

# ESTADO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO SEGÚN EL TIPO DE CONTRATACIÓN EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.<sup>1</sup>

*Por: Daniela Sánchez Bravo*

*Yesica Paola Ruiz Avendaño<sup>2</sup>*

## **Resumen**

*Objetivo.* Describir el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. *Marco conceptual.* Se aborda el bienestar psicológico desde distintos contextos siendo este vital para el buen desarrollo de las actividades que vayan a desempeñar los seres humanos, ya que este influye positivamente en el despliegue de capacidades y el crecimiento personal, de esta forma obtener una buena calidad de vida, haciendo énfasis en la perspectiva laboral. *Método.* Estudio cuantitativo descriptivo-trasversal, se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff a 120 trabajadores profesionales (Área Metropolitana del Valle de Aburrá ) con diferentes tipos de contratación de la ciudad de Medellín, Colombia. Los resultados no permitieron confirmar la hipótesis de estudio, no se encontró diferencia significativa cuando se compararon los resultados por tipo de vinculación. El tipo de contrato no afecta significativamente el factor dominante del bienestar que es el sentido, es decir en relación con este no tiene nada que ver tener un tipo de contrato con construir un sentido alrededor del hecho de trabajar y esa es la razón que quizás explica porque esa situación no es predictor o determinante del bienestar.

**Palabras claves:** *Bienestar psicológico, tipos de contratación*

Referirse al bienestar psicológico (BP) en el entorno laboral es responder al interés de propiciar las condiciones necesarias para que la vida de los trabajadores se desarrolle en un ambiente sano y que contribuya con su crecimiento personal y profesional, en el

---

<sup>1</sup> Trabajo de grado.

<sup>2</sup> Estudiantes de noveno semestre del pregrado de psicología, universidad EAFIT

entendido de que a mayor satisfacción personal, mayores niveles de compromiso con la empresa y productividad laboral.

Colombia no ha sido ajena de este principio y por ello desde la misma promulgación de la constitución política en 1991 ha dejado sentado ser un país social de derechos en donde el acceso al trabajo se constituye en un “derecho” de todos sus ciudadanos. Tal y como lo plantea el artículo 25 “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

En el afán de promulgar condiciones dignas de trabajo conocidas hoy como medidas de trabajo decente o de calidad de vida laboral que repercuten positivamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, Colombia ha suscrito varios convenios instaurados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alguno de ellos son:

Convenio 29 (1930), sobre el trabajo forzoso, designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Convenio 98 (1949), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. (OIT, 2012)

Convenio 100 (1951), sobre la igualdad de remuneración, igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio 111 (1958), sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Dichos tratados propugnan que el trabajador goce de las condiciones laborales adecuadas donde pueda desarrollar las funciones para las cuales ha sido contratado.

Cuando se aborda la categoría de calidad de vida laboral se hace referencia a la experiencia que los trabajadores viven de forma propia, encontrándose está relacionada con su desempeño en lo laboral con las funciones organizacionales sujetas a la satisfacción laboral y motivación (Zapata & Zurita, 2014).

Según Da Silva (2006), las dimensiones de la calidad de vida laboral son de dos tipos: Subjetiva y objetiva, la subjetiva o también llamada calidad de vida laboral psicológica se refiere a las personas que incluyen aspectos tales como, las actitudes, valores laborales acompañado de satisfacción de las necesidades y las relaciones interpersonales con jefes y compañeros, y otra objetiva que hace referencia al entorno laboral que se relaciona al puesto de trabajo, sistemas de gestión, características y procesos organizacionales.

Como se observa, una de las dimensiones que fundamenta el bienestar laboral, es justamente el bienestar psicológico que es el despliegue de capacidades, funcionando de una forma positiva y favoreciendo su crecimiento personal (Díaz, Carvajal, Blanco, Jiménez, Gallardo, Valle & Dierendonck, 2006). la organización busca que la persona avance y progrese manteniendo una estabilidad emocional frente a su entorno. El bienestar psicológico integra dos conceptos fundamentales que son la tendencia hedónica referida a la satisfacción vital y la afectividad positiva en el momento presente y la eudamonica alusiva a la búsqueda de crecimiento personal, el desarrollo de potencial humano y el sentido de la vida en el presente y en el futuro (Rangel, 2010). Ryff (1989) desarrolla un modelo sobre éste, donde es fundamental “ver al individuo de forma integral y considerar su etapa de desarrollo, sus roles y las actividades que realiza” (Ryff, 2008), planteando seis dimensiones del BP llamadas así:

1) *Auto aceptación* que es la evaluación positiva presente y pasada; 2) *La autonomía* definida como sentido de autodeterminación; 3) *crecimiento personal* es el sentido de crecimiento y desarrollo como persona; 4) *propósito de la vida* que es creer que la vida tiene significado y propósito; 5) *relaciones positivas* con otros desarrollar relaciones de calidad con otros y 6) *dominio del entorno* que significa la capacidad de manejarse efectivamente en el ambiente que lo rodea (Ryff, 1995, p.719).

Algunos autores como por ejemplo (Marsollier, & Aparicio, 2011; Blanco & Díaz, 2005; Ballesteros, Medina & Caycedo, 2006; Blanch, Sahagún, Cantera & Servantes, 2010; Gallardo-Cuadra, Mollano-Díaz, 2011) y especialmente la corriente de psicología positiva han planteado la importancia del bienestar psicológico en los empleados. Particularmente en los funcionarios públicos o estatales, ya que del nivel que presenten estas personas podrá definirse su estabilidad emocional y las estrategias y recursos de afrontamiento con los cuales asumen su vida profesional y personal. Encontrando al final que quienes presentan elevado nivel de bienestar también presentarán bajos niveles de desgaste o manifestaciones de equipo quemado, hoy conocido como Burnout.

Diversas investigaciones han demostrado la influencia del estado de bienestar psicológico de los empleados y los resultados en la productividad de la empresa. Algunos de estos estudios son por ejemplo los realizados por (Gracia, Silla, Peiro & Fortes-Ferreira, 2006; Morón, Chaparro del Moral, Rillo, 2012; Calvo, Gallo, Majano & Hernández López, 2011; Musi-Lechuga, Olivas-Ávila, Guillén-Riquelme & Castro, 2011).

