principio son superiores en la gente culta) pueden influir en la satisfacción, teniendo en cuenta también la necesidad de comparación con otras personas que se consideran relevantes (Clark y Oswald, 1996 citado por Ed Diener 1999).

También, se puede presentar tanto una relación como un distanciamiento entre bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida; el bienestar subjetivo refiere al balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales -recursos sociales y personales, aptitudes individuales-, del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan –privación u opulencia, soledad o compañía- y de la experiencia emocional derivada de ello, y la satisfacción se presenta en cada una de las oportunidades durante el tiempo de vida de un individuo y no tienen que relacionarse únicamente con la situación económica y laboral. (Veenhoven, 1994 citado por Zubieta 2011).

En efecto, otra de las bases fundamentales para entender el concepto, definición e importancia del bienestar subjetivo hace referencia al bienestar psicosocial que toma como punto de partida el desarrollo individual de las personas al momento de querer lograr sus metas y objetivos, así como la facilidad que tiene de utilizar las situaciones y oportunidades que le presente el entorno durante el tiempo que llegue a cumplir lo establecido inicialmente. (Haydée Cuadra. 2003, Ryff 1999).

El abordaje al tema del bienestar subjetivo y la claridad que puede arrojar en cuanto al concepto de felicidad y como este concepto está identificado en los trabajadores de la organización Aranda Pinilla, nos hace entrar en el estudio de los componentes afectivo emocional y cognitivo-racional, Cummins (1996) medidos respectivamente a través del balance afectivo y satisfacción vital, teniendo en cuenta variables comportamentales, características socio demográficas, características individuales, salud del individuo y por supuesto todos aquellos acontecimientos vitales que influyen necesariamente en el bienestar subjetivo.

Diener y Diener (1995) categoriza en tres las concepciones que se tienen de bienestar subjetivo, en donde la primera de ellas el bienestar es descrito como el valor que el individuo le da en términos positivos a su propia vida, es decir la satisfacción con la vida. La segunda categoría tiene que ver con la preponderancia que el individuo le da a los sentimientos o sus efectos positivos frente a los sentimientos o efectos negativos. Finalmente y como tercera categoría la concepción de bienestar o felicidad se plantea en términos filosóficos y religiosos como algo que obtiene solo si se es virtuoso, concepción del bienestar más normativo que subjetivo, pues solo se lograría este estado a través de la

posesión de esta cualidad la virtud, en donde básicamente si no se lleva una vida con un determinado sistema de valores no se podrá ser feliz.

Las dos primeras categorías han inspirado a los científicos sociales a desarrollar sus estudios, en donde una gran mayoría opta por analizar y estudiar los aspectos que influyen a las personas a evaluar que tan positiva considera su existencia. En esta línea vemos como, Veenhoven (1984) da una definición del bienestar subjetivo como el grado en que una persona asigna valor en términos generales a su vida, esto al juzgar globalmente todos los aspectos en términos positivos, definiendo la medida en que las personas se sienten a gusto con la vida que llevan. Veenhoven considera que en esta valoración el individuo utiliza dos componentes a saber, sus pensamientos y sus afectos. En donde la discrepancia existente entre sus aspiraciones y sus logros representan el componente cognitivo de la ecuación esto es la satisfacción con la vida, desprendiendo de ello un amplio rango de valoración que va desde la sensación de realización personal como alto valor, hasta la sensación de fracaso o frustración como valor mínimo. Por su parte el elemento afectivo lo constituye el plano hedónico o agrado que experimenta la persona con mayor frecuencia frente a sus emociones, estados de ánimo y sentimientos.

Es así que una persona con mayor cantidad de experiencias emocionales placenteras o positivas haya vivido, tiene mayor probabilidad de percibir su vida como deseable y positiva, este individuo se sentirá con mayor bienestar subjetivo, si lo que predomina en su existir es la valoración positiva de circunstancias y eventos; en contrapartida encontramos a los “infelices” o individuos que perciben que los eventos y sus circunstancias como perjudiciales y negativos.

Por su parte (Cummins, 1996) establece el uso de áreas relevantes como la salud, seguridad, productividad, intimidad, bienestar material, comunidad y bienestar emocional en el proceso de valoración del bienestar subjetivo en los individuos.

Adicional a las diferentes definiciones que se han presentado sobre el bienestar subjetivo en esta investigación cabe resaltar que hay un término importante a involucrar que es la inteligencia emocional; el concepto que se define de acuerdo a lo expuesto por varios autores, es la capacidad para entender las emociones y sentimientos únicos y propios que se generan dependiendo de cada circunstancia en la que el individuo está expuesto, teniendo la habilidad de controlar, dirigir y manejar la situación de la mejor manera posible, es también la capacidad de entender a los otros seres humanos que le rodean así como el entorno en el que se desenvuelve a diario y le es fácil tener una interacción frente a todo lo que se enfrenta acogiéndose a la motivación y a la perseverancia para adaptarse tanto a las situaciones como a los cambios; asimismo tenemos en cuenta el concepto generado por Goleman (1998, p. 98) quien define la inteligencia emocional como la “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales”.

Puede suceder que una persona profesional y académicamente preparada no tenga el conocimiento o la fortaleza de su aspecto emocional por lo que no se le permite desarrollar sus tareas de una forma efectiva, es así como con el modelo de Goleman (Goleman, 2002), se pueden identificar cuáles son los atributos que mejor desarrolla cada persona y puede potencializar para que en su ámbito laboral y personal pueda manejarse lo

más correcto posible, estos atributos de personalidad son: autoconciencia, automotivación, autorregulación, manejo de estrés y manejo de las relaciones interpersonales.

