



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 11 de febrero de 2019

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Jhon Jairo González Aguirre, con C.C. No. 1.002.231.057,

María Noreny Villegas Molina, con C.C. No. 1.075.278.886,

María Alejandra Joven González, con C.C. No. 1.075.286.096,

Autor(es) de la Monografía.

**Titulado: EFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

Presentado y aprobado en el año 2019-1 como requisito para optar al título de PSICOLOGO;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

**Jhon Jairo González Aguirre**

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

**María Noreny Villegas Molina,**

Firma: \_\_\_\_\_

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

**María Alejandra Joven González**

Firma: María Alejandra Joven González



<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>1 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: EFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

**AUTOR O AUTORES:**

<b>Primero y Segundo Apellido</b>	<b>Primero y Segundo Nombre</b>
<b>GONZALEZ AGUIRRE</b>	<b>JHON JAIRO</b>
<b>JOVEN GONZALEZ</b>	<b>MARÍA ALEJANDRA</b>
<b>VILLEGAS MOLINA</b>	<b>MARÍA NORENY</b>

**DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:**

<b>Primero y Segundo Apellido</b>	<b>Primero y Segundo Nombre</b>

**ASESOR (ES):**

<b>Primero y Segundo Apellido</b>	<b>Primero y Segundo Nombre</b>
<b>ANDRADE OVIEDO</b>	<b>DIANA MERCEDES</b>

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE: PSICOLOGO**

**FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**PROGRAMA O POSGRADO: PSICOLOGIA**

**CIUDAD: NEIVA (HUILA). AÑO DE PRESENTACIÓN: 2019-1 NÚMERO DE PÁGINAS: 88**

**TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):**

Diagramas\_\_\_ Fotografías:  Grabaciones en discos\_\_\_ Ilustraciones en general\_\_\_ Grabados\_\_\_  
Láminas\_\_\_ Litografías\_\_\_ Mapas\_\_\_ Música impresa\_\_\_ Planos\_\_\_ Retratos\_\_\_ Sin ilustraciones\_\_\_  
Tablas o Cuadros\_\_\_

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento: NO.

Vigilada mieducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional [www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co), link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>2 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

**MATERIAL ANEXO:**

**PREMIO O DISTINCIÓN** (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>		<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1		Work engagement	6	trabajadores	employees.
2	Bienestar psicológico	psychological wellness	7		
3	efectos	effects	8		
4	intervención	intervention	9		
5	seguridad y salud en el trabajo	health and security work	10		

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)

El objetivo de esta implementación fue evidenciar los efectos del programa de intervención en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede Neiva, teniendo en cuenta el Work Engagement (compromiso laboral) y bienestar psicológico del personal participante.

Se utilizó un diseño pre-experimental de tipo pretest/posttest sin grupo control, en una población de 19 trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana, con edades comprendidas entre 23 y 70 años de edad, una media de = 46 y una desviación estándar de = 13,17. Esta investigación permitió la recolección de datos con fundamentos científicos e instrumentos de medición que arrojaron datos más específicos al momento de indagar en los constructos Work engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico, al igual que apoya de forma directa los programas de capacitación y entrenamiento propuestos por el Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de la Universidad Surcolombiana como lo exige la normatividad nacional vigente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que, las variables de Bienestar psicológico y compromiso laboral, no tuvieron un nivel significativo de diferencia, ya que los datos arrojados en la comparación de los resultados, dieron valores más altos al valor estadístico estipulado por la prueba de Wilcoxon. Por ende, es válido afirmar



que los intervenidos venían con un compromiso laboral y un bienestar psicológico de categoría alta según los baremos, y una vez aplicado el posttest las dos variables siguieron en la misma categoría.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

The main objective of this work was to show the intervention program effects over the maintenance workers of the South Colombian University located in Neiva, measuring the work engagement and psychological wellness of them.

A pre-experimental design was used (pretest/posttest) without a control group, in a population of 19 workers of the maintenance area of the South Colombian University, with ages among the 23 and 70s, with an average age of 46 and standard deviation of 13,17. This research let us find data with scientific facts, which lead us to information about the work engagement and psychological wellness of the people involved. It also helps to support the training program and the hiring policies of the South Colombian university employees.

The results show us that the variables between the work engagement and the psychological wellness did not have a significant variation, because the test results were just like the values known in the Wilcoxon statistical test. However, we found that the employees involved felt a very high work engagement with their tasks. Those results were found in the real tests and in the posttest without any variation.

**APROBACION DE LA TESIS**

**Nombre Jurado:** Claudia Ivone Gaitan

Firma: \_\_\_\_\_

**Nombre Jurado:** Adriana Villada

Firma: \_\_\_\_\_

**EFFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA  
PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL  
EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD  
SURCOLOMBIANA**

**JHON JAIRO GONZALEZ AGUIRRE  
MARÍA ALEJANDRA JOVEN GONZALEZ  
MARÍA NORENY VILLEGAS MOLINA**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
PROFESIONAL PSICOLOGÍA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
TRABAJO DE GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
NEIVA – HUILA**

**2018**

**EFFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA  
PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL  
EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD  
SURCOLOMBIANA**

**JHON JAIRO GONZALEZ AGUIRRE  
MARÍA ALEJANDRA JOVEN GONZALEZ  
MARÍA NORENY VILLEGAS MOLINA**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
PROFESIONAL PSICOLOGÍA**

**ASESOR:  
DIANA MERCEDES ANDRADE OVIEDO**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
TRABAJO DE GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
NEIVA – HUILA  
2018**

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Neiva, enero de 2019.**



## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de grado a Dios, por haberme dado la sabiduría para culminar con éxito esta etapa de mi vida; también por la infinita bondad y amor que me entrega a diario. A mi madre Judit Molina por todo su apoyo y amor incondicional durante toda mi vida, por alegrarme con su presencia y alentarme con sus consejos en momentos difíciles o de júbilo a lo largo de toda mi vida y por brindarme su mano, cada vez que sentía que me rendía. Al alma de mi padre José Neiver Villegas, que siempre tuvo un abrazo y un beso de apoyo para mí, por su implacable esfuerzo, admirable dedicación e incesante amor que me dio durante toda su vida. A mi hermana Yudi Katherine Villegas por enseñarme el valor y la importancia de la lealtad y la amistad, por su apoyo constante y por permitirme compartir junto a ella, alegrías y tristezas.

Gracias familia por su apoyo constante en la realización de este sueño. Los amo con toda mi alma.

**María Noreny Villegas Molina**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño primero a Dios , a mi abuelito y mi tío que están conmigo de manera espiritual quienes fueron mis confidentes todo este tiempo, a mi mamá Jacqueline y mi papá Luis Francisco por sus sacrificios y esfuerzos , por sus hermosas palabras , porque siempre buscaron el lado positivo de toda esta situación y nunca me dejaron caer , siempre existieron palabras de aliento para que siguiera adelante y fuera persistente para que pudiera cumplir todas mis metas propuestas , por darme un gran cimiento para mi futuro y por creer en mis capacidades , gracias por vivir conmigo cada lagrima y sonrisa que me saco esta hermosa etapa de mi vida.

A lulú por ser mi compañía incondicional en este proceso, siempre ha estado aquí conmigo con su enorme amor y comprensión, gracias por esas noches largas y sin importar nunca se fue de mi lado, a mi hermano Juan José porque es el hombre de mi vida el cual es todo un ejemplo a seguir a pesar de su corta edad.

A mi hermana Ángela por ser mi fuente de motivación e inspiración para ser mejor cada día, por sus palabras de aliento y su amor incondicional, a mi cuñado Samuel que fue testigo de todo este proceso, a mis amigos quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas; también aquellas personas que durante estos años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se hiciera realidad.

A mi amiga angélica que fue un angelito todo este tiempo, gracias a ella este proceso lo pudimos culminar, a mi hermosa lucia que me contagio con su risa y su amor, A mis compañeros de tesis que se convirtieron en mi familia durante este tiempo y que a pesar de las adversidades siempre seguimos en pie.... ¡Muchachos lo logramos!

**María Alejandra Joven González**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es el resultado del esfuerzo y la dedicación constante a las metas que se desean alcanzar, le dedico este trabajo a Dios, a mi Madre y Hermanos, y a las personas que a lo largo de mi carrera de muchas maneras me brindaron su apoyo y compañía, aquellas que ya no están y a las que aún siguen, a mis compañeras de investigación por la dedicación les doy las gracias y este solo es un paso más en la dirección correcta.

**Jhon González Aguirre**

## **AGRADECIMIENTOS**

Expresamos nuestro agradecimiento al grupo de trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana, al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, por permitir con su colaboración, participación y apoyo el cumplimiento de este trabajo investigativo.

A la profesora Diana Mercedes Andrade Oviedo, por su apoyo y confianza en la orientación de este trabajo investigativo y ayudarnos en el procesos para lograr su culminación.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. OBJETIVOS	18
2.1 OBJETIVOS GENERALES	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3. JUSTIFICACIÓN	19
4. ANTECEDENTES	23
5. MARCO TEORICO	27
5.1. PSICOLOGÍA POSITIVA	27
5.2. FLUIDEZ (FLOW)	28
5.3. BIENESTAR PSICOLÓGICO	29
5.3.1 BIENESTAR HEDÓNICO	30
5.3.2 BIENESTAR EUDAIMÓNICO	30
5.3.3. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	32
5.3.4. CREACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SCALES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (SPWB)	33
5.4. COMPROMISO LABORAL (WORK ENGAGEMENT)	35
5.4.1 DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL	38
6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	38
6.1. FASES	39
6.2. ENFOQUE	41
6.3. DISEÑO PREEXPERIMENTAL	41
6.4. POBLACIÓN	42
6.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	43
6.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	44
6.7. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	47
6.7.1 SESIÓN INICIAL	48
6.7.2 SEGUNDA SESIÓN	49
6.7.3 TERCERA SESIÓN	51
6.7.4 CUARTA SESIÓN	52

6.7.5 QUINTA SESIÓN _____	53
6.7.6 SEXTO SESIÓN _____	54
<b>6.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS _____</b>	<b>55</b>
<b>7. RESULTADOS _____</b>	<b>59</b>
<b>7.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (SCALES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, SPWB) _____</b>	<b>59</b>
7.1.1 DIMENSIÓN AUTOACEPTACIÓN _____	60
7.1.2 DIMENSIÓN RELACIONES POSITIVAS _____	61
7.1.3 DIMENSION AUTONOMÍA _____	61
7.1.4 DIMENSIÓN DOMINIO DEL ENTORNO _____	62
7.1.5 DIMENSION PROPÓSITO DE VIDA _____	63
7.1.6 DIMENSIÓN CRECIMIENTO PERSONAL _____	64
<b>7.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL (UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE , UWES) _____</b>	<b>65</b>
7.2.1 DIMENSIÓN VIGOR _____	66
7.2.2 DIMENSIÓN DEDICACIÓN _____	67
7.2.3 DIMENSIÓN ABSORCIÓN _____	68
<b>8. ANALISIS DE RESULTADOS _____</b>	<b>69</b>
<b>9. DISCUSION _____</b>	<b>72</b>
<b>10. CONCLUSIONES _____</b>	<b>75</b>
<b>11. RECOMENDACIONES _____</b>	<b>77</b>

## **BIBLIOGRAFIA**

### **CONTENIDO DE TABLAS**

<b>TABLA 1. Categoría y baremos de la Escala Utrech Work Engagement Scale – UWES _____</b>	<b>45</b>
<b>TABLA 2. Baremos de la Escala Bienestar Psicológico (Scale Of Psychological Well- Being- SPWB) – _____</b>	<b>46</b>
<b>TABLA 3. Análisis descriptivo del bienestar psicológico pretest/postest _____</b>	<b>59</b>

<b>TABLA 4. Análisis descriptivo de la dimensión autoaceptación pretest/postest _____</b>	<b>60</b>
<b>TABLA 5. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones positivas pretest/postest _____</b>	<b>61</b>
<b>TABLA 6. Análisis descriptivo de la dimensión autonomía pretest/postest _____</b>	<b>61</b>
<b>TABLA 7. Análisis descriptivo de la dimensión dominio del entorno pretest/postest _____</b>	<b>62</b>
<b>TABLA 8. Análisis descriptivo de la dimensión propósito de vida pretest/postest _____</b>	<b>63</b>
<b>TABLA 9. Análisis descriptivo de la dimensión crecimiento personal pretest/postest _____</b>	<b>64</b>
<b>TABLA 10. Análisis descriptivo de la dimensión vigor pretest/postest _____</b>	<b>66</b>
<b>TABLA 11. Análisis descriptivo de la dimensión dedicación pretest/postest _____</b>	<b>67</b>
<b>TABA 12. Análisis descriptivo de la dimensión absorción pretest/postest _____</b>	<b>68</b>
<b>TABLA 13. Comparación pretest y postest de las variables compromiso laboral y bienestar psicológico _____</b>	<b>69</b>
<b>TABLA 14. Prueba de rangos con signo wilcoxon para estrés laboral de un programa de prevención _____</b>	<b>71</b>

#### **CONTENIDO DE GRÁFICOS**

<b>GRÁFICO 1. Puntuaciones de medidas por dimensión de la Escala De Bienestar Psicológico SPWB _____</b>	<b>65</b>
<b>GRÁFICO 2. Puntuación de medidas por dimensión de la Escala De Compromiso Laboral UWES _____</b>	<b>66</b>

#### **CONTENIDO DE ANEXOS**

<b>ANEXO 1. Consentimiento informado _____</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 2. Instrumento de aplicación _____</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO 3. Compromiso con área de seguridad y salud en el trabajo _____</b>	<b>83</b>

## RESUMEN

El siguiente trabajo de grado consistió en la implementación de un programa de intervención denominado “Promoción de Work Engagement y Bienestar Psicológico: Estrategia para el Mejoramiento de la Salud y el Bienestar Laboral”.

El objetivo de esta implementación fue evidenciar los efectos del programa de intervención en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede Neiva, teniendo en cuenta el Work Engagement (compromiso laboral) y bienestar psicológico del personal participante. La implementación del programa de intervención contó con el apoyo logístico del área de salud y seguridad en el trabajo “SST” de la Universidad Surcolombiana y la dirección de mantenimiento de la misma institución.

Se utilizó un diseño pre-experimental de tipo pretest/posttest sin grupo control, en una población de 19 trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana, con edades comprendidas entre 23 y 70 años de edad, una media de  $= 46$  y una desviación estándar de  $= 13,17$ . Esta investigación permitió la recolección de datos con fundamentos científicos e instrumentos de medición que arrojaron datos más específicos al momento de indagar en los constructos Work engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico, al igual que apoya de forma directa los programas de capacitación y entrenamiento propuestos por el Sistema Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de la Universidad Surcolombiana como lo exige la normatividad nacional vigente.

Los resultados obtenidos evidenciaron que, las variables de Bienestar psicológico y compromiso laboral, no tuvieron un nivel significativo de diferencia, ya que los datos arrojados en la comparación de los resultados, dieron valores más altos al valor estadístico estipulado por la prueba de Wilcoxon. Por ende, es válido afirmar que los intervenidos venían con un compromiso laboral y un bienestar psicológico de categoría alta según los baremos, y una vez aplicado el posttest las dos variables siguieron en la misma categoría.



**Palabras clave:** Work engagement, Bienestar psicológico, efectos, intervención, seguridad y salud en el trabajo, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The following project it's meant on the implementation of an intervention program call "promoción de work engagement y bienestar psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y el bienestar".

The main objective of this work was to show the intervention program effects over the maintenance workers of the South Colombian University located in Neiva, measuring the work engagement and psychological wellness of them. The implementation of this program was supported by the health and security area of the university.

A pre-experimental design was used (pretest/posttest) without a control group, in a population of 19 workers of the maintenance area of the South Colombian University, with ages among the 23 and 70s, with and age average of 46 and standard deviation of 13,17. This research let us find data with scientific facts, which lead as to information about the work engagement and psychological wellness of the people involved. It also helps to support the train program and the hiring politics of the South Colombian university employees.

The results show us that the variables between the work engagement and the psychological wellness did not have a significant variation, because the test results were just like the values known in the Wilcoxon statistic test. However, we found that the employees involved felt a very high work engagement with their tasks. Those results were found in the real tests and in the posttest without any variation.

