

Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos¹

Psychological well-being in Colombian workers

Zully Helena Ponce Palacio

zponce@poligran.edu.co

Psicóloga

Magíster en Gerencia del Talento Humano

Docente del Programa de Tecnología en Gestión de los Recursos Humanos

Semillero de Investigación de Gestión del Talento Humano en la actualidad organizacional

Politécnico Grancolombiano

Adriana Patricia Escobar Echeverri

apaescobar@poligran.edu.co

Estudiante de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos

Semillero de Investigación de Gestión del Talento Humano en la actualidad organizacional

Politécnico Grancolombiano

Celina Bello Padilla

cbellop@poligran.edu.co

Estudiante de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos

Semillero de Investigación de Gestión del Talento Humano en la actualidad organizacional

Politécnico Grancolombiano

Resumen

El presente proyecto tiene como objetivo describir el nivel de bienestar psicológico presente en los trabajadores colombianos. En lo metodológico, la investigación comprende un diseño empírico cuantitativo, de alcance descriptivo, no experimental, de corte transversal. Se utiliza la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP) adaptada en versión española por Van Dierendonck (2004) con adaptación transcultural en Colombia por parte de (Ramos et al., 2020). En los resultados encontrados, se evidencia que un 33.6% de los encuestados se ubican en un nivel moderadamente alto de bienestar psicológico y un 24% se ubica en un nivel alto de bienestar manifestado en el desarrollo del potencial, el afrontamiento de las tensiones de la vida, y la capacidad de trabajar de manera efectiva. Como conclusión, la mayoría de los participantes se encuentran en un nivel medio/alto de bienestar psicológico, demostrando tener un desarrollo de las capacidades y crecimiento personal como base para un funcionamiento positivo. Es importante mencionar que invertir y priorizar en el bienestar psicológico de los colaboradores es una necesidad que cada vez toma mayor fuerza, porque aporta a la disminución de los índices de rotación al contar con colaboradores más eficientes, felices y comprometidos.

¹ Resultado de investigación: "Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos"; Politécnico Grancolombiano.

Palabras clave: Bienestar psicológico, trabajador, empresa, talento humano, gestión.

Recepción: 09.11.2024 | Aceptación: 24.01.2025

Cite este artículo como: Ponce, Z. H., Escobar, A. P., & Bello, C. (2025). Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos. (M. M. Quiroz, D. J. Zamora, & M. J. Cifuentes, Edits.) Revista Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 7(1), 43 - 59.

Abstract

The objective of this project is to describe the level of psychological well-being present in Colombian workers. Methodologically, the research comprises a quantitative empirical design, descriptive in scope, not experimental, cross-sectional. The Ryff Psychological Well-being Scale (EBP) is used. Adapted in the Spanish version by Van Dierendonck (2004) with cross-cultural adaptation in Colombia by (Ramos et al., 2020). In the results found, it is evident that 33.6% of those surveyed are located at a moderately high level of psychological well-being, and 24% are located at a high level of well-being manifested in the development of potential, coping with the tensions of life, and the ability to work effectively. In conclusion, the majority of participants are at a medium/high level of psychological well-being, demonstrating a development of capabilities and personal growth as a basis for positive functioning. It is important to mention that investing and prioritizing the psychological well-being of employees is a need that is becoming increasingly stronger because it contributes to reducing turnover rates by having more efficient, happy, and committed employees.

Keywords: psychological well-being, worker, company, human talent, management.

Introducción

El bienestar psicológico de los colaboradores es un tema que requiere por parte de las empresas, una mayor atención, investigación y plan de acción con el fin de cuidar el recurso humano; esto se debe a que el presente concepto se vincula al balance que posee una persona en sus áreas mental, emocional, físico y social, por ende, está permeado por aspectos como sus emociones en lo interno y su entorno familiar y laboral en lo externo. Es así como Allande et al., (2022) como se citó en Padilla de la Osa, (s.f.) en el área laboral, afirman que este entorno puede ser considerado uno de los principales factores que influyen directamente en la salud mental. Un entorno laboral favorable proporciona satisfacción y contribuye a la autorrealización personal. Un entorno laboral desfavorable, en cambio, conlleva la aparición de alteraciones en la salud mental. Precisamente, en los años comprendidos del 2021 al 2022, se manifestó un aumento en las renunciaciones laborales a nivel mundial. Este inconveniente también se evidenció en Latinoamérica y hoy en día se conoce como “la gran renuncia” a causa del exceso de trabajo, el estrés, la búsqueda de mejores sueldos y al desgaste mental y físico (Muñoz, 2022).



El poco bienestar en algunas empresas y el estrés que se puede experimentar en las mismas, es evidenciado en un informe de Gallup Group, denominado State of the Global Workplace 2023, donde se identificaron los países donde los trabajadores presentan mayor nivel de estrés por la carga laboral. Colombia ocupó el noveno lugar de los primeros de Latinoamérica y el Caribe y rebasó el promedio de la región establecida en 41 %, junto a Ecuador, quien obtuvo el primer lugar (57 %) y El Salvador (55 %) (El Colombiano, 2023). Estas son cifras que deben brindar herramientas para mejorar en los procesos de bienestar en las organizaciones, fomentando la salud mental. Es importante mencionar que el trabajo tiene una labor fundamental en las personas, aunque también puede convertirse en una causal de estrés, angustias, acoso laboral, cargas excesivas, conflictos con compañeros, y sobre todo de dificultades vinculadas a la salud mental (Padilla de la Osa, s.f.). De acuerdo con la OMS (2022) la salud mental se concibe como:

Un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico. Teniendo en cuenta lo anterior, el bienestar psicológico desde la perspectiva de la psicología organizacional toma relevancia porque abarca la salud mental, la estabilidad emocional, la motivación, los objetivos y el estilo de vida que tiene un ser humano (Rivera Porras et al., 2018). Desde los 17 objetivos de desarrollo sostenibles de la Agenda 2030 de la ONU, estas temáticas de salud mental y bienestar psicológico se convierten en un aspecto importante a trabajar, específicamente en los objetivos No.3 y 8 sobre salud y bienestar y trabajo decente y crecimiento económico respectivamente. Es necesario mencionar que el objetivo de salud y bienestar expone como meta garantizar una vida saludable para todos requiere un fuerte compromiso, pero los beneficios superan los costes. Las personas sanas son la base de unas economías sanas. Se insta a los países de todo el mundo a tomar medidas inmediatas y decisivas para predecir y contrarrestar los desafíos en la salud.