Existe el imaginario y algunos estudios han ratificado que la productividad de los organismos estatales no satisface del todo las demandas del servicio y misión para la cual son creadas. Algunos fenómenos como la burocracia, la selección y vinculación de personal no por méritos sino por cuotas o favores políticos desfavorecen un ejercicio profesional convincente y eficiente que termine redundando en la productividad de las organizaciones. De allí la importancia de preguntarse por *¿Cuál es el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín?*

### **Objetivos:**

#### ***General:***

Describir el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

#### ***Específicos:***

Identificar el nivel de Autoaceptación según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

Identificar el nivel de Autonomía según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

Identificar el nivel de Crecimiento Personal según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

Identificar el nivel de Propósito de la Vida según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

Identificar el nivel de Relaciones Positivas según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

Identificar el nivel de Dominio del Entorno según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.

## **Marco de Referencias Conceptuales**

### ***El bienestar psicológico en el trabajo: una aproximación a su estado del arte***

El propósito de este trabajo es indagar sobre el bienestar psicológico laboral, tomando como punto de partida el modelo de las seis dimensiones propuesto por Ryff (1995), el cual hace una integración de conceptos anteriormente planteados por otros autores y mostrar las tendencias en la investigación del bienestar psicológico en el trabajo en relación a los temas tratados, los marcos teóricos usados, los tipos de estudios desarrollados, los sujetos abordados y los hallazgos encontrados.

Luego de consultar en idioma español e inglés las bases de datos especializadas: Scopus, Scimedirect, Scielo, Dialnet plus, EBSCO Host, Google académico y Redalyc permitieron conocer algunos aspectos sobre los antecedentes, enfoques, modelos y teorías sobre bienestar psicológico, empleados estatales o gubernamentales y productividad de las empresas, y consultar algunas de las directrices publicadas por organismos internacionales como el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente, bienestar laboral y bienestar psicológico se encontraron 43 artículos y documentos relacionados con las categorías de análisis.

Luego de una exhaustiva revisión de dichos documentos se depuró la base de datos inicial, llegando a 20 documentos que guardan directa relación con el interés de esta investigación.

Al analizar los artículos se encuentran algunos aspectos relevantes que marcan tendencias frente al propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, tipo de diseño de investigación y principales resultados o hallazgos de lo que se ha investigado sobre este tema.

En lo referente al *objetivo general* de las investigaciones se puede observar una tendencia frente a indagar la influencia del bienestar psicológico en diferentes áreas, específicamente en el área laboral, (Gracia, 2006; Marsollier, 2001; Cornejo, 2009; García, 2008) por consiguiente se puede identificar que el bienestar psicológico como objeto de estudio es de gran interés en las diversas disciplinas, en cuanto integra dimensiones elementales del ser, (Ryff, 1995), contribuyendo al desarrollo personal y manera de afrontar los retos vitales (Blanco, 2005).

Dentro del *tipo de estudio y tipo de diseño* de las investigaciones se encuentra que la mayoría de los estudios son de corte cuantitativo, (Díaz et al., 2006; Marsollier, 2011; Ruiz, Ruiz & Sabater, 2000; Orgambidez, 2014; Gracia, 2006; Ballesteros; 2006; Blanch, 2010; Gallardo; 2012; Ovando & Rodríguez, 2013; Moyano & Díaz, 2007; Cornejo, 2009), ya que de esta forma se puede cuantificar los datos a los que se le realiza el análisis o el estudio, como las conductas y los fenómenos observables, probando teorías e hipótesis, aunque también se utiliza un enfoque cualitativo, (Vega-Monsalve, Pinzón & Álvarez, 2014; Orejuela & Ramírez, 2011; Palacio, 2014; López & Osca, 2009; García, 2008; Millán, López & García-Álvarez, 2014; Castro-Escobar & Serna-Gómez, 2016) que es inductivo, que no busca probar ni medir, sino que busca generar teorías e hipótesis mediante la interacción con los sujetos y por último se encontró un estudio de corte mixto, (Salanova, 2005).

El enfoque que más se encontró en los artículos fue el descriptivo debido a que buscó indagar, analizar y conocer sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida, especialmente en los sujetos de las organizaciones (Palacio, 2014; Gracia, 2006; Cornejo, 2009; Blanch, 2010; Orgambidez, 2014; Ruiz, Ruiz & Sabater, 2000; Orejuela & Ramírez, 2011, Castro-Escobar & Serna-Gómez, 2016; Ovando & Rodríguez, 2013)

Para el caso de los sujetos participantes corresponde en varios estudios a personas con las siguientes características: funcionarios públicos, personas con estudios de bachillerato, diplomados, licenciados (Díaz et al., 2006) y posgrados, empleados, estudiantes universitarios, estudiantes de proyectos, adolescentes, agricultores (López & Osca, 2009), docentes en el área de psicología, se puede observar que tienen un rango de edades de 15 a 77 años, los países predominantes son: Chile (Gallardo, 2012; Cornejo, 2009), España (Díaz, 2006), Argentina (Marsollier, 2011), Colombia (Ballesteros, 2006), en cuanto a las condiciones sociales se puede identificar una buena estabilidad económica.

Cuando se analizan las *técnicas de recolección* de la información priman las entrevistas, cuestionarios personales, escalas de bienestar psicológico (SPWB, BIEPS-A) (Díaz, 2006), (Marsollier, 2011), (Gallardo, 2012), cuestionario de estrategias de afrontamiento (Marsollier, 2011), MBI-SS (Salanova, 2005) y escalas de bienestar social (Blanco, 2005), estas son necesarias para poder obtener un resultado para identificar los aspectos en los cuales se evidencia el bienestar psicológico en los individuos.

Los principales hallazgos o conclusiones de los estudios encontrados hablan de la influencia positiva del bienestar psicológico frente a la calidad de vida, bien sea laboral, social o personal, haciendo especial énfasis en los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, ya que el capital humano en la organización lo es todo, porque de este depende la existencia de esta. Cabe decir que el bienestar psicológico es la condición que determina el funcionamiento positivo y productivo de los individuos y para evitar el malestar psicológico es preciso que el individuo guste de su trabajo y que a su vez tenga las condiciones necesarias para su bienestar como lo es un buen clima laboral, y la motivación.

