

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGA**

**TEMA:
CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y
PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA
METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO (EPMAPS) SOBRE
LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL PERÍODO
DICIEMBRE 2018 - AGOSTO 2019**

**AUTORA:
CATALINA ELIZABETH ANDA ANDRADE**

**DOCENTE TUTOR:
XIMENA ALEXANDRA RAMÍREZ OCAÑA**

Quito, enero 2020

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Catalina Elizabeth Anda Andrade, con documento de identificación N° 171905724-0, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación intitulado: “CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO (EPMAPS) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL PERÍODO DICIEMBRE 2018 - AGOSTO 2019”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Catalina Anda

Nombre: Catalina Elizabeth Anda Andrade

Cédula: 171905724-0

Fecha: enero, 2020

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DEL DOCENTE TUTOR/A

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el proyecto de investigación, CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO (EPMAPS) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EN EL PERÍODO DICIEMBRE 2018 - AGOSTO 2019 realizado por Catalina Elizabeth Anda Andrade, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, enero 2020



Ximena Alexandra Ramirez Ocaña

1716245822

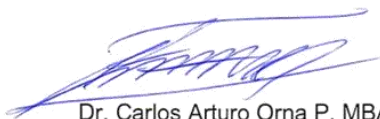
Oficio n° EPMAPS-GH-2019-125
Quito D.M., 29 de marzo de 2019

Ps. Gino Grondona, MSc.
Director de la carrera de Psicología
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA



De mi consideración. -

Por solicitud de la interesada, me permito certificar que la Srta. Catalina Elizabeth Anda Andrade con cédula de identidad N° 1719057240, realizó sus pasantías desde el 3 de septiembre de 2018 hasta el 1 de marzo de 2019. Posterior a ello, fue vinculada bajo la modalidad de tesista dentro de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento desde el día 7 de marzo, hasta el 6 de septiembre de 2019 en el Departamento de Desarrollo de Talento Humano, establecido mediante Convenio de Pasante N° 2018-067 y Convenio de Tesista N° 2019-008. La señorita Anda, cuenta con la autorización para el uso y publicación de la información relacionada al proyecto de investigación titulado: "Características de la percepción del bienestar laboral y personal de los trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) sobre las prácticas de gestión de talento humano, en el período diciembre 2018 - agosto 2019". Esta información será utilizada exclusivamente para el desarrollo de su Proyecto de Investigación y titulación, respectivamente, en la Carrera de Psicología mención Laboral y Organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana.

Atentamente,



Dr. Carlos Arturo Orna P. MBA
GERENTE DE TALENTO HUMANO

Elaborado por: Jacqueline Aguilar	
Revisado: Patricia Rosas S.	

Agradecimientos

Agradezco a la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) por el apoyo y la ayuda en todo momento para realizar este proyecto de investigación.

De igual manera, a la MSc. Ximena Ramírez, quien me ayudó, guió, motivó y apoyó para el desarrollo del proyecto y quien estuvo conmigo en todo este proceso.

Agradezco enormemente a mi familia y a mi madre y mi hermana debido a que no sé qué habría hecho sin su apoyo incondicional y amor. También a mis amigos por ser las personas en las cuales sé que puedo confiar y contar en todo momento y a todos los que ayudaron a hacer este sueño realidad.

Dedicatoria

Dedico este proyecto a mis padres que son mi soporte y mi apoyo, a mis hermanos en quienes siempre puedo contar y mi familia por estar conmigo en todo momento.

Resumen

En esta organización, la Gestión de Talento Humano es un área que administra a los trabajadores a través de varios subsistemas como: reclutamiento y selección; descripción de puestos; capacitación y desarrollo, en el cual se encuentran los procesos de evaluación del desempeño y clima laboral; y seguridad industrial.

Las buenas prácticas que allí se desarrollen pueden tener un impacto en el bienestar laboral y personal de los empleados. Por lo cual, el presente proyecto de investigación se enfocó en determinar la percepción de los trabajadores técnico-administrativos en relación al bienestar laboral y personal en cuanto a las prácticas de gestión de talento humano, y de esta manera, aportar con elementos de juicio a la futura actuación y manejo de los diversos subsistemas de esta área.

Para el desarrollo del proyecto de investigación se recabó información haciendo uso de la herramienta de encuesta denominada “Bienestar y prácticas de gestión humana”, con diferentes sub escalas como: BT-PSIC; BT-SUB-SATVI; BT-SUB-AP; BT-SUB-AN; BT-SOC y JC, este proyecto cuenta con un enfoque cuantitativo, diseño transversal y un estudio correlacional.

Se tomó en cuenta las diferentes variables que son: tiempo en la organización, bienestar psicológico y satisfacción de vida y se planteó tres hipótesis, de las cuales se cumplió la tercera ya que se correlacionan las variables bienestar psicológico y satisfacción de vida de los trabajadores, por lo cual, mientras exista más bienestar psicológico, hay más satisfacción de vida y viceversa.

Palabras clave: Gestión de talento humano, bienestar laboral, bienestar personal, satisfacción de vida.

Abstract

In this organization human resources is an area that manage employees through different systems such as: recruitment and selection; role analysis; training and developing, which includes process of performance evaluation and labor environment; and health and safety.

Good practices developed could have an impact in labor and personal wellness. Therefore, this actual investigation project approaches to find the workers perception, so it can support the future actuation and management of the different subsystems.

For the development of this investigation project it was necessary to collect information through a survey with sub scales called: “Bienestar y prácticas de gestión humana”, with sub scales such as: BT-PSIC; BT-SUB-SATVI; BT-SUB-AP; BT-SUB-AN; BT-SOC y JC, this project has a quantitative approach, transversal design and a correlational study.

In this project, you can find the different variables such as: time in the organization, psychological wellness and life satisfaction and it was proposed three hypothesis of which the third one was accomplished because there is correlation between the variables psychological wellness and life satisfaction of the employees, so as long as exist more psychological wellness there will be more life satisfaction and vice versa.

Key words: Human resources management, labor wellness, personal wellness, life satisfaction.

ÍNDICE

Introducción	1
1. Planteamiento del problema.....	2
2. Justificación y relevancia	4
3. Objetivos	6
3.1. Objetivo general	6
3.2. Objetivos específicos.....	6
4. Marco conceptual	6
4.1. Bienestar personal	6
4.2. Bienestar laboral.....	7
4.3. Prácticas de la gestión de talento humano	8
5. Variables	14
5.1. Variable independiente.....	14
5.2. Variables dependientes.....	14
6. Hipótesis.....	15
7. Marco metodológico	15
8. Población y muestra	19
9. Descripción y presentación de los resultados descriptivos	21
10. Análisis de los resultados	31
11. Interpretación de los resultados.....	33
12. Conclusiones	35
13. Recomendaciones.....	37
14. Referencias Bibliográficas	38
15. Anexos	43

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Correlación entre las variables bienestar psicológico y satisfacción de vida.28	28
Tabla 2. Correlación entre las variables bienestar subjetivo y prácticas de gestión de talento humano.	29
Tabla 3. Correlación entre las variables prácticas de gestión de talento humano y bienestar social.	29
Tabla 4. Correlación entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico. ..	30
Tabla 5. Correlación entre el tiempo en la organización y la satisfacción de vida.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Figura 1. Porcentaje de jefes y empleados que realizaron la encuesta.	;	Error! Marcador no definido.	1
Figura 2. Porcentaje de distribución por género.	;	Error! Marcador no definido.	21
Figura 3. Porcentaje de edad de los encuestados	;	Error! Marcador no definido.	2
Figura 4. Porcentaje del nivel de estudio de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	2
Figura 5. Porcentaje del área de formación de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	3
Figura 6. Porcentaje del sector de actividad de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	4
Figura 7. Porcentaje del tiempo que llevan laborando en la organización de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	4
Figura 8. Porcentaje del nivel de cargo de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	5
Figura 9. Porcentaje del tipo de vinculación de los encuestados.	;	Error! Marcador no definido.	5
Figura 10. Porcentaje de la duración del contrato de los encuestados	;	Error! Marcador no definido.	6
Figura 11. Porcentaje de la renovación del contrato de los encuestados			26
Figura 12. Porcentaje de la frecuencia de contacto que tienen con el jefe de los encuestados.			27
Figura 13. Porcentaje del sector de la organización en la cual trabajan los encuestados.			27

Introducción

El departamento de Gestión de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) se encarga de administrar a los trabajadores a través de varios subsistemas como: reclutamiento y selección; descripción de puestos; capacitación y desarrollo, en el cual se encuentran los procesos de evaluación del desempeño y clima laboral; y seguridad industrial, los cuales serán explicados detalladamente en el desarrollo del proyecto.

Esta gestión puede impactar en el bienestar laboral y personal de los trabajadores de la empresa por lo cual, resulta relevante el analizar la percepción de los mismos y la relación que existen entre las variables tiempo en la organización, bienestar psicológico y satisfacción de vida y también verificar las diferentes hipótesis mencionadas.