Por otra parte, el término trabajo decente menciona en el objetivo No. 8 significa “oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social” (ONU, 2022). Por estas razones, las empresas buscan estrategias para fortalecer el bienestar laboral en general, la salud mental y, por ende, garantizar la productividad de sus trabajadores. El estudio del bienestar psicológico y el desempeño laboral es esencial porque el deterioro de cualquiera de los dos puede poner en riesgo al otro, creándose un círculo vicioso con unas repercusiones negativas a medio plazo (Ford, et al., 2011). Es fundamental mencionar que la presente investigación tiene como objetivo describir el nivel de bienestar psicológico presente en los trabajadores colombianos. Teniendo en cuenta que la presente temática abarca aspectos tan esenciales como la salud mental, la calidad de vida, el balance trabajo-familia, la satisfacción el compromiso y la

productividad laboral, esta cobra relevancia en los contextos organizacionales en lo que concierne a los factores psicosociales y el bienestar laboral.

Es así como esta afirmación se evidencia en un estudio realizado por San Román (2020), en el cual los trabajadores con un nivel de bienestar psicológico alto manifiestan mayor productividad, eficiencia y compromiso con la empresa; sin embargo, cuando el nivel es bajo, se crea un efecto negativo en el campo familiar y en la productividad. De la misma manera, la OMS (2022), refiere que: cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. En este orden de ideas, desde el ámbito profesional y organizacional, los que lideran las empresas pueden aportar a contrarrestar el estrés y a promover la resiliencia psicológica, la cual es fundamental para que los trabajadores sean mayormente productivos. (Padilla de la Osa, s.f.). En cuanto al contexto investigativo, este trabajo permitirá ahondar sobre nociones significativas con relación al bienestar laboral, calidad de vida, riesgo psicosocial y psicología organizacional. Por otra parte, desde lo teórico se puede afirmar que el bienestar psicológico se define como “El desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo”. (Díaz et al., 2006).

Este término fue descrito en un comienzo por Veenhoven (1984) como bienestar subjetivo, el cual es una serie de creencias con respecto al grado de satisfacción que la persona tiene con su vida, es decir, que la persona se siente bien con sus pensamientos y sus emociones. Posteriormente, Ryff (1995) formula la Teoría Multidimensional de Bienestar Psicológico (TMBP) que contiene tres principios del funcionamiento psicológico humano (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998): El primero, refiere que la salud mental es una constante búsqueda de la realización del potencial del ser humano. El segundo, afirma que la salud está compuesta por dos dimensiones que son opuestas y también independientes: salud positiva y salud negativa; la salud positiva incorpora los aspectos físicos y mentales del individuo y la interacción entre estos. El tercero, expresa que la salud mental positiva es un proceso considerado multidimensional que está articulado con el proceso de evolución de los individuos. El modelo incorpora tanto aspectos vinculados con el desarrollo personal como el desarrollo humano positivo en sí mismo, el funcionamiento mental positivo y el ciclo vital; también tiene en cuenta que el bienestar es un proceso dinámico que varía de acuerdo con variables como edad, sexo y cultura. Este modelo integra seis dimensiones, que son: autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas con los otros, autonomía y control sobre el entorno (Ryff, 1995); (Ryff & Keyes, 1995); (Romero et al., 2009).

Luego, Seligman (2000) trabaja la Teoría de la Psicología positiva, en la cual fórmula que el bienestar psicológico es parte del bienestar hedónico. Este autor indica que, para poder experimentar el bienestar, la persona necesita sentir: emociones positivas, engagement, relaciones positivas, propósito, significado, éxito y sentido de logro. Finalmente, se han llevado a cabo estudios recientes que demuestran que el bienestar psicológico impacta en la productividad de los trabajadores, con una evidente asociación

positiva con las condiciones de trabajo (Parra y Otalvaro, 2018); (Chian et al., 2022); (Tong, 2025) lo cual confirma la relevancia de esta temática.

Marco metodológico

Tipo de investigación:

La presente investigación comprende un enfoque cuantitativo, el cual Según Hernández y Mendoza (2018), cuenta con planteamientos específicos, se centra en variables medidas, busca probar hipótesis y teorías, tiene diseños preestablecidos e instrumentos estandarizados, otorga datos numéricos y ofrece análisis estadísticos sobre una matriz definida.

Tipo de estudio:

Es un estudio descriptivo, el cual busca detallar ciertos aspectos o características propias de individuos, grupos, comunidades o situaciones que se están investigando. La particularidad de este estudio consiste en la medición, la recolección de datos e información basada en conceptos, elementos o variables del problema abordado. (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de la investigación:

Es un diseño no experimental que consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández et al., 2010). De la misma manera, será de corte transversal que se realiza en un solo momento determinado para analizar una población o grupo de personas sin realizar seguimiento.

Participantes:

Se abordarán como muestra poblacional a 104 trabajadores que voluntariamente accedan a participar en el presente proyecto de las distintas empresas del sector privado y público ubicadas en Colombia.

Tipo de muestreo:

No probabilístico por disponibilidad, en el cual se elige a los sujetos de acuerdo con la disponibilidad y la voluntad de colaborar en la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: colaboradores de empresas del sector privado y público. Deben contar con un contrato laboral. No habrá limitaciones para la aplicación del instrumento en lo relacionado con los niveles jerárquicos de las organizaciones estudiadas o los sectores productivos de las mismas.

Exclusión:

Personas que cuenten con un contrato de prestación de servicios porque este tipo de contrato no es catalogado un contrato laboral, por lo tanto, es una relación de naturaleza civil según el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, es



decir, las personas que cuentan con un contrato de prestación de servicios no son identificadas como trabajador o empleado sino como contratista que cumple con unos objetivos contractuales en beneficio de un tercero, por unos honorarios específicos, tomando todos los riesgos para lograr los objetivos establecidos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva.

Instrumentos de recolección de datos:

Se usó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP) la cual es un instrumento para evaluar este constructo, fue adaptada en versión española por Van Dierendonck (2004) y se realizó una adaptación transcultural a la población administrativa de una IES en Colombia por parte de (Ramos et al., 2020). Esta escala, en su adaptación, contiene 35 ítems y se evaluarán las siguientes dimensiones: Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Procedimiento:

a. Determinar el diseño metodológico; b. Tomar contacto con el posible participante en la investigación; c. Definir la técnica e instrumento; d. Socializar con el participante el consentimiento informado y su respectivo diligenciamiento; e. Aplicar el instrumento; f. Recolectar la Información; g. Análisis de los datos a través del software SPSS.

Aspectos éticos:

Según el Ministerio de Salud Nacional (1993) a través de la Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 04 de octubre de 1993, la investigación planteada en el presente proyecto tendrá a las personas como objeto de estudio en sus contextos organizacionales de Colombia, específicamente con la población de trabajadores de dichas empresas. En la intervención de la población se contará con el consentimiento informado.

