

**Análisis del Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Empresa
de Motos: Estudio de caso**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Jenny Lorena Cortés Mora

Luisa Fernanda Salazar Montoya

Autores

Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD; MSC en Psicología)

Directora del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, octubre de 2025

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa de motos, ubicada en el municipio de Ciudad Bolívar, Antioquia, Colombia a partir de las dimensiones formuladas por Carol Ryff. Se empleó una metodología de investigación cualitativa, de corte descriptivo, con muestreo intencional y bajo el criterio de saturación. Para la recolección de la información se empleó una entrevista semiestructurada y el método de observación participante. Con respecto al análisis de los datos recolectados, se construyeron categorías de análisis que permitieron responder al objetivo. Los resultados evidenciaron problemas de clima organizacional, sobrecarga laboral y falta de autonomía que afectan el bienestar psicológico percibido por los empleados. Se concluye que hay que investigar más sobre las MiPymes familiares en pequeños municipios del país, puesto que manejan informalmente los temas inherentes al talento humano. Por esta razón, se emitieron recomendaciones específicas a la organización para ser implementadas y contribuir significativamente a mejorar el bienestar psicológico de los colaboradores.

Palabras clave: Talento Humano, Bienestar Psicológico, Bienestar Laboral, MiPymes.

Abstract

The objective of the study was to analyze the psychological well-being of workers at a motorcycle company located in the municipality of Ciudad Bolívar, Antioquia, Colombia, based on the dimensions formulated by Carol Ryff. A qualitative, descriptive research methodology was employed, using intentional sampling under the saturation criterion. Data collection was conducted through a semi-structured interview and the participant observation method. For the analysis of the collected data, categories of analysis were constructed that allowed the research objective to be addressed. The results revealed issues related to organizational climate, work overload, and lack of autonomy, all of which negatively affect employees perceived psychological well-being. It is concluded that further research is needed on family-owned micro and small enterprises (MiPymes) in small municipalities of the country, as they tend to manage human resource matters informally. For this reason, specific recommendations were issued to the organization for implementation, with the aim of significantly contributing to the improvement of employees' psychological well-being.

Keywords: Human Resource, Psychological Well-Being, Labor Well-Being, MSMEs.



Contenido

Resumen	2
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación	9
Objetivos	10
Antecedentes Teóricos y Empíricos	11
Marco Teórico	13
La autoaceptación	16
Relaciones positivas	16
Autonomía	16
Dominio del entorno	16
Propósito en la vida	17
Crecimiento personal	17
Antecedentes Empíricos	18
Diseño Metodológico	20
Tipo de Investigación	20
Participantes	20
Instrumento de Recolección de Datos	20
Procedimiento Análisis de Datos	21
Análisis de resultados	22
Perfil de la población participante	22
Percepción del bienestar psicológico de los colaboradores	23
Categorías emergentes resultantes del estudio	28
Discusión	30
Conclusiones	33
Referencias	34
Apéndices	38

Listado de Tablas

Tabla 1	15
Tabla 2	27
Tabla 3	28
Tabla 4	44



Listado de Figuras

Figura 1	12
Figura 2	38
Figura 3	39
Figura 4	43



Análisis del Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Empresa de Motos: Estudio de caso

Introducción

Las organizaciones suelen tener problemas de bienestar laboral que inciden en factores como el bienestar psicológico de los colaboradores, problemas de clima laboral, falta de compromiso, entre otros, que disminuyen la productividad y pueden poner en riesgo la estabilidad de esta organización.

Por esta razón, esta investigación realizada en una empresa comercializadora de motos ubicada en el municipio de Ciudad Bolívar Antioquia en Colombia, hizo un análisis del bienestar psicológico de los colaboradores participantes del estudio y cómo factores como la ausencia del área de talento humano, un plan de bienestar laboral o de manuales de funciones los afectan, esto es importante si tenemos en cuenta que según Mosquera et al. (2021), el bienestar de los empleados depende de las condiciones que otorgan las organizaciones.

Según Carol Ryff (2018), en su teoría del bienestar psicológico, permite que las personas muestren indicadores positivos de funcionamiento y se enfoca más en su realización integral, para este estudio con enfoque cualitativo descriptivo basado en su teoría y en las seis dimensiones que la componen, se realizaron entrevistas semiestructuradas y una visita de observación, para luego analizar el contenido de la información obtenida con estos instrumentos.

Los resultados evidenciaron problemas de diferente índole como falta de autonomía y sentido de pertenencia con la organización, sobrecarga laboral y clima organizacional complejo, que permitieron cumplir el objetivo general de esta investigación al analizar en profundidad el bienestar psicológico de los trabajadores. Se recomendó a la empresa basándose en los factores que los afectan y se concluyó que hay que investigar más sobre bienestar psicológico en

MiPymes familiares de pequeños municipios que carecen de áreas de talento humano y requieren orientación, siendo estos estudios una contribución a la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores de empresas con estas características.

Planteamiento del Problema

En la historia, los problemas de bienestar laboral en las organizaciones del país y del mundo han sido constantes que afectan el bienestar psicológico y rendimiento de los empleados y por ende a las organizaciones para las que trabajan. En el país se está impulsando el bienestar laboral desde la década de los setenta tratando de desarrollar fortalezas y vencer debilidades. Se trabaja en oportunidades de mejora buscando condiciones laborales óptimas en las que haya disminución de la sobrecarga laboral, la inestabilidad, problemas de riesgo psicosocial por causa del estrés, problemas de comunicación y mal ambiente laboral, entre otros. Por otra parte, las variables favorables como la felicidad laboral y que los empleados tengan una salud física y mental saludable pueden aportar a que la empresa mejore su productividad, su competitividad y sus ganancias entre otros aspectos (Castañeda et ál., 2017).

Esto evidencia la necesidad de estudiar el bienestar laboral desde la óptica del bienestar psicológico por la contribución que esto representa para las organizaciones y sus empleados. Para esta investigación se elige una pequeña empresa familiar que tiene sus particularidades, no tiene un plan de bienestar al no tener un área de talento humano que lo desarrolle, no conocen el tema a fondo o cómo teorías como la del bienestar psicológico de Ryff (2018) pueden aportar en el cuidado de la salud física y mental de sus colaboradores, disminuyendo el estrés laboral o el riesgo de que padezcan condiciones como el síndrome de burnout. Teniendo en cuenta que esta empresa tiene dos sucursales, el estudio se realizará en la sucursal principal ubicada en el municipio de Ciudad Bolívar Antioquia.

En esta misma línea, es ineludible aceptar que el bienestar en el contexto laboral está conectado con el entorno físico de la empresa y las condiciones psicológicas y sociales, por tal razón, es indispensable que haya una integración entre la organización y el colaborador y para ello se necesita sinergia. Por consiguiente, la productividad en las empresas se logra cuando hay un trabajo conjunto entre ambas partes orientado hacia el mismo objetivo, para que se alcancen niveles ideales de satisfacción y se creen ambientes laborales saludables (Bedoya et ál., 2016).

Por las razones expuestas, esta investigación busca dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cómo analizar el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Elite Motos SAS, a partir de las dimensiones formuladas por Carol Ryff?



Justificación

Esta investigación cobra importancia cuando se analiza que pequeñas empresas como la seleccionada en este estudio con sucursal en dos municipios antioqueños y menos de 15 colaboradores, requieren apoyo al no contar con los conocimientos y los recursos suficientes para tener un área de talento humano que vele por la elaboración de un plan de bienestar laboral y resalte su importancia, una vez efectuada una revisión documental no se encuentran investigaciones que analicen el fenómeno del bienestar psicológico y los programas de bienestar laboral en empresas de esta índole, por ello, este estudio contribuirá a que pequeñas empresas de estas características puedan reducir los riesgos psicosociales en sus colaboradores.

Una vez hecha la investigación y análisis pertinente, se hicieron las recomendaciones del caso que podrían darles las herramientas necesarias en caso de que posteriormente, deseen desarrollar un plan de bienestar laboral. Es importante empezar a profundizar en MiPymes ubicadas en pequeños municipios del país, en el caso de la empresa en cuestión, se elige para el estudio la sucursal ubicada en el municipio de Ciudad Bolívar Antioquia por varias razones, es la sucursal principal por tanto la más grande, la que cuenta con más personal y la que puede suministrar más información.