Para el desarrollo del proyecto de investigación se utilizó la herramienta de encuesta denominada: “Bienestar y prácticas de gestión humana” con diferentes sub escalas como: BT-PSIC; BT-SUB-SATVI; BT-SUB-AP; BT-SUB-AN; BT-SOC y JC, tiene un enfoque cuantitativo, diseño transversal y un estudio correlacional.

Este proyecto de investigación lo que busca es aportar con maneras en las cuales puedan cambiar las actuaciones y el manejo de los diversos subsistemas o el área en sí y de igual manera, conocer las relaciones significativas y positivas dentro del estudio.

1. Planteamiento del problema

En la actualidad, “los trabajadores se encuentran desmotivados, con una pérdida de confianza en el sistema, cada vez se implican menos en un trabajo, que para ellos no tiene sentido en una empresa con la que cada día se identifican menos” (Sutil, 2013, p. 37) y siguen existiendo empresas que tienden a dar mayor importancia a los resultados del trabajo y no al bienestar ni los resultados que el desempeño de la gestión del área de Talento Humano obtiene dentro de la empresa.

Por otro lado, según Blanch, Espuny, Durán, & Artiles (2003), dentro de las empresas, en cada puesto o lugar de trabajo, debe existir satisfacción y bienestar tanto física como psicológica y social para que de esta forma se sientan respaldados y comprometidos con la empresa.

Es importante tomar en cuenta que existen varios problemas o dificultades que acarrea la mala gestión de talento humano, y “estos aspectos tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de la empresa (...) e impactan en la productividad y la perpetuación de la compañía” (Durán, 2010, p. 73), debido a que los empleados al salir de la empresa tendrán malas referencias tanto la empresa como de la gestión de talento humano y quedarán con una mala concepción de ambos.

Por esta razón, se realizó un proyecto de investigación que permita identificar el nivel de bienestar personal y laboral según la percepción que tengan los trabajadores técnicos-administrativos sobre las prácticas que realiza la gestión del área Talento Humano, de las siguientes unidades y departamentos: Unidad de Mantenimiento de Captaciones y Conducciones, Unidad Sistema Bellavista, Unidad Mantenimiento Electromecánico de Producción, Departamento Control de la Calidad del Agua, Departamento Cartera y Cobranzas, Unidad Control de Consumos, Unidad

Fiscalización zona norte y Unidad Activos Fijos, en la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) de diciembre 2018 a agosto 2019.

Puede que al ser una empresa pública, tenga como objetivo ver hacia el futuro, estar a la vanguardia y querer ser reconocida como la mejor tanto a nivel nacional como internacional, pero para esto también debe ser reconocida como una empresa que se preocupa por sus trabajadores para que den lo mejor de ellos y de esta forma, exista un óptimo desempeño, excelente manejo de la gestión de talento humano y más que nada, que las personas disfruten trabajar en su puesto de trabajo.

Según Calderón, Murillo, & Torres (2003), para lograr este nivel de bienestar en cada trabajador, no es necesario darles cosas sino que hay que ir más allá y se debe modificar o aumentar factores estructurales y funcionales como por ejemplo: beneficios, compensaciones, prácticas de gestión de talento humano, entre otros.

A lo largo de este proyecto de investigación se abordaron los subsistemas que existen en la empresa como son: reclutamiento y selección; descripción de puestos; capacitación y desarrollo, dentro del cual se encuentran los procesos de evaluación del desempeño, y clima laboral, también, se tomó en cuenta el bienestar personal y laboral.

De igual manera, es fundamental explicar a brevedad los diferentes subsistemas y resaltar que debe existir un proceso de descripción de puestos, para que con esto exista el entendimiento del sueldo, las funciones y actividades que cada cargo realiza, las competencias necesarias, entre otros, “el responsable de Recursos Humanos debe asumir un rol preponderante en este proceso y relacionar los descriptivos de puestos con los diferentes subsistemas de Recursos Humanos” (Alles, 2008, p. 115), y posteriormente debe existir el proceso de reclutamiento y selección

del personal que debe ser eficiente y eficaz, y dé oportunidad a las personas que merecen el trabajo para que a continuación se proceda a la contratación. Esto es debido a que todos los procesos de los subsistemas deben ser ad hoc con la empresa.

Para desarrollar el proyecto de investigación, se contestó la pregunta: ¿Cuál es la percepción de bienestar personal y laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS) sobre las prácticas de gestión de talento humano?

2. Justificación y relevancia

La percepción del bienestar, desde una percepción internacional es grande debido a que “se convierte en una herramienta (...) que puede ser utilizada para generar una nueva ventaja competitiva, impulsando el desarrollo integral de los colaboradores, con sistemas de bienestar sostenibles en el tiempo, puede aumentar la efectividad de la organización” (Vásquez, 2018, p. 10). Según Echeverría & Ortega (2017), en Estados Unidos existe el 33% de empleados que sienten estrés y tensión en su trabajo, también presentan altos niveles de este estrés porque las empresas no les dan la oportunidad de realizar planes carrera o tener ascensos. Por otro lado, solo un tercio de los empleados tienden a utilizar los programas de bienestar laboral que existen en las empresas, es fundamental tomar en cuenta el bienestar y la salud laboral debido a que tienen repercusiones en el desempeño, lealtad y compromiso para con la empresa.

En España “existe un alto nivel de satisfacción en el trabajo (57%), éste se encuentra entre los más bajos de Europa (...); tan solo por delante de Italia, Reino Unido, Hungría y a nueve puntos del país más satisfecho (Dinamarca)” (Sánchez, Fuentes, & Artacho, 2008, p. 62). Se debe tomar en cuenta que el clima laboral, el

bienestar personal y laboral, la gestión de talento humano, entre otros, son los temas de interés de las empresas y es imperativo que se llegue a niveles satisfactorios en los mismos porque esto repercute en diferentes aspectos de los trabajadores. Por lo cual, es importante recalcar el problema que existe acerca de las empresas, debido a que, como se explicó anteriormente, existe importancia en el trabajo y resultados y no necesariamente al bienestar que sienten sus trabajadores, y por esta razón se han tomado las variables de bienestar psicológico, satisfacción de vida y se las ha correlacionado entre ellas y también con la variable tiempo en la organización para comprender con más profundidad las correlaciones que presentan y la afectación de las mismas.

Desde un nivel nacional, dentro de la empresa, se debe saber que este es un tema de suma importancia, debido a que según Ibermutuamur (2014), para lograr que el trabajo brinde bienestar y salud en los trabajadores, se deben mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales y lograr que los trabajadores lo perciban positivamente.

De igual forma, es significativo el poder obtener resultados acerca de la percepción de los diferentes trabajadores del bienestar tanto personal como laboral, sobre las diferentes prácticas de gestión de talento humano, para saber cómo actuar y cómo cambiar o potenciar las prácticas y de esta forma, tener diferentes ideas, ser creativos, e innovar con otras formas con las cuales se va a manejar los diversos subsistemas o departamentos de Talento Humano.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Evaluar la percepción de bienestar personal y laboral con respecto de las prácticas de gestión de talento humano en la EPMAPS al personal técnico-administrativo en el periodo de diciembre 2018 a agosto 2019.

3.2. Objetivos específicos

- Aplicar el cuestionario de bienestar y prácticas de gestión de talento humano al personal técnico-administrativo.
- Identificar las prácticas de gestión de talento humano en los subsistemas de reclutamiento y selección; descripción de puestos; capacitación y desarrollo, en el cual se encuentran los procesos de evaluación del desempeño y clima laboral; y seguridad industrial de la empresa.
- Analizar la relación que existe entre la percepción de bienestar y las prácticas a través de correlaciones significativas.

4. Marco conceptual

Tanto el bienestar personal como laboral son fundamentales dentro de cada empresa debido a que cada una afecta en la calidad del trabajo realizado, por lo tanto es importante profundizar y conocer más acerca de cada uno de estos temas, al igual que contextualizar las prácticas y subsistemas de gestión de talento humano que son usados dentro de la empresa.

4.1. Bienestar personal

El bienestar personal que es la “experiencia emocional placentera” (Fierro, 2006, p. 302), repercute en la calidad de vida que tienen las personas, y la sociedad, de igual forma, afecta a la salud; pertenencia a un lugar, grupo o trabajo; contar con

seguridad como por ejemplo: casa, departamento, dinero, estima, satisfacción de las necesidades, entre otros factores, y por lo tanto en algo mayor como contar con un bienestar tanto físico como social. Cada persona tiene diferentes formas de sentir el bienestar subjetivo, e incluso llega a sentir felicidad, a veces pasajera y otras más duraderas. “El objetivo central de la actividad humana es la obtención del bienestar” (Requena, 2000, p. 15).

El bienestar personal o psicológico, está conectado con ciertos términos como la felicidad, calidad de vida y la satisfacción, también se puede tener en cuenta que está relacionada con “afectos positivos, (...) afectos negativos, también (...) evaluación cognitiva y, según algunos, (...) percepción de significado en la propia vida (Fierro, 2006, p. 300).