Resultados

En la [tabla 1](#), se relacionan los resultados obtenidos de la encuesta realizada a colaboradores de diferentes empresas y cargos.

De acuerdo con la tabla No. 1, se observa que del 100% de los encuestados el 52% es de género femenino y el 48% masculino. En cuanto al estado civil, el 55% de los encuestados están solteros, el 23% casados, el 17% conviven en unión libre y el 5% están divorciados. Con respecto a la responsabilidad de hijos, se observa que el 49% no tiene hijos, el 30% tienen 1 hijo, el 14% 2 hijos, 5% 3 y el 2% 4 o más hijos.

Por otra parte, se puede evidenciar que el 9% de los encuestados cuentan con contrato de obra-labor, el 16% con contrato fijo y un 75% indefinido. En lo que se refiere al nivel jerárquico ocupado en la empresa, el 61% se encuentra en el nivel medio, el 26% es operativo y el 13% gerencial. Finalmente, el 57% de los encuestados se encuentran laborando en una empresa del sector privado y un 43% en el sector público.

Tabla 1. Resultados obtenidos en la encuesta

Sexo	Hombres			Mujeres	
	48%			52%	
Estado civil	<i>Casado</i>	<i>Divorciado</i>	<i>Soltero</i>	<i>Unión libre</i>	
	23%	5%	55%	17%	
# de hijos	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4 o más</i>
	49%	30%	14%	5%	2%
Tipo de contrato	<i>Indefinido</i>	<i>fijo</i>	<i>Obra-labor</i>		
	75%	16%	9%		
Nivel jerárquico	<i>Gerencial</i>	<i>Medio</i>	<i>Operativo</i>		
	13%	61%	26%		
Sector empresarial	<i>Privado</i>			<i>Público</i>	
	57%			43%	

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la [imagen 1](#), el 20.19% de las mujeres manejan un nivel moderado a alto y alto (10.58%) de bienestar psicológico, y los hombres se encuentran oscilando entre un nivel moderado a alto (13.46%) y alto (13.46%). Específicamente, un 9.62% de hombres se encuentran en un nivel de moderado a bajo y un 7.69% de las mujeres se encuentran en un nivel bajo de bienestar psicológico.

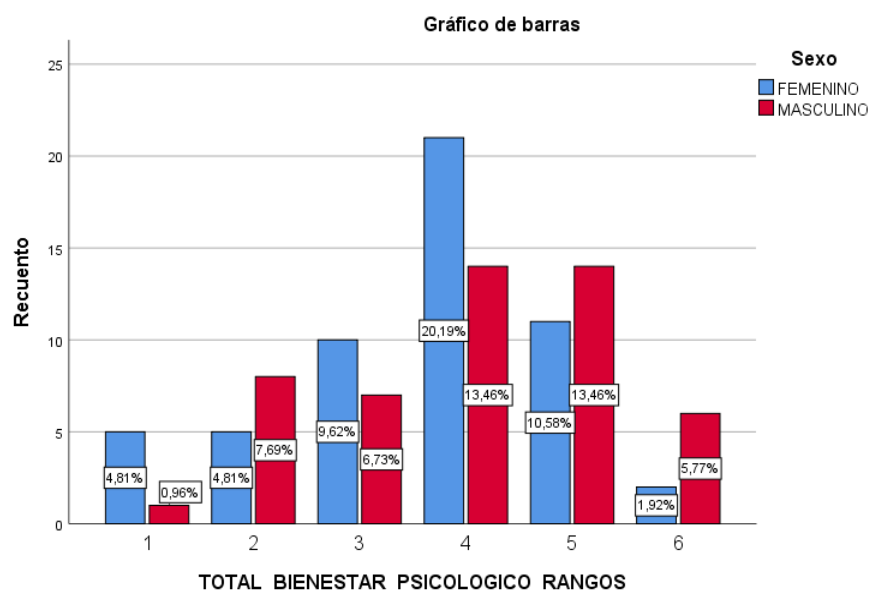


Imagen 1. Bienestar psicológico y sexo

Fuente: Elaboración propia (2024)

Con respecto al estado civil, en la [imagen 2](#) los trabajadores solteros se destacan en el nivel moderado alto (19.23%), moderado bajo (10.58%), nivel alto (9.65%), y nivel bajo (7.69%). Asimismo, los casados resaltan en los niveles altos (8.65%) y moderadamente alto (5.77%) de bienestar psicológico. Los de unión libre se ubican en un nivel moderado

alto (5.77%) y un nivel alto (3.85%). Finalmente, los divorciados se mantienen en un nivel moderado alto (2.88%) y un nivel alto de 1.92%.

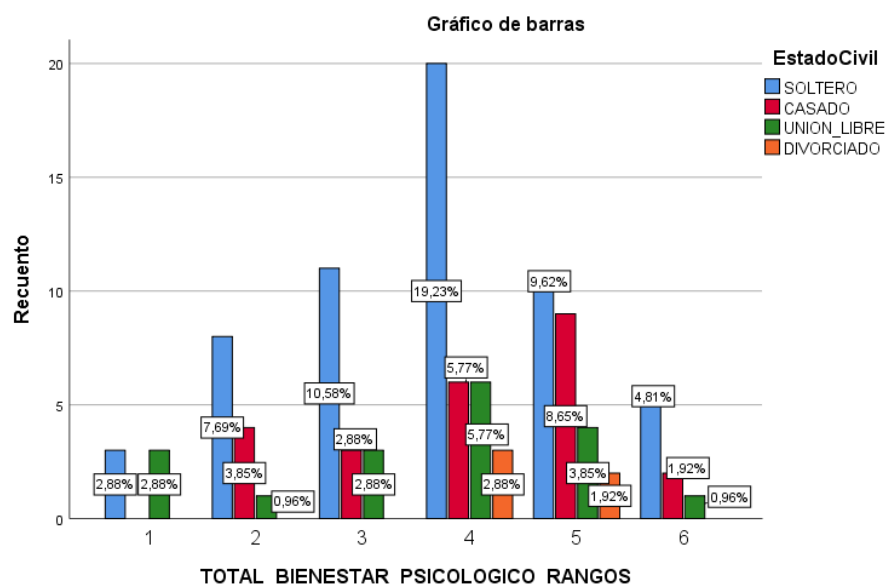


Imagen 2. Bienestar psicológico y estado civil

Fuente: Elaboración propia (2024)

La [imagen 3](#) corresponde a los trabajadores con la responsabilidad de hijos, en la cual se observa que los que no tienen hijos se mantienen en un 15.38% en el nivel moderadamente alto y un 10.58% de bienestar psicológico alto; sin embargo, se evidencia una peculiaridad consistente en el 9.62% en el nivel moderado bajo y el 5.77% en el nivel bajo, en contraste con el nivel muy alto (4.81%) en la población sin hijos. Con respecto a las personas que tienen 1 hijo, se destacan los niveles moderadamente alto (11.54%) y alto (5.77%) en bienestar psicológico; pese a ello, se evidencia un 4.81% en los niveles moderadamente bajo y bajo.