**Key words:** work engagement, psychological wellness, effects, intervention, health and security work, employees.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En Colombia, el plan de obligatoriedad respecto a la “identificación, prevención, intervención y monitoreo de los factores psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.1); pone en manifiesto la relevancia e importancia de los programas de intervención psicológicos en el Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el trabajo. Esta misma reconoce unas categorías para cada uno de los factores psicosociales: 1. Intralaborales: la gestión organizacional, organización del trabajo, las características sociales, las condiciones de tarea, la percepción sobre la carga física y las condiciones medioambientales, la interface persona-tarea y el nivel de autonomía. 2. Extra laborales: uso del tiempo libre, desplazamiento casa-trabajo, las redes de apoyo familiar y social, y la vivienda y el acceso a servicios de salud. 3. Individuales: información socioeconómica, personal, estilos de afrontamiento, unidad familiar y condiciones de salud.

Las actividades laborales ocurren en un lugar específico y en un tiempo establecido, en el que se agotan las reservas de energía y se reduce la capacidad de trabajado, lo cual hace que se deba de tener en cuenta que las condiciones en el trabajo pueden tener un efecto directo y significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores (Torres et al, 2012). Según la Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2017), los entornos laborales desfavorables ocasionan problemas físicos y psíquicos, cuyas cifras indican que más de 300 millones de trabajadores en el mundo padecen enfermedades a causa de las condiciones en las organizaciones; entre ellas la depresión y el estrés consideradas como las causas principales de discapacidad laboral, la ansiedad, el absentismo laboral, la pérdida de productividad y el consumo nocivo de alcohol y drogas alucinógenas. Es importante resaltar que estos asuntos laborales desfavorables van abriendo una brecha de US\$ 1 billón anual en

productividad de la economía mundial. En Colombia, las pérdidas anuales por estrés laboral y ausentismo incrementaron a \$ 63.895.955.200 y en las empresas que tienen un promedio de 100 empleados, la pérdida anual es de \$ 179.258.000. (ANDI, 2015).

Es considerable aclarar que el alto nivel de riesgo que está relacionado a una actividad en particular no es el único determinante para provocar perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales en el trabajo; también lo son la interacción entre varios factores psicosociales generadores de fatiga que provocan accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador; como la desigualdad, injusticia, falta de comunicación, organización deficiente del trabajo, la jerarquía laboral, el medio ambiente y las relaciones interpersonales tensionantes dentro del trabajo y fuera de él como la familia, amigos y vecinos (Neffa, 2015). Con frecuencia todos estos aspectos se manifiestan en estrés y trae como consecuencia además de daños físicos, serios trastornos psicológicos (Oficina Nacional del Trabajo (OIT), 2013). Un estudio realizado por la Federación de Aseguradores Colombianos, en sus siglas FASECOLDA (2017) estimó que uno de cada cinco trabajadores que padece de estrés y fatiga en el país, mantienen una prevalencia variable del 10% al 40%; cifras que son alarmantes y hacen visible la necesidad de acogerse e implementar programas de intervención, y políticas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, el Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia (2016), en su consolidado estadístico arrojó que de 10'037.875 de personas afiliadas a las ARL en el 2016; 10.563 sufrieron enfermedades laborales, 702.932 tuvieron accidentes laborales y 1.481 murieron por accidentes o enfermedades laborales. La seguridad y la salud en el trabajo van más allá de las consecuencias que traen consigo las enfermedades, accidentes y fallecimientos generados en este. Los datos anteriormente mencionados sobre los problemas que emergen a raíz de entornos laborales desfavorables subestiman en gran medida la magnitud de estos y solo constituyen a reforzar esta situación, llevando a que las normas de salud y seguridad sean

inadecuadas o en el mejor de los casos se apliquen de forma deficiente (Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia, 2016).

Teniendo como referencia este contexto, es fundamental que en las organizaciones se genere un ambiente de trabajo sano y seguro, para lo cual resulta necesario realizar procesos de prevención e intervención que originen y/o potencialicen el compromiso laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores (Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA), 2017). El compromiso laboral hace referencia a un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, que va más allá de un estado específico momentáneo; explicando específicamente un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli, Salanova, González y Barkker, 2002). Este concepto nace desde la psicología positiva como apuesto a la noción de burnout o desgaste profesional; que implica una vinculación psicológica positiva de la persona con el trabajo de carácter estable más allá del trabajo diario (Marsollier y Expósito, 2017). Hoy día el compromiso laboral también conocido como engagement, está fuertemente marcado en el ámbito empresarial, puesto que en varios estudios se ha demostrado que tener a los empleados comprometidos, mejora en muchos aspectos la organización, el clima laboral, los resultados de la empresa y mantiene los valores y la cultura enajenada dentro de una empresa (Mehech, Cordero y Gómez, 2016).

Por otro lado, el bienestar psicológico, se refiere al desarrollo del verdadero potencial de uno mismo, sustentado en la perspectiva eudaimonica, que propone que el bienestar no consiste en la maximización de las experiencias positivas ni la minimización de experiencias negativas, sino que se refiere a vivir de forma plena o dar realización a los potenciales humanos más valiosos. (Ryff, 1995). El termino se relaciona con la calidad de vida laboral, la cual busca trascender en el desarrollo integral del ser humano dentro de las organizaciones, dado a la preocupación de la naturaleza poco recompensante del trabajo y la insatisfacción con el puesto

de trabajo (Castañeda et al, 2017). Aguirre, Vauro, Labarthe (2015), mencionan que el promover el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, adherencia a las organizaciones y bajos niveles de estrés, pues el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un agente que altera la vida personal y social del trabajador, ya que en gran parte este se produce por falta de estabilidad laboral, presión excesiva de los empleadores y la atmósfera tóxica laboral, que de igual forma pueden llegar a ser concluyente a la hora de evidenciar la falta de bienestar laboral.

Conforme a lo anterior, este trabajo de grado presenta el siguiente interrogante ¿Cuál es el efecto de la implementación de un programa de intervención para promover Work Engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana de Neiva?

## **2. OBJETIVOS.**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL.**

Demostrar los efectos de la implementación de un programa de intervención para promover el Work Engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana de Neiva sede Central, y así aportar información con bases científicas que respalden los planes de mejoramiento continuo efectuados por el áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo en promoción y prevención.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar el nivel de Bienestar Psicológico y Work Engagement (compromiso laboral) en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede central Neiva a través de la aplicación de un pretest.
- Medir el impacto que el programa de intervención tuvo en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana una vez aplicado el postest.
- Comparar los resultados de la aplicación pretest/postest de los participantes intervenidos y concluir que efecto obtuvo el programa de intervención en ellos.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Colombia para el año 2017 logró posicionarse con un índice de globalización del 60.64% ocupando el puesto número 78 a nivel mundial. La posición ocupada dentro de este ranking mundial, llevó a su vez que Colombia ocupara otros índices de globalización como: el económico de 47.09% posicionándose en el puesto número 100, globalización social con un 47.09% ocupando el puesto número 102 y referente a lo político tuvo un 80.15% llevándose el puesto número 58 (KOF Swiss Economic Institute, 2017).

Esto trajo consigo desarrollo tecnológico e intercambio de bienes y servicios a la sociedad colombiana, generando en las organizaciones cambios significativos en las dinámicas laborales tales como mayor exigencia de productividad, dependencia personal con horarios sin límites, mayor esfuerzo intelectual que generan un detrimento al estado físico, exigencia de niveles más altos de especialización, mayor carga laboral donde a una sola persona se le asigna muchas actividades a desarrollar y muchas otras exigencias a las que un trabajador se encuentra expuesto. Todos estos cambios laborales han llevado a que los trabajadores desarrollen problemas serios en la salud física y mental (Velasco y Almario, 2014).

En Colombia existe una variedad de normatividad que justifica y respalda los métodos preventivos de riesgo psicosocial, programas de mejoramiento, bienestar psicológico, y las dinámicas de los trabajadores con relación a su compromiso laboral en las distintas organizaciones. Algunas de estas normas son: Decreto 1111 de 2017 por el cual se expiden los estándares mínimos del sistema gestión seguridad y salud en el trabajo, la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas; en la actualidad la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo

en Colombia., la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, el Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, el Decreto 2663 de 1950 por el cual se busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre los trabajadores y patronos, dentro de un ambiente de trabajo equilibrado y con coordinación económica, el Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Existe también una normatividad internacional como OHSAS 18001 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) en la cual se establecen los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño, la ISO 14001 de la Organización Internacional de Normalización, por la cual se establecen sistemas de gestión ambiental y requisitos con orientación para su uso que ayuda a las organización a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales como parte de sus prácticas de negocios habituales, y la SA 8000 - SAI “Social Accountability International” por la cual se normaliza la Responsabilidad Social.

Teniendo de base este contexto, se revisa la literatura durante los años 2016 a 2018, en las principales revistas de búsqueda como Scielo, Dalnet, ScienceDirect, Redalyc, Elsevier, la y Revista Latinoamericana de Psicología (RLP). La búsqueda se realizó en las bases de datos que se encuentran online al servicio de cualquier usuario con acceso a internet, para su búsqueda utilizamos palabras claves como: compromiso laboral, bienestar psicológico, Colombia, organizacional, laboral, programas de intervención, escala Riff, escala UWES, entre otras. Se encuentra que, en Colombia la implementación de un programa de intervención como



el aplicado en este trabajo de grado para promover el Engagement (compromiso laboral) y el Bienestar laboral, no se ha realizado, o al menos no se encuentran en bases de datos oficiales. Por otro lado, se cuenta con el estudio realizado por el docente de la Universidad Surcolombiana William Sierra Barón, de un programa de intervención llamado “promoción de Engagement y Bienestar Psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y el bienestar laboral” aplicado en la universidad minuto de Dios de la ciudad de Neiva a 36 profesionales de la misma institución, 16 de género masculino y 20 de género femenino con edades entre 22 y 51 años de edad.

El programa de intervención pretendió promover y fortalecer el Bienestar psicológico y el Engagement (compromiso laboral) de profesionistas según sistema de contratación, a partir de una intervención que aumentará los niveles de los mencionados constructos psicológicos en el área laboral. El modelo aplicado fue de tipo cuantitativo pre-experimental (pretest / postest) con grupo experimental al cual se le administró el programa de intervención. Los resultados obtenidos en el estudio fueron favorables para el grupo intervenido en cuanto a las variables Bienestar psicológico y Engagement, evidenciándose mayor incremento en las dimensiones de relaciones positivas y crecimiento personal para el caso de la primera variable y la dimensión adsorción en la segunda variable. El estudio concluyó que el programa de intervención puede potenciar las variables de estudio (Sierra, 2012).

Por otra parte, el ministerio de educación nacional, a través de la resolución 29501 del 29 de 2017 (Ministerio de Educación de Colombia, 2017), otorgo a la acreditación institucional de alta calidad a la Universidad Surcolombiana, con sede en Neiva (Huila) y sus sedes en Pitalito, Garzón y la Plata (Huila). Esta acreditación se otorgó luego de un amplio despliegue administrativo y logístico que permitieron que se diera dicha distinción. Sin embargo, vale aclarar que este logro solo se sostiene mientras se mantengas los estándares que la llevaron a esta distinción. Las dinámicas de mejoramiento continuo de la institución en sus procesos

organizacionales se llevan a cabo por áreas como la Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SGSST), la cual está comprometida con el apoyo a los procesos administrativos y operativos que garanticen el sostenimiento de los estándares de calidad en la universidad.

Para procurar este compromiso, el área de (SGSST), implementa planes de mitigación de riesgos laborales, mejoramiento del ambiente y clima organizacional a través de estrategias dinámicas de capacitación y entrenamiento del personal de las distintas dependencias que conforman el cuerpo administrativo y operativo de la institución. Esta investigación, tomo en cuenta los antecedentes mencionados, buscando aportar a los planes estratégicos de mejora en las áreas operativas y administrativas de la universidad, brindando una herramienta que cuenta con rigor científico la cual otorga registros acordes al proceso de calidad y mejoramiento continuo, la cual permitirá planificar estrategias acertadas en relación de las variables Bienestar Psicológico y Work Engagement (compromiso laboral) en los trabajadores de la institución.

Lo anteriormente mencionado evidencia la importancia y pertinencia de la aplicación de este programa de intervención en los trabajadores del área de la Universidad Surcolombiana de Neiva. Este trabajo de grado no es solo un aporte académico si no también científico e investigativo; el análisis de datos recolectados a través de la implementación de un instrumento que cuenta con los elementos para el desarrollo de esta investigación; permite a los investigadores tener un acercamiento a los procesos llevados por el área de salud y seguridad en el trabajo de la organización donde se aplicó el instrumento. El empalme de estos procesos con la normatividad vigente, el entender la importancia y pertinencia de implementar instrumentos en las organizaciones desde el ámbito psicológico, permite evidenciar y desarrollar un impacto positivo en la sociedad desde los sitios de trabajo.

Finalmente, los resultados del programa de intervención se darán a conocer a los trabajadores del área de mantenimiento y SG-SST de la Universidad Surcolombiana por medio de una reunión que se acordara con la coordinadora de SG-SST Diana Patricia Sánchez Losada,

una vez el siguiente trabajo de grado sea aceptado. También se les entregara una copia al SG-SST del siguiente trabajo de grado.

#### **4. ANTECEDENTES**

Es frecuente encontrar que la misión de una industria o corporación este dada a generar la mayor eficiencia en producción de sus elementos y llegar a una ganancia óptima para seguir en el mercado mundial. Para conseguir tal objetivo, los trabajadores se ven sometidos a cargas laborales sumamente grandes, tareas que no competen con sus labores, mayor rendimiento y eficiencia en su trabajo; estos factores y muchos otros que se presentan a diario en las organizaciones, de una u otra manera afectan directamente la capacidad individual de cada sujeto (Torres et al, 2012).

El estar bien mental y emocionalmente, para realizar tareas en el campo laboral, se podría decir que es encontrarse en un estado de bienestar psíquico, físico y social, el cual aporta beneficios al trabajador en el momento de cumplir sus obligaciones (Siegel, 1962). Los constantes cambios que presenta la industria a lo largo del tiempo (globalización, industrialización, automatización) ponen en juego la capacidad de adaptabilidad de cada persona que ejerce un puesto de trabajo y que depende de los factores internos y externos que impactan positiva o negativamente su vida laboral y personal (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

Kaplan et al (2013) aplicaron dos intervenciones de psicología positiva para mejorar el bienestar psicológico de un grupo de 112 empleados universitarios públicos de Nueva York, de los cuales se estudió 67 de ellos. La muestra en estudio fue predominantemente femenina (86.6%), la edad media fue aproximadamente de 43, la mayoría tenía trabajos administrativos

generales (92.3%), mientras que el 5,1% tenía empleos de atención médica y el 2.6% no reportó su título de trabajo o descripción. El estudio evaluó la efectividad de las intervenciones simples y auto guiadas en el lugar de trabajo para impactar el bienestar (“gratitud” y “conexión social”). Los 67 empleados universitarios participaron solamente en la intervención auto guiada por 2 semanas y completaron medidas de autoinforme, antes, después y un mes después de la intervención. El modelo utilizado fue de curva de crecimiento para examinar los efectos de cada intervención. Los resultados en el estudio arrojaron aumentos significativos en el bienestar afectivo negativo o en la conexión social auto informada. En cuanto a conexión social no tuvo un impacto significativo en ninguno de los resultados. Sin embargo, las dos intervenciones hechas arrojaron una reducción en la ausencia en el lugar de trabajo debido a la enfermedad.

Vera, et al (2011) realizó una investigación comparativa del ajuste factorial de los modelos tradicionales aplicados de corrección en distintos grupos de edad adulta, donde se describen las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar de Riff, analizando los niveles de confiabilidad (consistencia interna y estabilidad temporal) y estructural factorial, en una población de 1646 personas de entre 18 y 90 años de edad. Los resultados arrojados en la investigación indican que las seis dimensiones no cumplen con las sugerencias del Comité Científico asesor para resultados médicos confiables en el área de evaluación de indicadores de calidad así: 70=comparaciones grupales y 90 o 95= comparaciones individuales. Por otro lado, no se cumplió el requisito en rangos de edad, llegando a valores inferiores a 6 en el caso de las dimensiones del entorno y crecimiento personal. La correlación en la mayoría de las dimensiones es moderada (entre 5 a 8) y presenta un mejor comportamiento en los grupos de edad entre 25 a 40 años y de 41 a 65 años.

Muchas organizaciones emplean sistemas que ayudan a mitigar este tipo de situaciones en los colaboradores de la organización, con el fin de generar un ambiente laboral más sano y adecuado que aporte al bienestar mental de su equipo de trabajo y proporcionar así una carga

positiva que incentive al colaborador a ser mejor y optimizar su rendimiento dentro de la organización, considerando que es muy acertado afirmar, que la disposición de las personas que se encuentren en un ambiente de trabajo en el cual se sientan mental y emocionalmente cómodos, aporta un aumento en la ejecución de sus funciones y por ende beneficia la producción de la organización.