Para lograr una inteligencia emocional es necesario tener la disponibilidad y disposición de aprender cómo hacerlo pues no es una práctica fácil teniendo en cuenta todos los aspectos emocionales que se involucran, por esta razón (Goleman, 2012) señala las siguientes recomendaciones: Detectar la emoción que hay detrás de cada uno de nuestros actos, ampliar nuestro lenguaje, controlar lo que pensamos para controlar cómo nos comportamos, busca un por qué al comportamiento de los demás, así será más fácil entender de perspectivas, expresar sus emociones de forma asertiva, mejorar las habilidades sociales, aprender a auto motivarse. Todas estas recomendaciones si se implementan junto con una disciplina y compromiso será más factible llevar una vida laboral y personal más feliz y satisfactorio.

Así mismo, Diener (1999) dentro del componente cognitivo diferencia una serie de áreas o dominios de satisfacción con la vida en términos globales y en términos concretos y unas áreas o dominios de satisfacción como son el Afecto positivo: alegría, euforia, satisfacción, orgullo, cariño, felicidad, éxtasis. Afecto negativo: culpa y vergüenza, tristeza, ansiedad y preocupación, enfado, estrés, depresión, envidia. Satisfacción con la vida: Deseo de cambiar la vida, satisfacción con la vida actual, satisfacción con el pasado, satisfacción con el futuro, satisfacción cómo otros ven la vida, y dominios de satisfacción: trabajo, familia, ocio, salud, ingresos, con uno mismo, con los demás García (2002).

Por lo tanto, el bienestar subjetivo está en permanente cambio y evolución, porque dentro de la capacidad de analizarlo se tienen en cuenta varios agentes como la época, la cultura, los países, los momentos e incluso las personas, ya que se pide que cada individuo

interprete las oportunidades y situaciones que se le presenten y saque provecho de estas a fin de conseguir un bienestar; sin embargo, cada uno tiene una perspectiva totalmente diferente donde para unos sea un entorno completo y satisfactorio, y para otros no lo sea en absoluto, por eso la importancia de crear un ambiente receptivo e incluyente donde inspire emociones y sentimientos positivos y de esta forma poder tomar la mejor versión de cada una de las personas incluidas en los ámbitos.

En gran mayoría los autores tienen coincidencia en el abordaje de tres componentes tales como: La satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo. Considerando dos grandes dimensiones. La primera o componente cognitivo ligada al componente satisfacción con la vida, y una segunda gran dimensión o polo emocional o afectivo relacionada con los componentes afecto positivo y afecto negativo. Sin embargo, notamos en autores relevantes como es el caso de (Ryff, 1989; 1995), que amplía aún más estas dimensiones, tomando la aceptación y crecimiento personal del individuo, así como en la adaptación e integración en su ambiente social.

Teniendo en cuenta los autores anteriormente planteados quienes referencian el bienestar subjetivo como la valoración que tienen las personas acerca de la satisfacción que tienen con la vida, la felicidad y el afecto positivo; el desarrollo de la presente investigación se plantea desde el modelo multidimensional del bienestar psicológico que plantea Ryff (1989) desde seis dimensiones distintas de bienestar como: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y la auto-aceptación. Estas dimensiones miden la percepción de los individuos frente a su bienestar, para el caso de la investigación desde un contexto de individuos que se

encuentran en una organización, con diversas experiencias, necesidades y expectativas de vida, las cuales se pretenden describir mediante el proyecto.

Una dimensión principal es la auto-aceptación, la cual consiste en la apreciación positiva de sí mismo, entendiendo las limitaciones que tiene el ser, de acuerdo con (Keyes, 2002, p, 573); “tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo”.

Desde el estudio “Funcionamiento psicológico positivo. Evidencia de un nuevo constructo y su medida, el modelo que mejor resume la organización de los recursos psicológicos es jerárquico con once recursos interrelacionados específicos y puede resumirse mediante un factor más general, que hemos denominado Funcionamiento Psicológico Positivo (FPP). "Positivo"; porque los recursos psicológicos están relacionados con el bienestar, "Psicológico"; debido al tipo de recursos que son y "Funcionando" porque la mayoría de los elementos que miden todos estos recursos están relacionados con la gestión y el manejo de la vida”. Merino, M., & Privado, J. (2015, p,45)

La segunda dimensión son las relaciones positivas con otros, la cual se entienden como la capacidad de mantener una relación de ayuda mutua basada en la confianza, así como la capacidad de amar, parte fundamental del bienestar y de la salud mental, ya que de acuerdo con varias investigaciones señalan que “el aislamiento social, la soledad, y la pérdida de apoyo social están firmemente relacionadas con el riesgo de padecer una enfermedad, y reducen el tiempo de vida” Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006, p;573).

También se encuentra la autonomía, la cual se entiende desde el contexto individual, en donde son relevantes la auto-determinación, la independencia y autoridad personal. Las personas con autonomía tienen mayor dominio propio y resistencia de la presión social.

El dominio del entorno es la habilidad para crear o elegir panoramas favorables, la persona con alto dominio siente que tiene el control sobre el mundo y que puede influir sobre él de manera positiva.

La quinta dimensión es el Crecimiento personal, en el cual se describe desde un esfuerzo positivo el desarrollo del potencial y el fortalecimiento de las capacidades.

Por último, en la dimensión del Propósito en la vida las personas necesitan darle sentido a su existencia, estableciendo desde una visión, el alcance de objetivos y metas realistas que le den significado a las experiencias vividas.