Los trabajadores con 2 hijos se ubican en un nivel de bienestar psicológico alto (7.69%) y moderadamente alto (3.85%); en los niveles muy bajo, bajo y muy alto se mantiene el 0.96% de estas personas. Por su parte, los trabajadores con 3 hijos manifiestan que tienen un nivel de bienestar psicológico moderadamente bajo y moderadamente alto con 1.92% y un nivel muy alto con un 0.96%. Finalmente, las personas con 4 hijos o más quienes son la minoría en esta muestra, se ubican en un nivel de bienestar psicológico bajo y moderadamente alto con un 0.96%.

La [imagen 4](#) describe el bienestar psicológico comparado con el tipo de contrato que tiene el trabajador en la empresa, evidenciándose que en el contrato indefinido predomina en el nivel moderado a alto (25.96%) y alto (22.12%); específicamente, se mantiene un nivel bajo y moderado a bajo en un 9.62% respectivamente, lo cual manifiesta malestar psicológico a pesar de tener un tipo de contrato más estable. Los que tienen contrato a término fijo se ubican en el nivel moderado a bajo con el 5.77% y

un 3.85% en un nivel moderado a alto. Finalmente, los de contrato obra-labor, se encuentran en un nivel moderado a alto con 3.85% y un nivel bajo con 1.92%.

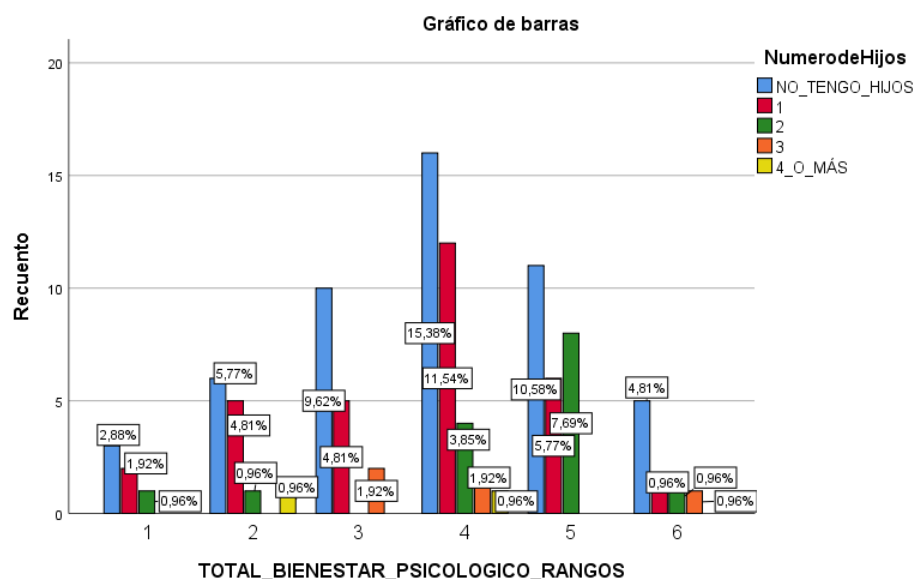


Imagen 3. Bienestar psicológico y número de hijos

Fuente: Elaboración propia (2024)

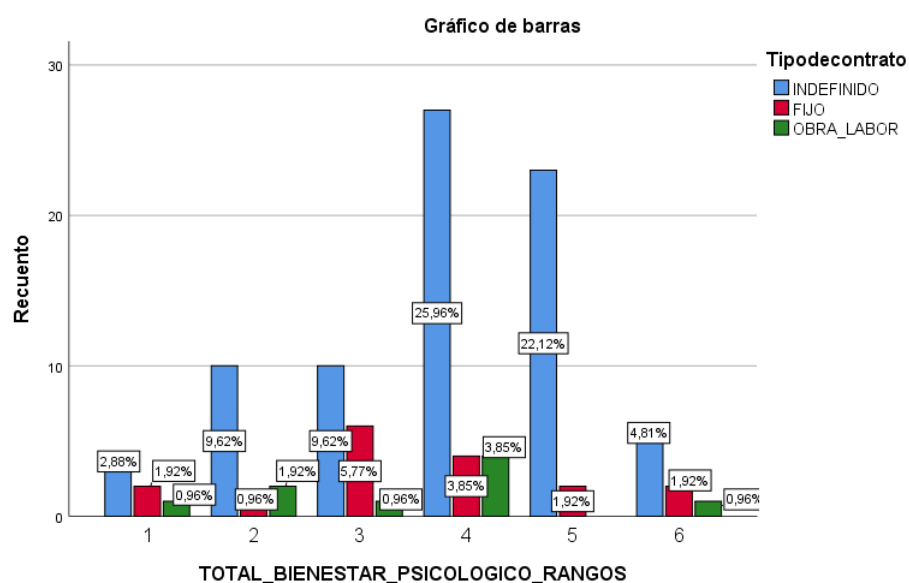


Imagen 4. Bienestar psicológico y tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia (2024)

En lo que se refiere al nivel jerárquico, en la [imagen 5](#) el bienestar psicológico se ubica en un nivel moderado a alto con 18.27% y alto con un 17.31% en el nivel medio. Como particularidad, se mantiene un porcentaje importante sin superar a los anteriores en el nivel muy bajo (5.77%), en el nivel bajo (8.65%) y en el nivel moderado a bajo (7.69%).

El área operativa se ubica en el nivel moderado a alto con un 9.62% y en un nivel moderado a bajo con 4.81%. El nivel gerencial maneja niveles moderados a altos (5.77%) y moderados a bajos (3.85%) de bienestar psicológico.