Este bienestar depende de cada persona, de cada personalidad, todas las personas son diferentes, todos tienen rasgos que los diferencian unos de otros, por lo cual, algunas personas pueden mejorar o disminuir su bienestar mediante diferentes situaciones o contextos, existe un “proceso de realización o crecimiento personal que debe abarcar todos los ámbitos más importantes de nuestra vida, pues de lo contrario no nos sentiríamos realizados en algún aspecto, no seríamos plenamente felices y entonces nuestro bienestar quedaría incompleto” (Dongil & Cano, 2014, p. 6).

4.2. Bienestar laboral

El bienestar laboral tiene que ver con “tratar la experiencia emocional que desarrollamos con una actividad productiva, es abordar los efectos de esta realidad sobre nuestro bienestar, al focalizar sus consecuencias en nuestra existencia y en los resultados de las organizaciones” (Alves, Cirera, & Giuliani, 2013, p. 146), debido a que esto repercute sobre otros aspectos del bienestar, ya sea social, personal, entre otros, al igual que la satisfacción, felicidad, etc.

Este bienestar afecta en la forma en la que se desenvuelven en su trabajo, debido a que poseen la confianza del empleador y de esta forma consiguen ser innovadores, proactivos, y creativos para resolver problemas, o conflictos. Por otro lado, también influyen las relaciones sociales, debido a que las empresas son importantes en cuanto al nivel de socialización que tengan los trabajadores entre ellos. A la vez, esto proporciona un alto desempeño y desenvolvimiento dentro de su trabajo, y aumenta la confianza para aportar nuevas ideas y lograr las metas u objetivos planteados, ya sea en la unidad o departamento.

En cuanto a este bienestar y la satisfacción laboral, se hace referencia al clima laboral debido a que es fundamental para el trabajo del día a día. Para intervenir en el bienestar y clima, existe el punto de vista desde el desarrollo organizacional y según Bordas (2016), son cinco etapas: en la primera se reconocen los cambios de cada parte, en la segunda se realizan estos cambios o se mejoran los procesos tanto en las políticas como en las actitudes, en la tercera y cuarta se realiza una evaluación sobre estos cambios efectuados y en la quinta y última etapa se consolidan estos cambios mediante refuerzos para que se integren a la empresa.

4.3. Prácticas de la gestión de talento humano

Para los fines de este proyecto de investigación es fundamental complementar la información acerca de los diferentes subsistemas o prácticas de gestión del talento humano que existen dentro de la empresa como son: el reclutamiento y selección; capacitación y desarrollo de personas, dentro del cual se encuentra el proceso de evaluación del desempeño; descripción de puestos; y seguridad industrial; para que exista una adecuada gestión.

Deben existir buenas prácticas de todos los subsistemas o procesos para que exista un mejor funcionamiento de los mismos y según Bermúdez (2018), una buena

práctica es una experiencia que es positiva, útil en cierto tipo de contexto y contribuye a la mejora o afrontamiento de los problemas que se presenten de forma diaria en el trabajo.

Para Alles (2008), el reclutamiento es un proceso en el cual se atrae y se descubren a los candidatos que van a ser los idóneos y se encuentran capacitados para llenar una vacante dentro de la organización, para lo cual, con el tiempo y la elección del candidato final se procederá a ofrecerle una oferta final para que acepte o no el trabajo. Es importante tomar en cuenta que existe el reclutamiento interno y el externo, para lo cual se realizan concursos abiertos o cerrados según sea el caso de la necesidad o la vacante que se necesita llenar, también se debe tener en claro los métodos y canales de búsqueda de los candidatos, y tener construido de forma óptima el perfil del candidato.

Existen varias ventajas de realizar el reclutamiento de manera interna, según Romero (2016), representa bajo costo para la empresa, debido a que el candidato trabaja en la empresa, el área de Talento Humano junto con su jefe inmediato, ya entiende sus destrezas, habilidades y conocimientos y no necesita el mismo tiempo de adaptación al ambiente o a la cultura organizacional que necesitaría una persona externa pero de la misma forma, la desventaja es que pueden tener conflictos los empleados que se pelean por conseguir el mismo puesto y de esta forma, puede comenzar los problemas en el clima laboral.

Por otra parte, se toman pruebas psicométricas, de conocimientos, juego de roles, assessment center o técnicas de simulación según la necesidad de cada cargo, después se realiza un informe de cada persona, con su perfil laboral, se selecciona una terna y se procede a tomar una decisión, con personas imparciales, para que no haya subjetividades y se asimile todo con mucha responsabilidad, debido a que debe

ser un candidato específico para el cargo, “la independencia de criterio hace recomendable que los decisores sean personas con responsabilidad organizativa que no hayan estado directamente implicados en las tareas de atracción y evaluación de los candidatos” (Castaño, López, & Prieto, 2011, p. 16).

Por otro lado, se procede a conceptualizar el proceso de selección, en el cual se escogen a los candidatos que pueden satisfacer la vacante y las necesidades que tenga la empresa. Para esto se debe escoger a una persona capaz de cumplir los objetivos estratégicos y que aporte al desarrollo y crecimiento de la empresa, y también la “sostenibilidad de la empresa y asimismo se pueda adaptar a la misión y visión de la organización con un estilo óptimo” (Camargo, 2014). Según Castaño, et al. (2011), el proceso de selección y contratación no se termina hasta que el trabajador se sienta bien en su puesto, sienta bienestar, socialice con las personas, se integre y le ayuden a hacerlo, y saber que la decisión que se tomó con este candidato fue la idónea tanto para él como para el jefe.

Por otra parte, es importante tener en cuenta varios subsistemas de permanencia que existen en la empresa, uno de estos es la capacitación y desarrollo de las personas, por esta razón es imprescindible saber diferenciar el término capacitación y formación, debido a que la capacitación “constituye un factor importante para que todos los colaboradores y responsables de la empresa aporten lo mejor para su productividad. La capacitación es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad” (Bermúdez, 2015, p. 7), y la formación es un tema en específico que no tiene que ver con el puesto, y tiene que ser tomado en cuenta como un beneficio que la empresa le da al trabajador.

Dentro del proceso de capacitación, se encuentra el proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), y “es el proceso que orienta la estructuración,

desarrollo de planes y programas para establecer y fortalecer conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, para así contribuir a obtener los objetivos de la misma” (González, Olivares, González, & Ramos, 2014, p. 108), esto ayudará a tener en claro cuáles son las necesidades de los colaboradores, quiénes, cuándo y cuánto lo necesitan, para que de esta forma se proceda con el proceso de capacitación.

La capacitación y el desarrollo se los entiende como una inversión a corto, mediano o largo plazo dentro de la empresa, debido a que aportan al conocimiento, habilidad y destreza de los trabajadores que lo reciben, igualmente la empresa debe aportar con recursos financieros y necesarios para este proceso debido a “que a pesar de existir un recurso humano con excelente aptitud, si no cuenta con la formación adecuada se presentarán fallas o un gasto superior de tiempo en las operaciones o procesos que desarrolla la organización” (Jamaica, 2015, p. 5).

Continuando con los subsistemas de permanencia, se encuentra la evaluación del desempeño, y es fundamental que el evaluador tenga claridad acerca de la herramienta que va a utilizar, y para esto debe existir una capacitación para el manejo de metodología e instrumentos de evaluación. Existen algunas evaluaciones, una de estas puede ser 360°, en la cual evalúa el jefe, pares, subordinados, cliente interno y externo; 180°, que es una evaluación de jefe, pares y clientes; y 90° que es solo del jefe. La evaluación del desempeño es importante debido a que existe “la necesidad de conocer el desempeño de los empleados en su puesto de trabajo, y así, facilitar la toma de decisiones de cualquier tipo, ya sean, retribuciones, promociones” (Blásquez, 2014, p. 25).

Sin embargo, este proceso también cuenta con sus críticas, debido a que al evaluar el desempeño de los trabajadores puede existir subjetividad por parte de los

evaluadores, o pueden calificar según la relación interpersonal o problemas que hayan existido en su tiempo de trabajo y esto hace que existan sensaciones de insatisfacción con sus calificaciones y existan apelaciones o quejas constantes y es un gasto de tiempo, para poder evitar estos y otros problemas que se ocasionen, “la mejor forma (...) es hacer uso de una herramienta lo más objetiva posible y que se adapte a las necesidades concretas de la empresa” (Rodríguez, 2017, p. 20).

Por esta razón, la descripción del puesto es fundamental dentro de la empresa y puede ser por competencias o por resultados, deben ir detalladas claramente las funciones, actividades y tareas que realiza cada puesto de trabajo, pero “las afirmaciones deben contener tan sólo lo que hace el trabajador y nunca lo que debería o no debería hacer. La descripción debe ser sencilla, palabras ambiguas como tal vez, puede, ocasionalmente, pocas veces, (...) siempre son fuente de conflictos interpretativos” (Fernández-Ríos, 1995, p. 212). Básicamente es realizar una descripción de las tareas, actividades que realiza cada cargo de manera diaria, semanal, mensual, anual o esporádica.