Un estudio realizado por Vivaldi y Barra (2012) tuvo como objetivo examinar las relaciones entre el bienestar psicológico, el apoyo social percibido y la percepción de salud en adultos mayores, tomando una muestra de 250 personas, 146 mujeres y 104 hombres, con edades entre 60 y 87 años de la ciudad de Concepción (Chile). Los instrumentos utilizados para el estudio fueron una encuesta sociodemográfica, la Escala de Bienestar Psicológico de Riff (39 ítems) y la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido (MSPSS) de Zimet. El estudio arrojó como resultados que el bienestar psicológico presenta mayor relación con el apoyo social percibido que con la percepción de salud, que los hombres presentan mayor bienestar psicológico y mejor percepción de salud que las mujeres y que las personas que se encuentran casadas o con pareja estable informaron mayor bienestar psicológico y mayor apoyo social percibido que aquellas sin pareja estable.

Las intervenciones en compromiso laboral (work engagement) “constituyen una herramienta de gestión estratégica de recursos humanos que tiene el potencial suficiente para otorgar una ventaja competitiva a nivel nacional y global, y a la vez, convertir a cualquier organización en una de las más innovadoras en gestión, siendo también, un indudable indicador de bienestar laboral” (Lagos, 2016, p 69). Por lo que las organizaciones deben promover los recursos personales y laborales con el fin de incrementar y mantener los niveles de engagement en sus empleados (Millward y Brewerton, 2001)

C.Spontón, Medrano, Maffei, M. Sponton y Castellano (2012) realizó una validación del cuestionario de engagement UWES a una población de 674 trabajadores de Córdoba,

Argentina. El 55% de ellos eran hombres con edades de 19 a 67 años. Fueron seleccionados por muestreo no probabilístico accidental de diferentes empresas y organizaciones laborales a las cuales tenían acceso. La validación del cuestionario arrojó que los resultados psicométricos preliminares son satisfactorios, observando que los valores fueron óptimos y aceptables de consistencia interna (69 y 90); las escalas presentan homogeneidad aceptable asegurando su medición precisa del constructo. La validación de este instrumento en la población argentina sirve para la construcción de protocolos que puedan evaluar el riesgo psicosocial de una empresa, tarea o área de la misma.

Otro estudio realizado por Bravo (2013) para detectar los niveles de Vigor, dedicación y absorción de las personas y detectar el engagement total mediante el cuestionario UWES. El estudio tomó una muestra de 44 participantes de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito- Ecuador, de las áreas de contabilidad, tesorería, recursos humanos y call center. Los resultados permitieron indicar que existe un alto nivel de compromiso según los baremos del UWES. Que no hay una diferencia estadísticamente significativa entre el género de las personas encuestadas con su nivel de compromiso laboral. Se encontró también que a menor tiempo en la empresa las personas tienden a tener mayor compromiso laboral.

Por otro lado, Sierra (2012) realizó un estudio piloto de promoción del bienestar psicológico y work engagement en profesionales que laboran en la ciudad de Neiva-Huila con el objetivo de fortalecer y promover dichos campos para conseguir un mejoramiento en la salud, afianzando las variables del bienestar psicológico y engagement. Este programa de intervención fue aplicado a una muestra de 36 profesionales, 16 de género masculino y 20 de género femenino con edades entre 22 y 51 años. Se utilizó un diseño pre-experimental de tipo pre-test / pos-test con grupo control de 18 integrantes pareados por género. Los resultados obtenidos fueron favorables para el grupo intervenido en cuanto a las variables de bienestar psicológico y engagement. Para el primer constructo las dimensiones que tuvieron mayor

incremento fueron: relaciones positivas y crecimiento personal y para el segundo constructo la dimensión fue absorción. Se concluyó en este estudio que el programa de intervención Promoción de work engagement y bienestar psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y bienestar laboral, puede potenciar las variables de estudio.

Por consiguiente, este trabajo integra el Work Engagement (compromiso laboral) y el Bienestar psicológico con el fin conocer los efectos que se pueden generar en trabajadores del área de mantenimiento de una organización, la aplicación de una estrategia de intervención que trabaje esos dos elementos a la par, mediante una técnica de recolección de datos pre-test / post test, sin grupo control.

## **5. MARCO TEÓRICO**

### **5.1 PSICOLOGÍA POSITIVA**

A principios del siglo XX y a lo largo de la historia, la psicología se había centrado en estudiar aspectos del ser humano que se fundamentaban en lineamientos científicos en pro de buscar las debilidades y problemas mentales de las personas. Luego de la mitad de siglo XX, se planteó una psicología más humana, que mostrará las virtudes y aspectos positivos del ser humano, tomando en cuenta estados emocionales y factores del entorno que impactan al sujeto. Su pionero fue Martin Seligman, psicólogo y escritor estadounidense. La psicología no sólo debe asumirse con el hecho de componer lo que no funciona, sino, además, tratar de encontrar las fortalezas y virtudes en las personas para lograr una mejor calidad de vida y un mayor bienestar. (Sierra, Pérez, García y Tello, 2010).

La psicología positiva centra su tema de estudio en las emociones positivas, las cuales son entendidas como los sentimientos de felicidad o bienestar de las personas, que tienen un

tiempo de duración. Las emociones positivas como la fe, el trabajo ético, la honestidad, la perseverancia, entre otras; pueden actuar como barreras efectivas ante las enfermedades (Gallego y Londoño, 2010).

Esta doctrina psicológica fomenta tratamientos para promover los niveles de bienestar o elevar las fortalezas de las personas y abrir las posibilidades de abordar las situaciones críticas mediante los aspectos resilientes de la personalidad; tanto del individuo como del grupo. En cuanto a su ampliación en lo laboral, la psicología positiva promueve tratamientos para favorecer los niveles de bienestar o elevar las fortalezas de las personas y abrir las posibilidades de abordar situaciones críticas mediante los aspectos resilientes de la personalidad tanto del individuo como del grupo. Logrando a su vez un aumento en la productividad del trabajador en la empresa y disminuyendo estados negativos que comprometen la eficiencia del trabajador. La finalidad de la psicología positiva es lograr una mejor calidad de vida y un mayor bienestar en la persona (Bravo, 2013).

## **5.2 FLUIDEZ (FLOW)**

El Dr. Csikszentmihaly (2007) fue quién investigó el estado gratificante en el que se encuentra una persona cuando se involucra totalmente a realizar una actividad; a este estado lo denominó fluidez o Flow, su palabra en inglés.

“El estado de fluidez tiende a producirse cuando las capacidades de una persona están plenamente involucradas en superar un reto que es posible afrontar. Las experiencias óptimas habitualmente implican un delicado equilibrio entre las capacidades que tenemos para actuar y las oportunidades disponibles para la acción” (p.43).

Los resultados de una investigación indicaron que el Flow abarca las actividades que son gratificantes y que van acompañadas por una sensación placentera, tales como leer, pintar, bailar, etc. Cuando la persona está involucrada en una actividad y se enfoca con atención en la



meta, logra hacer que toda su concentración se fusione con la actividad y al hacerlo le proporciona un placer incomparable (Lupano y Castro, 2010). Cualquier actividad u ocupación ofrece posibilidades de experimentar experiencias gratificantes y positivas. Se debe buscar las oportunidades para que estas experiencias aparezcan y fomenten el disfrute por el trabajo; buscar que la persona tenga la posibilidad de obtener esta satisfacción en el día a día (Bravo, 2013).

### **5.3 BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Dentro de las formulaciones sobre la interpretación de bienestar psicológico surge el debate académico de los últimos años que ha venido reproduciéndose desde una perspectiva científica. Se tiene dentro de esa perspectiva científica dos antiguas orientaciones filosóficas: el hedonismo y la eudaimonía. La primera de estas dos orientaciones, describe el bienestar como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo, mientras que desde la orientación eudaimónica se propone que el bienestar es consecuencia de un funcionamiento psicológico pleno a partir del cual la persona desarrolla todo su potencial (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009). Sierra, Pérez, García y Tello (2010) afirman que el estudio del bienestar psicológico (perspectiva eudaimónica) ha enfocado su análisis al desarrollo de las capacidades humanas y crecimiento personal, lo cual a su vez presenta elementos básicos del funcionamiento positivo.

El bienestar psicológico centra su interés en el desarrollo de las capacidades del crecimiento personal que son concebidas en las dos, como los principales indicadores de un funcionamiento positivo (Romero, Brustad y García, 2007).

### **5.3.1 BIENESTAR HEDÓNICO.**

La perspectiva hedónica ha sido adoptada por algunos psicólogos para el estudio del bienestar psicológico, centrandose su concepción en los placeres tanto del cuerpo como de la mente (Kubovy, 1999). La percepción general de los profesionales en psicología pertenecientes a esta perspectiva de bienestar, radica en que la felicidad subjetiva que se construye sobre experiencias de placer junto con los de displacer, incorporan juicios positivos y negativos de los elementos de la vida (Ryan y Deci, 2000).

Según Diener, Emmons, Larsen, y Griffn, (1985) las respuestas emocionales de las personas, también denominada afectos y la satisfacción con la vida; son considerados como los principales componentes del bienestar subjetivo. La satisfacción con la vida se define como la evaluación global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido y sus logros; con lo que esperaba conseguir. Estos dos componentes, las respuestas emocionales y la satisfacción con la vida; se corresponden con diferentes marcos temporales del bienestar subjetivo, así: La satisfacción como un juicio, una medida a largo plazo de la vida de una persona, mientras que las respuestas emocionales son un balance de los afectos positivos y negativos que provoca una experiencia inmediata (Romero, Brustad y García, 2007).

### **5.3.2 BIENESTAR EUDAIMÓNICO.**

Otra forma de definir el bienestar psicológico es la perspectiva Eudaimónica, la cual lo define como vivir de forma plena o dar realización a los potenciales humanos más valiosos. La fundamentación de la perspectiva Eudaimónica es que el bienestar se basa en un conjunto de factores relacionados a los propósitos y fortalezas, diferenciándose así del hedonismo que recalca el placer y satisfacción como pilares del bienestar. (Ryan, Huta & Deci, 2008).

En la historia han aparecido muchos pensadores que han criticado que la felicidad sea la pauta por excelencia del bienestar. Por ello el concepto de felicidad ha tenido

transformaciones conceptuales (Díaz, 2006 citado en Romero y García, 2007). Por ejemplo, Aristóteles deja su concepto de felicidad plasmado en su obra “ética a Nicómaco”, definiéndola como el verdadero potencial de desarrollo humano. Según él la verdadera felicidad se encuentra en la virtud. Con lo cual está queriendo decir que la felicidad no es un estado transitorio, sino que es un conjunto de toda una vida lograda.

Waterman, (1993) designa a los sentimientos de expresividad personal como el bienestar daimónico, estos sentimientos son los arraigues que poseen las actividades que la persona realiza en este estado; tales como de sentirse realizado, vivo, y que llenen de sentido su existencia. También hay datos que asocian el bienestar eudaimónico con indicadores biológicos que se relacionan con la salud. Por lo cual se ha hallado que este tipo de bienestar suele tener una relación más cercana con la salud física que las medidas de bienestar hedónico (Vázquez & Castilla, 2007 citado por Vázquez et al, 2009). Un aspecto importante de la función del bienestar eudaimónico en la salud y biología es que funciona como un protector frente a las experiencias adversas de la vida (Frederickson, 2009).

Estudios realizados por grupos de investigación de la Dra Carol Ryff, han hallado algunos de los resultados más relevantes en esta área. Por ejemplo, en muestras de mujeres mayores, han encontrado que aquellas con mayores niveles de propósito en la vida, mayor sensación de crecimiento personal, mejores relaciones interpersonales y un menor riesgo cardiovascular (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009). Las ventajas de aplicar un método de promoción del bienestar psicológico, es asegurar y mejorar el bienestar mental y físico del trabajador, para obtener un funcionamiento óptimo del individuo en el área de trabajo; a su vez se disminuyen problemas frecuentes tales como ausentismo por enfermedad, falta de interés, cansancio físico con déficit en el desempeño del trabajo y que en base a éstos traen problemas en el ambiente laboral. Además, manteniendo el bienestar psicológico del trabajador, es posible

aprovechar el potencial de la persona aplicarlo al trabajo y obtener buenos resultados operativos en la empresa.

### 5.3.3 DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.

El modelo multidimensional del bienestar psicológico es un modelo propuesto por la Dra. Ryff, (1989), reconocida por investigar y estudiar sobre el bienestar psicológico y la capacidad de recuperación psicológica

Este modelo es definido por Ryff como la relación del funcionamiento óptimo del ser humano con la producción elevada de emociones positivas, buscando un punto de convergencia entre los conceptos como la autoactualización, el funcionamiento pleno, la madurez, las teorías de la salud mental positiva y las teorías sobre el ciclo vital. Esta visión alternativa sobre el bienestar psicológico enfatiza en el proceso y consecución de aquellos valores que hacen sentir vivas, auténticas y en constante crecimiento a las personas (Romero, Brustad, García, 2007)

La escala propuesta por Ryff (1998), contempla 6 factores:

- **La auto aceptación** considerada que donde prevalece una actitud positiva hacia sí mismo y una aceptación de aspectos negativos, existe una valoración positiva de su pasado Este factor es un criterio principal del bienestar psicológico puesto que las personas que intentan sentirse bien consigo mismas aun siendo conscientes que no son perfectos tienden a enfocarse en lo positivo y aceptan sus limitaciones.
- **Las relaciones positivas** con otros se caracterizada por relaciones estrechas y cálidas con las personas, estableciendo empatía y mostrando preocupación por quienes lo rodean. La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar es un componente fundamental del bienestar
- **La autonomía** se fundamenta en la independencia y determinación para actuar, regulación de su propia conducta y resistencia ante las presiones sociales para una

persona poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, estas mismas necesitan tener una autodeterminación y mantener su independencia y autoridad personal.

- **El dominio del entorno** considerada la habilidad personal para crear o elegir entornos favorables y satisfacer los deseos o necesidades propias. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea brindándoles seguridad y empoderamiento.
- **El crecimiento personal** considera la percepción de desarrollo, progreso continuo, apertura hacia nuevas experiencias y apreciación de mejoras personales. El funcionamiento positivo óptimo necesita también el empeño por desarrollar sus potencialidades, por conseguir crecimiento personal persona y llevar al máximo sus capacidades.
- **El propósito de vida** se caracteriza por la tenencia de objetivos en la vida y la sensación de llevar un rumbo con sentido las personas necesitan definir metas personales, definir objetivos de corto, mediano y largo plazo que les permitan darle a su vida un cierto sentido.

#### **5.3.4 CREACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SCALES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (SPWB).**

Ryff (1998) desarrolló un instrumento conocido como «Escala de Bienestar Psicológico» (Scales of Psychological Well-Being (SPWB)) para medir las dimensiones que postula en su teoría (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida). Al tenerlas teóricamente definidas, 3 investigadores crean 80 ítems por dimensión. Luego los ítems fueron evaluados en función de su ambigüedad

y su ajuste a la definición de la escala. El resultado del anterior proceso llevó a la selección de 32 ítems por dimensión, los cuales se dividían en 16 positivos y 16 negativos. Teniendo entonces los 32 ítems, se aplicó en un estudio piloto tomando una muestra de 321 adultos. Tras obtener los resultados de este estudio, se eliminaron doce ítems de cada escala, pero según un análisis psicométrico, los ítems mostraban malos indicadores de ajuste. Después de este primer estudio, el instrumento finalmente contó con solo 20 ítems por escala para un total de 120 ítems. En los últimos años se han venido proponiendo varias versiones cortas de las Escalas de Bienestar Psicológico debido a lo que el instrumento es muy extenso.