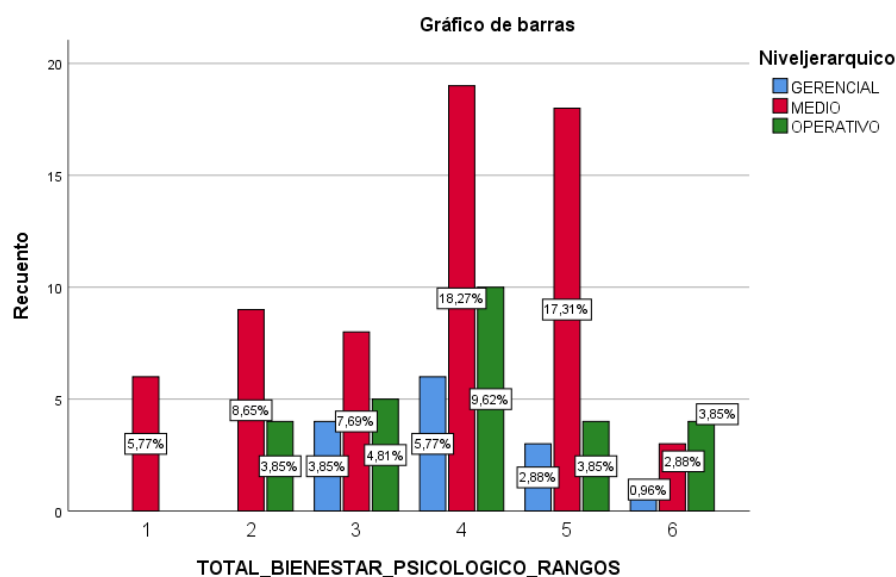


Imagen 5. Bienestar psicológico y nivel jerárquico

Fuente: Elaboración propia (2024)

En cuanto a la [imagen 6](#) relacionada con el sector al que pertenece la empresa, se destaca un nivel moderado a alto de bienestar psicológico en la empresa privada, con un 17.31% y un 16.35% en la pública. La empresa pública refleja niveles altos (14.42%) a diferencia de la empresa privada, que evidencia un 10.58% de personas que perciben un nivel moderado a bajo en bienestar psicológico.

Según la [imagen 7](#), el 7.69% de los encuestados poseen un nivel muy bajo de autoaceptación, el 8.65% tienen un nivel moderado a bajo de esta dimensión, el 19.23% se encuentra en un grado moderado a bajo. Es importante mencionar que los rangos 4 y 5 se destacaron con niveles moderadamente altos que se encuentran un 30.77% de los participantes y un 23.08% en un nivel alto de autoaceptación, lo cual se refiere a una actitud positiva de la persona, quien reconoce y acepta múltiples aspectos de sí mismo, incluyendo las cualidades y defectos (Ryff, 1989).

En la [imagen 8](#), la cual concierne a la dimensión denominada propósito en la vida, se resaltan los rangos 4 y 5 correspondientes a nivel alto y nivel muy alto, con un 36.54% y 29.81% respectivamente. Esto indica que los encuestados tienen objetivos en la vida claros y una dirección adecuada, consideran que su vida tiene sentido tanto en situaciones pasadas como presentes. Por otra parte, el 17.31% se ubica en un nivel moderado a alto, el 9.62% se encuentra en un nivel moderado a bajo, el 4.81% en un nivel bajo y el 1.92% en muy bajo.

Según la [imagen 9](#), el 25% de los encuestados perciben el control en su bienestar psicológico en un nivel moderado a alto, un 23% se ubican en un nivel muy alto y un

20.1% en un nivel alto; esto indica que estas personas pueden manejar en algunas ocasiones el sentido de dominio y competencia en el manejo del entorno, así mismo controlan un conjunto complejo de algunas actividades externas; en determinadas situaciones hacen un uso efectivo de las oportunidades circundantes y en ciertas ocasiones son capaces de elegir o crear contextos adecuados a las necesidades y valores personales.

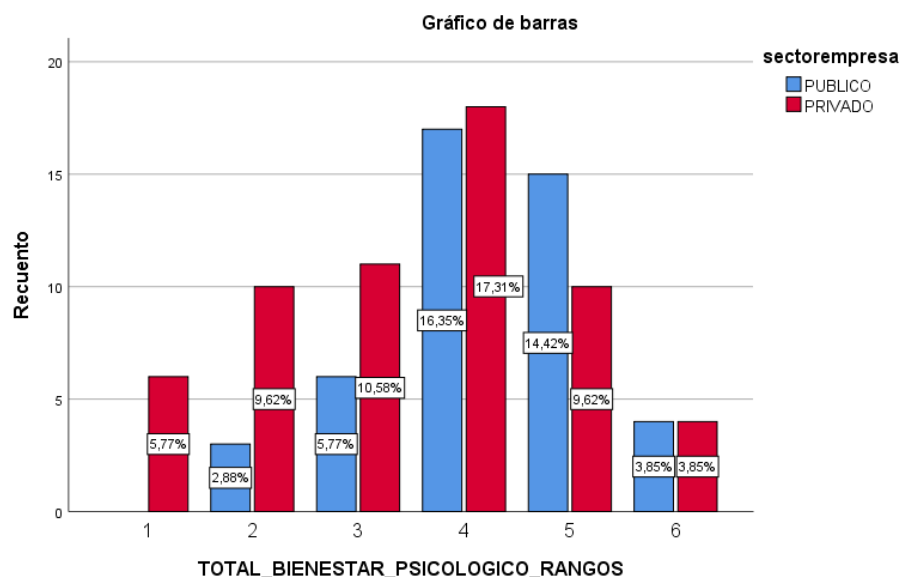


Imagen 6. Bienestar psicológico y sector empresarial

Fuente: Elaboración propia (2024)

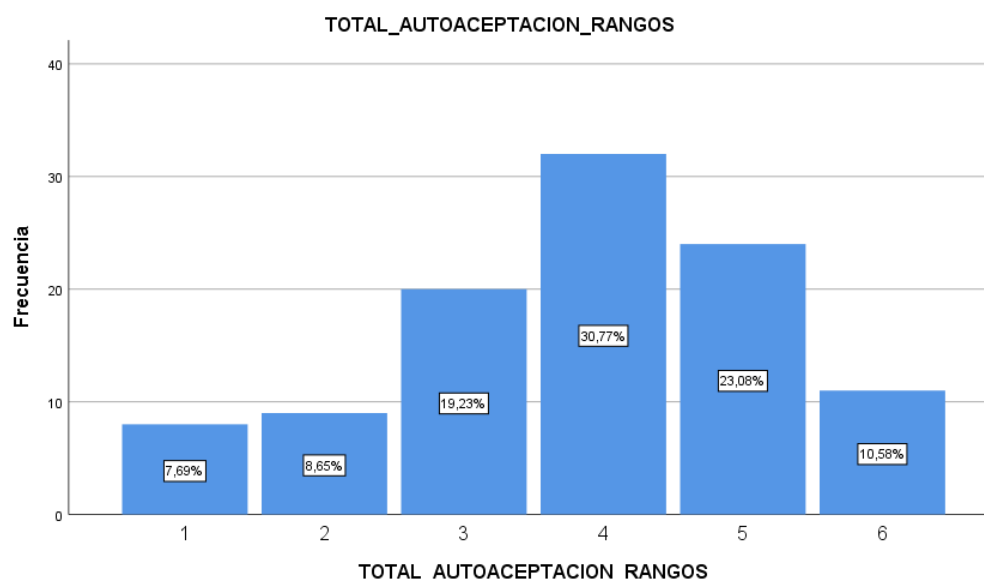


Imagen 7. Autoaceptación

Fuente: Elaboración propia (2024)