Se debe tomar en consideración que para hacer la descripción del puesto primero se debe realizar el análisis de cada puesto de la empresa, y que éste contenga toda la información que se va a necesitar en un documento para continuar con los procesos. Para elaborar una descripción de puestos según Iranzo (2017), se debe tomar en cuenta ciertos aspectos; como la información que se va a recoger, detallar la información anterior porque debe ser útil y necesaria; tener claro cómo será el documento para presentar esta información y sobre todo el método de análisis para recoger toda esta información y que sea de ayuda para el cargo y para la empresa, puede ser por observación, entrevista grupal o individual, entre otros. En las

empresas se recomienda utilizar varios métodos y los más usados son: observación, cuestionario y entrevista.

Mientras exista una mejor y más detallada descripción, se puede tener beneficios como compensaciones equitativas, así como también, se puede usar para contar con procesos más eficientes de reclutamiento, selección, y contratación, al igual que capacitación y desarrollo al personal. Básicamente contar con esta descripción del puesto es el inicio de cualquier proceso o subsistema de Talento Humano, por lo cual es necesario que se encuentre hecho de manera profesional.

Por otro lado, se encuentra el subsistema de seguridad industrial, por esta razón, según Mangosio (2008), es la ciencia que previene los accidentes laborales, tanto de forma individual como problemas de maquinarias o por causas mecánicas. Explica que para que sea considerado un accidente de trabajo, el empleado debe tener una lesión y esta debe dar una incapacidad.

Para considerar la existencia de unas buenas prácticas de seguridad y salud deben existir los siguientes aspectos dentro de la empresa: “empleados motivados y saludables en ambientes adecuados de trabajo. Mejor colaboración y armonía en el trabajo (...). Mayor productividad y calidad en el trabajo están íntimamente relacionadas a los servicios prestados” (Bermúdez, 2018, pp. 4 y 5).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005), clasifica a los accidentes según cuatro factores: 1. La forma del accidente, y este se encarga de saber cómo ocurrió la herida o trauma, cómo la persona tuvo contacto con alguna cosa o alguna sustancia, 2. El agente material, es con qué se lesionó u ocurrió el accidente, 3. La naturaleza de la lesión, es la lesión o herida que ocurrió dentro del trabajo o en el trayecto al mismo, con excepción de la enfermedad profesional y 4.

La ubicación de la lesión, es la parte donde se encuentra la herida o lesión para después clasificarla por gravedad.

5. Variables

5.1. Variable independiente:

Tiempo en la organización: Es el tiempo que llevan los trabajadores laborando en la empresa y se la considera variable independiente porque es la supuesta causa del problema.

5.2. Variables dependientes:

-Bienestar psicológico se mide según la encuesta de las prácticas de gestión del talento humano y el bienestar personal, laboral y social de los trabajadores y tiene 39 ítems y mide: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

-Satisfacción de vida: Se mide según la misma encuesta y tiene cinco ítems y tres dimensiones que son: funcionamiento psicológico, funcionamiento social y funcionamiento físico.

Estas son consideradas variables dependientes debido a que son los supuestos efectos del problema.

6. Hipótesis

- **H1:** El tiempo en la organización se asocia con el bienestar psicológico de los trabajadores.
- **H2:** El tiempo en la organización se relaciona con la satisfacción de vida de los trabajadores.
- **H3:** El bienestar psicológico se vincula con la satisfacción de vida de los trabajadores o viceversa.

7. Marco metodológico

Para este proyecto de investigación se tomó en cuenta el proyecto realizado en asociación con tres países que son Colombia, Ecuador y México y tiene como título: “Características de la gestión del desempeño relacionadas con el bienestar de los colaboradores en organizaciones de Colombia, Ecuador y México” y el objetivo general es dar a conocer las características de la gestión de desempeño que se relacionan con el bienestar de los colaboradores en organizaciones de estos países.

Por esta razón, se toma en consideración el concepto de investigación y el concepto de enfoque de tipo cuantitativo y son: “la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno (...). La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos” (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, p. 4 y 16).

Se utilizó un diseño transversal, ya que “son utilizados para examinar si los cambios en una o más variables están relacionados a los cambios en otra(s) variable(s)” (Soussa, Driessnack, & Costa, 2007, p. 3). El instrumento a usar fue una encuesta porque de esta forma ayudó a obtener mayor información acerca del tema

planteado y de igual forma fue más fácil y rápida su tabulación. Esta encuesta es denominada “Bienestar y prácticas de gestión humana”. Es importante el conocer que en el apartado final de la primera hoja de la misma herramienta se encuentra el consentimiento informado y los criterios de confidencialidad que se han considerado en este proyecto.

Por otro lado, en este proyecto de investigación se manejó el estudio correlacional debido a que se lo utiliza “en la investigación científica donde existe manipulación específica de las variables de estudio, a través de un procedimiento de selección. Estas variables (...) son “creadas” por el investigador, manipulándose en forma directa” (Bustamante & Mendoza, 2013, p. 1690). Lo que intentan es tratar de predecir los valores de los grupos en una variable, a partir de las variables que se relacionan. De igual manera, se pueden dar cuenta de la vinculación que existe entre las variables de la investigación.

Por lo cual, la encuesta para realizar esta investigación sirvió para determinar algunas condiciones de las prácticas de gestión del talento humano de la empresa y el bienestar personal, laboral y social de los trabajadores. Esta encuesta tiene varias sub escalas y por esta razón se describirán una por una. La primera sub escala es la de BT-PSIC y esta es la escala de bienestar psicológico planteada por Carol Ryff que tiene 39 ítems y mide la auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal, de esta forma, según Díaz, Rodríguez-Carvajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle y otros (2006), la auto aceptación es sentirse bien consigo mismo, a pesar de saber sus barreras. Las relaciones positivas con otras personas es el mantener relaciones estables y tener amigos con los cuales se sienten confiados, la autonomía es el poder conocer su individualidad en diferentes momentos y mantener su independencia. El dominio del

entorno es el saber elegir buenos ambientes para poder satisfacer sus necesidades, y el crecimiento personal que es el querer seguir potencializando las capacidades al máximo.

Por otra parte, la sub escala BT-SUB-SATVI se refiere a la escala de satisfacción de la vida de Diener, tiene cinco ítems, y según Cabareño, Martínez, Cabrero, Orts, Reig, & Tosal (2004), la satisfacción de vida tiene que ver con la forma en la cual cada persona hace su vida, los logros que ha conseguido comparándolo con las expectativas que tenía y que esperaba obtener, tiene tres dimensiones que son: funcionamiento psicológico, funcionamiento social y funcionamiento físico.

Por otro lado, la sub escala BT-SUB-AP y la sub escala BT-SUB-AN tienen 12 ítems y corresponden al bienestar subjetivo de Diener y se refiere al inventario de afecto positivo y afecto negativo de Watson, Clark y Tellegen, el “afecto positivo (experiencia de muchas emociones placenteras y buen humor), y (...) afecto negativo (experiencia de pocas emociones displacenteras y mal genio)” (Manrique, Martínez, & Turizo, 2008, p. 40). Se considera que las personas tienen afectos positivos debido a su energía, entusiasmo, dedicación, autoestima, bienestar, desenvolvimiento social, entre otros, y las personas que tienden a tener afectos negativos sienten que no tienen posibilidad de éxito, existen conflictos con los esfuerzos personales y en general con la satisfacción con la vida.

En contraste, la sub escala BT-SOC tiene 33 ítems y hace referencia a la escala del bienestar social, con las cinco dimensiones desarrolladas por Corey Keyes y según Blanco & Díaz (2005), son las siguientes:

1. Integración social es la forma y la perspectiva que tienen las personas de la relación que tienen con los demás, sienten que pertenecen a la sociedad y tienen lazos ya sea familiares o amistosos.

2. Aceptación social es sentir que se pertenece a un grupo social o comunidad en específico, sentirse aceptado, en confianza y tener afectos positivos hacia los demás y tener conocimiento y aprobación hacia los afectos positivos y negativos de su propia vida.
3. Contribución social es sentir que se contribuye al mundo de alguna forma y se es útil para los demás y que lo que se aporta es aceptado y valorado por las demás personas.
4. Actualización social es la confianza en el progreso y en el cambio social, que aunque la sociedad cambie, se puede sacar algún beneficio de eso.
5. Coherencia social es entender que la sociedad cambia y es dinámica y a partir de esto existe la preocupación por saber lo que pasa en el mundo y al mismo tiempo, encontrar una lógica de lo que está ocurriendo.