Se pudo evidenciar que para que haya bienestar psicológico se debe tener en cuenta la armonía entre los aspectos físicos, psicológicos y sociales en el ser, encontrándose estos tres en armonía. Se encontró que en la mayoría de estudios realizados es utilizado como instrumento las escalas de bienestar psicológico que evalúa las 6 dimensiones propuestas por Ryff (1995). Finalmente se observa que las investigaciones a pesar de sus distintos estudios tienen como fin identificar la importancia del bienestar psicológico en diferentes contextos.

## **Bienestar psicológico**

El bienestar psicológico está fundamentado en dos grandes tradiciones que son: el bienestar hedónico que tiene afinidad con la felicidad, y es un indicador de la calidad de vida fundamentado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado por las personas. Otra que es el bienestar eudaimónico que es el desarrollo del potencial humano. El bienestar psicológico ha centrado su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo (Díaz, Carvajal, Blanco, Jiménez, Valle & Dierendonck, 2006).

El Bienestar psicológico también es definido como el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien -ser” entendida como la habilidad que el individuo tiene para cuidar su propia salud mental para que así responsablemente puede crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello (Vielma & Alonso, 2010). La satisfacción personal con la vida como se es sabido es parte fundamental del bienestar psicológico, teniendo en cuenta al individuo en su entorno micro y macro social, con sus elementos presentes y pasados, donde se incluyen las condiciones objetivas materiales y sociales, que brindan al hombre determinadas oportunidades para la realización personal (García-Viniegras & Benítez, 2000).

Se puede decir que el bienestar psicológico se abarca desde distintos contextos y que este es vital para el buen desarrollo de las actividades que vayan a desempeñar los seres humanos, ya que este debe influir positivamente para el despliegue de capacidades y el crecimiento personal y así obtener una buena calidad de vida.

El estudio del bienestar surge a finales del siglo XX, antecedido por los pensamientos filosóficos de la antigüedad acerca de la “vida buena”, la “vida virtuosa” y el “cuidado del alma” presentes en los legados de Platón, Aristóteles, Confucio, Séneca, entre otros; y también por las tradiciones espirituales de Oriente y Occidente: el cristianismo, el budismo, el hinduismo, el taoísmo (Vielma & Alonso, 2010).



El término bienestar se relaciona e iguala históricamente con el término “felicidad”. Es así como los pensadores y filósofos de la época de la Grecia clásica denominaban el bienestar desde la “buena vida”, la cual consideraban una virtud. Aristóteles (Citado por Fernández-Aguado, 2009), escribió sobre la eudaimonia (felicidad o plenitud), proponiendo que la felicidad era el propósito de la vida, y que vivir de acuerdo a las propias virtudes era la forma de lograr la felicidad. Y en la psicología moderna, la investigación empírica del constructo teórico de bienestar psicológico ha estado precedida por la investigación científica de la felicidad.

Según Altamirano, Moreno & Gonzales, (2013), En las décadas cincuenta y sesenta del siglo XX representantes del movimiento humanista como Abraham Maslow y Carl Rogers, recuperaron una visión positiva del ser humano, ahondando en conceptos como la auto-actualización, la madurez y el funcionamiento pleno, interesándose por los procesos y variables relacionados con la consecución de la felicidad, en la línea de la “buena vida” o “eudaimonia” definida por Aristóteles. (p. 54)

### ***Implicaciones del bienestar psicológico laboral***

Es sabido que el bienestar psicológico se puede ver desde distintos contextos de la vida cotidiana. Esta investigación se centrará en el bienestar psicológico en el contexto laboral, el cual es primordial en los individuos y para el éxito de la organización.

El cambio y las transformaciones crean altos niveles de incertidumbre y complejidad debido a que pueden crear un desequilibrio en el sujeto con una difícil adaptación al cambio (Duran, 2010). La constante presión organizacional en los trabajadores, incrementa la aparición y desarrollo del estrés laboral, que impacta en su bienestar psicológico y calidad de vida. Se puede decir que la competitividad, las condiciones, ambiente de trabajo y la calidad de vida de trabajador son equivalentes, es difícil mantener una organización si los procesos de trabajo perjudican la salud de los trabajadores y genera conflictos (Duran, 2010; Da Silva, 2006; Zapata & Zurita, 2014).

En contexto laboral el estudio del estrés y el burnout, también llamado Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) es uno de los principales factores de riesgo, por su

importancia para la salud y el bienestar psicológico de los sujetos en el trabajo (Gil-Monte, Carretero-Dios & Roldán, 2005).

SQT puede traer consecuencias ocasionando el malestar psicológico y donde posiblemente aparezca la depresión y la ansiedad (Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés & Gonçalves, 2014). El bienestar psicológico está directamente relacionado con el burnout ya que a mayor bienestar se reduce los efectos del burnout.

### ***Componentes del Bienestar psicológico***

El bienestar psicológico se articuló en torno a conceptos como la auto-actualización, la madurez y el funcionamiento pleno, que se le atribuye a Maslow, (1968); Allport, (1955); Rogers, (1951). Gracias al desarrollo de estas ideas, se encontraron puntos de convergencia y así construir un modelo explicativo del bienestar psicológico como el sugerido por Ryff (1989) conocido como el *Modelo de la Multi-dimensionalidad Constructural o Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico* (Vielma & Alonso, 2010). Constituido por seis dimensiones: Auto aceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de la vida, relaciones positivas con otros y dominio del entorno.

*La Autoaceptación*, es definida como el intento que las personas hacen para sentirse bien consigo mismas, siendo conscientes de sus limitaciones. Las relaciones positivas con otras personas, manteniendo relaciones sociales estables y personas en quien confiar (Ryff & Keyes, 1995).

Algunos estudios como los de House, Landis, & Umberson (1988) señalan que el aislamiento social, la soledad, y la pérdida de apoyo social están relacionadas con el riesgo de padecer una enfermedad, y reducen el tiempo de vida. Otra dimensión es la *autonomía*. Las personas necesitan seguridad y claridad en sus propias convicciones, mantener su independencia y autoridad personal (Ryff & Keyes, 1995). Se debe tener autonomía para resistir la presión social y auto-regular mejor su comportamiento (Ryff & Singer, 2002). La dimensión de *El dominio del entorno*, consiste en elegir o establecer entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias. Las personas con un alto dominio del entorno asumen mayor influencia sobre el contexto que los rodea. Es

necesario la marcación de objetivos y metas para darle sentido a su vida. Por consiguiente se debe tener un *propósito en la vida*. Por último esta la dimensión de *crecimiento personal* donde los sujetos necesitan constancia para llevar al máximo sus capacidades y desarrollando sus potencialidades y crecer como persona (Keyes, Ryff & Shmotkin, 2002). “Para medir estas dimensiones teóricas Ryff desarrolló un instrumento conocido como “Escala de Bienestar Psicológico” (Scales of Psychological Well-Being, SPWB)” (Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle & Dierendonck, 2006, p. 573).