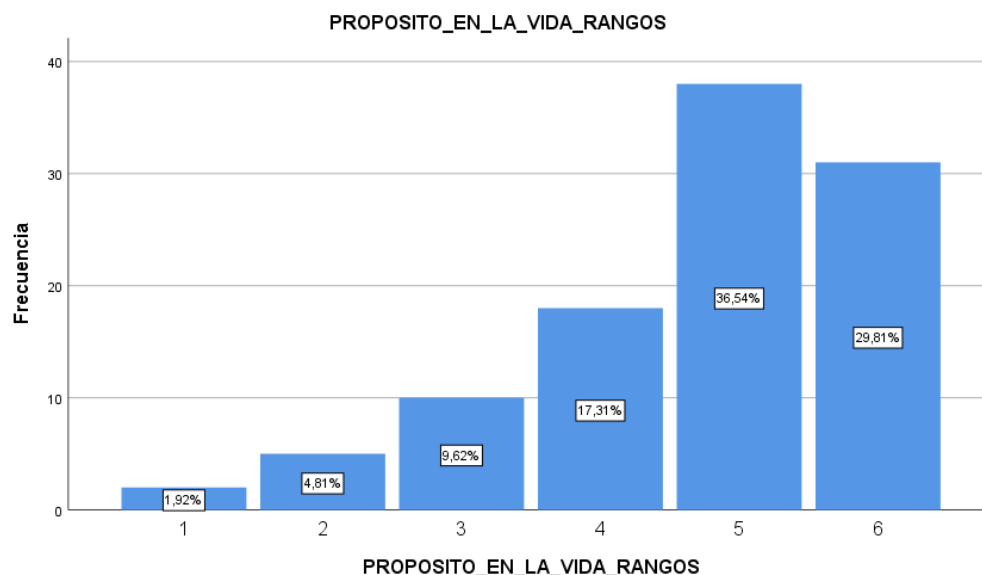


Imagen 8. Propósito de vida

Fuente: Elaboración propia (2024)

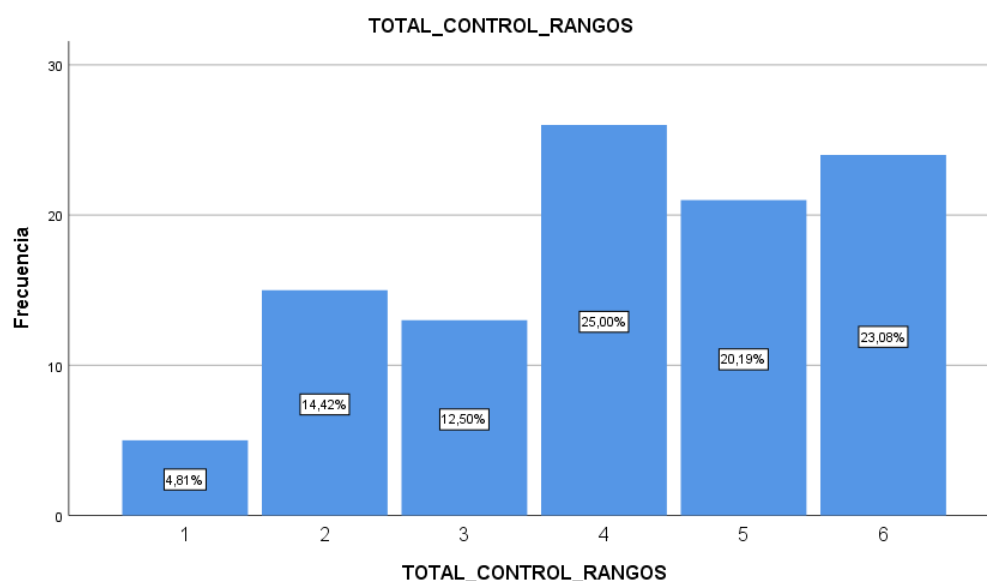


Imagen 9. Control

Fuente: Elaboración propia (2024)

En la [imagen 10](#) la cual compete a la dimensión autonomía, el 30.7% de los encuestados se encuentran en un nivel moderadamente alto demostrando ser en muchas ocasiones autodeterminados e independientes; capaces de resistir presiones sociales que los lleven a pensar y actuar de ciertas maneras; regulan su comportamiento desde adentro y se evalúan a sí mismos por estándares personales. Un 29.81% se ubica en un nivel moderadamente bajo y un 15.3% en un nivel bajo, demostrando que están preocupados por las expectativas y evaluaciones de otros.

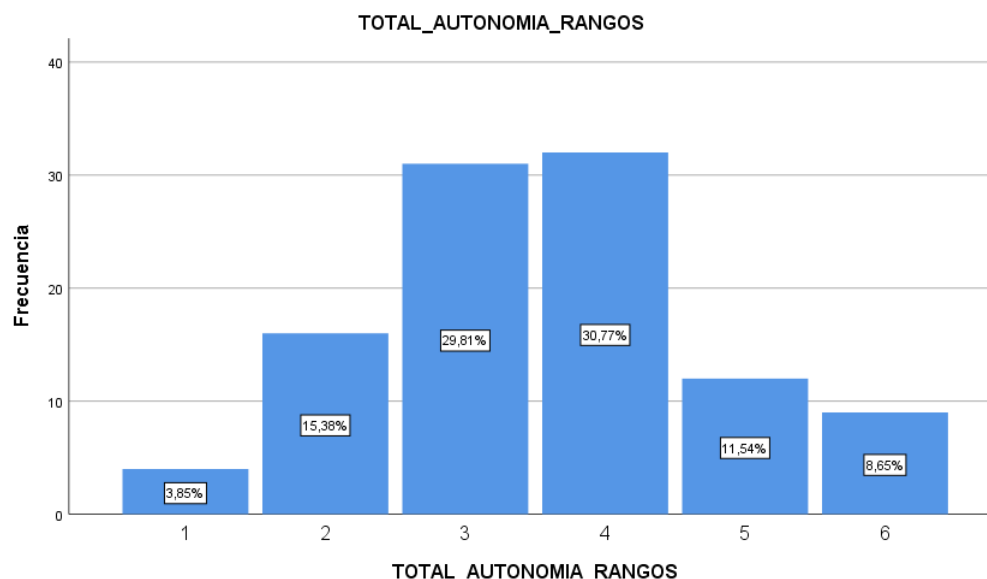


Imagen 10. Autonomía

Fuente: Elaboración propia (2024)

En la [imagen 11](#) se evalúa el desarrollo personal, en el cual 31.7% de los encuestados se encuentran en un nivel moderadamente alto demostrando tener una sensación de desarrollo continuo en ciertas situaciones, se perciben a sí mismos creciendo y expandiéndose, están abiertos a nuevas experiencias, tienen sentido de darse cuenta de su potencial, ven una mejora en sí mismos y en su comportamiento a lo largo del tiempo, pese a esto un 26.9% se ubican en un nivel moderadamente bajo y un 17.3% en un nivel bajo, demostrando posiblemente que hay un sentido de estancamiento personal, carecen de sentido de mejora o expansión en el tiempo y se sienten aburridos y desinteresados con la vida.