Además, la sub escala JC tiene 22 ítems, corresponde a la escala job crafting y según Bakker, Fiscaal-Cusí, Torrent-Sellens, Boada-Grau, & Hontangas-Beltrán, (2018), alude a la iniciativa que tiene cada uno para hacer cambios en cuanto a su trabajo y la forma en la cual realiza sus actividades, sin la necesidad de cambiarlo completamente. Mide cuatro dimensiones que son el incremento de los recursos estructurales, incremento de los recursos sociales, incremento de los desafíos y disminución de los obstáculos, y todo esto dentro del trabajo. Se cree que los trabajadores que se sienten comprometidos con su trabajo tienden a cambiar con más facilidad los recursos que utilizan y en sí su ambiente laboral.

8. Población y muestra

La EPMAPS contó con una población de 1784 colaboradores y la muestra fue de 60 trabajadores técnico-administrativos de una unidad o departamento específico. Los colaboradores tienen cargos como funcionarios, analistas, asistentes y jefes, de diferentes departamentos o unidades como son: Departamento de Cartera y Cobranzas, Unidad de Control de Consumos, Unidad Activos Fijos, Unidad Mantenimiento Captaciones y Conducciones, Unidad Sistema Bellavista, Unidad Fiscalización zona norte, Departamento Control de la Calidad de Agua y Unidad de Mantenimiento Electromecánico de Producción.

Debido a que la empresa tiene varios trabajadores de diferentes edades y generaciones, se tomó en cuenta la conceptualización de estos distintos tipos de generaciones, para conocer los cambios que existen en los resultados de las correlaciones de las diferentes variables que se encuentran en las hipótesis. Por lo cual, primero se explica la generación de los baby boomers que son nacidos entre 1946 y 1964, son personas que cuentan con experiencia, conocimientos y compromiso hacia la organización a la cual pertenecen. “Las empresas de la actualidad valoran mucho la experiencia, la memoria corporativa y los conocimientos, rasgos que poseen las personas de edad” (Mondy & Noe, 2005, p. 246). Son comprometidas con su trabajo y tienen la necesidad de poseer una estabilidad económica. Cuentan con seguridad e independencia, tienen familias numerosas, son tradicionales, no son tan innovadores ni buscan cosas nuevas, se preocupan por su salud y les interesa la tecnología, tienen trabajos que no siempre están afines con sus intereses y no necesariamente aman lo que hacen.

También se encuentra la generación X que son nacidos entre 1965 y 1976, son personas que cuentan con afinidad con la tecnología y son emprendedores, la

empresa debe reconocer que ellos se encuentran buscando nuevas habilidades y capacidades prácticas que puedan utilizar dentro de su trabajo y quieren tener una seguridad de carrera, no de empleo en sí, por lo que para ganar su compromiso y que permanezcan dentro de la empresa se debe ayudarles a desarrollar esta seguridad mediante capacitaciones y cursos que necesiten según sus necesidades laborales. De esta forma ellos sentirán que son importantes para la empresa debido a que invierten en ellos y esto hará que aumente su desempeño y productividad. “El desarrollo de los empleados de la generación X requiere apoyar su búsqueda de habilidades y capacidades” (Mondy & Noe, 2005, p. 246).

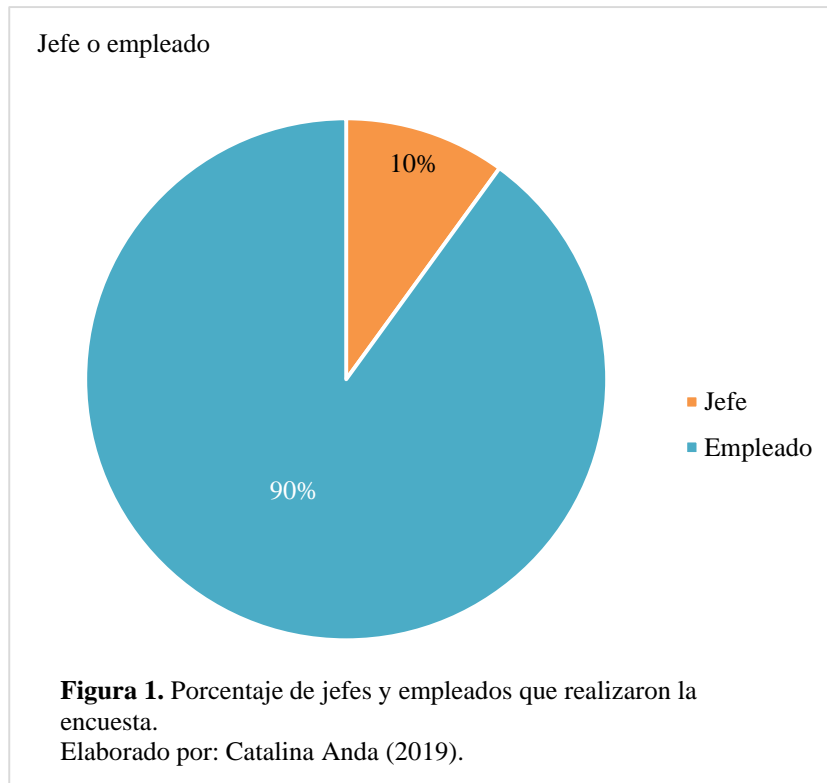
Por otro lado, se encuentra la generación Y o Millennials, son nacidos entre “1979 y 1994” (Mondy & Noe, 2005), ellos cuentan con el apoyo del internet y la tecnología y se los considera una generación inteligente, conocedora y rica en conocimientos, y también tienen la necesidad de que su lugar de trabajo y su empresa sean divertidos y gratificantes.

Les gustan los retos que los desafíen y cuentan con la tecnología para que les respalden, cuentan con la competencia de trabajo en equipo debido a que saben que al trabajar con un solo colaborador no aprenden nada ni es un desafío, buscan la forma de auto empleo, son impacientes y buscan resultados inmediatos. “Se habla de ellos como una generación centrada en valores individualistas (...), debido quizás a la frustración que provoca el desajuste entre su éxito laboral y su nivel formativo” (Álvarez & Haro, 2017, p. 43).

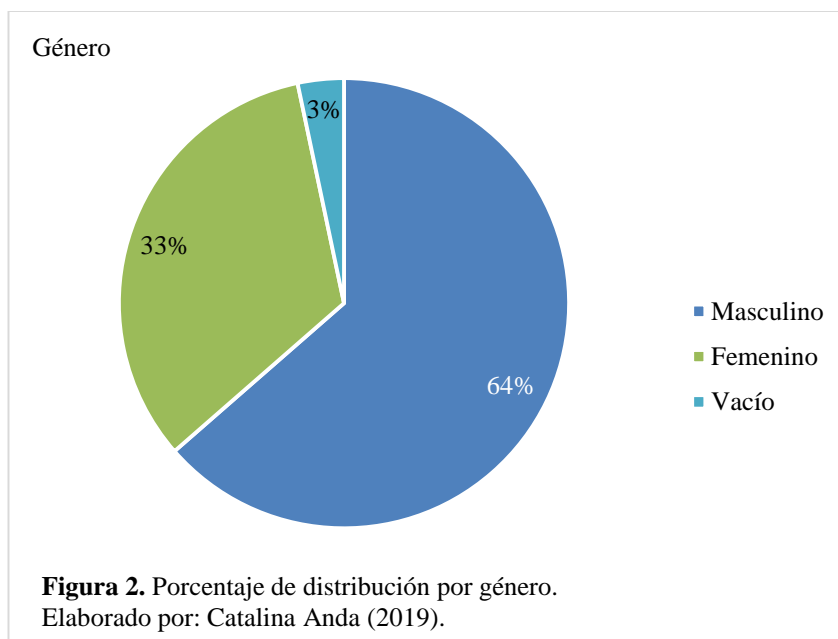
9. Descripción y presentación de los resultados descriptivos