Para realizar el diagnóstico de la situación actual en cuanto al bienestar laboral, se debe identificar y prevenir riesgos psicosociales en los colaboradores, y así fomentar un ambiente laboral más saludable. Este diagnóstico ayudará a la organización a tomar decisiones adecuadas para debilitar los riesgos encontrados y así aportar al bienestar de los colaboradores y a mejorar la satisfacción laboral y la estabilidad de la organización a largo plazo (Ministerio de la Protección Social, 2008).



Objetivos

Objetivo General

Analizar el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Elite Motos SAS, a partir de las dimensiones formuladas por Carol Ryff.

Objetivos Específicos

- Realizar un perfil detallado de la población participante del estudio.
- Identificar cual es la percepción de los trabajadores frente a las dimensiones de bienestar psicológico propuestas por Carol Ryff.
- Analizar si surgen dentro de este estudio algunas categorías emergentes de las dimensiones.



Antecedentes Teóricos y Empíricos

La empresa de motos seleccionada nace en el año 2011, a manos del segundo hijo de una pareja de esposos en un local comercial en Ciudad Bolívar Antioquia. Inició operaciones en el año 2002 con el nombre de “Ciclobolívar” puesto que empezaron comercializando bicicletas hasta especializarse en el mercado de motocicletas. Actualmente, es una distribuidora de motos socia comercial de Auteco y trabaja bajo sus lineamientos, cabe resaltar que Auteco es la mayor ensambladora de Colombia, lo que da ventaja competitiva en el mercado. Cuenta con sede en los municipios de Ciudad Bolívar y Urrao en el departamento de Antioquia donde su fuerte no son solo las motos, sino también la venta de autopartes y reparación técnica.

Actualmente cuenta con 13 colaboradores en total que tienen contrato a término fijo (menor a un año) y renovable, con todas las prestaciones que la ley exige, la empresa goza de asesoría legal con el fin de dar cumplimiento a lo pertinente respecto a contratación y manejo de personal y se caracteriza por ser puntual en sus pagos. A continuación, se presentan la misión, visión y valores establecidos por la organización.

Misión

Nuestra misión es brindar un servicio integral a todas las personas que adquieran una motocicleta para su trabajo, transporte o diversión. Lo hacemos respaldados por la marca líder del país, Auteco, garantizando la satisfacción de nuestros clientes en cada paso del camino.

Visión

Nuestra visión es convertirnos en el referente indiscutible en la industria de las motocicletas en la región de Antioquia. En 2030 aspiramos a ser reconocidos como la principal elección para quienes buscan motocicletas de calidad y servicios de excelencia. Queremos ser una empresa líder que inspire confianza y que sea sinónimo de innovación,



sostenibilidad y compromiso con la comunidad. Nuestra visión es contribuir al desarrollo sostenible de Antioquia a través de la movilidad eficiente y segura en motocicletas de alta calidad.

Valores

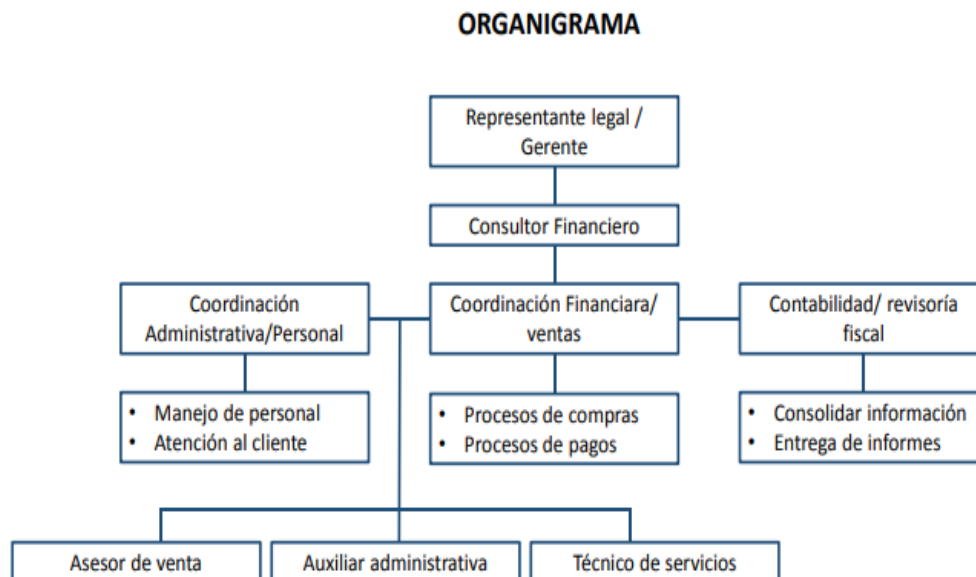
Los valores son el núcleo de su cultura organizacional:

- Pasión: su pasión por las motocicletas los impulsa a dar lo mejor de sí mismos en todo momento.
- Compromiso: están comprometidos con la excelencia en el servicio y la satisfacción del cliente.
- Integridad: actúan con honestidad y ética en cada interacción.
- Innovación: buscan continuamente nuevas formas de mejorar y adaptarse al cambiante mundo de las motocicletas.
- Comunidad: valoran la comunidad de clientes y colaboradores, y trabajan juntos para alcanzar el éxito.

En la siguiente figura se presenta el organigrama actual de la organización:

Figura 1

Organigrama



Nota: Tomado de archivo de la empresa, (2023).

Este organigrama lo elaboró la Coordinación Administrativa en el 2023 y reposa en el archivo, dado que no tienen página web, según la información suministrada por la organización.

Marco Teórico

Para orientar el desarrollo de este proyecto de investigación, se presenta el concepto de bienestar y algunos de sus modelos relevantes. El bienestar se puede definir como la satisfacción del ser humano en todos los aspectos de su vida, lo cual incluye sentirse feliz, tener una salud física y mental saludable, encontrar un propósito y darle un manejo adecuado al estrés (Davis, 2024). Ramos y Moreta (2020) manifiestan que el bienestar no solo son los elementos que ayudan a ‘sentirse bien’, sino la percepción y valoración que se crean sobre la realidad y cómo genera satisfacción y felicidad partiendo de la cotidianidad y lo positivo de la vida. Se evidencia la presencia del concepto de bienestar en la definición de salud mental dada por la OMS, que indica que es el estado de bienestar en el que la persona consciente de sus capacidades trabaja eficazmente y aporta significativamente a la comunidad (Muñoz et al., 2022).

Ahora bien, el bienestar individual está relacionado con diferentes aspectos, como el interés, el apoyo social, la preocupación por los demás y la salud mental, así como con la resiliencia y las formas de afrontar los problemas del día a día. Además, influye en algunas variables como el trabajo, la satisfacción y la felicidad laboral. Sin embargo, no hay claridad o una relación directa entre estas variables. Se ha observado que algunas personas con alta productividad laboral no necesariamente experimentan un alto nivel de satisfacción o felicidad, porque el trabajo es solo una parte de un conjunto de actividades que realiza una persona, y no siempre está en armonía con las demás áreas de su vida. Una visión general del bienestar, sin considerar los factores laborales, puede resultar incompleta (Ramos y Moreta, 2020).

En general, el concepto de bienestar alude a un desempeño psicológico íntegro, los paradigmas que explican el bienestar se sintetizan en dos enfoques: el paradigma hedonista y el paradigma eudaimónico, la diferencia entre estos es que el paradigma hedonista expone que el bienestar depende de tener una vida donde predominan las experiencias placenteras, mientras que, el paradigma eudaimónico difiere de esta teoría al afirmar que no solamente el placer conlleva al bienestar sino que se logra por medio de la actualización del potencial humano (Flores et al., 2018).

A continuación, se explican brevemente algunos de los modelos de bienestar para entender su conexión con dichos paradigmas. Según la teoría de Diener (2017), el bienestar subjetivo hace referencia a lo que los seres humanos piensan y sienten sobre sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que logran cuando evalúan su existencia. Esto enfocado en la hipótesis de que la vida de las personas está motivada por alcanzar la felicidad y lleva a la obtención del máximo beneficio en todas las áreas de la vida. En el campo de la filosofía, a esta visión se le llama tradición hedónica, puesto que entiende el bienestar como el placer y la felicidad que se obtiene de experimentar vivencias positivas y minimiza la frecuencia de las negativas (Muñoz et al., 2022).