De acuerdo con la [imagen 12](#), el 27.8% de los participantes muestran un nivel alto de relaciones positivas, seguido de un 24% en nivel moderadamente alto y un 20.1% en un nivel muy alto; esto indica que estas personas tienden a relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de tener una fuerte empatía, afecto e intimidad y entienden las relaciones humanas. Por otro lado, el 12.5% se encuentran en un nivel moderadamente bajo, manifestando posiblemente en ciertas ocasiones pocas relaciones cercanas y de confianza con los demás, encuentran difícil ser cálidos, abiertos y preocupados por los otros, se sienten aislados y frustrados en las relaciones.

En cuanto a la variable de estudio, en la [imagen 13](#) se observa que el 33.6% de los encuestados se ubican en un nivel moderadamente alto de bienestar psicológico; por otra parte, el 24% se ubica en un nivel alto de bienestar manifestado en el desarrollo del potencial, el afrontamiento de las tensiones de la vida, y la capacidad de trabajar de manera efectiva. Se presenta un 16.3% en un nivel moderadamente bajo y un 12.5% en un nivel bajo, esto demuestra probables grados medios y altos de malestar psicológico.

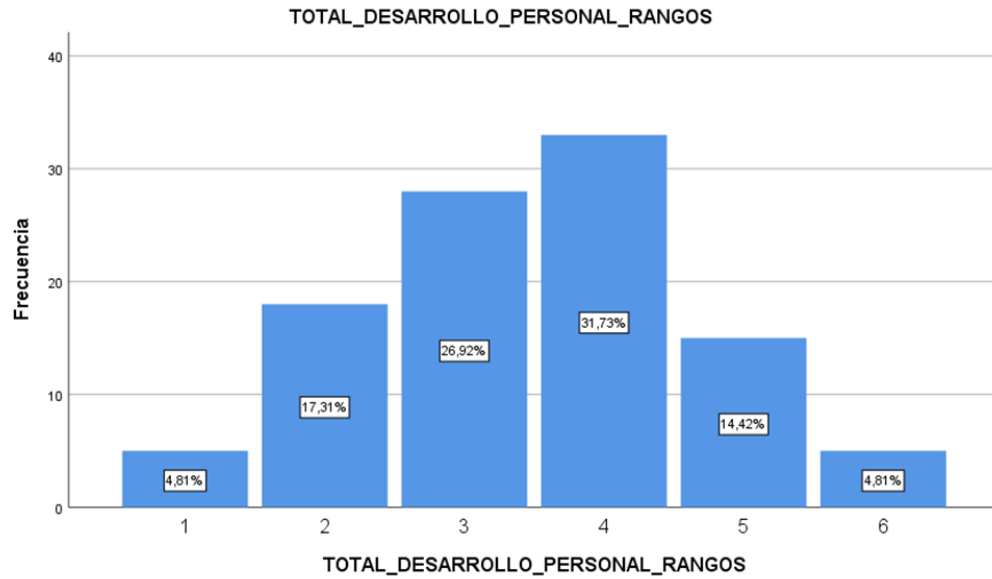


Imagen 11. Desarrollo personal

Fuente: Elaboración propia (2024)

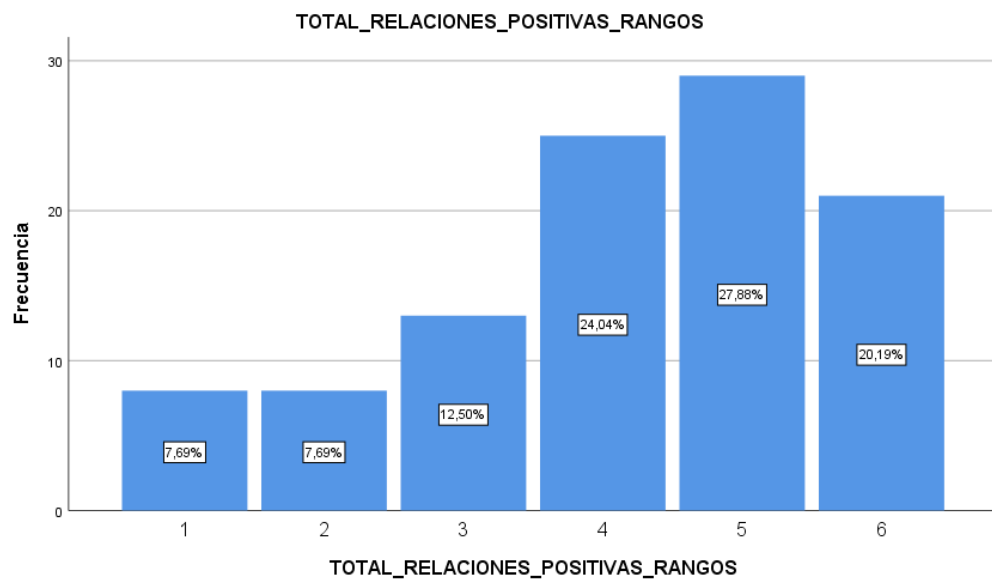


Imagen 12. Relaciones positivas

Fuente: Elaboración propia (2024)

Conclusiones

Teniendo en cuenta el objetivo general de la presente investigación, se evidencia que el 33.6% de los encuestados se ubican en un nivel medio/alto de bienestar psicológico y un 24% se ubica en un nivel alto de bienestar, demostrando de esta manera, que las personas buscan tener un funcionamiento positivo en todos los ámbitos de su vida. El

bienestar psicológico influye en la salud física y mental de las personas y en los contextos organizacionales, contribuye en la mejora de la productividad, en relaciones interpersonales adecuadas y la calidad de vida de los trabajadores. Específicamente, en la dimensión de autoaceptación la cual tiene que ver con una actitud positiva hacia uno mismo, pese a las limitaciones que uno pudiera tener (Páramo, et al., 2012), la mayoría de encuestados se encuentran en un nivel moderado alto, mientras que el propósito en la vida de los participantes se ubica en un rango alto. Con respecto al control, este se destaca en los niveles moderado alto, muy alto y alto respectivamente, demostrando una sensación de control sobre el mundo y de influencia sobre el contexto (Díaz et al., 2006).