### ***Contratación Laboral***

Según Vega-Monsalve, Pinzón, Álvarez, Serna, (2014) La contratación laboral, comprende un contrato de trabajo, el cual es un mutuo acuerdo de las partes donde se establece los derechos y obligaciones de un hecho o materia. Donde es necesario determinar las características de su prestación, es decir, la actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación, entre otras. Por consiguiente “el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa” (Vega-Monsalve, Pinzón, Álvarez & Serna, 2014, p, 3).

### ***Normatividad en Colombia sobre la contratación laboral***

Según el artículo 25 de la constitución política de 1991 en Colombia existe el derecho al trabajo siendo este no solo un derecho sino también una obligación social, teniendo protección en todas sus modalidades del Consejo Superior de la Judicatura del Estado. Según esta normatividad toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

También el código sustantivo del trabajo artículo 23 menciona tres elementos esenciales que conforman el contrato de trabajo: a. La actividad del trabajador realizada por sí mismo; b. La dependencia del trabajador respecto a los jefes que le exigen el cumplimiento de órdenes, bien sea de tiempo, cantidad de trabajo o imposición de

reglamentos. Lo cual debe conservarse por todo el tiempo de duración del contrato; y c. Un salario como retribución del servicio.

El código sustantivo del trabajo menciona cuáles son los tipos de contrato autorizados para el país.

*Duración* El contrato de trabajo puede darse por el tiempo que dure la realización de una *obra o labor* determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (Art, 45).

*Contrato a término fijo* El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente (Art, 46).

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

*Contrato a término indefinido (Art, 47):*

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. del Decreto 2351 de 1965, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Si no se estipula que tipo de contrato es o no se cumple con las formalidades se va a tratar de un contrato a término indefinido, históricamente es el tipo que ha perdurado.

*Contrato ocasional o transitorio (Art. 6):*

No más de un mes, se realiza actividades distintas a las del empleador, no requiere solemnidad y Solo genera salario (antes de sentencias).

### ***Instituciones Estatales***

#### *Definición*

Para esta investigación se entenderá como instituciones del estado aquellas empresas de carácter social administradas por el gobierno, para la prestación de los servicios públicos básicos, contemplados como beneficios o servicios para los ciudadanos.

Como bien se sabe las instituciones estatales son entidades que están vinculadas al Estado como lo establece la Constitución de la República que corresponden al desarrollo de actividades económicas del Estado (Correa, 2009), es decir, es todo aquello que se encuentra bajo el control del estado. Se mencionan varias instituciones o dimensiones estatales, dentro de las cuales se encuentra la educación estatal, donde el acceso es gratuito, que se ofrece en escuelas y universidades públicas, financiadas por el estado.

#### *Antecedentes*

En el transcurso de la historia, se crearon las instituciones como invento de los seres humanos con el fin de crear orden y reducir la incertidumbre del intercambio (Douglass, 1993).

La vida pública exige un comportamiento ético buscando conocer y entender el alma humana. La ética en la vida pública es fundamental. “sin ella no funcionarían las grandes instituciones del mundo moderno y posmoderno, es decir, el Estado, la economía y la empresas, las actividades profesionales y del “tercer sector” o “sector social” Cortina (citado por Bautista, 2007, p. 14).

Según Martínez & Ramírez (2008) Función pública, es la expresión que desde el punto de vista jurídico ha servido para identificar esta faceta de administración relacionada con la gestión de talento humano, vale decir, de las personas que bajo diversas modalidades, se encuentran vinculadas al estado (p. 15).

La función pública ha adquirido rango constitucional dentro de la constitución del 1991, debido a la definición de esta estructura se incorporó un capítulo especial dentro del mismo título, para hacer referencia a este elemento (Martínez & Ramírez, 2008).

Las actividades de las instituciones públicas afectan a las personas por su dimensión ética y sirven al desarrollo humano. El personal del servicio público sabe que sirve a una causa de sentido colectivo.

La ética aplicada a la función pública involucra el servicio a la ciudadanía, en los servidores públicos debe existir una conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra (Bautista, 2007), la constitución utiliza el concepto de servidor público en distintas normas (Arts. 6, 122, 123, 124, 126, 127 y 129), indicando el cumplimiento y la asignación de funciones estatales por una persona natural, que puede implicar o no subordinación laboral.

Según el artículo 123, “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente por servicios” (Martínez & Ramírez, 2008, p. 23).

#### *Características- Colombia*

La empresa pública se forma con la aportación de capitales públicos o estatales por la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el propósito de cubrir actividades o áreas donde los particulares no están interesados en participar ya que no se obtienen ganancias, creando así el estado organizaciones para la satisfacción de necesidades sociales e impulsar el desarrollo socioeconómico (Ricart & Rosanas, 1988).

Algunas características de estas empresas como lo menciona (Uzategui, 2009):

*Conformación:* integradas por entidades del estado que forman ramas de poder público y que posiblemente están dirigidas por la presidencia de la república, ministerios, superintendencias, institutos públicos, gobernaciones, entre otros.

*Régimen legal:* la ley de función pública reglamenta sus actos dirigidos a la prestación de servicios de interés general para la sociedad.

*Medición de Resultados:* El resultado de la empresa pública se mide por el grado de eficiencia del servicio que se le da a la comunidad, bien sea en la salud, educación, seguridad, entre otros.

*Relación entre inversión y resultados:* el costo de la inversión debe obtener cierto nivel de satisfacción o bienestar de la sociedad.

*Mercado y precio:* tiene como objetivo prestar un buen servicio aun con altos costos su fuera necesario.

*Control:* estas están sometidas a un control fiscal el cual verifica que los gastos de los fondos públicos sean acordes con la ley y la procuradurías velan por el buen desempeño de los funcionarios públicos.

*Régimen laboral públicos:* los empleados públicos son regidos por normas de la ley del estatuto de función pública.