Ahora bien, el bienestar psicológico es definido por Carol Ryff (2018) como el desarrollo de las habilidades y el crecimiento personal, que genera una mayor cantidad de emociones positivas o placenteras y durante el cual las personas muestran indicadores de funcionamiento positivo. Es importante resaltar que el concepto de bienestar psicológico surge desde la tradición eudaimónica (Muñoz et al., 2022).

Por otro lado, el concepto de bienestar social de Keyes et al. (2019), permite expresar en qué medida el contexto social y cultural es apreciado como entorno nutricional y satisfactorio. Elementos que afectan la percepción de satisfacción personal, y, además, sirven como criterios para evaluar el estado de salud de otros individuos. El bienestar social es

simplemente la valoración que se hace de las circunstancias y su desempeño dentro de la sociedad (Muñoz et al., 2022).

Paralelo a estos modelos está el modelo de Bienestar Laboral, que se puede entender como la satisfacción óptima del trabajador, es decir, un estado mental y conductual dinámico y definido por las necesidades y expectativas del colaborador. Al revisar el bienestar laboral según el modelo de Blanch (2011) este se caracteriza primero por las emociones, expectativas y competencias del trabajador -Bienestar psicosocial- y, por otro lado, por la respuesta somática, desgaste y alienación por el trabajo -efectos colaterales- (Ramos y Moreta, 2020).

En los estudios sobre la Psicología Organizacional según Mosquera et al. (2021), se destaca que el bienestar de los empleados depende de las condiciones dadas por las organizaciones, entre estas y la más importante para el talento humano es el respeto por parte de la alta dirección. Además, se consideran esenciales las condiciones que favorezcan un buen rendimiento y el cumplimiento de sus objetivos, lo cual fomenta un gran compromiso en el que finalmente su impacto se refleja en la productividad de la organización.

En la tabla 1, se exponen los cinco modelos de bienestar más representativos de la literatura, entre los que se encuentran varios de los expuestos anteriormente.

Tabla 1
Modelos de bienestar

Autor	Modelo	Definición	Dimensiones
Carol Ryff	Bienestar psicológico	Modelo compuesto por el bienestar subjetivo e influencia en la salud física y emociones positivas que generen satisfacción (Sauer, D., s.f.).	Autoaceptación, Relaciones positivas, Propósito en la vida, Crecimiento personal; Autonomía y Dominio del entorno
Martin Seligman	PERMA	Modelo basado en el estar bien, tener pensamiento positivo y conseguir un bienestar sostenible (Instituto Europeo de Psicología Positiva, 2024).	P-Emociones positivas (Positive Emotions); E-Compromiso (Engagement); R-Relaciones (Relationships); M-Sentido (Meaning and purpose) y A-Logro (Accomplishment)
Robert Karasek	Demanda - Control	Modelo que influye en el bienestar laboral y evalúa el estrés psicosocial y el burnout (De Aguiar y Mello, 2020).	Demanda psicológica, Libertad de decisión y Apoyo social en el trabajo
Ed Diener	Modelo subjetivo	Definido como un examen personal que incluye elementos como emociones placenteras, satisfacción, y a su vez escasas de emociones (Ramos y Moreta, 2020).	Emociones positivas, Emociones negativas y Satisfacción con la vida
Daniel Goleman	Inteligencia emocional	Está orientado en entender y orientar las emociones propias y de los demás (De La Cruz, C., 2020).	Autoconciencia emocional, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales

Nota: Elaboración propia, (2025).

En la tabla anterior, se evidencia que todos estos modelos son aplicables al bienestar laboral, dado que este es vulnerable al entorno laboral del empleado y se relaciona con variables como la satisfacción, el agotamiento, el rendimiento y el clima organizacional. (Ramos y Moreta, 2020).

Es en este punto, donde la presente investigación se empezará a centrar en el bienestar psicológico según la teoría de Carol Ryff (2023), teniendo en cuenta que las variables mencionadas tienen relación con el mismo. Adicional a eso, por medio de su estudio, evidenció que las teorías de bienestar indagadas se enfocaban más en la satisfacción y felicidad y no en la realización integral de las personas (Mosquera et al., 2021).

La autora propuso un modelo multidimensional de bienestar psicológico integrado por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal (Díaz et al., 2006).

La autoaceptación

Es uno de los criterios centrales del bienestar, los seres humanos tratan de sentirse bien consigo mismos inclusive, teniendo consciencia de sus limitaciones.

Relaciones positivas

La gente necesita tener relaciones sociales estables y amigos en los que pueda confiar, el aislamiento social o pérdida de apoyo aumentan el riesgo de sufrir enfermedades.

Autonomía

Se requiere para mantener la individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan tener convicción (autodeterminación), son capaces de soportar mejor la presión social y autorregulan en mayor medida su comportamiento.

Dominio del entorno

Es la habilidad de elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, quienes con esta habilidad sienten que pueden influir sobre su entorno.



Propósito en la vida

La gente necesita trazarse metas y objetivos para que su vida cobre sentido.

Crecimiento personal

Esforzarse para aumentar su potencial, seguir creciendo como personas y superar sus capacidades.

En cada una de las dimensiones de bienestar relacionadas las personas tienen un desafío diferente para funcionar positivamente y esforzarse día a día para alcanzarlo, para Ryff (2018) el bienestar tiene diferencias marcadas según la edad, el sexo y la cultura (Mosquera et al., 2021). En la actualidad las personas se enfrentan a estrés ocasionado por sus condiciones laborales y cuando los procesos de adaptación los sobrepasan se manifiestan diferentes alteraciones, como el síndrome de burnout, que se compone de fatiga emocional, despersonalización y disminución del crecimiento personal, generando síntomas que terminan por afectar la calidad de vida de las personas (Lovo, 2020).

En lo que respecta al síndrome de burnout existen factores de riesgo estresores tales como, no contar con personal suficiente que se verá reflejado en sobrecarga laboral, atención a clientes difíciles, falta de especificar funciones y tareas generando desorden y ambigüedad en los roles y ausencia de autonomía y liderazgo para la toma de decisiones. Existe una categorización de estos factores de riesgo que comprenden cuatro niveles que reúnen todos los aspectos: factores individuales, relaciones interpersonales, nivel organizacional y entorno social (Lovo, 2020). Esto evidencia una conexión entre este síndrome, las escalas de bienestar psicológico y la importancia de la investigación del bienestar laboral.



Antecedentes Empíricos

En la revisión de estudios previos que han abordado el mismo fenómeno, se puede identificar que se han realizado múltiples investigaciones en el país y a nivel internacional. Para empezar, se encuentra una investigación de enfoque mixto, cuyo objetivo fue establecer las condiciones de calidad de vida laboral y su relación con el bienestar psicológico en los conductores de la empresa Suma SAS del SITP. Se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff (1989) en su versión abreviada y un método de estadística descriptiva e inferencial, donde se destacaron factores como las intensas jornadas laborales, situaciones estresantes y alto riesgo en su seguridad. De esta investigación se concluye que implementar el modelo de Ryff impacta en la salud mental de los trabajadores y contribuye de manera positiva al desarrollo del bienestar psicológico (Cadena, 2023).

Ahora bien, el estudio de Hernández et al. (2022) tuvo como objetivo analizar la transformación cultural y bienestar psicológico en un grupo de colaboradores en el área de impuestos y devoluciones de la DIAN, que trabajaban de manera presencial y virtual en medio de la pandemia de Covid-19. En este estudio se empleó la escala de bienestar de Ryff (2018) y un cuestionario de elaboración propia para medir áreas como la comunicación, relaciones personales y los diferentes estilos de liderazgo y dirección. El estudio identificó cómo el bienestar psicológico incidió en los procesos de cambio cultural. Igualmente, los resultados evidenciaron la adaptación a la modalidad de trabajo virtual, lo que ayudó a fortalecer el bienestar emocional. Se resalta que el análisis cualitativo permitió entender la evolución del cambio sin que se afectara el bienestar.