Figuras y Tablas

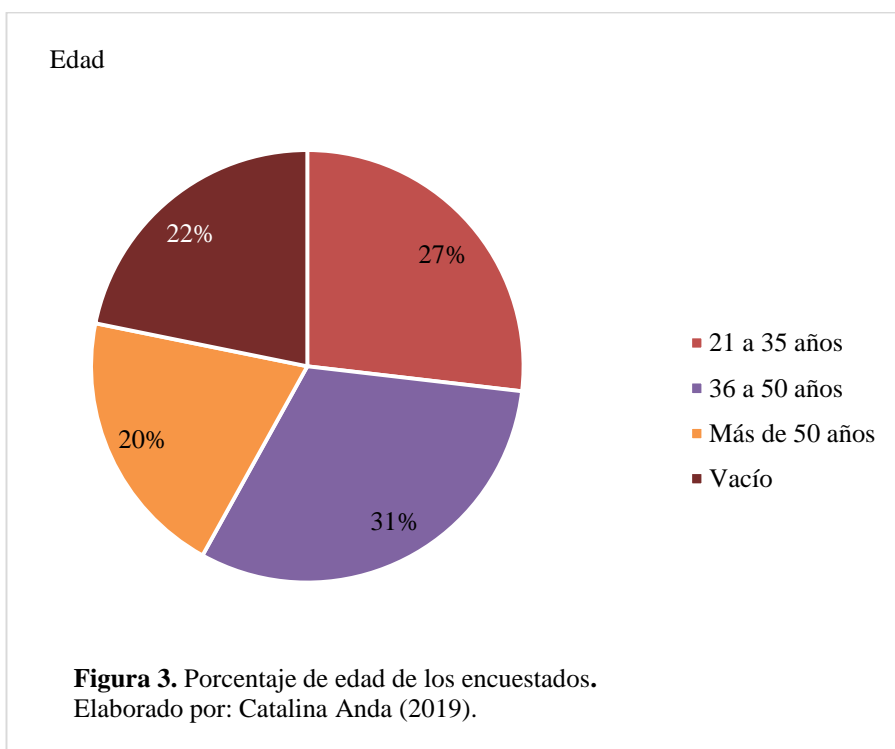
- **Sección Descriptiva:**



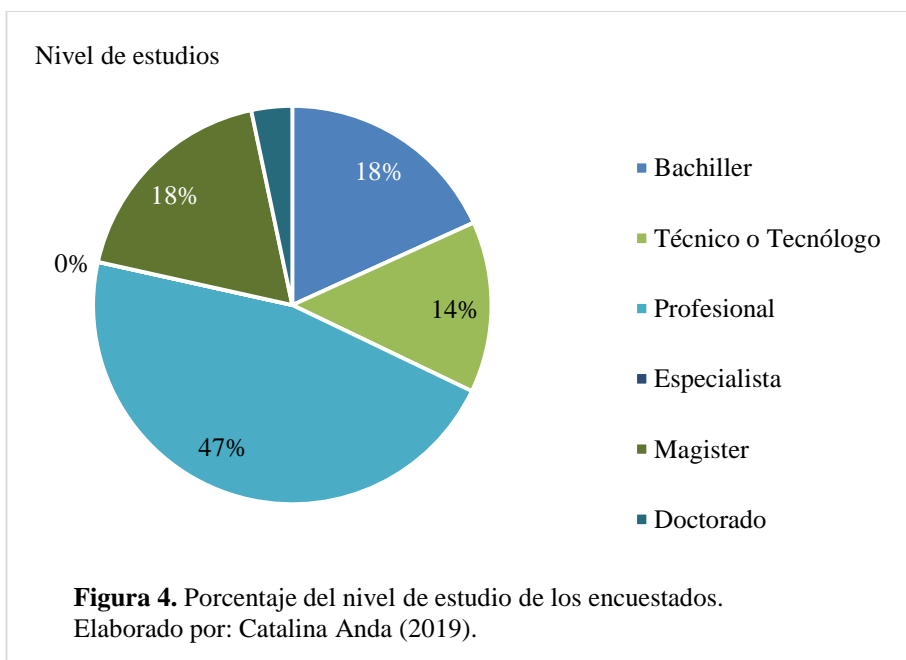
Descripción: Se puede observar que el 90% son empleados y el 10% son jefes.



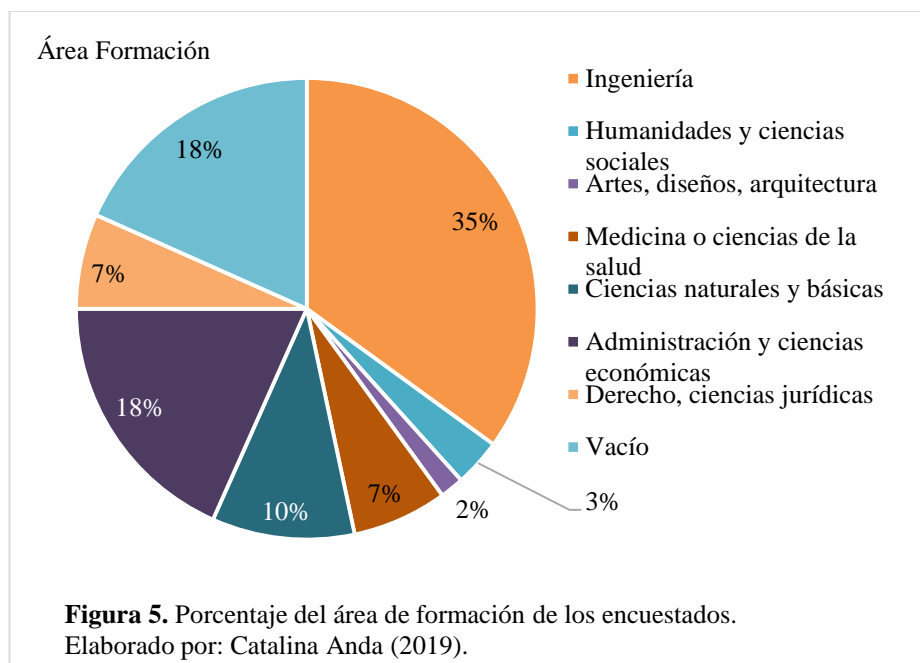
Descripción: Se puede observar que el 64% son hombres, el 33% son mujeres y el 3% no contesta.



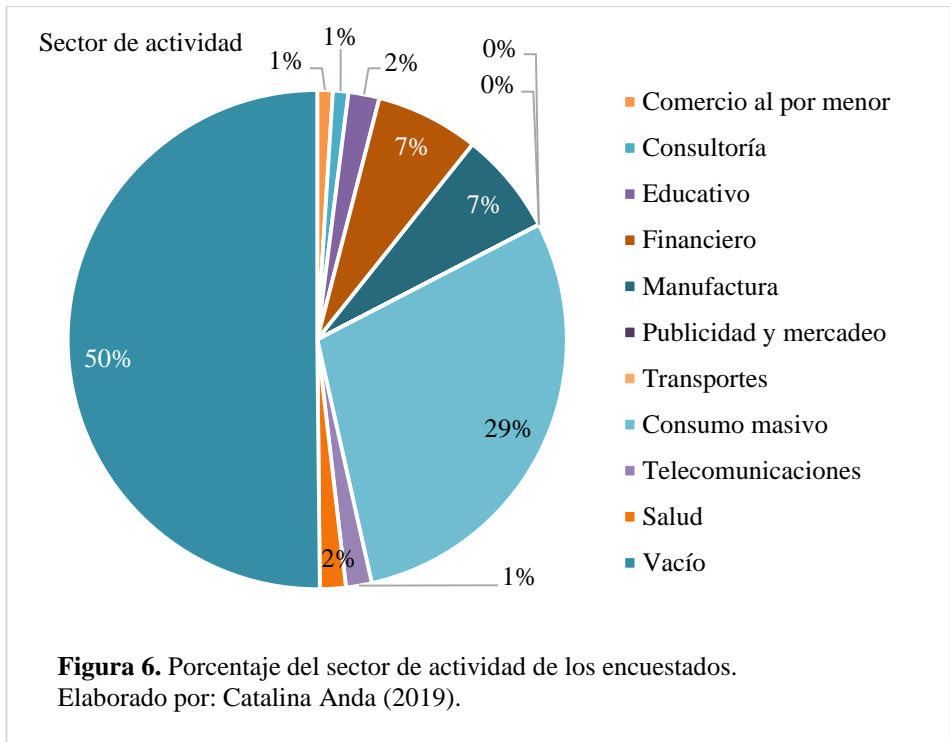
Descripción: Se puede ver que en la edad, el 31% tienen entre 36 a 50 años, el 27% tienen entre el 21 al 35 años, el 22% no contestan y el 20% tienen más de 50 años.



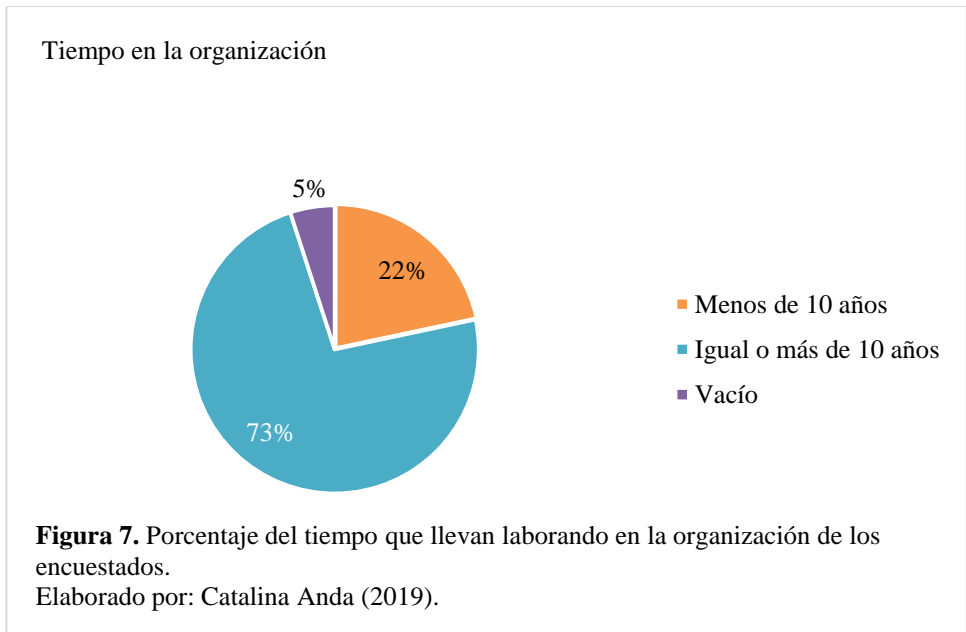
Descripción: Se puede observar que el 47% son profesionales, el 18% son bachilleres, el 18% son magíster, el 14% son técnicos o tecnólogos, el 3% tienen un doctorado y nadie es especialista.