*Duración:* no se puede suspender las funciones de las empresas públicas por consentimiento de los individuos que están a su cargo. La ley debe autorizar la suspensión o supresión de los servicios establecidos.

Los siguientes tipos de vinculación son abordados por la legislación Colombiana en especial por la Constitución política colombiana en su artículo 122, Ley 909 de 2004, decreto 3135 de 1968, decreto 1333 de 1986 y Ley 80 de 1993. Según esta normatividad, en Colombia existen dos tipos de vinculación laboral con el Estado: la legal y reglamentaria, de la cual hacen parte los denominados empleados de *carrera administrativa*, son empleos que la administración pública oferta mediante concurso de méritos, sin que en éste se tenga en cuenta la discrecionalidad del empleador para proveerlos. Su nombramiento se hace después de pasar por todo un proceso de mérito que se desarrolla en su gran mayoría por la comisión nacional del servicio civil, luego de que las entidades estatales reporta los cargos que se encuentran disponibles para ser ofertados; *provisionalidad* son empleos que en su naturaleza son de *carrera administrativa* pero que a la fecha no están siendo ofertados por concurso de méritos; en este empleo se hace un nombramiento en provisionalidad y la persona que se nombra se hace a discrecionalidad de la entidad siempre que cumpla los requisitos para el cargo. Este tipo de vinculación tiene las mismas características de un empleo de carrera administrativa con la diferencia que cuando es ofertado por concurso de méritos y se suple la necesidad, el funcionario es retirado de la provisionalidad. Y *libre nombramiento y remoción* son empleos provistos mediante acto administrativo de nombramiento o nombramiento ordinario, y acta de posesión en el empleo; el nombramiento se realiza previo al cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo; como su nombre lo indica son empleos en relación con los cuales la autoridad competente para su nombramiento y remoción puede tomar las medidas pertinentes en forma discrecional.

También existe otra modalidad de vinculación en las entidades estatales, los contratos de *prestación de servicios*. En este caso no se da una relación laboral directa con la entidad. Estos contratos son celebrados para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad en los casos en los que dichas actividades no puedan ser desarrolladas con personal de planta (artículo 32 de la Ley 80 de 1993).

## **Método**

### ***Tipo de investigación:***

Este estudio es de carácter *cuantitativo* porque abordará la categoría de bienestar psicológico con una medición de escala cuantitativa. Este tipo de estudios son introducidos por Sieber quien en 1973, en un mismo estudio utiliza encuestas y estudios de caso. Esta investigación es de tipo *descriptivo*, que según Hernández-Sampieri (2006) se refiere a estudios que narran aspectos y características detalladas de los fenómenos, de los cuales por lo general no existen otros estudios que analicen la misma información y variables. En relación al tiempo, se trata de un estudio *transversal*, dado que sólo se realizara una toma de datos en un momento determinado. El diseño correspondiente a la presente investigación puede caracterizarse como un *estudio de caso*, en tanto que se intentó conocer en profundidad un número reducido de variables: bienestar psicológico, contratación laboral e instituciones estatales.

### ***Sujetos:***

120 personas que se desempeñaban como empleados mediante la modalidad de prestación de servicios, Carrera Administrativa, Provisional y Libre Remoción y Nombramiento de la institución pública Área Metropolitana del Valle de Aburrá. Esta muestra de profesionales fue escogida de manera intencional, sin tenerse en cuenta el sexo ni la edad, y se requiere una antigüedad mínima de un año en la organización, con formación mínima como bachiller.

### ***Muestra:***



Según los cálculos estadísticos realizados, para un porcentaje de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tamaño de la muestra será de 120 personas.

***Instrumentos:***

Para el proceso de recolección de la información se aplicara *la escala de bienestar psicológico* de Ryff versión española alrededor de las siguientes Categorías de rastreo de la información: autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito de la vida, relaciones positivas con otros y dominio del entorno; *encuesta física* para la indagación en cuanto a la modalidad de contratación, bien sea, prestación de servicios, Carrera Administrativa, Provisional y Libre Remoción y Nombramiento.

**Relación entre objetivos y categorías**

| <b><i>Objetivos específicos</i></b>  | <b><i>Categorías</i></b>   |
|--|--|
| Identificar el nivel de Autoaceptación según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.       | Nivel de Autoaceptación según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.       |
| Identificar el nivel de Autonomía según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.            | Nivel de Autonomía según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.            |
| Identificar el nivel de Crecimiento personal según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Nivel de Crecimiento personal según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. |
| Identificar el nivel de Dominio del entorno según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.  | Nivel de Dominio del entorno según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.  |
| Identificar el nivel de Relaciones positivas según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Nivel de Relaciones positivas según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. |
| Identificar el nivel de Propósito en la vida según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Nivel de Propósito en la vida según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. |

***Procedimiento:***

Esta investigación se llevará a cabo mediante la previa información teórica e histórica, con la cual fue posible realizar el estado del arte. En donde se desarrolló el bienestar psicológico, los tipos de contratos y las instituciones estatales, como marco teórico.

Posteriormente se plantearon los instrumentos para así llevar a cabo la aplicación de estos en los profesionales de la institución, mediante el cuestionario, y la escala de bienestar psicológico propuesta por Ryff. Finalmente se realizara la recolección y organización de los datos, se discutirán y por último se hará el respectivo análisis para la obtención de los resultados.

### **Análisis de resultados**

La escala de Bienestar de acuerdo al instrumento que se aplico a los funcionarios del Área Metropolitana contiene las siguientes subescalas: *Autoaceptación, Autonomía, Relaciones positivas, Dominio del entorno, Crecimiento personal y Propósito de la vida*, a partir de la cual realizaremos un análisis de cada una de estas según el tipo de contratación

| Tabla. #. 2. Resultados.... |                                |                                      |                               |                    |
|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
|                             | <b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> | <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b> | <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b> | <b>PROVISIONAL</b> |
| Autoaceptación              | 0.87                           | 0.82                                 | 0.84                          | 0.83               |
| Relaciones positivas        | 0.59                           | 0.53                                 | 0.51                          | 0.50               |
| Autonomía                   | 0.78                           | 0.72                                 | 0.74                          | 0.76               |
| Dominio del entorno         | 0.83                           | 0.83                                 | 0.80                          | 0.83               |
| Crecimiento Personal        | 0.93                           | 1.0                                  | 0.88                          | 0.90               |
| Propósito en la vida        | 0.92                           | 0.98                                 | 0.95                          | 0.98               |
| Total                       | 4,92                           | 4,92                                 | 4,71                          | 4,81               |