Por consiguiente, las anteriores variables componen las dimensiones que utiliza Ryff para evaluar el bienestar psicológico subjetivo, basadas en el funcionamiento psicológico positivo.

Marco Metodológico

Tipo de estudio

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que utilizará la recolección de datos necesarios para la prueba de hipótesis, con las mediciones numéricas adecuadas y los análisis estadísticos que permitan establecer patrones de comportamiento, se conduce a la prueba o no de las teorías y su alcance es descriptivo pues se busca identificar el bienestar subjetivo, puntualizar su nivel y las características que presentan los trabajadores objeto de este estudio, en un único momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Método y/o Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación será no experimental, teniendo en cuenta que no se manipulan intencionalmente variables, sólo se observarán los fenómenos que se presenten en el ambiente cotidiano y normal en el lugar y con las personas objeto de la investigación en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

La población objeto de este estudio, son trabajadores de la empresa Inversiones Aranda Pinilla, organización dedicada a la producción y comercialización de productos para el hogar, contando a la fecha de este estudio con una planta de 122 empleados, cuyas características demográficas principales las encontramos en las siguientes tablas:

Tabla 1. Distribución por género

| <u>Distribución por género</u> | |
|--------------------------------|---------|
| Hombres | Mujeres |
| 57% | 43% |

Tabla 2. Distribución por rango de edades

| <u>Distribución por rango de edades</u> | |
|---|-----|
| 18 a 34 Años | 61% |
| 35 a 49 Años | 32% |
| Mayor a 50 Años | 7% |

Tabla 3. Distribución por estado civil

| <u>Distribución por estado civil</u> | |
|--------------------------------------|-----|
| Soltero | 48% |
| Unión Libre | 31% |
| Casado | 21% |

Tabla 4. Distribución por nivel educativo

| <u>Distribución por nivel educativo</u> | |
|---|-----|
| Primaria Completa | 12% |
| Bachiller Completo | 72% |
| Técnico | 13% |
| Profesional | 3% |

De esta población general se definirá una muestra no probabilística intencional, teniendo en cuenta los siguientes criterios de exclusión: no se tiene acceso a los empleados de las sedes Bucaramanga e Inarplas, los participantes tendrán una antigüedad mínima de 6 meses de vinculación en la empresa, no se aplicará a los aprendices SENA en cualquiera de sus etapas, ni a la alta gerencia. Una vez aplicados estos criterios, la población objeto se

limita a 71 personas, de las cuales por medio de sorteo aleatorio se toma como muestra 30 empleados, el cual representa el 42% de la población objeto.

Instrumentos y equipos

Las variables objeto de esta investigación, se medirán a través de la aplicación del instrumento “Escala Multidimensional de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptada por Díaz et al. (2006) (ver apéndice A), instrumento validado en estudios similares, cuyas propiedades psicométricas han reflejado mayor validez y alto margen de confiabilidad.

Las versiones actuales del instrumento, han tenido ajustes desde diferentes autores. Para reducir la longitud de dicho instrumento, en el 2002 Ryff y Keyes desarrollaron una versión de 9 ítems por escala. Es importante resaltar que, para el autor, el concepto de bienestar cambia de acuerdo a ciertas variables como: la edad, el género y la cultura, las cuales serán tenidas en cuenta en la presente investigación.

Aplicaciones de la Escala de Bienestar Psicológico

El desarrollo que ha experimentado la Escala de Bienestar Psicológico ha logrado que este modelo sea aplicable a diferentes muestras de personas en poblaciones con diferentes características, por lo cual, su validación ha sido una de las más estudiadas en los modelos aplicables a la psicología positiva y organizacional, pese a la variabilidad dependiendo del sexo, edad y cultura (Ryff, 1989b; Vázquez, & Hervás, 2012).

En Colombia, Abello et al. (2008) aplicaron la escala a 400 personas entre 18 y 60 años, encontrando unas medias esperadas con lo cual validamos nuestro instrumento y que frente a la validación española nos acerca más a nuestra cultura, sexo y edad la población objeto de este estudio.

Procedimiento

El desarrollo de esta investigación, se llevará a cabo con el cumplimiento de cinco (5) fases planteadas, las cuales buscan tanto la delimitación del estudio de la variable objetivo, como el instrumento de medición, forma de captura de información requerida, análisis y discusión de resultados; teniendo en cuenta que se tiene la aceptación y permisos necesarios por parte de la organización para la aplicación del instrumento.

Fase 1 Se revisará el instrumento de medición, planteado por Ryff (1995) adaptado por Diaz (2006), en el cual se tienen las siguientes dimensiones: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y la auto aceptación, las cuales para el objeto de estudio describirán el bienestar subjetivo de la organización seleccionada.

Fase 2 Se realizará una sesión de sensibilización con los empleados de la empresa, que fueron seleccionados para el estudio, donde se les socializa la importancia del bienestar, dentro de una organización, se indicará el propósito del estudio, la forma de recolección de la información y la importancia de medir esta variable. En esta fase se facilitará el formato de consentimiento informado para su firma de aceptación (Apéndice B).

Fase 3 Teniendo en cuenta la aceptación y el interés por parte de la alta gerencia de identificar el estado actual del bienestar subjetivo de sus colaboradores, y en acuerdo con el equipo investigador se programará una única sesión dentro de la organización, donde se aplicará el instrumento de medición, el cual consiste en una encuesta para diligenciar manualmente por los participantes.