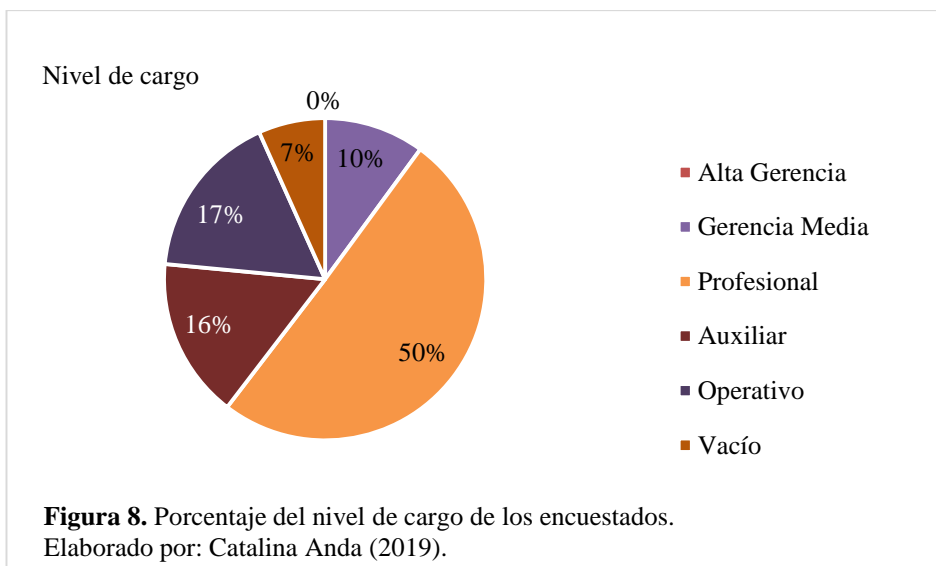
Descripción: Se puede observar que en el área de formación, el 35% cuentan con ingeniería, el 18% con administración y ciencias económicas, 18% no contestan, 10% ciencias naturales y básicas, 7% medicina o ciencias de la salud, 7% derecho o ciencias jurídicas, 3% humanidades y ciencias sociales y 2% artes, diseños y arquitectura.



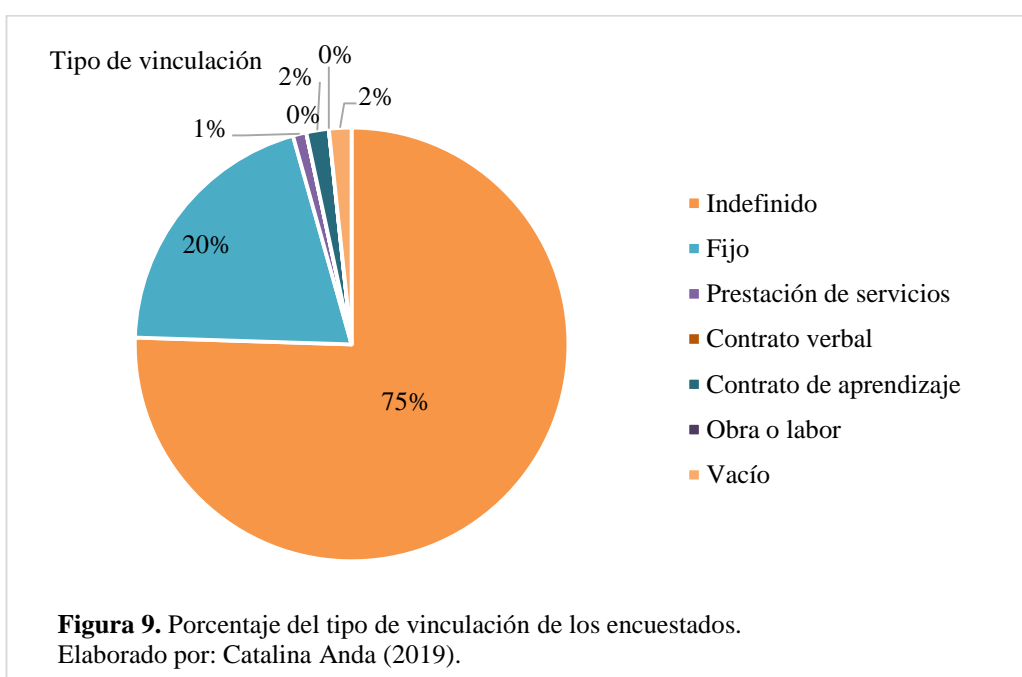
Descripción: Se puede observar que el 50% no contestaron, el 29% es de consumo masivo, y 7% es financiero, 7% manufactura, 2% educativo, 2% telecomunicaciones, 2% salud, 1% comercio al por menor, 1% consultoría y no hay publicidad, mercadeo y transportes.



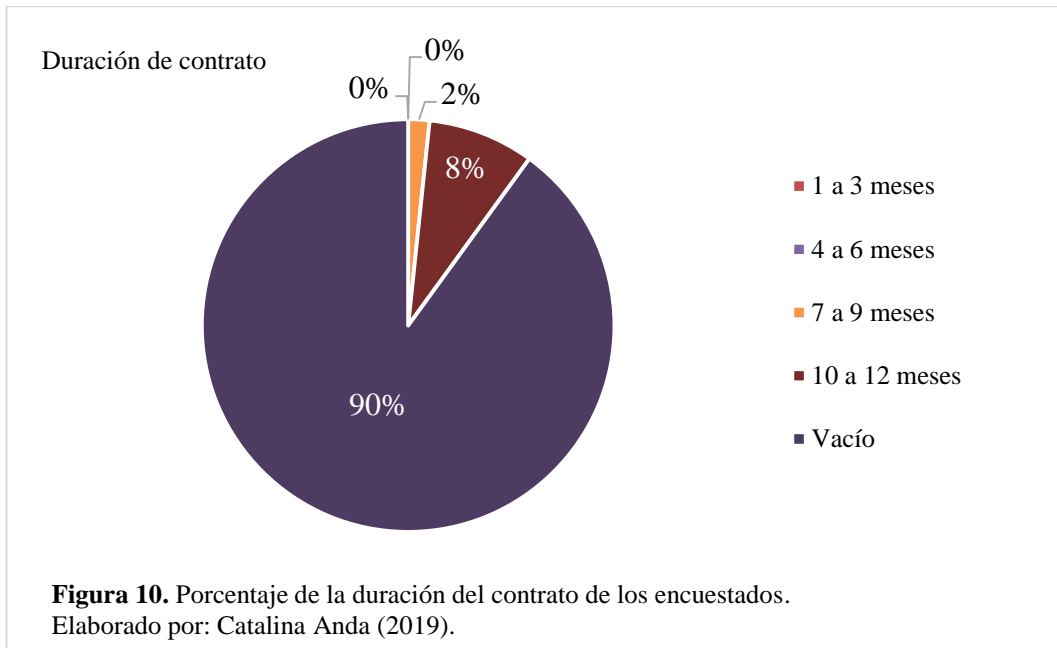
Descripción: Se puede observar que el 73% tiene entre 10 o más años, el 22% tiene menos de 10 años y el 5% no contestan.



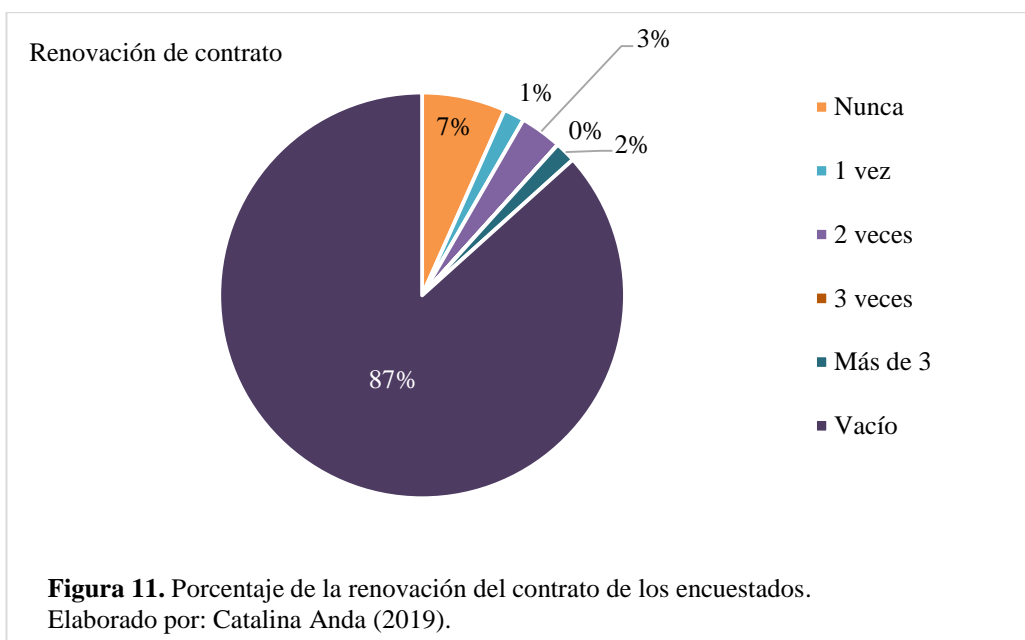
Descripción: Se puede observar que el 50% son profesionales, 17% son operativos, 16% auxiliares, 10% gerencia media, 7% no contestan y nadie es de alta gerencia.