En la subescala de *Autoaceptación* según el contrato prestación de servicios se obtuvo un promedio de 0.87 siendo el mayor puntaje en relación a los demás tipos de contrato, libre nombramiento siendo el de menos puntaje 0.82 , Carrera Administrativa 0.84 y provisional 0.83 se encuentran en la media. Lo cual se entiende que el contrato de prestación de servicios tiene mayor nivel de aceptación y satisfacción con sí mismo en su historia de vida, favoreciendo al bienestar psicológico a diferencia de los demás

*Relaciones positivas* donde de igual forma el puntaje de prestación de servicios se encuentra por encima de los demás tipos de contrato con un 0.59 seguido de un 0.53 para libre nombramiento, 0.51 para carrera administrativa y finalmente el puntaje mas bajo para provisional 0.50, mostrando así que las personas de prestación de servicios tienen mejor relaciones satisfactorias con los demás, estableciendo vínculos que aumentan su bienestar psicológico.

En el análisis de datos para la subescala de *autonomía* continua predominando el contrato de prestación de servicios, con un promedio de 0.78, seguido del contrato provisional con 0.76, carrera administrativa con 0.74 y por ultimo con menos puntaje el contrato de libre nombramiento y remoción con 0.72, mostrando así una capacidad mas alta en prestación de servicios de regular su conducta he independencia

En cuanto a el dominio del entorno se puede observar igualdad en los promedios, en cuanto a los contratos de prestación de servicios y libre nombramiento y remoción con un 0.83, seguidamente el contrato provisional con 0.83 y con menor puntaje se encuentra carrera administrativa con un 0.80 mostrando en estos tres tipos de contrato que sobresalen en esta subcategoría, la capacidad que la persona tiene para responder o actuar en su entorno, según Díaz (2000 ) es la participación activa en el medio ambiente, que permite funciones psicológicas positivas.

Para la subcategoría *crecimiento personal*, se encuentra una diferencia con las demás subcategorías, pues en esta, el contrato de libre nombramiento y remoción, sobresale del resto con un puntaje de 1.0 proseguido de prestación de servicios con 0.93 y provisional con 0.90 y por ultimo carrera administrativa con 0.88, por lo que da cuenta que el contrato de libre nombramiento y remoción, presenta mayor apertura para la obtención de logros, retos y nuevas experiencias, en diferencia de carrera administrativa que puede tender a ser un poco más cerrado a lo incierto.

Finalmente, encontramos la subcategoría *propósito en la vida*, donde el mayor puntaje se presentó en el tipo de contrato, provisional, y libre nombramiento y remoción con un 0.98, lo que significa que tienen un proyecto de vida, trazando objetivos generando un orden que le permite funcionar positivamente, un 0.95 para carrera administrativa y finalmente un 0.92 para prestación de servicios siendo este el mas bajo de la subcategoría.

De acuerdo al cuestionario utilizado en el instrumento se identifico que las horas laborales, el numero de trabajos y las herramientas proporcionadas, no son factores determinantes en el bienestar psicológico.

En la escala de bienestar psicológico el promedio total de cada uno de los contratos en general, si bien pues los contratos de prestación de servicios y libre nombramiento y remoción lideran el puntaje con un 4.92, seguido del provisional 4.81 y por ultimo con un promedio mas bajo en la escala de bienestar psicológico, Carrera administrativa con un 4.71 pese a esto la diferencia no es significativa entre cada puntaje, por lo que se puede decir que el tipo de contrato no afecta el bienestar psicológico pues la hipótesis que se planteo inicialmente es nula.

### **Conclusión**

Con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿ Cual es el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín? Después de una exhaustiva investigación y su respectivo análisis, se encontró que no hay diferencia realmente, el tipo de contratación no es una variable radicalmente significativa, para determinar el estado de bienestar psicológico, teniendo en cuenta que la población participante, no representa una muestra significativa de acuerdo al numero de empleados de la institución.

Cabe aclarar que los resultados de la investigación, no fueron los esperados y por tanto sorprendentes, pues se consideraba que el tipo de contrato, influía significativamente en el bienestar psicológico de los empleados, por sus diferencias en cuanto a beneficios laborales, por ejemplo, en el contrato de prestación de servicios pretendíamos encontrar menor estado de bienestar psicológico, puesto que no cuentan con primas, vacaciones y prestaciones sociales otorgadas por la institución, como tampoco es un factor significativo, sus relaciones sociales, autoestima, entorno, manejo de situaciones entre otras, las cuales pueden ser significativos si se realiza una investigación longitudinal, donde se puedan tomar muestras en diferentes momentos de esa población.

Según, Espinal, L; Trujillo, J; & Sanín , A. (2018) Se puede decir que podría ser más efectivo abordar temas de gratificación , que permitan a las personas el despliegue de sus fortalezas principales y temas de sentido, donde puedan relacionar lo que hacen diariamente con un objetivo superior de la organización, es más probable que si se afecte

la variable bienestar psicológico gestionando estas condiciones a que si solo trabajamos en el bienestar, puesto que esto es una variable muy amplia, “donde las teorías explicativas aun no llegan a un consenso, acerca de si es producto de las experiencias o es producto de la personalidad, como se constituye, cuantos y cuales son sus elementos”.

la mayoría de las personas, consideran que el tipo de contrato definiría el bienestar , pero cuando este es medido no es así, las personas no presentan una relación estadística que uno diga el tipo de vinculación me predice el bienestar psicológico, los seres humanos tenemos la capacidad de adaptarnos, como lo nombra la teoría de la adaptación edonica, la cual afirma que los seres humanos tienen la capacidad de adaptarse a condiciones significativamente positivas, esto quiere decir, que si se logra conseguir la vinculación deseada, además se consigue el trabajo que se desea, una familia, buenas relaciones personales, todo lo que se suele decir o se considera que mejoraría el bienestar en las organizaciones, nunca será suficiente, puesto que cuando esto se logra nos adaptamos, quiere decir que volvemos al mismo nivel de bienestar que teníamos que nos ha caracterizado.