Ryff, Lee, Essex y Schumutt en 1994 desarrollaron una versión con 14 ítems por dimensión, los ítems se seleccionaron según la función en correlación con el ítem-total y su ajuste al modelo teórico propuesto. La correlación de estas dimensiones con la de las dimensiones de 20 ítems variaron entre 0,97 y 0,98. Ryff y Keyes en 1995 desarrollaron una nueva versión de 3 ítems por dimensión, seleccionando los ítems que mejor se ajustaban con el modelo teórico propuesto de seis factores. La correlación de estas dimensiones con las de 20 ítems tomaron valores de entre 0,70 y 0,89. Finalmente Ryff y Keyes en 2002 desarrollaron una versión de 9 ítems por dimensión. (Díaz et al, 2006)

Con el fin de analizar las propiedades psicométricas de las diferentes versiones cortas, Dierendonck (2004) llevó a cabo un estudio comparativo, para lo cual empleó una muestra relativamente amplia. El estudio arrojó como resultado que, para intentar mejorar la consistencia interna de las Escalas de Bienestar Psicológico, manteniendo al mismo tiempo un ajuste relativamente aceptable de los datos al modelo teórico de seis dimensiones, se podría ajustar una versión compuesta por 39 ítems (entre 6 y 8 ítems por escala). Las escalas de esta versión muestran una buena consistencia interna (con valores  $\alpha$  comprendidos entre 0,78 y 0,81) y un ajuste relativamente aceptable (CFI= 0,88). La versión propuesta por Van Dierendonck (2004) es la que posee mejores propiedades psicométricas y cuenta con una

adaptación de 24 ítems, una extendida de 39 ítems, y una original de 84 ítems desde el año 2006.

#### **5.4 COMPROMISO LABORAL (WORK ENGAGEMENT)**

El compromiso laboral (work engagement) es definido por Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) como “un estado de ánimo positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. En lugar de un estado momentáneo y específico, el compromiso se refiere a un estado cognitivo afectivo más persistente y omnipresente que no se centra en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular” (p.74).

El compromiso laboral se relaciona con el sistema psicológico organizacional, el cual parte del clima y culmina en la satisfacción. Este sistema hace que el compromiso guarde correlación con el desempeño y el liderazgo que permite mediar la relación entre el clima y la satisfacción laboral. Es decir que el incremento en la relación de las tareas y el talento humano impactan el liderazgo, el desempeño y compromiso. Incidiendo a su vez a que aumente la satisfacción de vida en las organizaciones. Es por esto que el capital humano está sumido en actividades y personalidades que llevan al personal de una empresa a que asuma roles de liderazgo e incremente su desempeño o compromiso laboral. (Carreón, 2015)

Este concepto de compromiso alude a un conjunto de principios morales y valorativos característicos de los líderes que, en su afán por conseguir los objetivos trazados, creen firmemente en los ideales de la productividad, el orden y la sistematización de las funciones organizacionales (Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012 citado por Carreón, 2014).

Schaufeli y Bakker, (2003), proponen medir el Work engagement (compromiso laboral) con un instrumento llamado Utrecht Work Engagement Scale (UWES), este, cuenta con tres (3) versiones compuestas por 17, 15 y 9 ítems que evalúan las tres dimensiones del constructo.

Vigor, absorción y compromiso (Ávila y Portalanza, 2017). El UWES en su versión original estaba formado por 24 ítems; nueve ítems eran de vigor, ocho ítems eran de dedicación y en gran parte los otros ítems consisten en frases del MBI (Maslach Burnout Inventory), las cuales estaban escritas en positivo. Los ítems del MBI que fueron reformulados, se suplieron por los ítems de vigor y dedicación originales y se incorporaron nuevos ítems de absorción para constituir del UWES- 24. Luego de una evaluación psicométrica en dos muestras diferentes de empleados y estudiantes; resultaron inconsistentes 7 ítems, lo cuales fueron eliminados quedando una totalidad de 17 ítems. Los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción (Schaufeli y Bakker, 2003). Posteriormente se realizó un análisis psicométrico, en donde se encontraron inconsistencia en dos ítems. Por lo cual en algunos estudios se utiliza la versión de UWES-15 (Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, 2001). A pesar de esto las bases de datos analizadas en este manual, incluyen tanto la versión del UWES – 9, UWES - 15, como la del UWES – 17 todas estas versiones están validadas y cuentan con soporte científico (manual UWES- versión española, 2011)

La UWES (Schaufeli y Bakker, 2003) es un instrumento que puede ser una variable de muchos estudios ya que permite evaluar varios tipos de problemáticas por ejemplo el engagement y burnout, estos se evalúan de manera independiente, pero es posible incluir ambos constructos simultáneamente en un análisis ya que explican la varianza de una variable en particular, pero también muestra los resultados de la variable opuesta. (Ávila, 2017)

Otra muestra de esto es que en una investigación realizada por Gene Cherubin, la encuesta UWES de 17 ítems se utilizó para la evaluación teórica del compromiso expresada por la encuesta de “Percepción de Apoyo Organizacional” (PAO) de 8 ítems. Se demostró como variable independiente a la PAO, y también como variable dependiente del engagement (compromiso laboral o trabajador comprometido) medido a través de la encuesta UWES. El estudio reveló, mediante correlación estadística, que cuando los empleados tienen la percepción



del apoyo organizacional, el nivel de compromiso aumenta (Cherubin, 2011). El UWES es el instrumento más utilizado para medir el Engagement (compromiso laboral) y ha facultado en más de trece países la realización de estudios.

En el programa de intervención “promoción de Work Engagement y Bienestar Psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y el bienestar laboral” se aplicará la escala de medición UWES de 17 ítems, donde una de sus dimensiones es el vigor con que consta de 6 ítems, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades; Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo. (Manual UWES- versión española, 2011). Otra de sus dimensiones es la dedicación que se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo; aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación con su trabajo. (Manual UWES- versión española, 2011). Por último, la absorción se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor; aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes

en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre. (Manual UWES-versión española, 2011). Finalmente se tiene así el total de 17 ítems con tres dimensiones diferentes, las cuales se realizarán con auto cuestionamientos como por ejemplo Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí o Mi trabajo me inspira.

#### **5.4.1 DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL (WORK ENGAGEMENT).**

Son tres las dimensiones que caracterizan el compromiso laboral: el vigor, el cual está caracterizado por la presencia de altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo o labor que se está realizando incluso a pesar de las dificultades que se puedan presentar en su desarrollo; la dedicación, la cual hace referencia a una elevada implicación laboral y la manifestación de un sentimiento de significación, y finalmente la absorción, que se produce cuando la persona está completamente concentrada en su trabajo y el tiempo le pasa rápidamente, presentando dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas en el desarrollo de su labor (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002).

## **6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Para evidenciar los efectos de la implementación del programa promoción de Work Engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico, que se llevó a cabo en el área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede de Neiva, se contó con unos parámetros pre-establecidos en el programa de intervención que Sierra (2012) definió anteriormente de

acuerdo a sus criterios de investigación. Los cuales indican los temas específicos y el tiempo requerido por sesión, el material aplicado (proyecciones y test) e instrucciones generales para la aplicación del programa de intervención.

## **6.1 FASES**

El siguiente apartado cuenta con las fases que llevaron a la implementación del programa de intervención:

### **A. CONTACTO CON LA POBLACIÓN.**

- Se realizó un primer contacto con la coordinadora del área de SG SST, Diana Patricia Sánchez Losada y la coordinadora del Área de mantenimiento y seguridad en el trabajo Gilma Constanza Salamanca; de la Universidad Surcolombiana, A quien se le presentó el programa de intervención y se solicitó la aplicación del mismo a los trabajadores del área de mantenimiento. Posteriormente se procedió a la firma del consentimiento informado y permisos pertinentes para la aplicación del programa de intervención.
- Se realizó un primer contacto con los trabajadores del área de mantenimiento en horario laboral (7:00 a 9:00 am), donde se realizó la presentación del programa y se acordaron horarios, número de sesiones y recomendaciones de cooperación, compromiso y puntualidad.

### **B. APLICACIÓN DEL PRE-TEST**

- En el primer contacto que se tuvo con la población se realizó también la aplicación del pretest, durante la culminación de la sesión se presentaron los agradecimientos y nuevamente se les dio la bienvenida a la participación de este mismo.

### **C. INTERVENCIÓN**

- La fase de intervención fue dividida en 6 sesiones, que se realizaron una cada 15 días con una duración de 2 horas de acuerdo a lo acordado con la directora de SG SST y coordinadora de mantenimiento; estas constaron de la presentación de dimensiones plasmadas en proyecciones, talleres y dinámicas.

### **D. APLICACIÓN DEL POS-TEST**

- De acuerdo a la dinámica que se llevó en las anteriores sesiones, se tomó la última para la aplicación del postest, al culminar la actividad se les presentó un agradecimiento fraternal por su colaboración, se aclararon dudas y se escucharon recomendaciones de los participantes.

### **E. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

- Se tabularon los resultados arrojados de cada uno de los intervenidos a través del paquete de datos SPSS versión 2015 y se realizó la prueba no paramétrica de wilcoxon de hipótesis nula (H0) que fue utilizado para comparar las dos dimensiones de rangos de cada uno de los instrumentos (RYFF y UWES) del pretest y postest.

### **F. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS**

- En esta fase se acordó con la directora de salud y seguridad en el trabajo que una vez culminado este proyecto investigativo y fuera sustentado ante los jurados se les presentará de manera física y magnética la totalidad de la monografía con sus correspondientes resultados.

## **6.2 ENFOQUE**

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, entendiéndose como aquella que parte desde aquellos datos evidenciales, y con una metodología estructurada. Hernández, Fernández y Baptista (2006) la definen expresando: “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). Las principales características de este enfoque están referidas a su rigurosidad en el proceso de investigación, puesto que la información es recogida de manera estructurada y sistemática, la utilización de la lógica deductiva para identificar leyes causales o universales en una realidad “externa” al individuo. (Del canto y Silva, 2013).

La versión cuantitativa tiene entonces por principio la adopción de un criterio lógico, esto es, entre las premisas y las conclusiones se constituye un estrecho conjunto de relaciones regladas, tales que para ir de las primeras a las segundas no habrá más que seguir sus estipulaciones. Así, el resultado final de sus aplicaciones conlleva frecuentemente la convicción a la autonomía del proceso. Bajo este enfoque, se pretende gestionar las relaciones intemporales entre variables y las ciencias sociales se instauran como gestoras. (Del canto y Silva, 2013).

## **6.3 DISEÑO PRE-EXPERIMENTAL**

Este tipo de diseño también llamado diseño correlacional, es muy común verlo en investigaciones referentes a las áreas de Psicología, educación y en todas las ciencias sociales en general (Salas Blas, 2013). Buendía, Colás y Hernández (1998) nos dan el siguiente concepto del tipo de diseño pre-experimental:

Este tipo de diseños se caracterizan por un bajo nivel de control y, por tanto, baja validez interna y externa. El inconveniente de estos diseños es que el investigador no puede saber

con certeza, después de llevar a cabo su investigación, que los efectos producidos en la variable dependiente se deben exclusivamente a la variable independiente o tratamiento. Sin embargo, este tipo de diseños son los únicos aplicables en determinados tipos de investigaciones educativas (p. 94)

Los diseños pre-experimentales tienen las siguientes características: no utilizan grupo control; por lo tanto, no existe una comparación entre grupos, su población es reducida y no utilizan aleatoriedad para la selección de esta, y su modo de aplicación consiste en la administración de tratamientos o estímulos a la población con la particularidad de utilizar solo postest o pretest/postest; por ello cuentan con un grado mínimo de control (Ávila, 2006).

Este programa de intervención se implementó con un diseño pre-experimental pretest/postest con un solo grupo. Este tipo de diseño dentro del diseño pre-experimental consiste en aplicarle al grupo con el que se trabaja, un pretest al estímulo, luego se administra el método para finalmente aplicar un postest al estímulo. Este tipo de diseño presenta una ventaja sobre los estudios con una sola medición ya que permite tener un punto de referencia inicial para saber en qué nivel encontramos la población en cuanto a las variables dependientes antes del estímulo (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

#### **6.4 POBLACIÓN**

Para la aplicación del programa intervención se tomó como unidad poblacional 19 trabajadores de sexo masculino del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede central de la ciudad de Neiva Huila, los cuales desempeñan funciones en el área correspondiente de acuerdo con su tipo de contratación y quienes no necesariamente poseían un título de educación superior. Con edades comprendidas entre 23 y 70 años de edad con una

media de = 46 y una desviación estándar de = 13,17; los cuales el 57,9% de ellos se encontraban casados el 26,3% solteros y el 15,8% en unión libre.

También se encontró que el número de hijos que tiene esta población oscila entre 0 a 5; el 36,8% tiene un hijo, el 31,6% tiene dos hijos, el 10,5% no tienen hijos, también este mismo porcentaje se presenta para los que solamente tienen 3 hijos, y 10,5% tienen entre 4 y 5; En este estudio, se encontró que la mayoría (68,3%) nacieron en Neiva, el 21,1% nacieron en otros municipios del departamento del Huila, el 5,3% nacieron en Cali y el porcentaje restante en Manizales y que más de la mitad (52,6%) de los trabajadores tienen contrato indefinido, el 36,8% tiene contrato por prestación de servicios y el porcentaje restante tiene contrato a término indefinido. Si se habla de ingresos mensuales, el 42,1% recibe 3 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV), el 15,8% 4 SMMLV, el 21,05% 1 SMMLV y el porcentaje restante 2 SMMLV.

## **6.5 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

### **- CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

- Ser trabajador activo de la universidad Surcolombiana en el momento que se inició la aplicación del programa de intervención.
- Pertenecer al área de mantenimiento de la universidad Surcolombiana sede central Neiva.
- Contar con la autorización de la dirección del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana.

## **-CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

- Pertenecer a un área diferente a la que es objeto el estudio.
- No contar con la autorización de la dirección del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana.
- No ser trabajador activo de la Universidad Surcolombiana.

## **6.6 TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

Para la aplicación del programa de intervención se realizó un pretest/posttest, con el siguiente instrumento:

### **➤ INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

El instrumento aplicado en este programa de intervención estuvo conformado por 2 escalas de medición: para medir compromiso laboral se aplicó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y para medir el bienestar psicológico se utilizó la escala de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB). Se utilizó en alfa de Cronbach para las distintas dimensiones de las dos pruebas, en el cual se obtuvieron valores entre 0,48 y 0,79.

#### **i. Utrecht Work Engagement Scale (UWES).**

Los evaluados a partir de un autoinforme avalan el grado en el que están de acuerdo con cada uno de los ítems sobre una escala de tipo Likert de 7 puntos: 0 = nunca o ninguna vez, 1= casi nunca, 2 = algunas veces, 3=regularmente 4= bastantes veces 5= casi siempre 6= siempre. (Manual UWES - versión española. 2011).

- en su versión de 17 ítems: Cuestionario de autoinforme para evaluar el *engagement* en el Utrech Work Engagement Scale -UWES trabajo, en una escala tipo Likert, de 7 opciones de respuesta según la frecuencia con que experimentan lo expresado en los reactivos y referidas a las tres dimensiones constituyentes del constructo: *vigor* -ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17-



, *dedicación* -2, 5, 7, 10 y 13- y *absorción* -3, 6, 9, 11, 14 y 16-. Para obtener la puntuación de cada una de los tres componentes del *engagement* - *vigor*, *dedicación* y *absorción*- de forma individual, se deben sumar las calificaciones de los ítems que representan el componente y dividir esta suma por la cantidad de ítems que componen la escala en particular. Para obtener la puntuación final se debe seguir el mismo procedimiento. El valor total oscilará entre 0 y 6 y este a su vez, estará comprendido dentro de una de las cinco categorías establecidas para la calificación: muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto. Para una mayor comprensión del análisis realizado, se muestran las cinco categorías y baremos (tabla 1), para calificar la escala Utrecht Work Engagement Scale -UWES.

Tabla 1.  
Categorías y Baremos de la Escala Utrecht Work Engagement Scale -UWES

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy bajo	= 2,17	= 1,60	= 1,60	= 1,93
Bajo	2,18-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,94-3,06
Medio	3,21-4,80	3,01-4,90	2,76-4,40	3,07-4,66
Alto	4,81-5,65	4,91-5,79	4,41-5,35	4,67-5,53
Muy alto	= 5,66	= 5,80	= 5,36	= 5,54

La tabla 1 muestra las categorías y baremos para calificar la escala Utrecht Work Engagement Scale -UWES. Fuente. Oramas, Marreno, Cepero, Del Castillo, & Vergara, 2014.