Por otra parte, siguiendo con otra investigación de tipo cualitativo realizada al personal médico de instituciones hospitalarias en la ciudad de Villavicencio-Meta en época de pandemia, se aplicó el método de caso de tipo fenomenológico, donde su punto central se enfocó en entender a los participantes incluyendo la musicoterapia en sus trabajos bajo tres

fases y con implementación de instrumentos como diarios de campo y una matriz de sesiones. El estudio logró favorecer al bienestar psicológico evidenciando la importancia de intervenir elementos como la autonomía y la autoestima positiva. Este fenómeno aumentó la confianza para que los colaboradores que participaron expresaran libremente sus emociones a través de la música, a partir del conocimiento empírico que cada uno tenía, lo que ayudó a que acabara felizmente la investigación (Villar, 2022).

Por último, Pérez (2018) investigó las concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico en líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín. El estudio fue de tipo cualitativo descriptivo, donde se recopilaban los datos a través de entrevistas semiestructuradas a siete profesionales de gestión humana. Estas entrevistas comprenden categorías relacionadas con salud laboral, bienestar psicológico y laboral, entre otras. El estudio concluyó que la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y físico que se generan en los ámbitos laborales, contribuyen a que los colaboradores mantengan unos niveles de salud óptimos y de bienestar en todas las dimensiones de su vida, influyendo así de manera positiva en sus propósitos personales. También, se identificó que la mayoría de las ONG no tienen una política de bienestar implementada, lo que no quiere decir que sean ajenos a estas prácticas reconociendo que logran unas mejores condiciones de bienestar psicológico y físico en sus colaboradores.

En conclusión, las investigaciones realizadas en las diferentes empresas seleccionadas evidenciaron la importancia del bienestar psicológico en las organizaciones y su aporte en la salud mental de las personas, en el incremento de la satisfacción laboral y en el desempeño e integración como miembros de un grupo de trabajo. Finalmente, se resalta la importancia de seguir con estudios cualitativos para entender las experiencias de los trabajadores.



Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Se realizó una investigación cualitativa basada en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (2023), usando las seis dimensiones que expone este modelo, con base en estas se construyeron entrevistas semiestructuradas y se hizo análisis de contenido de la información que permitió explorar el bienestar psicológico a partir de lo que transmiten los colaboradores de su entorno laboral, analizando los patrones que se repiten en las respuestas.

Participantes

Esta investigación se llevó a cabo en la sucursal que se encuentra ubicada en el municipio de Ciudad Bolívar Antioquia, que cuenta con ocho empleados y dos cargos directivos (representante legal y administradora de ambos puntos). No obstante, solamente se tomó una muestra de cuatro participantes por tratarse de un estudio de caso con muestreo intencional y bajo el criterio de saturación acorde con el enfoque cualitativo, se pretendió obtener la información necesaria y suficiente para entender el fenómeno de estudio y encontrar diferentes puntos de vista del entorno laboral (Hernández et al., 2014).

Instrumento de Recolección de Datos

La técnica para recolección de datos principal fue la entrevista semiestructurada basada en las seis dimensiones del modelo de bienestar psicológico de Ryff (2023). Estas dimensiones se convierten en categorías de análisis, el cuestionario tiene una primera parte de preguntas sociodemográficas: edad, sexo biológico, estado civil, nivel educativo, si tiene personas a cargo y antigüedad en la empresa.

Posteriormente, se hicieron dos preguntas de cada categoría de análisis (6 dimensiones) para 12 preguntas que se encuentran en el anexo 2, con el fin de asegurar la validez del contenido se hizo un procedimiento de validación de jueces, donde dos expertos



calificaron de 1 a 10 las preguntas en sintaxis, semántica, completitud, coherencia y pertinencia, y luego se hicieron dos pruebas piloto para validar duración e interacción. Las entrevistas se aplicaron mediante encuentro sincrónico con los participantes, una vez respondieron mediante el formulario de Google se revisaron sus respuestas y se les solicitó ampliación de las que se consideró necesario antes de finalizar el encuentro.

Adicional a esto, en una visita a la empresa, se utilizó otro instrumento de recolección de información complementaria, donde a través de la observación se examinó el ambiente laboral, la relación entre colaboradores y sus superiores, si su comunicación es asertiva y si hay trabajo en equipo para resolver conflictos, entre otros. Para ello se aplicó una lista de chequeo del anexo 3: se construyó también por el procedimiento de validación de jueces usando las dimensiones de bienestar psicológico.

Procedimiento Análisis de Datos

Se realizó un estudio de caso con un procedimiento de codificación axial por interpretación de datos y a partir de la teoría de las dimensiones de bienestar psicológico de Carol Ryff (2018), que se convierten en las categorías de análisis.

Para analizar los datos recolectados se identificaron las palabras y/o frases claves en las respuestas de los participantes tras la transcripción de las entrevistas, para detectar similitudes y contradicciones y categorías emergentes, esto dando respuesta a los objetivos específicos, se realizó triangulación de la información comparando las entrevistas, la lista de chequeo y la teoría, para ello se utilizó una matriz de Excel.

Para garantizar el bienestar de los participantes y la protección de sus datos, se solicitaron consentimientos informados tanto a la empresa como a los colaboradores que sirvieron como participantes del estudio, estos consentimientos están en los anexos 1 y 2.



Análisis de resultados

Para dar respuesta al primer objetivo específico de este proyecto de investigación, a continuación, se presentan los resultados obtenidos del perfil de la población participante.

Perfil de la población participante

Tal y como se mencionó en el diseño metodológico de esta investigación se tomó una muestra de cuatro participantes por tratarse de un estudio de caso con muestreo intencional y bajo el criterio de saturación acorde con el enfoque cualitativo (Hernández et al., 2014). Por otra parte, es importante tener en cuenta que la sucursal de Ciudad Bolívar elegida para este estudio cuenta con 10 colaboradores, por lo tanto, la muestra es de casi la mitad del personal.

Al analizar el perfil de los cuatro participantes se evidenció que dos de ellos están entre los 36 y 45 años, otro entre los 18 y 25 y el último entre los 26 y los 35 años. La mitad de la población es femenina y la otra mitad masculina, la mitad soltera y la otra mitad casada. Con respecto a su nivel educativo encontramos que uno de ellos es bachiller y se desempeña como técnico de servicio (mecánico), dos técnicos profesionales asesores de ventas y solo uno profesional, administradora de ambos puntos.

Ninguno de los participantes tiene hijos, dos tienen personas que dependen de ellos (padres u otros) y los dos restantes no tienen nadie a cargo. Por último, con respecto a su tiempo laborando en la empresa, la mitad lleva de 1 a 3 años y la otra mitad tiene más de 5 años de antigüedad.

Considerando el perfil sociodemográfico presentado se evidenció cómo las características descritas en este tienen una influencia en el bienestar psicológico de los participantes, por ejemplo, se identificó que las dos personas con más de cinco años en la empresa son las que manifestaron más inconformidad en sus respuestas lo que está relacionado con una afectación en el dominio del entorno mientras más antigüedad tienen.



Además, se demostró que los dos asesores de ventas son las personas casadas y con personas que dependen de ellos, por tanto, tienen un cargo que les genera mayores ingresos por ventas al tener más responsabilidades familiares y personales lo cual conecta con su propósito en la vida.

Para dar respuesta al segundo objetivo específico de este proyecto de investigación, a continuación, se presentan los resultados de la percepción de los trabajadores frente a las dimensiones de bienestar psicológico propuestas por Carol Ryff.

Percepción del bienestar psicológico de los colaboradores

Una vez aplicadas las entrevistas y la observación participante en la que se realizó la lista de chequeo se logró identificar lo descrito a continuación en cada categoría de análisis:

Autoaceptación

El nivel de satisfacción de los colaboradores con su desempeño en general es alto, se encontraron coincidencias al describirse como personas organizadas, cumplidoras y responsables, cabe aclarar que la participante 1 se describió como una persona organizada, pero en la visita de observación su puesto de trabajo no estaba en orden.