El bienestar psicológico es un fenómeno mucho más amplio, se encontró en algunos estudios que efectivamente impactaban variables como el compromiso en la organización, variables como al percepción de estabilidad, de protección laboral, eso sí lo puede llegar a lograr el tipo de vinculación, pero el tipo de contratación con relación a una variable tan amplia como el bienestar psicológico es insuficiente, puesto que el instrumento utilizado, esta compuesto 6 variables operacionales, autonomía, autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, crecimiento personal, propósito en la vida.

En conclusión el tipo de contrato no afecta significativamente el factor dominante del bienestar que es el sentido, es decir en relación con este no tiene nada que ver tener un tipo de contrato con construir un sentido alrededor del hecho de trabajar y esa es la razón que quizás explica por qué esa situación no es predictor o determinante del bienestar para las personas, no obstante es importante continuar con las investigaciones para la preservación y fortalecimiento del bienestar psicológico (Espinal, L; Trujillo, J; & Sanín , A. 2018).

### **Limitaciones del estudio**

Inicialmente se encuentra como limitación la aplicación del instrumento, puesto que a los empleados se les dificulta detener sus tareas por mucho tiempo al ser el instrumento un poco extenso y en algunas ocasiones entender la forma en que este se encuentra redactado, igualmente se dificultó establecer la autorización en la entidad pública para abordar a cada uno de los empleados y hacer la identificación de los tipos de contratos, posteriormente los cargos de rango alto tuvieron mayor nivel de dificultad a la hora de contactar.

También se encontró que la categoría Bienestar Psicológico es muy amplia en cuanto a la variedad de sus definiciones, lo que limitó el resultado de la investigación puesto que esta variable no se encuentra sujeta solo al tipo de contrato.

### **Recomendaciones estudios futuros**

Se recomienda realizar un estudio mixto (cuantitativo- cualitativo) donde además de aplicar un instrumento se pueda contrastar con una entrevista a profundidad para mayor veracidad y hacer la investigación longitudinal, donde se puedan evaluar los sujetos en diferentes momentos teniendo en cuenta la amplia definición del bienestar psicológico, por lo que se sugiere utilizar otras variables como el compromiso en la organización, edad, la percepción de estabilidad, incertidumbre laboral, protección laboral, eso sí lo puede llegar a lograr el tipo de vinculación, pero el tipo de contratación con relación a una variable tan amplia como el bienestar psicológico es insuficiente, porque la variable es muy amplia.

### **Valor práctica o de utilidad para la gestión humana de los resultados**

Se puede decir que es más efectivo para el área de gestión humana, trabajar temas de gratificación, permitir que las personas puedan poner en práctica sus fortalezas principales y temas de sentido, que puedan relacionar lo que hacen diariamente con un objetivo superior de la organización, es más probable que si afectemos la variable

bienestar psicológico si gestionamos estas condiciones como la gratificación y el sentido que si solo trabaja en el bienestar que es lo que se suele hacer, el área de gestión humana se enfoca muchas veces solo en hacer las mejores fiestas, dar beneficios de educación, salud, alimentación entre otros, que no son un factor determinante para el bienestar del empleado, por lo que se adaptan y con el tiempo vuelven a estar insatisfechos, no está mal trabajar el bienestar subjetivo en las organizaciones pero es más efectivo si trabajamos la gratificación y el sentido si queremos impactar las variables del bienestar psicológico.

## **ANEXOS**

### **TABLA 3**

**Cuadro síntesis propuesta de investigación**

| <b>Categorías</b>  | <b>Subcategorías</b> | <b>Autoaceptación</b>  | <b>Autonomía</b>  | <b>Crecimiento Personal</b>   | <b>Proposito de la Vida</b>   | <b>Relaciones Positivas</b>  |
|--|----------------------|--|---|---|---|--|
| Identificar el nivel de Autoaceptación según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.       | Autoaceptación       | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo  | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad                       | A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones |
| Identificar el nivel de Autonomía según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín.            | Autonomía            | En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo                                | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida                                       | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida                                 | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo                      | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar                             |
| Identificar el nivel de Crecimiento Personal según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Crecimiento Personal | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría                | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí   | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas   |
| Identificar el nivel de Proposito de la Vida según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Proposito de la Vida | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad                           | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes         | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí     | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo                              |
| Identificar el nivel de Relaciones Positivas según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín. | Relaciones Positivas | En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.             | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones   | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida   | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza                                      |





|  |  |   | CONCEPTUALES   | Tipo de estudio  | Sujetos   | Instrumentos  | Procedimiento  |
|--|--|---|--|--|---|---|--|
| BIENESTAR PSICOLÓGICO, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATACIÓN | ¿Cuál es el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de educación técnica de la ciudad de Medellín? | <p><b>General:</b><br/>Describir el estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de educación técnica de la ciudad de Medellín.</p> <p><b>Específicos</b><br/>1. Indagar los aspectos que mayor bienestar psicológico reportan según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de educación técnica de la ciudad de Medellín.<br/>2. Indagar los aspectos que menor bienestar psicológico reportan según el tipo de contratación los empleados de una institución pública de educación técnica de la ciudad de Medellín.<br/>3. Identificar las causas del mayor y menor bienestar psicológico según el tipo de contratación de los empleados de una institución pública de educación técnica de la ciudad de Medellín.</p> | <p><i>Antecedentes del Bienestar psicológico en el trabajo</i></p> <p><i>Implicaciones del bienestar psicológico laboral</i></p> <p><i>Componentes del bienestar psicológico</i></p> <p><i>Contratación laboral: tipos de contratos</i></p> <p><i>Instituciones estatales aproximación a su definición y características en Colombia</i></p> | Descriptivo cualitativo<br>Estudio de caso transversal | Empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín con un año de experiencia | Entrevista en profundidad y escala de bienestar psicológico de Ryff<br>Categorías:<br><b>Autoaceptación</b><br><b>Autonomía</b><br><b>Dominio del entorno</b><br><b>Relaciones Positivas</b><br>-<br><b>Propósito en la Vida</b><br><b>Crecimiento personal</b> | Fase I: Contextualización<br>Fase II: trabajo de campo<br>Fase III: Análisis y discusión de los resultados |