## ii. Escalas de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB).

Mide las 6 dimensiones que componen el modelo multidimensional de bienestar psicológico, a saber: auto aceptación con los ítems (1,7,13,19,25,31), relaciones positivas con los ítems (2,8,14,20,26,32), autonomía (3,4,9,10,15,21,27,33), propósito en la vida (6,12,17,18,23,29), crecimiento personal (24,30,36,37,38,34,35) dominio del entorno

(5,11,16,22,28,39). Compuesta de 39 Ítems, a los que los participantes responden utilizando un formato de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo) para un total de 234 punto como máximo. Puntuaciones mayores de 176 en total señalan un BP elevado; entre 141 y 175 BP moderado; e inferiores a 116 puntos BP bajo. Además del puntaje global es posible efectuar análisis en cada dimensión para considerar la predominancia de los efectos positivos sobre los efectos negativos, por cuanto el bienestar psicológico es un constructo multidimensional que comprende diferentes elementos de orden emocional y cognitivo, en la calificación de este instrumento se encuentran una serie de ítems los cuales deben ser invertidos los cuales son los siguientes (2,4,5,8,9,13,15,20,22,25,26,27,29,30,33,34,36)

Es así como el factor auto aceptación se comprende de 6 ítems, igual que los factores control de las situaciones, relaciones positivas y propósito de vida. El factor crecimiento personal está compuesto por 7 ítems y autonomía por 8 ítems. La tabla 2 muestra baremos para calificar la escala de bienestar psicológico (SPWE).

Tabla 2.

Baremos de la Escala de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being - SPWB).

<b>GRADO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO</b>	
<b>RANGO</b>	<b>NIVEL BP</b>
>176 pts.	BP Elevado
141-175 pts.	BP Alto
117-140 pts.	BP Moderado
<116 pts.	BP Bajo
<b>puntaje Máximo Total: 234 pst.</b>	

La tabla 2 muestra los baremos para calificar la escala de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB). Fuente. Díaz et al 2006.

## 6.7 PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

El programa constó de 6 sesiones, una (1) vez por semana, cada 15 días, las cual se llevaron a cabo en un lapso de 3 meses en tiempos que no excedían los 90 minutos; el programa se desarrolló en horario laboral como se acordó con las áreas administrativas encargadas, puesto que se consideró que al realizarse en horario extra laboral no se tendría certeza acerca del nivel de participación y asistencia requerido para el desarrollo del mismo, al igual que haría parte del plan estratégico de capacitación y entrenamiento del área de (SG-SST).

Las instalaciones físicas del lugar donde se aplicó el programa de intervención debían garantizar una distribución cómoda y adecuada de cada uno de los participantes, además debía poseer una buena ventilación, iluminación y privacidad que permitiera realizar el trabajo sin interrupciones y ofreciendo las condiciones necesarias para la buena ejecución de las actividades propuestas para el desarrollo de cada sesión, por ende , se realizó este aplicativo en el tercer piso de biblioteca donde se garantizó comodidad y confort de los participantes.

El número mínimo de participantes fue de 20 trabajadores con contrato laboral activo de área de mantenimiento, garantizando así la unidad poblacional para la implementación del programa y toma de datos.

Cada una de las sesiones estuvo compuesta por un taller, el cual estuvo orientado a su desarrollo por la siguiente estructura:

- **Saludo de bienvenida:** Este saludo fue dirigido por los estudiantes “investigadores”, para facilitar el primer contacto con el grupo desde el primer momento y en cada una de las sesiones posteriores.
- **Actividad inicial y análisis de conceptos:** Se buscó introducir de manera exploratoria a los participantes en la temática a desarrollar. la cual se caracterizó por una actividad lúdico-dinámica al inicio que les permitió a los participantes una aproximación agradable y sencilla a los contenidos programados.

- **Proyección del contenido:** A través de ayudas audiovisuales, se introdujo completamente a los participantes en los contenidos programados. fue indispensable que cada participante tomará atenta nota de aspectos importantes, se realizaba la correspondiente aclaración de dudas si se presentaban en el desarrollo de la actividad.
- **Reflexión y discusión grupal:** Se daba un espacio predominantemente participativo, donde cada persona podía preguntar, dar su opinión y reflexionar sobre lo visto durante la proyección de los contenidos.
- **Autoevaluación:** A partir de un material escrito y de acuerdo a la reflexión realizada previamente, cada participante debía contrastar su realidad y cotidianidad con lo visto durante la sesión. Con esto se buscaba transportar los contenidos trabajados hacia las experiencias de cada participante.
- **Retroalimentación:** En este apartado los estudiantes “investigadores” que coordinaban la realización del taller dieron las orientaciones y recomendaciones finales, retomando aspectos fundamentales de la sesión.

### 6.7.1 SESIÓN INICIAL

**Objetivo:** Establecer un clima de empatía con los participantes, al igual que dar a conocer la estructura general de programa (propósito, metodología, material, horario). De igual forma realizar la implementación del pretest.

#### Agenda de la sesión

1. **Saludo de bienvenida.** Una vez que fueron ubicados en el salón dispuesto para la realización del programa de intervención, los estudiantes que dirigían el programa realizaron su presentación y dieron la bienvenida al grupo a la participación de esta investigación

2. **Presentación de los participantes.** Se realizó de manera dinámica indicando nombre, edad, profesión, cargo, estructura familiar y expectativas del programa.

3. **Aplicación del pretest.** Los estudiantes “*investigadores*” que dirigían el programa, entregaron a cada participante un cuestionario. Se le indicó a los participantes que debían responder de la manera más sincera posible a cada uno de los ítems propuestos.

4. **Socialización de la estructura general del programa.** Los estudiantes “*investigadores*”, socializaron la estructura general del programa y se destacaron aspectos como propósito, metodología, material, horario, asistencia y puntualidad. También se respondió cada interrogante que surgió en los participantes al momento de la socialización.

5. **Cierre de sesión.** Se realizó los acuerdos con relación a la próxima sesión y se brindó una despedida y agradecimientos a los participantes.

## 6.7.2 SEGUNDA SESIÓN

### Prácticas de las virtudes, cuidado de la mente y el cuerpo

**Objetivo:** Determinar la importancia que trae en el desarrollo laboral, realizar actividades dirigidas hacia el cuidado de la mente y el cuerpo, y establecer la importancia que trae en el desarrollo laboral, la práctica de virtudes como la amabilidad, gratitud, perdón y espiritualidad.

#### **Agenda de la sesión**

1. **Saludo de bienvenida.** Se realizó por los estudiantes encargados de dirigir el programa. Se preguntó acerca de alguna situación agradable que ocurriese en

el transcurso de la semana en el lugar de trabajo. Y se realizó una breve introducción del trabajo que se realizaría en esta sesión.

**2. Exploración.** A través de un sondeo entre los participantes, se evaluó si ellos realizaban actividades que estuvieran dirigidas hacia el cuidado de la mente y el cuerpo, como actividades deportivas, ocio productivo, hobbies, pasatiempos y también si ellos practican las virtudes y cuáles eran las que se daban con mayor frecuencia. Con esto se logró establecer una línea base.

**3. Actividad de Fondo.** Se realizó socialización acerca de hábitos que se pueden realizar en la vida cotidiana a través de los cuales se pueden promover cuidados para la mente y el cuerpo, también se promovió el concepto de virtud y cuales se podrían llevar a cabo en el desempeño laboral para lograr una práctica adecuada de las mismas.

**4. Evaluación, autoevaluación y retroalimentación.** Se les solicitó a los participantes que respondieran algunas preguntas que se les realizó durante la sesión, posterior a esto los encargados de la implementación de este programa realizaron la retroalimentación acerca de las temáticas de la jornada, haciendo énfasis en los beneficios que su respectiva implementación les puede traer dentro y fuera de su ambiente laboral.

**5. Cierre de sesión.** Fue necesario hacer énfasis no solo en la asistencia, además, en la puntualidad y participación activa en cada una de las sesiones. Se realizó la despedida de una manera cálida y general, y se dio la oportunidad de una interacción individual, donde se hizo referenciar a aspectos positivos y desempeño durante la sesión.

### 6.7.3 TERCERA SESIÓN

#### *Fortalecimiento de las redes sociales y de apoyo, generación de pensamientos positivos; y toma de decisiones.*

**Objetivo:** Dar a conocer la importancia que trae en el desarrollo laboral, el establecimiento y fortalecimiento de las redes sociales y de apoyo, el pensamiento positivo y desarrollo de habilidades en la toma de decisiones.

#### **Agenda de la sesión**

**1. *saludo de bienvenida.*** Se realizó por los estudiantes encargados de dirigir el programa. Se preguntó acerca de alguna situación agradable que ocurriese en el transcurso de la semana en el lugar de trabajo. Y se realizó una breve introducción del trabajo que se realizaría en esta sesión.

**2. *exploración.*** A través de un sondeo entre los participantes, se evaluó si poseían y desarrollaban redes sociales y de apoyo en su lugar de trabajo, pensamientos positivos y habilidades en la toma de decisiones. Con esto se logró establecer una línea base.

**3. **Actividad de Fondo.**** Se realizó socialización acerca de cómo se establecen y fortalecen las redes sociales, pensamientos positivos y la generación de habilidades para la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

**4. *Evaluación, autoevaluación y retroalimentación.*** Se les solicitó a los participantes que respondieran algunas preguntas que se les realizó durante la sesión, posterior a esto los encargados de la implementación de este programa realizaron la retroalimentación acerca de las temáticas de la jornada, haciendo énfasis en los beneficios que su respectiva implementación les puede traer dentro y fuera de su ambiente laboral.

**5. *Cierre de sesión.*** Fue necesario hacer énfasis no solo en la asistencia, sino, además, en la puntualidad y participación activa en cada una de las sesiones. Se realizó la despedida de una manera cálida y general, y se dio la oportunidad de una interacción

individual, donde se hizo referenciaran a aspectos positivos y desempeño durante la sesión.

#### **6.7.4 CUARTA SESIÓN**

##### **Establecimiento de metas personales, desarrollo de estrategias de afrontamiento; y crecimiento personal**

**Objetivo:** Dar a conocer la importancia que trae en el desarrollo laboral, el establecimiento de metas personales, estrategias de afrontamiento y estrategias que permitan el crecimiento personal.

##### **Agenda de la sesión**

**1. saludo de bienvenida.** Se realizó por los estudiantes encargados de dirigir el programa. Se preguntó acerca de alguna situación agradable que ocurriese en el transcurso de la semana en el lugar de trabajo. Y se realizó una breve introducción del trabajo que se realizaría en esta sesión.

**2. exploración.** Se realizó socialización acerca de cómo establecer metas personales en el lugar de trabajo, y a través de un sondeo entre los participantes, se evaluó el desarrollo de estrategias de afrontamiento. De igual forma se dio a conocer la importancia de estrategias que permitieran el crecimiento personal en el ámbito laboral.

**3. Actividad de Fondo.** Se realizó la socialización acerca de cómo establecer metas personales, desarrollo de estrategias de crecimiento personal y de afrontamiento en el lugar de trabajo.

**4. Evaluación, autoevaluación y retroalimentación.** Se les solicitó a los participantes que respondieran algunas preguntas que se les realizó durante la sesión, posterior a esto los encargados de la implementación de este programa realizaron la



retroalimentación acerca de las temáticas de la jornada, haciendo énfasis en los beneficios que su respectiva implementación les puede traer dentro y fuera de su ambiente laboral.

**5. Cierre de sesión.** Fue necesario hacer énfasis no solo en la asistencia, sino, además, en la puntualidad y participación activa en cada una de las sesiones. Se realizó la despedida de una manera cálida y general, y se dio la oportunidad de una interacción individual, donde se hizo referenciar a aspectos positivos y desempeño durante la sesión.

#### **6.7.5 QUINTA SESIÓN**

##### **Propósito en la vida, satisfacción y dominio del entorno; y autonomía e independencia.**

**Objetivo:** Dar a conocer la importancia que trae, en el desarrollo laboral, el desarrollo de un propósito de vida claro, coherente y contextualizado de acuerdo a las capacidades de cada sujeto, sentirse satisfecho y desarrollar conductas de autonomía e independencia y dominio del entorno.

##### **Agenda de la sesión**

**1. Saludo de bienvenida.** Se realizó por los estudiantes encargados de dirigir el programa. Se preguntó acerca de alguna situación agradable que ocurriese en el transcurso de la semana en el lugar de trabajo. Y se realizó una breve introducción del trabajo que se realizaría en esta sesión.

**2. Exploración.** A través de un sondeo entre los participantes, se evaluó el desarrollo de estrategias que permitieron construir y/o fortalecer los propósitos de vida también el nivel de satisfacción de la percepción de dominio del entorno y se evaluó el grado de autonomía e independencia en el lugar de trabajo.

**3. Actividad de Fondo.** Se realizó socialización acerca de cómo desarrollar estrategias que permitan consolidar claramente el propósito de vida al desarrollar estrategias que permitan alcanzar niveles de satisfacción y dominio del entorno. De igual

forma optimizar estrategias ya establecidas que permitieran lograr niveles de autonomía e independencia en el lugar de trabajo.

**4. Evaluación, autoevaluación y retroalimentación.** Se les solicitó a los participantes que respondieran algunas preguntas que se les realizó durante la sesión, posterior a esto los encargados de la implementación de este programa realizaron la retroalimentación acerca de las temáticas de la jornada, haciendo énfasis en los beneficios que su respectiva implementación les puede traer dentro y fuera de su ambiente laboral.

**5. Cierre de sesión.** Fue necesario hacer énfasis no solo en la asistencia, sino, además, en la puntualidad y participación activa en cada una de las sesiones. Se realizó la despedida de una manera cálida y general, y se dio la oportunidad de una interacción individual, donde se hizo referenciar a aspectos positivos y desempeño durante la sesión.

#### **6.7.6 SEXTA SESIÓN**

##### **Relaciones positivas con otras personas, capacidad adaptativa, emociones positivas; y sesión final**

**Objetivo:** Dar a conocer la importancia que trae en el desarrollo laboral, desarrollar y fortalecer relaciones positivas con otras personas, fortalecer conductas adaptativas y emociones positivas, brindar retroalimentación general (desempeño general del grupo y recomendaciones finales). Realizar posttest., y dar cierre al programa.

##### **Agenda de la sesión**

**1. Saludo de bienvenida.** Se realizó por los estudiantes encargados de dirigir el programa. Se preguntó acerca de alguna situación agradable que ocurriese en el transcurso de la semana en el lugar de trabajo. Y se realizó una breve introducción del trabajo que se realizaría en esta sesión.

**2. Exploración.** A través de un sondeo entre los participantes, se evalúa la opinión acerca de las relaciones positivas, conductas adaptativas y la identificación de diferentes tipos de emociones positivas que se mostraron en su lugar de trabajo.

**3. Actividad de Fondo.** Se realizó socialización acerca de cómo desarrollar estrategias que permitan lograr y consolidar relaciones positivas, conductas adaptativas y cómo desarrollar estrategias para identificar, desarrollar y fortalecer emociones positivas en el lugar de trabajo.

**4. Retroalimentación general.** Los estudiantes “investigadores” encargados de la implementación del programa realizaron la retroalimentación general del mismo, destacando aspectos en cuanto al desempeño del grupo durante el desarrollo del programa y cada una de las actividades. Se Finalizó ofreciendo recomendaciones al grupo con referencia a cada uno de los aspectos implementados a lo largo de la aplicación del programa de intervención.

**5. Aplicación del postest.** Los estudiantes “investigadores” realizaron la entrega del instrumento (postest), para la recolección de la información. Se le indico a los participantes que debían responder de la manera más sincera posible a cada uno de los ítems propuestos.

**6. Cierre de sesión.** Se ofrecieron los agradecimientos y reconocimientos al grupo de participantes por su desempeño y compromiso durante el desarrollo del programa.

## **6.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Según la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993, título II, artículo 11, numeral a, esta investigación es clasificada en la categoría “sin riesgo” porque no se modifica ni se intervienen de manera intencionada a los participantes de la investigación, asimismo, en el artículo 14 de

dicha resolución, se establece que el representante legal o el sujeto de investigación, autoriza o no la participación de esta investigación

Para la aplicación del programa de intervención se solicitó el consentimiento informado al área de salud y seguridad en el trabajo SST, y se informó a los sujetos de la investigación sobre la intención de este proyecto.

Del mismo modo, la ley 1090 de 2006 hace énfasis en principios universales, tales como la responsabilidad, confidencialidad, la evaluación de técnicas y la investigación con participantes humanos, para velar por los derechos de los sujetos de investigación.