Asimismo, hay muestras de individualismo lo que podría entorpecer el trabajo en equipo, por ejemplo, respuestas como la del participante 2 que indicó “*no suelo involucrarme demasiado en otros aspectos del entorno laboral*” o, del participante 4 que señaló “*Me percibo como una persona que responde por lo que le toca*”. Los resultados sugieren un alto nivel de autoaceptación, puesto que todos los participantes se refirieron de manera positiva a su desempeño y sentido de la responsabilidad.

Relaciones positivas

La mitad de los participantes describió el ambiente laboral como pesado, mientras que la otra mitad lo considera tranquilo, sin embargo, a través de la visita de observación se



identificó que el participante 3 que indicó que: *“Es una buena convivencia... se respeta a cada persona en su área”* no tiene buena relación con una de sus compañeras de trabajo con la que se comunica por medio de terceros.

Por otra parte, en su mayoría no tienen una conexión importante con ningún compañero lo que es comprensible cuando varios de ellos mencionaron que no hay compañerismo, por ejemplo, la participante 4 menciona: *“hay hipocresía, compañeros que por quedar bien con el jefe delatan a los demás, falta de compañerismo y empatía”* no obstante, el respeto es mencionado por la mitad de ellos lo que hace pensar que prima a pesar de las dificultades descritas.

Existe una polarización en la percepción del ambiente laboral (pesado vs. tranquilo), sin embargo, a nivel observacional se evidencian problemas de comunicación y falta de conexión general.

Autonomía

En esta categoría se encuentran las respuestas más coincidentes, puesto que la mayoría de los participantes (tres) mencionaron que solo tienen autonomía para decisiones simples o que requieren de aprobación previa, la participante 1, por ejemplo, señaló que: *“para las decisiones importantes siempre debo contar con la aprobación del representante legal”* lo que es una clara muestra de falta de autonomía. Adicional a esto, hay obstinación y negligencia por parte de los directivos, esto también se observó en la visita a la empresa y a través de respuestas como la de la participante 4: *“con mi jefe es muy difícil hacerlo porque no acepta opiniones diferentes a la suya”*.

En comentarios como “Soy el empleado más autónomo de la empresa, yo manejo mi tiempo y tengo grandes responsabilidades a veces más que el mismo jefe”, avanzó lo que le parece aceptable para hacer una buena impresión.

Para esta dimensión se concluye que hay un sesgo claro en la autonomía de los colaboradores por parte de los directivos de la organización.

Dominio del entorno

Con respecto a su reacción ante posibles cambios la mitad de ellos (participantes 1 y 3) logra adaptarse y tienen determinación para enfrentar los desafíos que puedan presentarse, por el contrario, también hay respuestas como la del participante 2 que indicó: *“prefiero que las funciones se mantengan estables”* o la respuesta de la participante 4 que afirmó: *“si esos cambios se traducen en que mi carga laboral aumente, sé que no puedo asumir más”*.

Tanto en las entrevistas como en la visita de observación se mencionó que la empresa no cuenta con un área de Recursos Humanos lo que dificulta la labor de la participante 1 (administradora) que debe asumir también este rol como lo mencionó en la siguiente respuesta: *“es difícil administrar y ser a la vez quien maneja temas de recursos humanos porque no está el área establecida”*, Asimismo, en la visita se constata que los colaboradores no son asertivos ni empáticos con los clientes. Si bien es cierto todos los participantes llevan más de 1 año trabajando para la organización, los resultados sugieren que hay una clara dificultad del dominio del entorno de estos.

Propósito en la vida

Algunos de los participantes ven como algo transitorio su paso por la empresa, el participante 2 mencionó: *“no lo veo como parte central de mis metas a futuro, pero cumple una función práctica en este momento”* mientras que la participante 4 dijo *“al no existir las posibilidades de ascender la construcción de las metas se limita si me mantengo ahí”*.

Sin embargo, otros lo consideran como una fuente de estabilidad laboral, profesional y económica, la participante 1 indicó que su trabajo conecta con su futuro profesional: *“En la*



facilidad de ejercer como psicóloga, el tiempo que puedo emplear en realizar mi posgrado y en los ingresos económicos que me permite mi empleo”.

En esta dimensión se determinó que no hay un sentido de pertenencia muy definido con la organización de por lo menos la mitad de los participantes, lo que también se logró identificar en la visita de observación.

Crecimiento personal

En este caso, la mayoría coincide en que han adquirido conocimiento en la empresa, pero las capacitaciones se enfocan en procesos propios de la organización, aun así, la mitad de ellos consideran que han crecido personalmente trabajando en este lugar, el participante 3 afirmó: *“A la empresa le debo muchos de mis conocimientos, lo que soy como persona emocional y económicamente”* y la participante 4 dijo: *“me ha permitido crecer como persona y ser más sociable con el entorno”*, no obstante, la misma participante resaltó: *“La empresa capacita en cuanto al tema automotriz, pero no da beneficios para estudios superiores”*. Por otro lado, el participante 2 en su respuesta mencionó: *“no ha sido algo determinante en mi vida”*.

Claramente, en esta dimensión se demostró que el crecimiento personal se percibe desde la experiencia que cada uno ha tenido, por tanto, hay variedad en las opiniones de los participantes.

A continuación, la Tabla 2 sintetiza las percepciones de los participantes en cada dimensión, destacando similitudes y contradicciones.



Tabla 2
Categorías de análisis

Categorías (Dimensiones de bienestar psicológico de Ryff).	Participantes			
	1	2	3	4
Autoaceptación	Satisfacción alta, organizada, tranquila, confiable.	Satisfacción estable, metódico, cumplidor, organizado, pasivo, responsable.	Satisfacción alta, reconocimiento individualista, trabajador incansable y luchador.	Satisfacción buena, cumplidor, responsable, individualista.
Relaciones Positivas	Ambiente pesado, comunicación disfuncional, negligencia, falta trabajo en equipo, falta conexión con personas.	Ambiente laboral tranquilo, respeto, cordialidad, buena comunicación, falta conexión con personas.	Ambiente laboral tranquilo, diversidad, respeto, conexión con una compañera por disposición y compromiso.	Ambiente pesado, hipocresía, delatores, falta de compañerismo y empatía.
Autonomía	Aprobación previa, decisiones simples, dificultad para llegar a acuerdos, obstinación, negligencia.	Autonomía adecuada, decisiones simples, parcialización.	Exceso de confianza, autonomía adecuada.	Aprobación previa, desconfianza, obstinación, negligencia.
Dominio del Entorno	Es difícil, adaptación, planificación, resultados favorables, parcialización, falta disposición, no existe área de R.R.H.H.	Adaptación, resistencia al cambio, determinación, sensatez, enfoque, proactividad.	Disposición, versatilidad, exceso de confianza, egocentrismo.	Parcialización, sobrecarga laboral, determinación, conocimiento.
Propósito en la vida	Desarrollo profesional, estabilidad económica, privilegios, estabilidad laboral.	Experiencia, sin objetivos claros, lo considera temporal no a largo plazo, no hace parte de sus planes a futuro.	Le proporciona fortaleza y bienestar, estabilidad laboral, exceso de confianza.	Conexión, estabilidad laboral, estabilidad económica, estancamiento, lo considera temporal no a largo plazo.
Crecimiento Personal	Estabilidad laboral, ha permitido ser más sociable, responsable, compasiva, autoritarismo, conocimiento.	Conocimiento, no es determinante en su vida, capacitación solo de aspectos del trabajo.	Conocimiento, crecimiento personal y económico.	Crecimiento personal, sociable, sin beneficios para estudios superiores.

Nota: Elaboración propia, (2025).

Para concluir con el análisis de la percepción del bienestar psicológico de los colaboradores, se demostró que hay afectación de este una vez visibilizadas las dificultades que pueden representar una oportunidad de mejora en la organización.

Para dar respuesta al tercer objetivo específico de este proyecto de investigación, a continuación, se presentan las categorías emergentes de las dimensiones que surgieron de este estudio.

Categorías emergentes resultantes del estudio

En la tabla 3 se identificaron las categorías emergentes para cada dimensión de bienestar psicológico.

Tabla 3

Categorías emergentes

Categorías (Dimensiones de bienestar psicológico de Ryff).	Categorías emergentes
Autoaceptación	Falta de tiempo - estrés.
Relaciones Positivas	Mal ambiente laboral - poca colaboración.
Autonomía	Prudencia al intervenir.
Dominio del Entorno	Sobrecarga laboral
Propósito en la vida	Tiempo para actividades personales.
Crecimiento Personal	Autoritarismo.