Fase 4 Una vez se captura la información a través del instrumento de medición, el equipo investigador bajo la técnica de análisis estadísticos descriptivos, utilizará el programa Excel office 2010, para analizar los datos arrojados.

Fase 5 Se realizará discusión de los resultados encontrados, coherencia frente a los estándares y se presentarán resultados a la alta gerencia de la organización objeto del estudio.

Consideraciones éticas

De acuerdo con los principios establecidos en la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones complementarias, este estudio se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

- La participación de los trabajadores seleccionados aleatoriamente es de carácter voluntario.
- A todos los individuos participantes se les dará a conocer el objetivo, el método y el uso de la información en la jornada de sensibilización que se realizará antes de la aplicación.
- Respeto por los derechos de los sujetos participantes en la investigación, así como por la información de la empresa objeto de estudio, prevaleciendo el interés individual por sobre la ciencia.
- Se explican los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a la normatividad nacional.

- Se cuenta con la autorización de la empresa para el ejercicio académico dentro de la asignatura Seminario de Investigación II, donde se deja constancia que toda la información recolectada dentro del desarrollo del trabajo de aplicación práctica en investigación formativa, será de uso exclusivamente académico.
- Se aplica el consentimiento informado y por escrito de los sujetos de investigación.
- Para el uso de datos personales, se establecen garantías de privacidad y confidencialidad respecto a los datos personales de los sujetos participantes. Se contempla la entrega de resultados del estudio a nivel general a la empresa.

Resultados

La muestra escogida aleatoriamente del total de empleados elegibles para la aplicación del instrumento, nos refleja en las gráficas 1 a 5 las principales características de esta población y de las cuales se pueden concluir que la participación conto con un 47% de hombres y un 53% de mujeres (grafica No.1), estas personas en su mayoría representan al área operativa de Aranda Pinilla con un 53% (grafica No.2), su nivel académico es de bachillerato completo en 57% (grafica No.3).

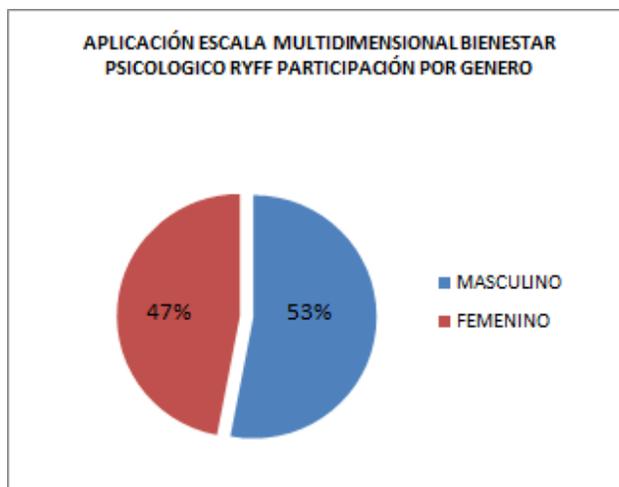


Figura 1. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por género.

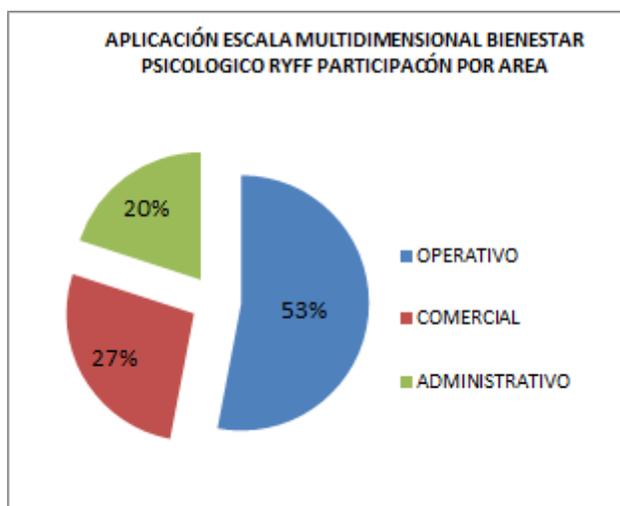


Figura 2. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por área.

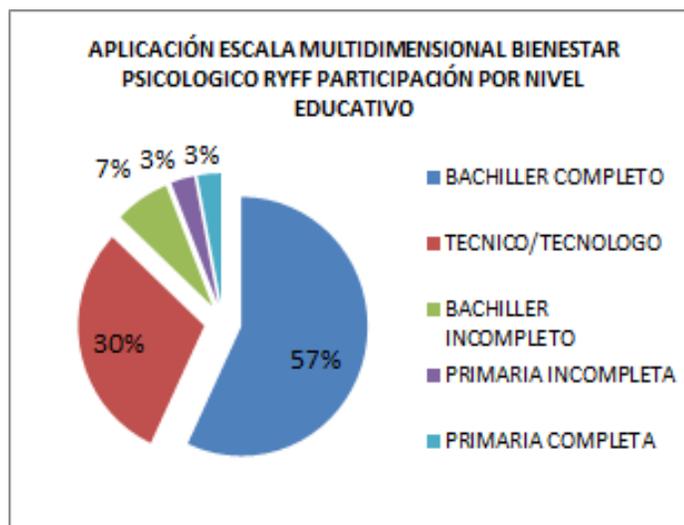


Figura 3. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por nivel educativo

Más del 70% de los participantes está en un rango de edad entre los 18 y 39 años (grafica No.4) y a la fecha de la aplicación el 50% de ellos conforman un hogar, mientras que el 43% es soltero (grafica No.5).