- Altamirano, Z., Moreno, B., & González, F. (2013). El bienestar psicológico en prisión: antecedentes y consecuencias. Tesis doctoral, pp. 1-500.
- Allí, M. (2007). Determinantes de la flexibilidad numérica. (Tesis doctoral) Doctorado en economía y administración de negocios, Universitat Autònoma de Barcelona, España, (pp, no registra). Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000178&pid=S1692-0279201400020000700002&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000178&pid=S1692-0279201400020000700002&lng=en)
- Ballesteros, B. M. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Univ. Psychol, Bogotá*, 239-258.
- Bautista, O. (2007). Ética y política: valores para un buen gobierno, E-Prints Complutense, pp. 1-14. Recuperado de: <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%BA27/Oscar%20Diego%20Bautista.pdf>
- Blanco, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, p.582-589.
- Blanch, J. S. (2010). Cuestionario de Bienestar laboral General: estructura y propiedades psicométricas. *Psicología trabajo organizacional*, 157-170
- Calderón, G. Naranjo, J. & Álvarez, C. (2011). Gestión humana en Colombia: roles, prácticas, retos y limitaciones. Una aproximación al estado del arte. Bogotá D.C, Asociación Colombiana de Gestión Humana. ACRIP.
- Castro-Escobar, E. & Serna-Gómez, H. (2016). Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (1), pp. 205-219.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docentes en profesores de enseñanza media en Santiago de Chile. *Campinas*, 409-426.
- Correa, R. (2009). Ley orgánica de empresas públicas. Lexis. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org1.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org1.pdf)
- Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficiencia organizacional. Tesis doctoral, pp, 1-205.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Revista Psicothema*, 18 (3), pp. 572-577.
- Douglass, C. (1993). Instituciones. Traducción y agregado de notas y vínculos, pp. 1-28.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1): pp. 71-84.
- Espinal Ramírez, L. M.; Trujillo, J. X. & Sanín Posada, A. (2018). Bienestar subjetivo y tipo de vinculación en una entidad pública del orden municipal: un estudio predictivo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 17-25. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a02
- Fernández Aguado, J. (2009). Resolver una crisis: el ejemplo de César Octavio Augusto. *Capital Humano*, (237), pp. 52-58.
- Gallardo, I. M. (2012). Análisis psicométrico de las escalas Ryff (versión española) en una muestra de adolescentes chilenos. 931-939.
- García-Alvarez, D; López, M; Millán de Lange, A. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico:

- Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23() 207-228. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80431219013>
- García-Viniegras, Benítez. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev. Cubana Med Gen Integr*; 16(6): pp. 586-592.
- García, A. &. (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 203-233
- Gil-Monte, P. R., Carretero-Dios, H., & Roldán, M. D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11, pp. 281-291.
- Gracia, F. S. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, p.256-262.
- Hernández Sampieri, R. (2009) *Metodología de la Investigación* (México, Mc Graw Hill)
- House, J, Landis, K, & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241, pp. 540-545.
- Jhorima Vielma Rangel, L. A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. 266.
- Keyes, C., Ryff, C., y Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, pp. 1007-1022.
- Ley 80 de 1993, diario oficial número 41094 Republica de Colombia, Bogotá, Colombia, 28 de octubre de 1993.
- Ley 909 de 2004, diario oficial número 45680 República de Colombia, Bogotá, Colombia, 23 de septiembre de 2004.
- López, B. &. (2009). El papel del Malestar físico y Psicológico en los accidentes laborales. *Ansiedad y estrés*, 249-261.
- Marsollier, R. A. (2011). Bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 209-220.
- Martínez, E, Ramírez, J. (2008). Régimen del servidor público. Programa administración pública territorial, pp, 23-234. Recuperado de: [file:///K:/2\\_regimen\\_del\\_servidor\\_publico.pdf](file:///K:/2_regimen_del_servidor_publico.pdf)
- Moyano, E, & Ramos, N, (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum* (Talca), 22(2), 177-193. Recuperado en 16 de mayo de 2016, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762007000200012](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012).
- OIT. (2012). Igualdad de géneros y trabajo decente. Oficina para la igualdad de género y departamento de normas internacionales del trabajo, 1-234.
- Orejuela, J & Ramírez, A, (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9() 125-144. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612008>
- Orgambidez-Ramos, A, Borrego-Alés, Y, y Gonçalves, G. (2014). El papel moderador de la pasión por el trabajo entre el burnout y el malestar psicológico. *Revista Ansiedad y estrés*, 20(2-3), pp. 211-224.
- Ovando, W & Rodríguez, O, (2013). Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010. *Análisis Económico*, XXVIII(67) 59-76. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41329570005>

- Palacio, D. (2014). El bienestar psicológico en el trabajo: un análisis desde la psicología positiva. 1-26.
- Pérez, Z. P. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29.
- Rangel, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. 266.
- Revista Dinero. (2011). El 84% de las empresas colombianas ofrecen trabajo flexible. Recuperado de: <http://www.dinero.com/negocios/articulo/el-84-empresas-colombianas-ofrecen-trabajo-flexible/115875>
- Ricart, J, Rosanas, J. (1988). La empresa pública como organización. IESE business school, documento de investigación, pp, 1-19.
- Rodríguez, Q. B. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Griot*, 10-17.
- Ruiz, J., Ruiz, C & Sabater, R. (2000). La flexibilidad numérica en las pymes. Análisis comparativo y perfiles sectoriales. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6, (2), pp. 111-130
- Ryff, C, Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being. *Journal of personality & social psychology*, 69 (4), pp. 719-727.
- Ryff, C, Singer, B. (2002). From social structure to biology. En C. Snyder y A. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Londres: Oxford University Press.
- Ryff, S. (2008). know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, p. 13-39.
- Salanova, M. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de psicología*, pp. 170-180.
- Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. p.14.
- Uzcategui, E. (2009). Organizaciones públicas. Overblog. Recuperado de: <http://everuzcategui.over-blog.es/article-31188910.html>
- Vega-Monsalve, N, Pinzón, A, Álvarez, C, Serna, H. (2014). Papel de gestión humana en procesos de flexibilidad numérica en empresas Colombianas. Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano, pp. 1-83.
- Vielma, J. & Alonso, L. (2010). “El bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios: La evaluación sistemática del flujo en la vida cotidiana”. Tesis doctoral, pp. 1-235.
- Vielma, J. & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Revista Artículos arbitrados*, (49), pp. 265 – 275.
- Zapata, D, Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Revista Salud y sociedad*, 5 (2), pp. 172-180.