En esta investigación los datos recolectados y resultados arrojados solo tendrán fines investigativos, donde se darán a conocer solamente a los interesados , teniendo en cuenta que no se les solicito información personal como nombre del participante ya que con esto se puedo mantener a los sujetos evaluados de manera incógnita antes , durante y después de la aplicación del programa de intervención con el fin de proteger la integridad personal de los participantes en el proceso y prevenir efectos adversos que atentarán contra su bienestar, se tuvieron en cuenta algunas condiciones éticas enmarcadas dentro de la Ley 1090 de 2006 del Código Deontológico y Bioético, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología. Del mismo modo para el desarrollo de la implementación del programa de intervención, se tuvieron previstas las siguientes consideraciones éticas:

- **Consentimiento informado:** Los participantes intervenidos recibieron información, clara, precisa y comprensible sobre los objetivos del proceso de intervención y su metodología. Posteriormente se solicitó consentimiento escrito a la Dirección de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana y el acompañamiento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para poder realizar el trabajo de implementación con el personal de mantenimiento de la organización.

• **Derecho a la Dignidad:** Los participantes en ningún momento de la implementación fueron objeto de actos de juzgamiento o discriminación por parte de los implementadores en relación con sus opiniones, sentimientos, gestos e inquietudes.

• **Derecho a la Privacidad:** Los implementadores no incitaron a los participantes a manifestar sobre temas que causan incomodidad emocional y que no se relacionarán de manera directa con la actividad realizada. Por lo tanto, la información recolectada a través de las diferentes técnicas, sólo se refirió a la pertinente para la realización del programa de intervención y para el logro de los objetivos propuestos

• **Respeto a la libertad de expresión:** Los implementadores del programa de intervención no ejercieron presión alguna para lograr la expresión de los participantes, ni para que ellos profundizarán en temáticas que resultan altamente sensibles o abrumadoras para ellos; se respetó su silencio y las formas de expresión particulares.

• **Confidencialidad:** La información obtenida sólo se utilizó para los fines investigativos especificados en el documento. Fue manipulada sólo por los implementadores conservando el anonimato de los participantes.

• **Reciprocidad:** Las relaciones establecidas entre los actores y los miembros del equipo de implementación fueron horizontales, equitativas y participativas.

En cuanto a devolución de resultados del siguiente trabajo monográfico, este se hará luego de que haya sido sustentado y aceptado por el comité de investigación del programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana. La respectiva entrega de resultados se hará de manera física y digital a la coordinadora del área de SG SST Diana Patricia Sánchez Losada para su registro y almacenamiento.

- **Normatividad para consentimiento informado en población o grupos subordinados**

El consentimiento informado utilizado por los investigadores para esta investigación, se respalda siguiendo las exigencias éticas y normas legales del siguiente cuerpo normativo:

- Resolución 8430 de 1993; Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. TITULO II. DE LA INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS; CAPITULO 1. DE LOS ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS; Artículo 6, inciso (E;G). Artículos 14,15. CAPÍTULO V. DE LAS INVESTIGACIONES EN GRUPOS SUBORDINADOS. Artículo 45.
- Decreto 1443 de 2014; Por la cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 8, Numeral 9; Artículo 10, Números 5,6; Artículo 20, Numeral 11; Artículo 21, Numeral 3.
- Resolución 2646 de 2008; Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; Artículo 13, Numeral 5.

## 7. RESULTADOS

### 7.1 Análisis descriptivo de los Resultados de la Escalas de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB).

A continuación se presentan los resultados obtenidos por los trabajadores en la Escala de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB) aplicada antes y después del programa de intervención, este instrumento mide el bienestar psicológico mediante 6 dimensiones: en primer lugar, autoaceptación, se refiere a tener actitudes positivas consigo mismo; una segunda dimensión son las relaciones positivas, son aquellas relaciones estrechas y cálidas con otros; la tercera autonomía, quiere decir la capacidad de resistir las presiones sociales y ser independiente; una cuarta dimensión es dominio del entorno, relacionada con la sensación de control, competencia y aquellas capacidades de crearse o de elegir contextos; otra dimensión es el crecimiento personal, es decir, la sensación de desarrollo continuo donde se ve así mismo en progreso y, propósito de vida, da la sensación de llevar un rumbo.

Tabla 3.  
Análisis Descriptivo Bienestar Psicológico pretest/ postest.

	PRE TEST	POS TEST
Nº Válidos	19	19
Nº Perdidos	0	0
Media	154,63	168,58
Mediana	158,00	166,00
Desv. Tip.	34,502	23,929

La tabla 3 muestra las medidas con las que se realiza el análisis Descriptivo del Bienestar Psicológico pretest/postest. Fuente elaboración propia. González, Joven y Villegas (2018) para este estudio.

Teniendo en cuenta la tabla 3. Con respecto a los resultados del pre-test se pudo observar que la media de las variables fue de 154,6 posicionándolo en categoría alta según los baremos correspondientes, presentando un promedio de 158,0 con una dispersión de 34,5.

De igual forma se observa en la tabla 3. El resultado de la media en el pos-test se incrementó a un 168,5 con una mediana de 166,0 y una desviación típica de 23,9 la cual disminuyó, pero esta se mantiene en categoría alta según los baremos.

### 7.1.1 Dimensión Autoaceptación.

Tabla 4.  
Análisis descriptivo de la dimensión autoaceptación pretest/postest.

	PRE TEST	POST TEST
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	26,16	28,32
Mediana	28,00	29,00
Desv. Tip.	7,221	5,207

Tabla 4. Muestra las medidas para el análisis Descriptivo de la dimensión Autoaceptación Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

La dimensión de autoaceptación se refiere a tener actitudes positivas consigo mismo. La tabla 4. Muestra que la dimensión de autoaceptación incrementó un 2,16 luego de aplicado el programa. Se observa también que en el postest la varianza en los datos disminuyó lo cual indica que hubo mayor homogeneidad de los datos y que los valores en el postest con respecto a la D.E disminuyeron mostrando que se acercaron más al promedio de la distribución de los datos. Esto muestra una mejoría significativa de la dimensión.



### 7.1.2 Dimensión Relaciones Positivas.

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones positivas pretest/postest.

	<b>PRE TEST</b>	<b>POST TEST</b>
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	20,05	21,21
Mediana	20,00	23,00
Desv. Tip.	5,921	6,051

Tabla 5. Muestra las medidas para el análisis Descriptivo Relaciones Positivas Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

La dimensión relación positiva tiene como característica principal, las relaciones estrechas y cálidas con las personas, estableciendo empatía y mostrando preocupación por quienes lo rodean al mantener relaciones sociales estables. En la tabla 5 se observa que, una vez aplicado el programa de intervención, la dimensión incrementó un 1,16 pero teniendo en cuenta su D.E se podrá observar que, aunque en el pos-test hay un incremento, también aumentó la dispersión por lo que realmente no hubo cambios en los dos momentos respecto a la dimensión.

### 7.1.3 Dimensión Autonomía.

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la dimensión Autonomía pretest/postest.

	<b>PRE TEST</b>	<b>POST TEST</b>
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	25,42	30,00

Mediana	26,00	31,00
Desv. Tip.	5,531	7,047

Tabla 6 Muestra las medidas para el análisis Descriptivo de la dimensión de Autonomía Fuente: elaboración propia Joven, González y Villegas (2018) para este estudio

La tabla 6 muestra que la dimensión autonomía luego de aplicado el programa de intervención, tuvo un incremento de 4,58, indicando que los participantes acrecentaron su independencia y determinación para actuar, regular su propia conducta y resistencia ante las presiones sociales para poder sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Estas mismas necesitan tener una autodeterminación y mantener su independencia y autoridad personal. Por otro lado, la varianza de los datos incrementó un poco la dispersión de los datos y la D.E se alejó de la distribución de los datos.

#### 7.1.4 Dimensión Dominio del Entorno.

Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión dominio del entorno pretest/postest.

	PRE TEST	POST TEST
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	25,05	26,89
Mediana	26,00	27,00
Desv. Tip.	6,032	4,108

Tabla 7. Muestra las medidas para el análisis Descriptivo de la dimensión dominio del Entorno. Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

Tabla 7. La dimensión dominio del entorno es considerada la habilidad personal para crear o elegir entornos favorables y satisfacer los deseos o necesidades propias. Dichas características de la dimensión dominio del entorno, se vieron incrementadas en un 1,84 luego

de aplicado el programa de intervención. También se observa que la varianza disminuyó, lo cual indica que los datos en el post test fueron homogéneos y con respecto a la distribución de los mismos, estos se mostraron más cerca al promedio.

### 7.1.5 Dimensión Propósito de Vida

Tabla 8.  
Análisis descriptivo de la dimensión propósito de vida pretest/posttest.

	PRE TEST	POST TEST
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	27,47	29,47
Mediana	30,00	31,00
Desv. Tip.	7,812	5,157

Tabla 8. Análisis Descriptivo Propósito de Vida. Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

En la tabla 8. Se observa que la dimensión propósito de vida aumentó su bienestar un 2,0 lo cual indica que se potencializo la tenencia de objetivos en la vida y la sensación de llevar un rumbo con sentido, las personas definen mejor sus metas personales, los objetivos de corto, mediano y largo plazo que les permiten darle a su vida un cierto sentido. Con relación a la varianza, los datos se muestran homogéneos y cerca al promedio de la distribución normal de los datos más.

### 7.1.6 Dimensión Crecimiento Personal.

Tabla 9.

Análisis descriptivo dimensión crecimiento personal pretest/postest.

	<b>PRE TEST</b>	<b>POST TEST</b>
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	30,47	32,68
Mediana	29,00	32,00
Moda	27	27 y 36
Desv. Tip.	8,356	4,967
Varianza	69,819	24,673

Tabla 9. Muestra las medidas para el análisis Descriptivo de la dimensión Crecimiento Personal Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio,

La dimensión crecimiento personal es la percepción de desarrollo, progreso continuo, apertura hacia nuevas experiencias y apreciación de mejoras personales. En la tabla 9, dichas características se mostraron incrementadas luego de aplicado el programa de intervención en un 2,21; también se observa que los datos fueron homogéneos y que la distribución de los datos estuvo más cerca al promedio.

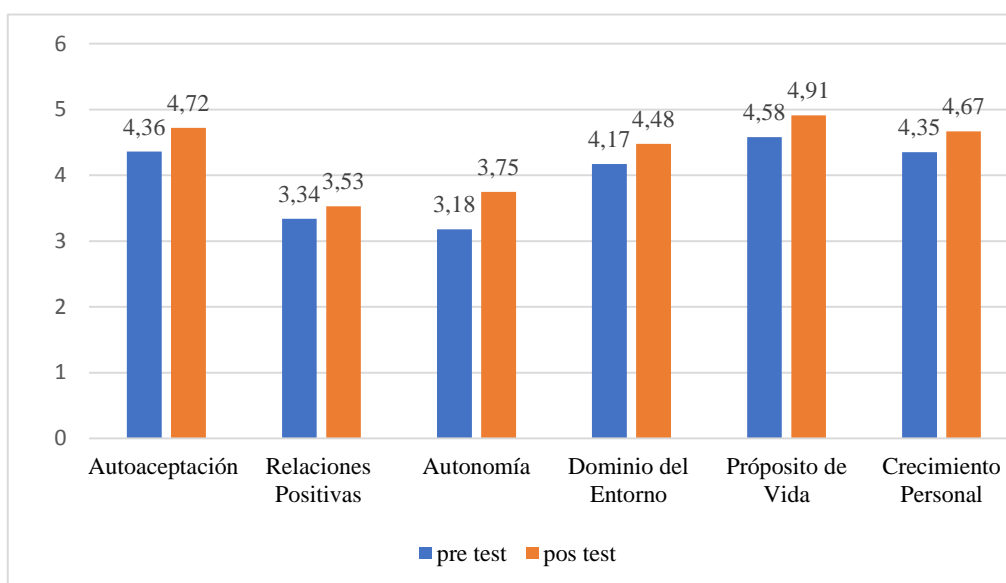


Gráfico 1. El gráfico ilustra las puntuaciones de medidas por dimensión de la Escala de Bienestar Psicológico - SPWB. Fuente: Elaboración propia. González, Joven y Villegas (2018) para este estudio.

Se observa que en el gráfico 1, las dimensiones de la escala de bienestar psicológico SPSWB donde en la prueba postest, tuvieron un aumento en comparación con la prueba pretest, como puede observarse por Ej; en la primera dimensión de autoaceptación, la cual presenta un aumento con referencia al pretest.

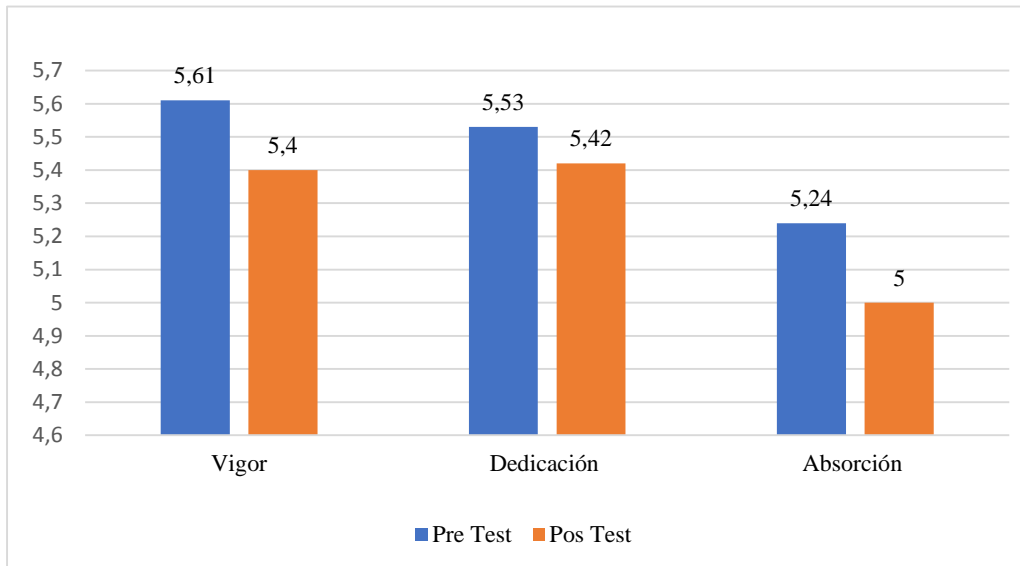
En general, el bienestar psicológico de los trabajadores del área de mantenimiento se mantuvo en el rango alto.

## 7.2 Análisis Descriptivo De Los Resultados de la Escala Utrecht Work

### Engagement Scale (UWES).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por los trabajadores en la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada antes y después del programa de intervención. Este instrumento mide compromiso laboral mediante 3 dimensiones; en primer lugar vigor: se refiere a los altos niveles de energía, resiliencia, voluntad de dedicar, esfuerzos y la persistencia frente a las dificultades; una segunda dimensión es la dedicación, donde la persona se siente

entusiasmado, inspirado y orgulloso por su labor y, una tercera, absorción, se refiere a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y se olvida de todo a su alrededor.



*Grafica 2.* La gráfica ilustra las Puntuaciones medias por dimensión pretest y postest en la escala UWES. Fuente: elaboración propia Joven, González y Villegas (2018) para este estudio.

Según la gráfica 2, se evidencia que hubo diferencia entre las dimensiones durante el pretest y el postest, se observa que los niveles de compromiso laboral en el pretest son más altos en comparación al postest, por lo cual se observa que hubo una disminución de los valores en los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones del postest.

### 7.3.1 Dimensión Vigor

Tabla 10.  
Análisis descriptivo de la dimensión Vigor pretest/postest.

	PRE TEST	POST TEST
Nº Válidos	19	19
Nº Perdidos	0	0
Media	33,68	32,37

Mediana	34,00	33,00
Desv. Tip.	2,709	3,041

Tabla 10. Muestra las medidas para el análisis descriptivo de la dimensión vigor. Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

El vigor es entendido como los altos niveles de energía y resiliencia que un trabajador pone con el fin de dedicar esfuerzos para no fatigarse con facilidad y persistir frente a las dificultades que se puedan presentar. Según el baremo, se observó que en el pretest había un índice de categoría alta con una media de 33,68 y hubo un decline mínimo en el postest a 32,37 cabe aclarar que esta pequeña variación no hace que el resultado baje de categoría, esto quiere decir que se sigue manteniendo en este rango (tabla 10).

### 7.3.2 Dimensión Dedicación

Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión dedicación pretest/postest.

	PRE TEST	POST TEST
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	27,63	27,11
Mediana	29,00	28,00
Desv. Tip.	3,499	3,81

Tabla 11. Muestra las medidas para el análisis descriptivo de la dimensión dedicación. Fuente: elaboración propia González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

Esta dimensión tiene que ver con el sentido que el trabajador le da al trabajo, si se siente entusiasmado, orgulloso, inspirado o retado en la labor que desempeña; en la tabla 11, se observó que en esta dimensión los trabajadores se encuentran en categoría alta, la cual se

mantuvo antes y después de la aplicación del test; en el pretest había un índice de 27,63 y hubo un declive mínimo en el postest a 27,11 la cual se mantuvo en su categoría de acuerdo a los baremos, se puede decir que los trabajadores tienen una categoría alta de dedicación con una puntuación de 5,4 en el postest, a pesar de que este disminuyó.