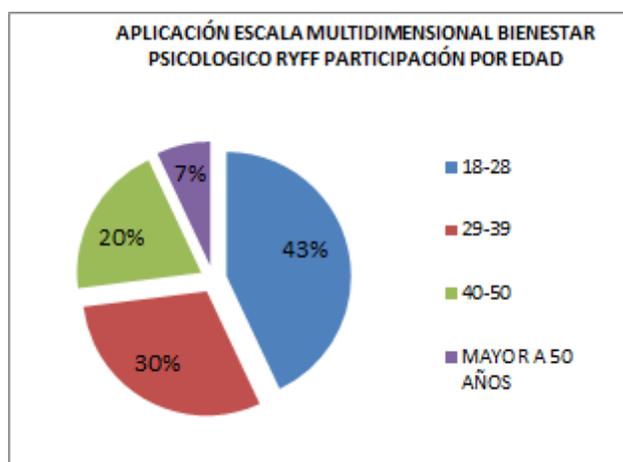


Figura 4. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por edad.

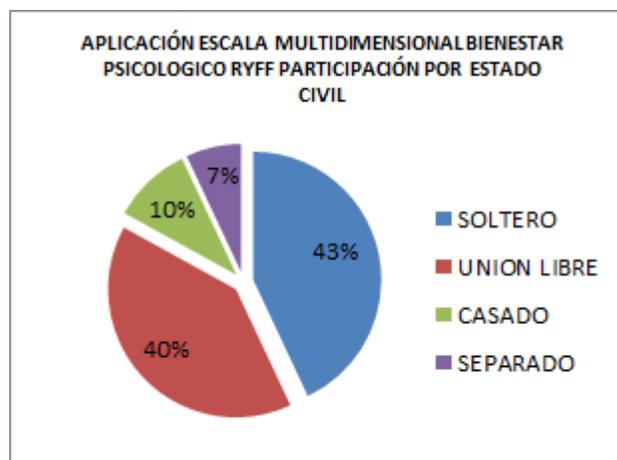


Figura 5. Aplicación escala multidimensional bienestar psicológico Ryff participación por estado civil.

Con relación al resultado general en la medición del bienestar subjetivo en los empleados de Inversiones Aranda Pinilla S.A, se determina que de un total posible de 234 puntos, el nivel de bienestar subjetivo alcanzó una media de 178.17 puntos. Lo cual nos indica que en general el bienestar psicológico subjetivo es elevado.

La composición del nivel alcanzado desglosando la muestra objeto de estudio, nos arroja que un 60% de esta supera los 176 puntos llegando inclusive a los 212, el 36.67% alcanza el nivel alto posicionándose de los 147 hasta los 173 una porción menor el 3.33% de los encuestados presentan un nivel moderado de bienestar con un puntaje de 137

Tabla 5. Nivel de bienestar subjetivo

| <u>Nivel de bienestar subjetivo</u> | | |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| <u>Rango</u> | <u>nivel BP</u> | <u>Aranda pinilla</u> |
| > 176 pts. | Elevado | |
| 141 - 175 pts. | Alto | 154,63 |
| 117 - 140 pts. | Moderado | |
| < 116 pts. | Bajo | |
| Puntaje máximo: 234 puntos | | |

Cuando consideramos la dominancia de los efectos positivos sobre los negativos, se encuentra que las dimensiones auto aceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida, se puntúan como altos en los trabajadores; mientras que la dimensión autonomía, se puntúa en un grado medio, finalmente la dimensión relaciones positivas se ubica en un nivel bajo.

Tabla 6. Dominancia efectos positivos/negativos

| Dimensión | Dominancia efectos positivos/negativos | | | M.E aAranda pinilla |
|----------------------|--|---------|------|---------------------|
| | Alto | Medio | Bajo | |
| Auto-aceptación | >27 | 18 - 26 | < 25 | 27,37 |
| Relaciones Positivas | >27 | 18 - 26 | < 25 | 19,57 |
| Autonomía | >36 | 24 - 35 | < 23 | 26,83 |
| Dominio del entorno | >27 | 18 - 26 | < 25 | 25,97 |
| Crecimiento personal | >32 | 21 - 31 | < 20 | 27,53 |
| Propósito en la vida | >27 | 18 - 26 | < 25 | 27,37 |

Fuente: Ryff 1995)

Las dimensiones del bienestar psicológico obtenidas de la aplicación del instrumento escala del bienestar psicológico de Ryff, en la empresa Aranda Pinilla, muestran coherencia frente a la adaptación española realizada por Díaz, 2006 y las aplicaciones realizadas en Colombia por Abelló 2008.

Sin embargo, los datos arrojados en este estudio se evidencia un menor grado en la desviación estándar en la mayoría de las dimensiones frente a los estudios anteriores; esta medida nos indica que la dispersión en la calificación de las preguntas es mínima con respecto a la media de la población, lo que nos indica una fuerte homogeneidad en la percepción de los trabajadores encuestados.

Las dimensiones del bienestar psicológico obtenidas de la aplicación del instrumento escala del bienestar psicológico de Ryff, en la empresa Aranda Pinilla, muestran coherencia frente a la adaptación española realizada por Díaz, 2006 y las aplicaciones realizadas en Colombia por Abelló 2008.

Sin embargo, el dato arrojado en este estudio se evidencia un menor grado en la desviación estándar en la mayoría de las dimensiones frente a los estudios anteriores; esta medida nos indica que la dispersión en la calificación de las preguntas es mínima con respecto a la media de la población, lo que nos indica que hay una fuerte homogeneidad en la percepción de los trabajadores encuestados.