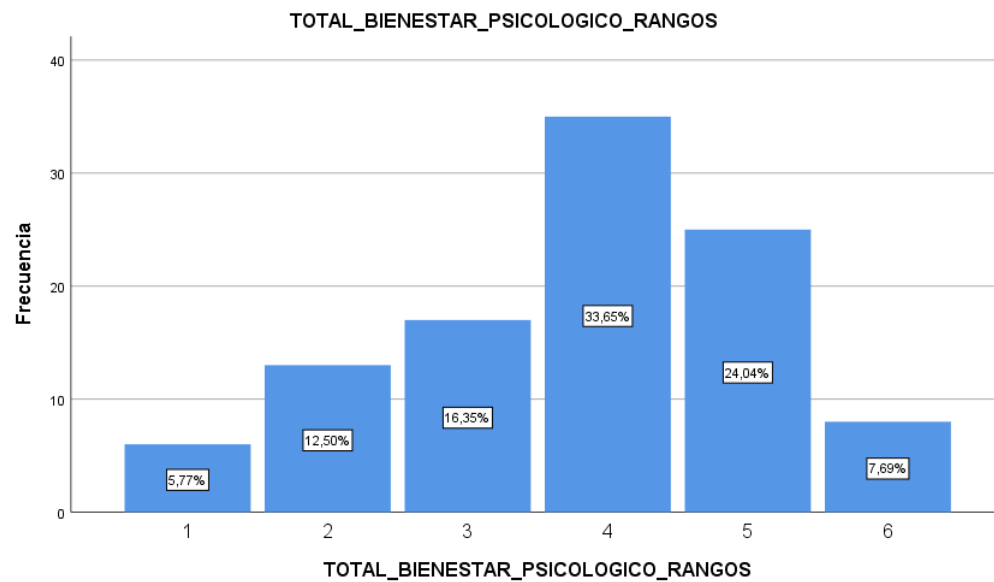


Imagen 13. Bienestar psicológico en general

Fuente: Elaboración propia (2024)

La autonomía y el desarrollo personal se encuentran en niveles moderado alto y moderado bajo en su mayoría, demostrando que en su nivel bajo las personas presentan preocupación por las expectativas y evaluaciones de otros; se basan en los juicios de otros para tomar decisiones importantes; se ajustan a las presiones sociales para pensar y actuar de ciertas maneras y tienen un sentido de estancamiento personal; careciendo de sentido de mejora o expansión en el tiempo; se sienten aburridos y desinteresados con la vida y se sienten incapaces de desarrollar nuevas actitudes o comportamientos (Ramos et al., 2020). Por otra parte, las relaciones positivas se ubican en rangos alto, moderado alto y muy alto. De esta forma se visualiza que los participantes resaltan las dimensiones propósito en la vida definido como el logro de metas y objetivos que permiten dotar la vida de cierto sentido y las relaciones positivas que se trata de mantener relaciones sociales estables y tener amigos (Díaz et al., 2006).

En cuanto a las variaciones entre los datos sociodemográficos y la variable de estudio, lo cual hace parte de uno de los objetivos específicos de la investigación, se observa que las personas que más se destacan en un nivel moderadamente alto de bienestar

psicológico son las personas solteras, sin hijos y con contrato a término indefinido, por mencionar algunos datos. Por otro lado, los trabajadores del sector privado, aunque se encuentran en su mayoría en un nivel moderado alto, también se ubican porcentajes importantes en los niveles moderado bajo, bajo y muy bajo de forma secuencial. Es importante mencionar que existen también factores externos (situaciones familiares, personales, entre otros) que afectan el bienestar psicológico del colaborador, por lo que potencializar el área de bienestar es esencial para tratar de brindarle un balance emocional/laboral al trabajador, desde un punto de vista corporativo.

Se puede entonces inferir que, invertir y priorizar en el bienestar psicológico de los colaboradores es una necesidad que cada vez toma mayor fuerza, es un pilar que hoy en día, debe ser prioridad en las compañías, buscando así un equilibrio entre trabajo-familia y un bienestar laboral que aporta en la disminución de los índices de rotación, teniendo colaboradores más eficientes, felices, y comprometidos.

Referencias

- [1] Chian, G., Cherng, J. S., & Hsin, L. Y. (2022). The relationship between civil pilots' resilience, psychological well-being and work performance. *Transportation Research Procedia*, 66, 455–462. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.003>
- [2] Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- [3] El Colombiano. (2023, julio 24). Preocupante: Colombia es el noveno país con mayor estrés laboral en la región. *El Colombiano*. <https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602>
- [4] Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- [5] Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea. En *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- [6] Hernández, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=6443>
- [7] Ministerio de Salud Nacional. (1993). Resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%208430%20de%201993.pdf
- [8] Muñoz, L. (2022). ¿Qué esperan los millennials y centennials Z de las empresas? *Deloitte*. <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/about-deloitte/articles/que-esperan-los-millennials-y-centennials-de-las-empresas.html>
- [9] Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- [10] Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022, septiembre 28). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- [11] Padilla de la Osa, L. (s.f.). Salud mental en el trabajo: Un camino hacia el bienestar. Universidad de La Sabana. <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>
- [12] Parra, S., & Otálvaro, A. F. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psiconex*, 10(16), 1–15. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psiconex/article/view/334751>

- [13] Páramo, M. de los Á., Straniero, C. M., García, C. S., & Escalante, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7–21. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI10-1.bepo>
- [14] Ramos, A. D., Coral, J. A., Villota, K. L., & Cabrera, C. C. (2020). Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237–245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/html/>
- [15] Rivera, D., Rozo, A., & Flórez, A. (Eds.). (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicol%C3%B3gicoenlasOrganizaciones.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- [16] Romero, A. E., García, A., & Brustad, R. J. (2009). Estado del arte y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335–347. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000200012
- [17] Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- [18] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- [19] Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- [20] San Román, R. (2020). Beneficios del bienestar psicológico en la productividad de los trabajadores a nivel Perú [Tesis de grado, Universidad Católica San Pablo]. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16336/3/SANROMAN_LUCIONI_ROD_TRA.pdf
- [21] Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- [22] Tong, Q. (2025). Exploring the interplay between teachers' emotions, personal traits, environmental factors and psychological well-being. *European Journal of Education*, 60(1). <https://doi.org/10.1111/ejed.12903>
- [23] Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629–644. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)
- [24] Veenhoven, R. (1984). Conditions of happiness. Reidel.