### 7.3.3 Dimensión Absorción.

Tabla 12.  
Análisis descriptivo de la dimensión absorción pretest/postest.

	PRE TEST	POST TEST
N° Válidos	19	19
N° Perdidos	0	0
Media	31,42	30,00
Mediana	32,00	30,00
Desv. Tip.	3,687	4,295

Tabla 12. Muestra las medidas para el análisis Descriptivo de la dimensión absorción Fuente: elaboración propia. González, Joven y Villegas (2018) para este estudio

La dimensión de absorción, se refiere a estar felizmente inmerso en el trabajo, de esta manera siente que el tiempo pasa muy rápido y se olvida de todo a su alrededor, sin dejar de cumplir con sus funciones. Según el baremo de la escala de UWES compromiso laboral, en la tabla 18. Se observó en el pretest había un índice de categoría media de 31,42 y hubo un declive mínimo en el post test a 30,00 cabe aclarar que esta pequeña variación no hace que el resultado baje de categoría, esto quiere decir que se sigue manteniendo en este rango, mostrando que los trabajadores presentaron una categoría de absorción alta con una puntuación de 5. Lo cual nos permite inferir que a pesar de que la puntuación disminuyó en el postest este siguió en su misma categoría (tabla 12).



Tabla 13.

Comparación pretest/postest de las variables Compromiso laboral (work engagement) y Bienestar Psicológico.

variable	Prueba	N	MEDIA	DE	MIN	MAX	WILCOXON	SIG.ASINTONIA
ENGAGEMENT	PRETEST	19	5,358	,4753	4,3	6,0	9,77	0,337
	POSTEST	19	5,263	,5610	3,8	6,0	9,07	
BIENESTAR	PRETEST	19	4,079	,9169	1,8	5,4	8,00	0,331
	POSTEST	19	4,350	,5531	3,3	5,3	9,70	

La tabla 13 muestra los resultados de la comparación pretest/postest de las variables Compromiso laboral (engagement) y Bienestar Psicológicos con la prueba no paramétrica Wilcoxon. Fuente: Creación Propia. González, Joven y Villegas (2018).

Tabla 13. Se puede evidencia en la comparación de la variable Bienestar, un aumento en los valores correspondientes al postest de 9,70; con referencia a los del pretest del 8,00. En la misma tabla podemos observar que para la variable Engagement, se obtuvo un resultado de 9,77 en el pre- test, con referencia al postest que fue de 9.07. Vale aclarar que dicho resultado, aun que presento un declive, no perdió la categoría de rango alto según rango de Baremos utilizados.

## 8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el objetivo general que se planteó en esta investigación, incluyó demostrar los efectos de implementar un programa de intervención, donde se comprobó los efectos que existían realmente antes y después de la aplicación del mismo. Por lo tanto, la discusión de este informe de investigación se centró en aquellos aspectos más relevantes que se encontraron en los resultados obtenidos, dado que se dispuso de un test antes y después de la aplicación del programa de intervención.

En este trabajo investigativo se corroboró la aceptación de la hipótesis nula (H0) al realizar la prueba no paramétrica donde se escogió la prueba estadística wilcoxon puesto que

esta mide una problemática de comparación en dos grupos, o en este caso, relaciona el pre y post de bienestar psicológico y compromiso.

Las VD que se midieron fueron el nivel de compromiso laboral (Work engagement) y bienestar psicológico; con una variable dependiente ordinal, donde la H0 mostró que no hay diferencias significativas en el nivel de bienestar y compromiso antes y después de haber sido aplicado el programa de intervención; en el cual, se respeta la regla de decisión de que  $p \leq 0.05$  y al cumplir esto la H0 es aceptada.

En este caso no se rechazó la H0 porque el nivel de significancia en compromiso laboral fue de 0,337 y en bienestar psicológico de 0,331. Por lo tanto, son  $\geq 0.05$ . Esto quiere decir que los intervenidos realizaron el test a conciencia y no respondieron al azar. Por consiguiente, es válido afirmar que los intervenidos venían con un compromiso laboral y un bienestar psicológico de categoría alta según los baremos, mostrando que hubo un buen engagement y bienestar dentro de sus labores.

Teniendo en cuenta las medidas descriptivas señaladas en los resultados que se presentaron anteriormente, se observó, que las puntuaciones medias de la variable bienestar psicológico alcanzadas por los sujetos intervenidos en este programa; presentaron un alza no significativa como se esperaba en cada una de las dimensiones. Un ejemplo de ello, es la dimensión de autoaceptación, en donde el pre-test fue de 4,36 y aumentó en 0,36 en el post test (4,72). Esto se evidenció en las otras 5 dimensiones: relaciones positivas con un aumento del 0,19, autonomía con 0,57; dominio del entorno con 0,31; propósito de vida con 0,33 y crecimiento personal con 0,32. Como se evidenció, se presentó un acrecentamiento realmente significativo, manteniéndose en los mismos rangos de baremos antes y después del programa de intervención.

En cuanto a las puntuaciones referidas al compromiso laboral, se mostró el nivel de work engagement (compromiso laboral) obtenido por el grupo focal al que se le aplicó el programa

de intervención, se pudo apreciar que en el test aplicado antes y después, se presentó una disminución de los datos de la media, pero no de manera significativa en las dimensiones que hacen parte de este ítem evaluado. Se encontró que vigor disminuyó 0,21; dedicación pasó del 5,53 al 5,42 y la dimensión de absorción al iniciar el programa de intervención fue de 5,24 pasando al 5. Podemos observar que no hay un decrecimiento significativo, mostrando así que se mantuvo en su rango antes y después de la aplicación del test.

En un caso de intervención, se aplicó un programa de mejoramiento del ambiente laboral en el cual se relacionaron 2 grupos donde se medía el estrés antes y después; donde la VD era el nivel de estrés y también se medía una VD ordinal. En este caso se observó que no se pudo rechazar la hipótesis (H0) dado que el nivel de significancia de 0.589 es mayor a 0.05. Por lo tanto, no hubo nivel de estrés laboral en los trabajadores antes y después de implementar el programa de mejoramiento del ambiente laboral (ver tabla 18).

Tabla 14  
Prueba de rango con signo Wilcoxon para estrés laboral de un programa de prevención

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Estrés laboral al iniciar el programa - Estrés al finalizar el programa	Rangos negativos	2 <sup>a</sup>	4.0	8.0
	Rangos positivos	4 <sup>b</sup>	3.2	13.0
	Empates	1 <sup>c</sup>		
	Total	7		

- a. Estrés laboral al iniciar el programa < Estrés laboral al finalizar el programa
- b. Estrés laboral al iniciar el programa > Estrés laboral al finalizar el programa
- c. Estrés laboral al finalizar el programa = Estrés laboral al iniciar el programa

Estadísticos de contraste <sup>b</sup>	
	Estrés al iniciar programa Estrés al finalizar programa
Z	-.541 <sup>a</sup>
Sig. asintót.	.589

a. Basado en los rangos  
b. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

La tabla 14. Muestra los estadísticos de contraste del artículo “programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales” (Velasco ,2016)

Relacionando este programa de estrés laboral donde la H0 no pudo ser rechazada puesto que el nivel de significancia sobrepasa el 0.05 y en el caso del programa de intervención aplicado a los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana, arrojó que el nivel de significancia tanto en compromiso 0,337 como en bienestar de 0,331, es mayor que 0.05. Esto dejó corroborar que realmente en esta investigación tampoco se pudo rechazar la hipótesis nula, puesto que como se dice anteriormente la significancia es mayor a 0,05, esto quiere decir que no hubo diferencia en el nivel de compromiso laboral y bienestar psicológico en los trabajadores antes y después de implementar el programa de intervención.

## **9. DISCUSIÓN**

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 19 trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana Sede Neiva, frente a seis dimensiones de bienestar psicológico: autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas, autoaceptación, crecimiento personal y propósito de vida, y las tres dimensiones de compromiso laboral: vigor, absorción y dedicación. Esta investigación se dio, teniendo en cuenta la situación laboral en Colombia, donde aumentan los niveles de desempleo, los trabajos familiares no remunerados y los bajos salarios (Peralta Gómez, Santofimio y Segura, 2007).

Con lo anterior, muchos trabajadores han tenido que enfocar su trabajo a corto plazo y a situaciones impredecibles, debido al poco tiempo que están en sus puestos de trabajo donde no se les ofrece garantías ni seguridad social. A todo esto se suma la tasa de desempleo a nivel nacional que se mantiene en 9,7%, además, Neiva por su parte, ha tenido una disminución del 0,5% de desempleo, sin embargo, las personas inactivas aumentaron 10,5%, por lo tanto,

aumentan los empleos informales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2018).

Al tener en cuenta los altos índices de desempleo, los empleos familiares no remunerados, los contratos de prestación de servicios, entre otros; son factores que posiblemente están determinando una baja estabilidad laboral, económica y emocional de los opitas. Aquí es donde se presenta la hipótesis: aquellos que llegan a obtener un empleo estable, tenderán a mantenerlo y a presentar un compromiso importante y sentido de pertenencia hacia la organización donde se encuentran laborando; así mismo esta investigación demostró que la estabilidad emocional y laboral de los empleados propicia un mayor bienestar psicológico y compromiso laboral. (Blanco, 2015)

Según los resultados que el programa de intervención promoción de Engagement y Bienestar psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y bienestar psicológico, produjo un incremento en la variable de bienestar psicológico (SPWB), pero en la variable de compromiso laboral (UWES) tuvo un decrecimiento leve en cada una de sus dimensiones. Lo anterior significa que el programa en cuanto a bienestar psicológico permitió a los trabajadores del área de mantenimiento como lo afirma Medina (2011), una mejor valoración positiva de su pasado y aceptación positiva hacia sí mismo (autoaceptación), mayor fomento de relaciones positivas estrechas, cálidas y empáticas con los demás (relaciones positivas), más independencia y determinación a la hora de tomar decisiones para la vida (autonomía), perspectiva más clara de nuevas experiencias en contextos favorables (dominio del entorno), visualización de objetivos, metas y propósitos más claros para la vida (propósito de vida) y mejor percepción de desarrollo y progreso continuo de sí mismo (crecimiento personal). Pero en cuanto a compromiso laboral, el programa de intervención debe mejorar para incrementar los efectos positivos de las dimensiones de la escala de compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción).

Teniendo en cuenta lo anterior, al comparar esta investigación con los resultados arrojados en una investigación hecha por Sierra (2012) del mismo programa de intervención; se encuentra que en ambos estudios se presenta un alza en las dimensiones de la Escala de bienestar psicológico (SPWB), en donde se encuentra también que las dimensiones de relaciones positivas y crecimiento personal son las que tuvieron mayor incremento; aunque, en que en este estudio también se tuvo mayor elevación en la dimensión propósito de vida. Por otro lado, también se encuentra que otra discrepancia de este estudio con el realizado por Sierra (2012); es que la escala de compromiso laboral (UWES) de este estudio no tuvo incremento en ninguna de sus dimensiones, por el contrario, tendieron a disminuir.

Teniendo en cuenta el estudio que realizó Sierra (2012) y el presente trabajo, podemos deducir que una de las causas para la disminución o mantenimiento del bienestar psicológico y compromiso laboral en el pos-test; pudo haber sido por la población tomada, ya que el estudio realizado por Sierra, tomó trabajadores de educación superior; y los tomados en el presente estudio no todos contaban con estudios de educación superior. También pudo haber influido en la disminución de las variables; que la investigación no contaba con el tiempo necesario y espacios óptimos para el desarrollo del estudio, en comparación con la investigación hecha por Sierra. Esto denota que los factores ambientales y de educación superior puede ser un determinante en los resultados esperados.

Teniendo en cuenta la población tomada en esta investigación podemos concluir que los trabajadores del área de mantenimiento de la universidad surcolombiana cuentan con un nivel alto de compromiso laboral y bienestar psicológico antes y después de la aplicación del programa de intervención según los baremos. Por tanto, no hubo un impacto significativo al aplicar el programa de intervención a esta población en específico, quizás el hecho de no haber contado con condiciones óptimas (ambiente, tiempo) para la aplicación del programa de intervención, hizo que los niveles de las variables no tuvieran un incremento significativo en

el pos-test. Por ende, se recomienda que en próximas investigaciones se vuelva a tomar esta misma población y se haga un estudio comparativo a mayor profundidad, teniendo en cuenta el ambiente y se determinen las diferentes causas del porqué no hubo mejoría en los niveles de bienestar psicológico y compromiso laboral.

Se quiere destacar en este estudio la importancia de la implementación de programas de intervención dentro de las organizaciones que midan diferentes temas como compromiso laboral y bienestar psicológico, tal como se hizo en este informe investigativo; pero se considera también importante evaluar otros temas como: el clima y estrés laboral, comunicación asertiva, entre otras.

## **10. CONCLUSIONES**

El presente estudio tuvo como objetivo general; Demostrar los efectos de la implementación de un programa de intervención para promover el Work Engagement (compromiso laboral) y Bienestar Psicológico en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana de Neiva sede Central y así aportar información con bases científicas que respalden los planes de mejoramiento continuo efectuados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en promoción y prevención. A partir de los datos obtenidos y los análisis de los mismos, es posible concluir que:

- El nivel de Bienestar Psicológico y Work Engagement (compromiso laboral) en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana sede central Neiva, luego de la aplicación del pretest, se encontraron en una categoría alta, según la tabla de baremos usada en este estudio, dándonos una línea base

para la comparación de datos después de implementar el programa de intervención y aplicar el postest de recolección de información.

- Se logró medir el impacto que el programa de intervención tuvo en los trabajadores del área de mantenimiento de la Universidad Surcolombiana una vez aplicado el postest y realizando el análisis de los resultados, nos permiten inferir que hubo una permanencia de las variables medidas, en la categoría alta según baremos. Esto nos permite afirmar que el compromiso laboral y bienestar psicológico de los colaboradores con relación a los riesgos en el área de trabajo, juega un papel importante en las conductas seguras y hábitos saludables que permiten disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; objetivo principal de SG-SST.
- Luego de compararan los resultados del pretest y postest, por medio de la prueba estadística Wilcoxon, se evidencia que, las variables de Bienestar psicológico y compromiso laboral, no tuvieron un nivel significativo de diferencia, ya que los datos arrojados en la comparación de los resultados, dieron valores más altos al valor estadístico estipulado por la prueba de Wilcoxon. Por ende, es válido afirmar que los intervenidos venían con un compromiso laboral y un bienestar psicológico de categoría alta según los baremos, y una vez aplicado el postest las dos variables siguieron en la misma categoría.



## 11. RECOMENDACIONES

Una vez concluido este trabajo investigativo, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a quienes realicen una nueva implementación del programa de intervención “Promoción de work engagement y bienestar psicológico: estrategia para el mejoramiento de la salud y el bienestar laboral” que se aplique a una población más grande con el fin de obtener un mayor número de datos para su análisis.
- Este estudio no contó con un grupo control debido a que la población del grupo que no iba a ser intervenido, no logró ser suministrado por SG-SST de la Universidad Surcolombiana. Se recomienda utilizar en futuras implementaciones un grupo control, esto con el fin de tener datos que se puedan comprar con el grupo experimental.
- Se sugiere de forma general revisar las actividades que conforman el programa de intervención que se utilizó en esta investigación y así ajustarlo al tipo de población en el cual se vaya a implementar, esto ayudara a que la información transmitida a la población sea más comprensible y tenga mejor absorción para obtener resultados más altos en el posttest.
- Se considera oportuna una futura estandarización y validación del instrumento de evaluación utilizado en este trabajo con una población significativa dentro del contexto colombiano.

- Es necesario desarrollar investigaciones con la población intervenida, en las que se exploren y describan más los componentes psicológicos por medio de la aplicación de instrumentos, ya que reforzaría planes y programas en pro de cumplimiento normativos a nivel nacional.

## LISTA DE ANEXOS

### 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO



#### UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

#### PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

#### APLICACIÓN DE UN PRE-TEST & POS-TEST QUE MIDAN LOS EFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objeto la implementación de un pre-test & pos-test que buscan medir los efectos de implementar un programa de intervención para la promoción del bienestar psicológico y el compromiso laboral en trabajadores del área de mantenimiento de la universidad surcolombiana.