Nota: Elaboración propia, (2025).

Estas categorías emergentes interactúan entre sí, sugieren que la sobrecarga laboral y la falta de tiempo pueden interferir en la capacidad del colaborador para aceptar su propio desempeño y valía, puesto que sienten que las exigencias superan sus capacidades generando estrés, que afectan claramente su autoaceptación.

Se evidenció que existen otras dificultades al interior de la organización que interfieren con el bienestar psicológico de los colaboradores, aparecen factores comunes en las organizaciones como el autoritarismo (emergente del crecimiento personal), que se

convierte en una barrera y puede ser inherente a otras categorías emergentes como el ambiente laboral complejo, que por ende impide que haya poca colaboración afectando las relaciones positivas, entorpeciendo el trabajo en equipo y la autonomía.

En última instancia, las categorías emergentes revelaron que las dificultades organizacionales como las antes descritas, son barreras significativas que impiden el pleno desarrollo del bienestar psicológico de los colaboradores de la empresa.



Discusión

El estudio evidenció que no hay un proceso de planeación estratégica en la organización, lo cual se visibilizó desde el organigrama, puesto que no representa roles específicos o de que área depende cada cargo, refleja la falta de claridad en las funciones de los colaboradores, razón por la cual hablan de sobrecarga laboral, se sugiere modificación del organigrama y creación de manuales de funciones.

En lo que respecta al perfil de la población participante y teniendo en cuenta el tipo de organización en la que se realizó este estudio, debemos considerar que es una MiPymes ubicada en un pequeño municipio de Antioquia, por lo tanto, es entendible que, con respecto a su nivel educativo solo uno de los colaboradores participantes sea profesional, que el menor de ellos sea bachiller y justo el que menos compromiso o arraigo tiene con su trabajo y que predominen los técnicos en la población mayor. Las personas casadas y con personas dependientes de ellos asumen roles que les generan mayores ingresos para garantizar el bienestar de sus familias y el propio.

De acuerdo con Ryff (2018), las experiencias de bienestar están relacionadas con la vida familiar y laboral y tiene diferencias según la edad, el sexo y la cultura. Los psicólogos ocupacionales asocian los cambios en el bienestar con la manera en que la vida laboral mejora o afecta la vida familiar. Científicos de campos como la sociología, el desarrollo humano, entre otros, hicieron un comparativo de los niveles de bienestar de personas casadas, solteras, divorciadas e inclusive, de personas con responsabilidades de cuidado, hallando también en estos un vínculo con el bienestar.

Ahora bien, en lo que respecta a la percepción del bienestar psicológico de los colaboradores, los participantes del estudio mostraron sentirse satisfechos con su desempeño y tener sentido de la responsabilidad, hubo claras muestras de individualismo y de inconformidad para trabajar en equipo. Al revisar estudios como el de Pérez (2018), quien



concluyó que la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y físico, generan en las personas un nivel de salud y bienestar óptimo en todas las dimensiones de su vida, se encontró que Seligman (2011), en su modelo PERMA describe las relaciones positivas como parte del bienestar incluyendo aspectos motivacionales y sociales, en donde se crean vínculos interpersonales confiables y fructíferos con compañeros teniendo la capacidad de ser empáticos, siendo esto trascendente en la salud psicológica.

De acuerdo con la información recolectada se sugiere que la empresa contemple la posibilidad de sustituir los contratos a término fijo por contratos a término indefinido, esto aumentaría la felicidad y el compromiso en sus colaboradores otorgándoles un propósito a sus vidas. Según Frankl (2018), haciendo una introducción a la logoterapia, afirmó a través de esta corriente psicoterapéutica que se enfoca en buscar sentido a la vida para influir en el bienestar de los seres humanos, que la motivación fundamental de los individuos es el deseo de encontrar un propósito en la vida.

Con respecto al crecimiento personal cabe resaltar que puede haber falta de motivación ante la ausencia de posibilidades de ascenso por ser una empresa familiar en la que los dueños son los jefes, Ryff y Singer (2003) afirman que el bienestar y la felicidad se ven motivados por el deseo de lograr crecimiento y desarrollo personal (Van Zyl & Rothmann, 2014). Se resalta la importancia de crear el área de talento humano y el posterior diseño de un plan de bienestar laboral en donde se implementen políticas de compensación para motivar, horarios flexibles, entre otros beneficios para los colaboradores, asimismo, se pueden realizar talleres de clima laboral y/o para manejo de confianza.

Se sugiere que la empresa destine recursos para programas de formación o que puedan financiar parte de los estudios profesionales de sus colaboradores, con el fin de que ellos puedan mejorar sus habilidades y competencias y tener un mayor compromiso con la organización, a su vez, es una ganancia para todas las partes, puesto que los colaboradores se

ven beneficiados y también la organización al contar con empleados más preparados académicamente lo que va a aportar en sus resultados dentro de la empresa, todo esto sujeto a presupuesto de la organización analizando el costo-beneficio.

Por su parte, en las categorías emergentes, tal y como se citó previamente en Castañeda et al. (2017), se deben buscar oportunidades de mejora con el fin de disminuir dificultades como la sobrecarga laboral, el riesgo psicosocial por causa del estrés y el mal ambiente laboral, aspectos que precisamente surgieron como categorías emergentes de este estudio. Según Ryff (2013), la sobrecarga laboral en los individuos es un factor que puede ser desencadenante de depresión y otros malestares físicos, por otro lado, una autoestima más sólida es inherente a una mayor autonomía, dominio del entorno y propósito en la vida.

La mayoría de los participantes fueron reiterativos en mencionar que no hay autonomía lo cual se hizo evidente también en la visita de observación, esto conecta con la categoría emergente autoritarismo, término que fue precisamente mencionado por la participante 1 (administradora) que tiene un cargo de poder, esto implícitamente afecta también el dominio del entorno de los trabajadores y por ende su motivación lo cual se ve reflejado también en la manera de atender a los clientes.

Para finalizar, en lo que sugieren los estudios en psicología organizacional Mosquera et al. (2021), en el marco teórico de esta investigación, el bienestar de los empleados depende de las condiciones que otorgan las organizaciones, siendo el respeto de los directivos uno de los más influyentes en el talento humano, deben darse las condiciones necesarias que favorezcan al buen rendimiento y cumplimiento de sus objetivos.



Conclusiones

La investigación cumplió su objetivo al analizar el bienestar psicológico de los trabajadores que participaron en este estudio. En cada una de sus etapas se logró crear un perfil detallado de los colaboradores e identificar la percepción de los trabajadores sobre bienestar psicológico, empleando los postulados propuestos por Ryff (2018). Gracias a la triangulación de la información recolectada, también se identificaron algunas categorías emergentes claves para construir una propuesta que permita a la empresa aumentar el sentido de pertenencia de los empleados, su eficiencia e impactar positivamente en los resultados organizacionales.

Con base en los hallazgos, se hicieron recomendaciones a la empresa, entre las cuales se encuentran el diseño de los manuales de funciones, la creación del área de talento humano y la construcción del plan de bienestar laboral para sus trabajadores. Esto con el propósito de mitigar las dificultades identificadas como oportunidades de mejora, como un entorno laboral complejo, la sobrecarga laboral y la falta de autonomía de los trabajadores, entre otras.

Este estudio subraya, la necesidad de investigar el bienestar psicológico en las MiPymes familiares, especialmente en pequeños municipios del país, teniendo en cuenta que a menudo carecen de áreas de talento humano. La falta de estos procesos genera diversos traumatismos, que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores. Así como lo señaló Pérez (2018), esto toma mayor relevancia al demostrar que el bienestar psicológico y físico es fundamental para que las personas alcancen un estado de bienestar óptimo en todas las dimensiones de su vida.

Finalmente, vale la pena resaltar lo expuesto por Ryff (2018), sobre la promoción del bienestar para prevenir enfermedades mentales como la depresión y la ansiedad en el entorno laboral. Por tanto, este tipo de estudios son cruciales, puesto que sus hallazgos no solo contribuyen al bienestar de sus trabajadores, sino también al éxito de las organizaciones.