Tabla 7. Dimensiones de Bienestar Psicológico comparadas con Datos de la validación (Díaz et al., 2006) y aplicación en Colombia (Abello et al. 2008)

| | Validación Española | | | | Colombia | | Muestra Aranda Pinilla S.A | | | |
|----------------------|---------------------|------|------|------|----------|------|----------------------------|------|------|------|
| | Media | D.E | Mín. | Máx. | Media | D.E | Media | D.E. | Mín. | Máx. |
| Autoaceptación | 4.31 | 0.86 | 1.67 | 6.00 | 4.70 | 0.66 | 4.65 | 0.73 | 2.50 | 5.83 |
| Relaciones positivas | 4.58 | 0.85 | 1.83 | 6.00 | 3.61 | 1.24 | 3.96 | 0.67 | 2.50 | 5.00 |
| Autonomía | 4.24 | 0.73 | 2.25 | 6.00 | 3.16 | 0.9 | 4.08 | 0.56 | 3.13 | 5.25 |
| Dominio del entorno | 4.31 | 0.72 | 2 | 5.83 | 4.10 | 0.89 | 4.84 | 0.53 | 3.33 | 5.83 |
| Crecimiento personal | 4.57 | 0.64 | 2.57 | 6.00 | 3.66 | 0.79 | 4.92 | 0.53 | 4.00 | 6.00 |
| Propósito de vida | 4.47 | 0.83 | 1.17 | 6.00 | 4.69 | 0.79 | 5.06 | 0.63 | 3.83 | 6.00 |

Discusión

De manera general se observa que en la empresa Inversiones Aranda Pinilla, ubicada en la ciudad de Bogotá, sus trabajadores presentan un nivel elevado de bienestar subjetivo.

Los datos son coherentes con los estudios previos que dan cuenta que la mayoría de las personas en distintos países reportan niveles aceptables de bienestar y que la felicidad coexiste con los problemas y preocupaciones. Páez (2008). Otros estudios

como el realizado por Bharadwaj y Wilkening (1977) establece la satisfacción que subjetivamente los individuos perciben, se establece de la valoración puntual de los siguientes dominios en el orden específico: familia, condiciones de vida, trabajo, salud, actividades de ocio e ingresos

En caso puntual de la población objeto de este estudio se puede determinar que la mayoría de sus dimensiones psicológicas están ubicadas en un nivel alto, poseen una percepción favorable sobre sí mismas, de su realidad, psicológica y social, esto las hace sentir satisfechas con lo que han alcanzado en sus vidas (autoaceptación, media de 4.65), igualmente, tienen una capacidad alta para elegir o crear entornos favorables que les permitan satisfacer sus deseos y necesidades (dominio del entorno, media de 4.84), es importante resaltar que mantienen un sentimiento de lucha y propósito por alcanzar y sostener todas sus metas y estados ideales, sin importar las dificultades y las condiciones sociales de sus entornos (crecimiento personal, media de 4.92), excepcionalmente para este estudio la dimensión propósito en la vida obtiene una media de 5.06 lo cual evidencia que los trabajadores de Aranda Pinilla se esfuerzan por cumplir sus metas en torno a sus objetivos, sin dejar de lado sus valores mantienen un fuerte propósito de vida.

En término de una media esperada para la población en Colombia, los trabajadores cuentan con un nivel medio en la dimensión autonomía lo cual nos refleja son capaces de influir en el mundo, auto regularse y mantener su posición ante la presión social.

Finalmente se encuentra que los trabajadores y pese a superar la media esperada en los estudios en Colombia, presentan un bajo nivel en la dimensión relaciones positivas lo cual nos hace concluir que en cuanto a sus relaciones interpersonales se evidenció una dificultad para intimar con las personas que los rodean

Conclusiones

Teniendo en cuenta el elevado nivel de bienestar subjetivo que poseen los trabajadores de la empresa Aranda Pinilla, actitudes positivas que garantizan la valoración en un nivel más significativo de los aspectos positivos en sus vidas que de los aspectos negativos, más la búsqueda de metas que dan la razón a su existencia, parámetros excelentes que al conjugarse con un elevado nivel en las dimensiones psicológicas establecidas en este estudio, nos dan luces del porqué de la alta rotación en la empresa Aranda Pinilla, pues personas que en su mayoría no superan los 39 años con alto propósito en la vida, auto aceptación y buen dominio de su entorno, con formación media completa y técnica, que en su mayoría ya han conformado hogar, viven en la búsqueda constante de mejores opciones laborales que los lleven al cumplimiento de su propósito.

La empresa Inversiones Aranda Pinilla, pese a estar conformada de acuerdo a las normas y estándares laborales, presenta niveles de remuneración no superior al mínimo establecido por ley, en la mayoría de sus puestos de trabajo, situación que puede estar limitando la permanencia de los trabajadores, quienes tienen propósitos en la vida muy altos, pues la posibilidad de ascenso es limitada dada la estructura de organizacional clasificada como pequeña y mediana empresa.

Dado el tipo de organización, donde se maneja el esquema típico del liderazgo en la administración de todos los procesos por personas pertenecientes a una misma familia que además tiene la condición de propietarios, generan condiciones poco atractivas para que su personal permanezca con la idea de carrera dentro de la organización.

Se presume que los altos niveles de ausentismo, de mala actitud y disposición frente al trabajo, puede ser la brecha existente entre alto propósito en la vida frente a la posibilidad de lograrlo en la empresa dada la condición organizacional.