Para dicha implementación se solicita la autorización de las áreas encargadas en la institución que avalen los permisos necesarios para la aplicación de los instrumentos que conforman este programa de intervención al personal bajo su cargo y supervisión.

Por lo anterior:

Yo, \_\_\_\_\_ Identificado (a), con documento de identidad N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, y desempeñando el cargo de \_\_\_\_\_, en el área o departamento de \_\_\_\_\_ pertenecientes a la Universidad Surcolombiana, voluntaria y conscientemente, manifiesto que he sido informado (a) sobre los objetivos y los procedimientos utilizados en la investigación; **EFFECTOS DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA** adelantada por los estudiantes Maria Alejandra Joven, Jhon Gonzalez Aguirre y Maria Noreni Villegas del programa de psicología de la Universidad Surcolombiana.

Por este motivo doy la autorización para que el personal bajo mi cargo participe en las actividades llevadas a cabo por los representantes de esta investigación al igual que la recolección de datos a través de test, listados de asistencia y demás elementos de la investigación. Autorizo de igual manera para que esta información sea procesada y publicada exclusivamente como parte de la investigación señalada anteriormente, siendo enterada de que

la participación en ella no representa ningún riesgo para mi integridad o la del personal bajo mi cargo.

Esta autorización la efectuó teniendo en cuenta los alcances y limitaciones que se estipulan en mi contrato laboral como líder del departamento de mantenimiento y luego de que el personal bajo mi cargo y yo, fuimos informados de los siguientes aspectos de la investigación:

- Que el departamento de salud y seguridad en el trabajo fue informado de las actividades a realizar en jornadas laborales y apoyan este trabajo de investigación a través el acompañamiento de cada una de las sesiones.
- Que el personal bajo mi cargo y yo, fuimos informados que los resultados y la recolección de datos en esta investigación, solo se usaran para fines académicos y para apoyo específico en el área de salud y seguridad en el trabajo, dando cumplimiento a los planes de mejoramiento continuo mencionados en el Decreto 1443 de 2014.
- Que la participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y anterior mente mencionados.
- Sus respuestas a los test serán codificadas usando solo información general y no números de identificación personal o nombres, por lo tanto, serán anónimas.

De igual manera la información deberá hacer parte del sigilo profesional, de acuerdo a los parámetros descritos en la ley 1090 de 2006, garantizando así la reserva de mi identidad. He sido informado (a) al igual que el personal bajo mi cargo, de que contare durante el transcurso y desarrollo del estudio con la opción de retirar mi consentimiento en el momento en que así lo considere conveniente, como también del compromiso por parte del grupo investigador de hacerme conocer los resultados al finalizar la investigación.

Nombre: \_\_\_\_\_

C.C: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

**Jefe del departamento de mantenimiento**

Universidad Surcolombiana

## 2. INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS - PROGRAMA DE PSICOLOGIA  
REGISTRO SOCIO DEMOGRÁFICO

<b>Fecha de Evaluación</b>	DD _____	MM _____	AA _____	<b>Edad (años)</b>		
<b>Genero</b>	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	<b>Estrato socioeconómico</b>		<b>Estado Civil</b>		
<b>No. de Hijos</b>		<b>Lugar de Nacimiento</b>		<b>Cargo</b>		
<b>Califique la relación de su cargo con su profesión (0 indica ausencia de relación y 5 mucha relación)</b>						
	0	1	2	3	4	5
<b>Antigüedad en la Empresa (Donde labora actualmente): Años</b>					<b>Meses</b>	
<b>Tipo de contrato laboral actual (Marque con una X)</b>	Termino Definido <input type="checkbox"/>	Término Indefinido <input type="checkbox"/>	Por obra o labor <input type="checkbox"/>	Prestación de Servicios <input type="checkbox"/>	Otro ¿Cuál?: _____	
<b>Cuanto son sus Ingresos Mensuales (Marque con una X)</b>			Menos de 1 Salario Mínimo			
			1 Salario Mínimo			
			2 Salarios Mínimos			
			3 Salarios Mínimos			
			4 Salarios Mínimos			
			5 Salarios Mínimos			
			5 y más Salarios Mínimos			

Apreciado participante, a continuación, encontrará dos escalas, las cuales deberá diligenciar con la mayor sinceridad posible; no hay respuestas buenas ni malas, ni tiempo límite para su diligenciamiento. En cada una de ellas se encuentran disponibles las instrucciones necesarias para su respectivo diligenciamiento; si tiene alguna duda por favor consulte con el examinador.

**Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Adaptada al español por Van Dierendonck , 2004)**

Señale (con una X) en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:

1 Totalmente en desacuerdo	2 Bastante en desacuerdo	3 Poco en desacuerdo	4 Un poco de acuerdo	5 Bastante de acuerdo	6 Totalmente de Acuerdo					
<b>Ítems</b>					1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con la forma como han resultado las cosas									
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos con quienes compartir mis preocupaciones									
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, a pesar de que éstas sean opuestas a las planteadas por la mayoría de la gente									
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida									
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me haga sentir satisfecho									
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y me esfuerzo para hacerlos realidad									
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo									
8	No cuento con muchas personas, que quieran escucharme cuando necesito hablar									
9	Me preocupa lo que las otras personas piensan de mí									
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otras personas piensan que son de importancia									
11	He sido capaz de construir un hogar y/o 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	En ocasiones me siento influenciado por las personas 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	Considero 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								
22	Las exigencias de la vida diaria con frecuencia 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	He experimentado pocas 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 gran parte, me siento orgulloso de quién soy y de la vida que llevo								
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí								
33	Con frecuencia cambio mis decisiones por voluntad de mis amigos o mi familia								
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; considero que 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	En ocasiones pienso que, realmente con los años no he mejorado mucho como persona								
37	Siento, que con el tiempo, me he desarrollado bastante 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								

**Escala de Compromiso laboral en el Trabajo de Utrecht, Uwes<sup>®</sup>. Versión en Español**

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
<b>ITEM</b>						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						

### 3. COMPROMISO CON ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Neiva, 4 de octubre de 2018

Señores

AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
Diana Patricia Sánchez Losada  
Coordinadora SG-SST

Ref. compromiso

Cordial saludo.

Por medio de la presente nos dirigimos a usted para ratificar nuestro compromiso de entregar el material resultante del trabajo realizado por nosotros en el primer y segundo periodo del año 2017, el cual corresponde a la implementación de un programa de intervención para la promoción del bienestar psicológico y el compromiso laboral en trabajadores del área de mantenimiento de la universidad surcolombiana.

Dicho material compuesto por; cuerpo teórico, datos, análisis y resultados, será entregado al área de Salud y Seguridad en el Trabajo, luego de su revisión y aprobación por parte de los jueces encargados en la sustentación de modalidad de grado realiza por parte del programa de psicología de la universidad surcolombiana.

Agradecemos el apoyo brindado y esperamos que este material sirva de base a futuros trabajos o procesos llevados por parte del programa de salud y seguridad en el trabajo beneficiando así sus procesos.

Atentamente

María Alejandra Joven

María Noreny Villegas

Jhon Gonzalez Aguirre

Este documento será anexado a trabajo de grado.

*R. J. Joven*  
05/10/2018  
H. 4:00 PM

## BIBLIOGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)(2007). OHSAS 18001 en la cual se establecen los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- ANDI, A. N. (2015). Estrés y Absentismo Laboral. Obtenido de <http://www.andi.com.co/>
- Ávila Baray, H. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación. (Eumed.net, Ed.) Chiuhahua, México. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=r93TK4EykfUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Carreón Gullén, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. México: Universidad Nacional Autónoma.
- Cherubin, G. L. (2011). Perceived organizational support and engagement (Doctoral thesis). Disponible de Disertación y Tesis base de datos de ProQuest. (UMI No. 1509402). Recuperado de <http://gradworks.umi.com/15/09/1509402.html>
- Congreso de la república de Colombia, (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; Bogotá Colombia; Congreso de la Republica de Colombia.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). APRENDER A FLUIR. Barcelona, España: Kairós, S.A. Obtenido de [http://www.profdoni.pro.br/home/images/sampledata/2015/livros/aprender\\_a\\_fluir.pdf](http://www.profdoni.pro.br/home/images/sampledata/2015/livros/aprender_a_fluir.pdf)
- Blanco, M. g. (2015). importancia de la estabilidad psicológica y el bienestar en el trabajo. venezuela: universidad de piura.
- Bravo Mantilla, E. A. (2013). El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito en la ciudad de Quito-Ecuador. Quito: Universidad de las Américas.
- Buendía, L., Colás, P. & Hernández, F. (1998). Métodos de investigación en psicopedagogía. Madrid: McGraw-Hill/ Interamericana de España.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and



- Dávila de León, C., & García Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. *Revista de Psicología Universidad Complutense*, 271-302.
- Del canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. San José de Costa Rica: *Revista de Ciencias Sociales (C.r)*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) mercado laboral. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Díaz, Darío, Rodríguez-Carvajal, Raquel, Blanco, Amalio, Moreno-Jiménez, Bernardo, Gallardo, Ismael, Valle, Carmen, Dierendonck, Dirk van, Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema* [en línea] 2006, 18 (Sin mes): [Fecha de consulta: 4 de octubre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>> ISSN 0214-9915
- Fernández, R. (2010). *La Productividad y el Riesgo Psicosocial o Derivado de la Organización del Trabajo*. España: Club Universitario.
- Frederickson, B. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3 to 1 ratio that will change your life*. New York: Three Rivers Press
- Gallego D, Raigosa., Londoño B, Marín. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.
- Lagos, S. (2016). *Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tienda retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional*. Concepción: Universidad de concepción.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Improving Well-Being at Work: A Randomized Controlled Intervention Based on selection, optimization, and compensation. (2015). *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-13.
- Instituto de Salud Pública y Gestión Sanitaria. (2017). El Ranking de los Países más "Globalizados" y cómo les va sus Habitantes. ISG. Obtenido de <https://isg.org.ar/wp-content/uploads/2017/06/Ranking-de-los-paises-mas-globalizados.pdf>

- Kaplan, S., Brandley Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., & Hargrove, A. K. (2013). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. New York: Springer.
- Keyes, C., Ryff, C., y Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Kubovy, M. (1999). ON THE PLEASURES OF THE MIND. Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology, 134–154. Obtenido de <http://people.virginia.edu/~mk9y/documents/papers/Kubovy1999.pdf>.
- Lupano, M., & Castro, A. (2010). PSICOLOGÍA POSITIVA: ANÁLISIS DESDE SU SURGIMIENTO. *Ciencias Psicológicas*, 5(1), 43-56. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Manual UWES - versión española. (2011). traducida al español por Heriberto Valdez Bonilla, Cynthia Ron Murguía. Jalisco México: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.
- Marcela Ávila, M. (2017). evaluation of engagement in workers ok an institution of higher education in Ecuador. *ECOCIENCIA*, 26.
- Marsollier, R. G., & Expòsito, C. D. (marzo de 2017). Values and Engagement among Employees in the Public Sector. *revista empresa y humanismo / vol xx / nº 2*
- Medina, M. (2011) Adaptación y estudio psicométrico de la escala de bienestar psicológico de C. Ryff de 39 ítems en población mexicana. Tesis de Pregrado. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Morelia, Michoacán.
- Millward, L.J. & Brewerton, P.M. (2001). Psychological contracts: Employee relations for the twenty firs century. In: C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.). *Personnel Psychology and Human Resources Management: a reader for students and practitioners* (pp. 337-437). Chichester. UK: Wiley.
- Ministerio de protección social, (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; Bogotá Colombia; Ministerio de Protección social.
- Ministerio del trabajo (1950) Decreto 2663 de 1950, Código sustantivo del trabajo; Bogotá Colombia; Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo (2014). Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); Bogotá Colombia; Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo (2014) Decreto 1477 de 2014, Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales; Bogotá Colombia; Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo, (2015). Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; Bogotá Colombia; Ministerio de trabajo.

Ministerio del trabajo, (2017). Decreto 1111 de 2017; Por el cual se expiden los estándares Mínimos del sistema gestión seguridad y salud en el trabajo; Bogotá Colombia; ministerio del trabajo.

Nader, M., Peña Bernate, S. P., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. ESTUDIOS GERENCIALES-ELSEVIER, 31-39.

Negocios, R. (7 de septiembre de 2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. El Espectador. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). La prevención del estrés en el trabajo. Ginebra. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)

Oramas, A., Marreno, I., Cepero, E., Del Castillo, N., & Vergara, A. (2014). La escala de 'Work engagement' de Utrech. Evaluación del 'Work engagement' en trabajadores cubanos. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 15(2), 47-56. Obtenido de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15\\_2\\_14/rst08214.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm)

Organización Internacional de Normalización (2015). ISO 14001; por la cual se establecen sistemas de gestión ambiental y requisitos con orientación para su uso que ayuda a las organizaciones a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, como parte de sus prácticas de negocios habituales; Organización Internacional de Normalización.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el Trabajo. Un Reto Colectivo. Ginebra. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Organización mundial de la Salud. (1988). Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra, Suiza.

Peralta, santofimio,segura. (2007). el compromiso laboral: discursos en la organizacion. Bogotá, Colombia

- Ramírez, S. (Julio de 2017). Estrés Laboral Basado en Comportamientos Organizacionales. Universidad Militar Nueva Granada, 19. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16483/3/Ram%C3%ADrezGaraySindyMarcela2017.pdf>
- Resolución N° 2646 del Ministerio de Protección Social, Secretaria Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Diario Oficial 47059, 23 de julio de 2008.
- Redacción Negocios. (7 de septiembre de 2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. El Espectador. Obtenido de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>
- Ryff, C. D. (1989). Beyond ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Ryff, C., Lee, Y. H., Essex, M. J., y Schmutte, P. S. (1994). My children and me: Midlife evaluations of grown children and of self. *Psychology and Aging*, 9 (2), 195-205.
- Ryff, C., y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727
- Romero Carrasco, A. E., Brustad, R. J., & García Mas, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 31-52.
- Ryan, R., & Deci, E. (January de 2000). SELF-DETERMINATION THEORY AND THE FACILITATION OF INTRINSIC MOTIVATION, SOCIAL DEVELOPMENT, AND WELL-BEING. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68
- Salanova, M., & Llorens, S. (enero de 2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salas Blas, E. (2013). DISEÑOS PREEXPERIMENTALES EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN: UNA REVISIÓN CONCEPTUAL. *LIBERABIT*, 19(1), 133-141. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v19n1/a13v19n1.pdf>
- Sierra, B. Willian, Pérez, Laura, Garcia, Mirley y Tello Leidy (2010) Estado del arte de las definiciones de resiliencia abordadas y producidas en Colombia desde la psicología, entre 1998 y 2008. *Memorias XIV Congreso Colombiano de psicología. Un encuentro de la diversidad en la psicología. Universidad de Ibagué / Sociedad Colombiana de psicología. Ibagué - Colombia. ISBN 978-958-754-008-6.*

- Sierra Barón, W. (2011). promoción de bienestar psicológico y engagement en profesionales que laboran en la ciudad de Neiva. Universidad Surcolombiana.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (5 de agosto de 2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. (K. A. Publishers, Ed.) Journal of Happiness Studies, 71-92. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufelli, W & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Manual Preliminar. Valencia, España: Publicación Utrecht University. (Pp.21-24; pp 28-31).
- Social Accountability International (2008). SA 8000 – SAI; por la cual se normaliza la Responsabilidad Social; Social Accountability International.
- Sponton, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES A LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE CÓRDOBA, ARGENTINA (Vol. 18). Cordoba, Argentina. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2.pdf>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. Anuario de psicología clínica y de la salud, 15-28.
- velasco. (2016). PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL . Bogotá , Colombia.
- Van Dierendonck, D. (2004) The construct validity of Ryff's Scale of Psychological well-being and its extension with spiritual well-being. Personality and Individual Differences, 36 (3), 629-644.
- Vera-Villarroel, Pablo, Urzúa M., Alfonso, Silva, Jaime R., Pavez, Paula, Celis-Atenas, Karem, Escala de Bienestar de Ryff: Análisis Comparativo de los Modelos Teóricos en Distintos Grupos de Edad. Psicología: Reflexão e Crítica [en línea] 2013, 26 (Sin mes) : [Fecha de consulta: 5 de octubre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18826165012>> ISSN 0102-7972
- Vivaldi, Flavia, & Barra, Enrique. (2012). Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Percepción de Salud en Adultos Mayores. Terapia psicológica, 30(2), 23-29. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200002>