Referencias

- Bedoya, M, et al. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>.
- Blanch, J. (2011). Condiciones De Trabajo Y Riesgos Psicosociales Bajo La Nueva Gestión. *FOCAD*.
https://www.academia.edu/download/117442021/2011_Blanch_PRINT_Condiciones_de_Trabajo_y_Riesgos_Psicosociales_bajo_la_Nueva_Gestion.pdf
- Cadena, J. (2023). Un acercamiento descriptivo a las condiciones de calidad de vida laboral y el bienestar psicológico de los conductores del sistema integrado de transporte publico de Bogotá. *Universidad Externado de Colombia*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5ece57f5-66ec-4409-8296-086d3cd0ff88/content
- Castañeda, Y, et al. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>.
- Davis, T. (2024). ¿Qué es el bienestar? Definición, tipos y habilidades para el bienestar. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/co/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>.
- De Aguiar, S., y Mello, I. (2020). Derecho laboral y ergonomía organizacional: prevención del acoso moral y del síndrome de burnout mediante la contribución del modelo de demanda-control de Karasek. *Revista Ação Ergonômica*.
<https://app.periodikos.com.br/article/10.4322/rae.v14n2.e202010/pdf/abergo-14-2-e202010-trans1-trans2.pdf>.
-

- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*.
<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>.
- Díaz, D, et al. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. 18 (3). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>
- Diener, E. (2017). If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*.
<https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- Flores, P, Muñoz, R., y Medrano, L (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Revista Scielo*.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>.
- Frankl, V. (2018). Logoterapia y análisis existencial. *Centro de Crecimiento Humanista*.
centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/04b085bec6717f7bf9e7bbdd5d4a5625.pdf
- Hernández, H, et al. (2022). Transformación cultural y bienestar psicológico en trabajadores en modalidad de trabajo presencial o virtual de la DIAN. *Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia*.
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/12176>
- Hernández, R, et al. (2014). Metodología de la investigación. *Booksmedicos.org*.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Europeo de Psicología Positiva. (2024.). Modelo PERMA. *IEPP*.
<https://www.iepp.es/modelo-perma/>.
-

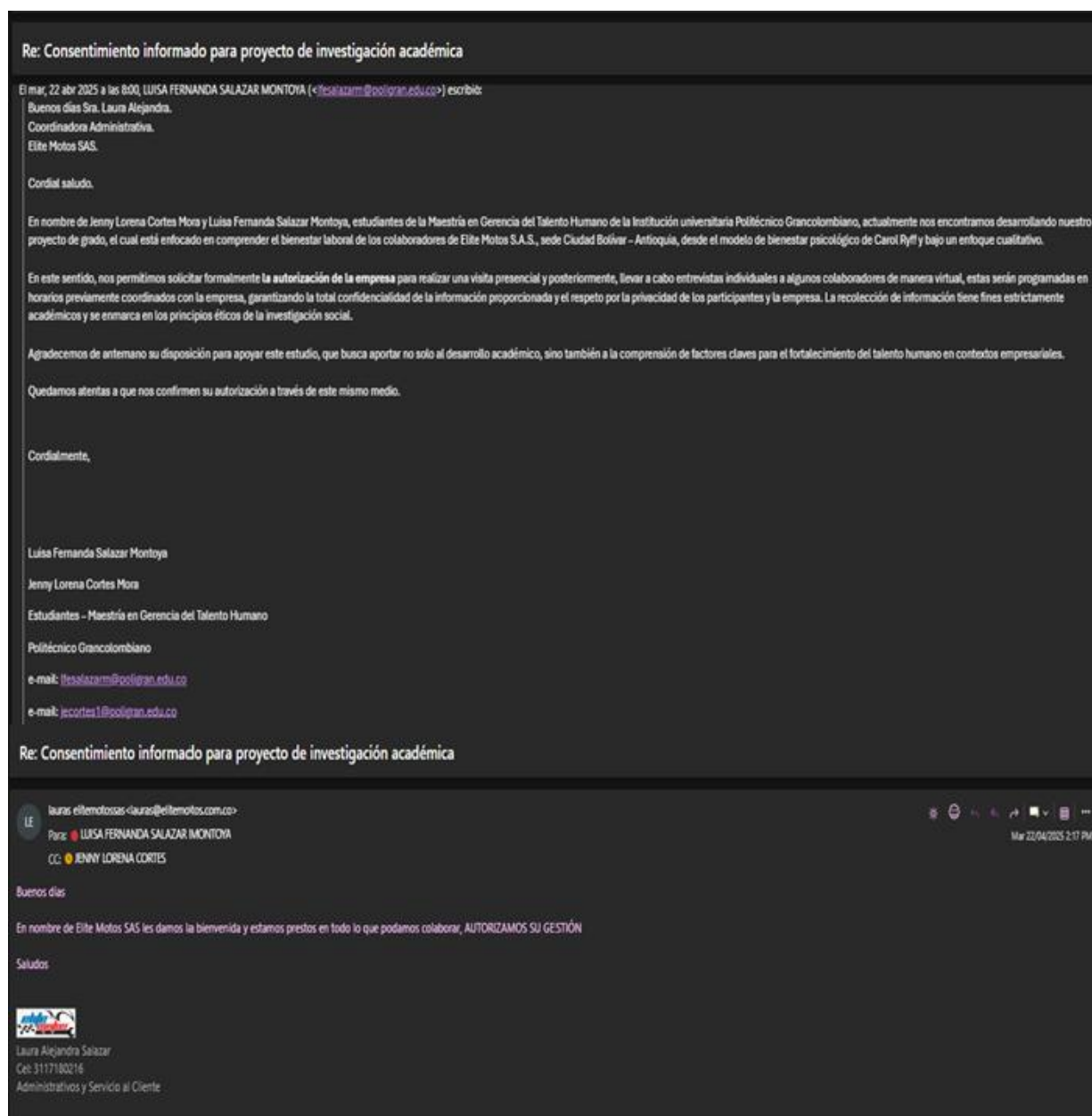
- Keyes. C, et al. (2019). Positive mental health as a predictor of recovery from mental illness. *Journal of Affective Disorders*. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.03.065>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
- Mezzich, J. (2010). Índice de Calidad de Vida Multicultural (MQLI). *UConn, Universidad de Connecticut*. doi:10.1111/j.13652753.2010.01609.x
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008: Por la que se establecen disposiciones y se define la responsabilidad patronal de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.*
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Mosquera. A, et al. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *ADGNOSIS*. 87 (1).
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>.
- Muñoz. A, et al. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *Rev. CES Psico*, 15(2), 151-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5275>.
- Pérez, M. (2018). Concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín. *Repositorio Institucional Universidad Eafit*.
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/5d5604ca-43ab-4ee3-b59f-cf49b0dd38ce/content>
- Ramos. Y. y Moreta. C. (2020). Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*. DOI: 10.29059/rpcc.20201215-119.
-

- Ryff, C. (1989). Happiness is Everything or is it? Exploration on the Meaning of Psychological Well Being. *New York: Journal of Personality and Social Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice. *National Library Of Medicine*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4241300/>
- Ryff, C. (2018). Bienestar con alma: ciencia en busca del potencial humano. *National Library Of Medicine*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5877803/>
- Ryff, C. (2023). Contributions of Eudaimonic Well-Being to Mental Health Practice. *Revista Mental Health and Social Inclusion*.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10769108/>
- Sauer, D. (s.f.). Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff. *The Corner of Excellence*.
<https://www.thecornerofexcellence.com/es/modelo-de-bienestar-psicologico-carol-ryff/>
- Seligman, (2011). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. SCISPACE. <https://scispace.com/papers/flourish-a-visionary-new-understanding-of-happiness-and-well-3agxsgjwb7>
- Van Zyl, L & Rothmann, S. (2014). Towards happiness-interventions: Construct clarification and intervention methodologies. *ResearchGate*. DOI:10.1080/14330237.2014.980621
- Villar, Y. (2022). La influencia de la musicoterapia sobre el bienestar psicológico del personal de salud de instituciones hospitalarias de Villavicencio, en tiempos de pandemia por COVID-19. *Repositorio Institucional UNAL*.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81516>
-

Apéndices

Figura 2

Consentimiento informado de la empresa



Nota: Elaboración propia, (2025).