Se evidencia en el estudio, un bajo nivel en la dimensión relaciones positivas, lo cual es coherente con las faltas disciplinarias, conflictos interpersonales, fallas en la comunicación, bajo rendimiento, negligencia; debido a la poca capacidad detectada de intimar con otros, mantener las relaciones de ayuda mutua, mantener la confianza en sus compañeros y jefes.

El aporte inmediato que este estudio presta a la empresa Aranda Pinilla, es el primer paso para la implementación y base sólida de un programa de bienestar y retención del talento humano que coloque al individuo como centro de la organización, reconociendo sus fortalezas y debilidades psicológicas.

Recomendaciones

Se sugiere iniciar con la provisión de vacantes disponibles, con personas de la misma planta en cargos inferiores, realizar concientización y capacitación en relaciones personales que ayuden a mejorar el ambiente laboral, por último es aconsejable la aplicación de baterías que permitan medir el clima laboral e identificar la cultura organizacional, que puedan estar influyendo en las actitudes y relaciones en las personas que forman parte de los procesos.

Por último y teniendo en cuenta los altos beneficios frente a los costos que presentan la aplicación de estrategias como la denominada “salario emocional”, se deja como inquietud, para que la empresa Aranda Pinilla vislumbre uno de muchos recursos existentes y de bajo costo que pueden ayudar a mejorar los índices de ausentismo y retención.

Referencias

- Bharadwaj, L. y. (1977). The Prediction of Perceived Well-Being. *Social Indicators Research*, 421-439.
- Bradburn, N. (1969). The Structure of Psychological Well-Being. *Aldine*.
- Coan, R. (1977). *Hero, artist, sage, or saint?* Nueva York.
- Cortés, B. P. (2013). El concepto de calidad de vida en las teorías del desarrollo. En B. P. Cortés, *Criterio Jurídico Garantista*. Fundacion universidad Autonoma de Colombia .
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy?. . *American Psychologist* . , 821 -827.
- Integr, R. C. (s.f.). *Actualidad y perspectivas*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000600011
- Morril, E. R. (s.f.). *Bienestar Subjetivo Hacia el mejoramiento de la calidad de vida y el ambiente*. Obtenido de Bienestar Subjetivo Hacia el mejoramiento de la calidad de vida y el ambiente: <https://www.researchgate.net/publication/295087839>
- Cummins, R.A. (1996). The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos. *Social Indicators Research*, 38, 303-328.
- Cummins, R.A., McCabe, M.P., Romeo, Y. y Gullone, E. (1994). The comprehensive quality of life scale: Instrument development and psychometric evaluation on tertiary staff and students. *Educational and Psychological Measurement* 54, 372-382.
- Diener, E. (2000). Subjective well – being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 34 – 43
- Diener, E. (1985). Subjective Well-Being *El bienestar subjetivo*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575 [Intervención Psicosocial, 67-113.
- Diener, E. y Diener, M. (1995). *Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. y Smith, H.L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Fuentes, N. y Rojas, M. (2001). *Economic theory and subjective well-being: Mexico*. *Social Indicators Research*, 289-314.

- Haydée Cuadra. *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96. 2003
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2014•
Hernández, R. Metodología de la Investigación. 6a Edición, Mc Graw Hill, México.
- Merino, M^a Dolores, & Privado, Jesús. (2015). Positive *Psychological Functioning: evidence for a new construct and its measurement*. *Anales de Psicología*, 31(1), 45-54. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.171081>
- Myers, D.G. (1993). *The pursuit of happiness*. New York: Avon. En: Myers, D.G. 2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55, 56 – 58
- OISHI, S. (2000). *Goals as Cornerstones of subjective well-being: Linking individuals and cultures*. En: Diener, E. y Suh, E. M., (Eds.), (2000) *Culture and Subjective Well-being*, pp 87 - 112, Cambridge, MA: MIT Press).
- RYAN, R. M., & DECI, E. L. (2000). *Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well – being*. *American Psychologist*. 55; 68 – 78.
- Ryff, C.D. y Keyes, C.L. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Rogers, S.J. y DeBoer, D. (2001). *Changes in wives' income: Effects on marital happiness, psychological well-being, and the risk of divorce*. *Journal of Marriage and the Family*, 63(2), 458-472.
- SELIGMAN, M. Y CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). *Positive Psychology*. An Introduction. *American Psychologist*. January 2000 Vol. 55, N° 1, 5-14
- Denegri C., M., García J., C. & González R., N. (2015). *Experiencia de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos*. *Revista CES Psicología*, 8(1), 77-97.
- Veronica Xiomara Martín Cabrera, (Julio 2016). *Bienestar Subjetivo, Bienestar Psicológico, y significación vital en personas en situación de desempleo*. Universidad de la laguna 1 – 10
- Miguel A, García Martín (2002). *Escritos de Psicología. El Bienestar Subjetivo*, 6: 18-39
- Daniel Goleman, (2012). *Inteligencia Emocional*. Traducción de David González Raga y Fernando Mora, Editorial Kairós.