Figura 3

Formulario entrevista semiestructurada para proyecto de investigación académica con consentimiento informado de participantes.

Entrevista semiestructurada para proyecto de investigación académica.

Universidad Politécnico Grancolombiano.

Consentimiento informado

Apreciado (a) participante.

Somos Luisa Fernanda Salazar Montoya y Jenny Lorena Cortés Mora estudiantes de la Maestría en Gerencia de Talento Humano de la de la Institución universitaria Politécnico Grancolombiano. Estamos desarrollando un proyecto de investigación, que está enfocado en comprender el bienestar laboral de los colaboradores de Elite Motos S.A.S., sucursal Ciudad Bolívar – Antioquia.

Queremos invitarlo a participar en este proyecto, que permitirá analizar el bienestar laboral de la empresa. Este proyecto tiene una finalidad exclusivamente académica; no tiene ninguna finalidad comercial.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto, se archivarán de manera segura y se protegerá la información suministrada de acuerdo con la ley 1581 de 2012, esta entrevista tendrá una duración aproximada de una hora.

Agradecemos su participación. Puede contactarnos en los siguientes correos electrónicos:
lfsalazarm@poligran.edu.co y jecortes1@poligran.edu.co

Cordialmente.

Luisa Fernanda Salazar Montoya.

Jenny Lorena Cortés Mora.

Estudiantes Maestría en Gerencia de Talento Humano.

Parte 1. *
Datos sociodemográficos

1. Nombre

Texto de respuesta breve

2. Edad *

- ☐ 18 a 25 años
- ☐ 26 a 35 años
- ☐ 36 a 45 años
- ☐ Más de 45 años

3. Sexo biológico *

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

4. Estado civil *

- ☐ Soltero (a)
- ☐ Casado (a)
- ☐ Unión libre
- ☐ Divorciado (a)
- ☐ Viudo (a)

5. Nivel educativo *

- ☐ Bachiller
- ☐ Técnico
- ☐ Tecnólogo
- ☐ Profesional
- ☐ Posgrado

6. ¿Tiene personas que dependen de usted? *

- ☐ Hijos (as)
- ☐ Padres
- ☐ Hermanos en condición de discapacidad
- ☐ Ninguno
- ☐ Otros

7. Antigüedad en la empresa *

- ☐ Menos de un año
- ☐ De 1 a 3 años
- ☐ De 3 a 5 años
- ☐ Más de 5 años

Parte 2.

Entrevista.

Agradecemos dar respuestas amplias y con información clara.

1. ¿Podría describir cuál es su nivel de satisfacción con su desempeño y que factores influyen en ello?

Texto de respuesta largo

2. Con un ejemplo, describa cómo se percibe a sí mismo (a) dentro de su entorno laboral. *

Texto de respuesta largo

3. ¿Cómo describiría el ambiente laboral y sus relaciones con sus pares y directivos de la empresa? *

Texto de respuesta largo

4. ¿En su lugar de trabajo hay alguna persona con quién considere que tiene una conexión importante? Describa esa conexión y explique por qué la considera importante. *

Texto de respuesta largo

5. ¿Cómo describe su nivel de autonomía en el trabajo? Narre algunas situaciones en las que puede actuar bajo su propio criterio. *

Texto de respuesta largo

6. ¿Puede expresar sus opiniones o desacuerdos aun cuando esto no coincida con lo que piensan sus compañeros o jefes? ¿Por qué? *

Texto de respuesta largo

7. ¿Cuál es su reacción ante posibles cambios en sus funciones o rutinas dentro de la empresa? Mencione un ejemplo de ello ante un cambio reciente. *

Texto de respuesta largo

8. ¿Siente qué sabe darle un manejo adecuado a los desafíos que se presentan en su trabajo? Mencione cómo. *

Texto de respuesta largo

9. ¿En qué forma su labor en la empresa conecta con lo que quiere alcanzar en su futuro profesional? *

Texto de respuesta largo

10. ¿Cómo cree que su trabajo actual contribuye en la construcción de sus metas personales y familiares? *

Texto de respuesta largo

11. ¿De qué manera ha influido en su vida el aprendizaje obtenido desde que labora en la compañía? *

Texto de respuesta largo

12. ¿Podría describir algunas oportunidades de capacitación o aprendizaje para el desarrollo de nuevas habilidades que le ha brindado la empresa? *

Texto de respuesta largo

Nota: Elaboración propia, (2025).

Figura 4

Lista de chequeo en visita de observación a la empresa.

Dimensión	Preguntas basadas en observación	SI	NO	Observaciones
Autoaceptación	¿En su comunicación no verbal se observa satisfacción con lo que hacen?			
	¿Se evidencia frustración cuando los resultados no son los esperados?			
Relaciones positivas	¿Se observa un ambiente laboral armonioso?			
	¿Se evidencia que hay una carga laboral equitativa?			
Autonomía	¿Hay un líder en el equipo de trabajo?			
	¿Cada colaborador tiene autonomía para tomar decisiones?			
Dominio del entorno	¿Al momento de atender clientes hay asertividad y calma?			
	¿Los colaboradores saben a dónde elevar sus peticiones o inconformidades?			
	¿El espacio físico está organizado y es apto para cumplir con sus labores diarias?			
Propósito en la vida	¿Hay sentido de pertenencia por parte de los colaboradores con la empresa?			
	¿Cada uno tiene claro la importancia de lo que hace dentro de la empresa?			
Crecimiento personal	¿Hay interés por parte de los colaboradores por aprender procesos diferentes a los que manejan?			
	¿Se observa que hay adaptación al cambio?			

Nota: Elaboración propia, (2025).

Tabla 4

Lista de chequeo en visita de observación a la empresa. Aplicada.

Lugar: Sede Ciudad Bolívar, Antioquia.

Fecha: 24 de junio de 2025.

Horario: 08:30 a.m. a 1:00 p.m.

Dimensión	Preguntas basadas en observación	SI	NO	Observaciones
Autoaceptación	¿En su comunicación no verbal se observa satisfacción con lo que hacen?	X		
	¿Se evidencia frustración cuando los resultados no son los esperados?	X		Hubo mal clima y no fueron casi clientes, por lo tanto, fue un día sin ventas lo que generó aburrimiento y frustración.
Relaciones positivas	¿Se observa un ambiente laboral armonioso?		X	Se observa que una de las colaboradoras no se habla con un compañero, por ende, se envían mensajes a través de terceros.
	¿Se evidencia que hay una carga laboral equitativa?	X		
Autonomía	¿Hay un líder en el equipo de trabajo?	X		
	¿Cada colaborador tiene autonomía para tomar decisiones?		X	Todo lo consultan previamente con la administradora del punto.
Dominio del entorno	¿Al momento de atender clientes hay asertividad y calma?	X		Si tienen calma, pero no tanto asertividad, el cliente llega y no hay un saludo cordial, son muy cortantes, no se preocupan por las necesidades del cliente. El colaborador no habla de manera clara, su tono de voz es bajo y no se observa seguridad al comunicarse.
	¿Los colaboradores saben a dónde elevar sus peticiones o inconformidades?	X		Solo se dirigen a la administradora del punto.
	¿El espacio físico está organizado y es apto para cumplir con sus labores diarias?		X	Están organizando el espacio del taller para que se vea más ordenado. El espacio de la administradora no tiene orden.
Propósito en la vida	¿Hay sentido de pertenencia por parte de los colaboradores con la empresa?		X	
	¿Cada uno tiene claro la importancia de lo que hace dentro de la empresa?	X		
Crecimiento personal	¿Hay interés por parte de los colaboradores por aprender procesos diferentes a los que manejan?		X	Cada uno está haciendo las labores que le corresponden. Sin embargo, se observó a una colaboradora haciendo un curso completo del sistema de las motos y se notaba entusiasmada por lo que estaba aprendiendo.
	¿Se observa que hay adaptación al cambio?	X		Ejemplo: iniciaron inventario sorpresivo y adecuación del espacio en el taller y el colaborador aceptó de manera asertiva.

Nota: Elaboración propia, (2025).