Mara Maricela Trujillo Flores y Luis Arturo Rivas Tovar, (2005). INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. Universidad Nacional de Colombia. *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*

Gema Sánchez Cuevas, (2018). *Daniel Goleman y su teoría sobre la inteligencia emocional* de <https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/>

Mariano García-Fernández y Sara Isabel Giménez, (2010). Revista digital del centro del profesorado Cuevas- Olula (Almería). *Espiral cuadernos del profesorado. La Inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrados*

Apéndice A

| Escala Multidimensional de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptada por Díaz et al. (2006) | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------|------------|--------------------------|
| A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones con respecto a su situación actual, diligencie las afirmaciones Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ligeramente de acuerdo, ligeramente en desacuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo según su posición con respecto a la afirmación. | | | | | | | |
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ligeramente en desacuerdo | Ligeramente de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 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 satisfaga | | | | | | |
| 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 | | | | | | |
| 19 | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad | | | | | | |
| 20 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo | | | | | | |
| 21 | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general | | | | | | |

| Escala Multidimensional de Bienestar Psicológico de Ryff (1995), adaptada por Díaz et al. (2006) | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---------------|---------------------------|------------------------|------------|-----------------------|
| A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones con respecto a su situación actual, diligencie las afirmaciones Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ligeramente de acuerdo, ligeramente en desacuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo según su posición con respecto a la afirmación. | | | | | | | |
| | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ligeramente en desacuerdo | Ligeramente de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 22 | Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen | | | | | | |
| 23 | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida | | | | | | |
| 24 | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo | | | | | | |
| 25 | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida | | | | | | |
| 26 | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza | | | | | | |
| 27 | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos | | | | | | |
| 28 | Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria | | | | | | |
| 29 | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida | | | | | | |
| 30 | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida | | | | | | |
| 31 | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo | | | | | | |
| 32 | Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí | | | | | | |
| 33 | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo | | | | | | |
| 34 | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está | | | | | | |
| 35 | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | | | | | | |
| 36 | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona | | | | | | |
| 37 | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona | | | | | | |
| 38 | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento | | | | | | |
| 39 | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | | | | | | |

***Los ítem es negrita son inversos**

Auto aceptación: Ítems 1, 7, **13**, 19, **25**, y 31.

Relaciones positivas: Ítems **2**, **8**, 14, 20, **26**, y 32.

Autonomía: Ítems 3, **4**, **9**, 10, **15**, 21, 27, y **33**.

Dominio del entorno: Ítems **5**, 11, 16, **22**, 28, y 39.

Crecimiento personal: Ítems 24, **30**, **34**, 35, **36**, 37, y 38.

Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y **29**

| Tabla 8. Dimensiones de Bienestar Psicológico comparadas con Datos de la validación | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------|------|------|---------------------|------|------|------|----------|------|--|
| | Muestra desmovilizados | | | | Validación española | | | | Colombia | | |
| | Media | D.E. | Mín. | Máx. | Media | D.E. | Mín. | Máx. | Media | D.E. | |
| Autoaceptación | 4.65 | 0.66 | 3.3 | 6 | 4.31 | 0.86 | 1.67 | 6 | 4.70 | 0.66 | |
| Relaciones positivas | 3.86 | 1.24 | 1.2 | 6 | 4.58 | 0.85 | 1.83 | 6 | 3.61 | 1.24 | |
| Autonomía | 4.15 | 0.9 | 1.6 | 5.63 | 4.24 | 0.73 | 2.25 | 6 | 3.16 | 0.9 | |
| Dominio del entorno | 4.75 | 0.89 | 2.3 | 6 | 4.31 | 0.72 | 2 | 5.83 | 4.10 | 0.89 | |
| Crecimiento personal | 4.66 | 0.79 | 2.9 | 6 | 4.57 | 0.64 | 2.57 | 6 | 3.66 | 0.79 | |
| Propósito de vida | 5.04 | 0.79 | 2.3 | 6 | 4.47 | 0.83 | 1.17 | 6 | 4.69 | 0.79 | |

Fuente: (Díaz et al., 2006) y aplicación en Colombia (Abello et al. 2008)

APÉNDICE B

Consentimiento informado

Bienestar Subjetivo Desde el Modelo de Carol Ryff (1989)

Yo _____, empleado de la empresa Inversiones Aranda Pinilla S.A identificado con cédula de ciudadanía No. _____, acepto de manera voluntaria participar como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado Bienestar Subjetivo en los colaboradores de la empresa Inversiones Aranda Pinilla desde el modelo de Carol Ryff (1989), realizado por estudiantes de la especialización Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales – UNITEC 2019; respondiendo la encuesta “Escala Multidimensional de bienestar psicológico de Ryff adaptado por Díaz 2006”.

Esta decisión la tomé luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en la investigación y entendiendo que:

- Mi participación como empleado no repercutirá en mis actividades en la empresa, y no repercutirá en mis relaciones con la misma.
- No habrá ninguna sanción para mí, en caso de no aceptar la participación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en la investigación.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación.
- Está información será sometida a reserva, conforme a lo establecido por el decreto 1377 de 2013 respetando el derecho a la confidencialidad relacionado al manejo y distribución de datos.

Firma del trabajador

C.C

Fecha (día/mes/año) ____/____/____

Firma del Profesional

C.C

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada INDICE DE BIENESTAR SUBJETIVO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES ARANDA PINILLA EN EL PERIODO 2.018 – 2.019 EN LA CIUDAD DE BOGOTA, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

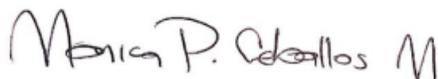
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre MONICA PAOLA CEBALLOS MORENO

CC. 1.010.199.819

Firma



Nombre KELLY YOHANA ARDILA RODRIGUEZ

CC. 1.019.002.479

Firma



Nombre BEATRIZ SOFIA MARTINEZ LANDAZABAL

CC. 37.860.231

Firma



Nombre MAURICIO ANTONIO GALEANO BOJACA

CC. 79.581.133