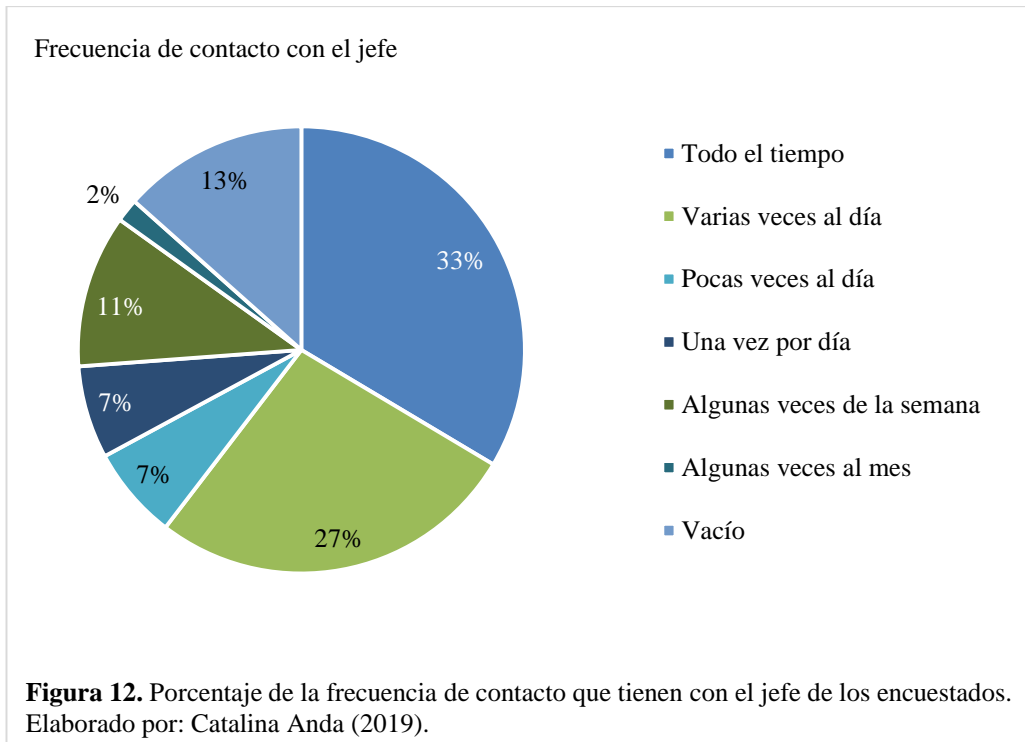
Descripción: Se puede observar que el 75% tiene vinculación indefinida, 20% fijo, 2% contrato de aprendizaje, 2% no contestan, 1% prestación de servicios y nadie tiene contrato verbal ni de obra o labor.



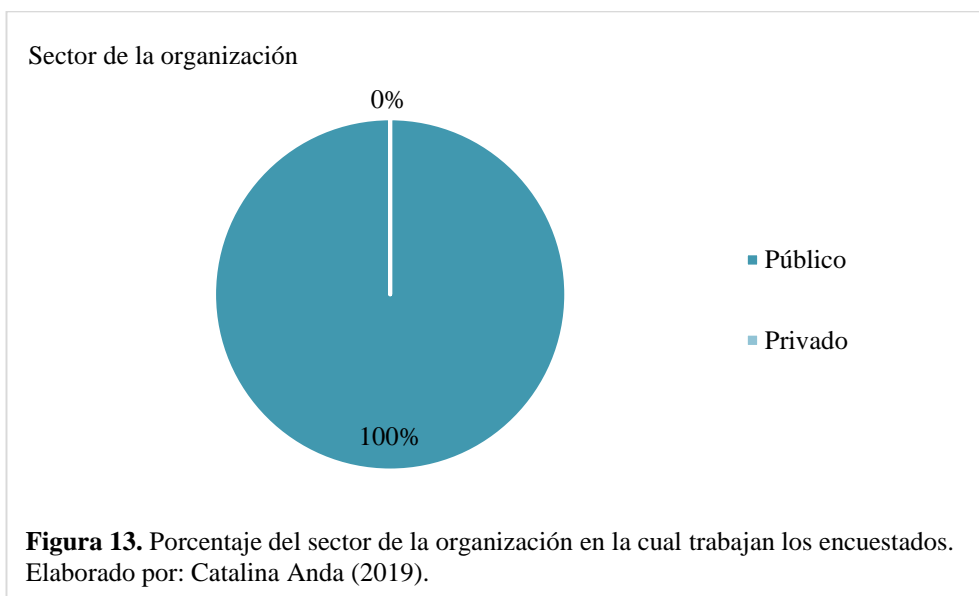
Descripción: Se puede observar que el 90% no contesta, el 8% tiene de 10 a 12 meses de duración de contrato, 2% de 7 a 9 meses, y nadie es de 1 a 3 meses ni de 4 a 6 meses.



Descripción: Se puede observar que el 87% no contesta, el 7% nunca ha renovado, el 3% 2 veces, el 2% 1 vez, el 2% más de 3 veces y ninguno 3 veces.



Descripción: Se puede observar que el 33% se contacta con el jefe todo el tiempo, el 27% varias veces al día, el 13% no contesta, el 11% varias veces a la semana, el 7% pocas veces al día, el 7% una vez por día, y el 2% algunas veces al mes.



Descripción: Se puede observar que el 100% son trabajadores del sector público.

Correlaciones:

Las correlaciones son fuertes, positivas y significativas si tienen una puntuación de 0,70 en adelante, son moderadas si tienen de 0,30 a 0,70 y son débiles, negativas y no significativas cuando tienen de 0,30 para abajo.

Tabla 1

Correlación entre las variables bienestar psicológico y satisfacción de vida.

Correlaciones			
		Bienestar psicológico	Satisfacción de vida
Bienestar psicológico	Correlación de Pearson	1	,513**
	Sig. (bilateral)		,000
	Número respuestas	60	59
Satisfacción de vida	Correlación de Pearson	,513**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Número respuestas	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Se puede observar que la correlación entre el bienestar psicológico y la satisfacción de vida es de 0,513 y esto significa que es una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa. Elaborado por: Catalina Anda (2019).

Tabla 2

Correlación entre las variables bienestar subjetivo y prácticas de gestión de talento humano.

Correlaciones			
		Bienestar subjetivo	Prácticas de gestión de talento humano
Bienestar subjetivo	Correlación de Pearson	1	,324*
	Sig. (bilateral)		,012
	Número respuestas	60	60
Prácticas de gestión de talento humano	Correlación de Pearson	,324*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	Número respuestas	60	60
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			

Nota: Se puede observar que la correlación entre el bienestar subjetivo y las prácticas de gestión de talento humano es de 0,324 y significa que es medianamente significativa y las variables se relacionan. Elaborado por: Catalina Anda (2019).

Tabla 3

Correlación entre las variables prácticas de gestión de talento humano y bienestar social.

Correlaciones			
		Prácticas de gestión de talento humano	Bienestar social
Prácticas de gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,273*
	Sig. (bilateral)		,034
	Número respuestas	60	60
Bienestar social	Correlación de Pearson	,273*	1

	Sig. (bilateral)	,034	
	Número respuestas	60	60
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			

Nota: Se puede observar que la correlación entre las prácticas de gestión de talento humano y el bienestar social es de 0,273 y significa que es débil la correlación, por lo que ninguna se asocia entre sí. Elaborado por: Catalina Anda (2019).

Tabla 4:

Correlación entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico.

Correlaciones			
		Tiempo en organización	Bienestar psicológico
Tiempo en organización	Correlación de Pearson	1	,060
	Sig. (bilateral)		,659
	Número respuestas	60	60
Bienestar psicológico	Correlación de Pearson	,060	1
	Sig. (bilateral)	,659	
	Número respuestas	60	60

Nota: Se puede observar que no existe correlación entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico, debido a que esta es de 0,060 y es una correlación débil y no significativa debido a que no se relacionan una con otra. Elaborado por: Catalina Anda (2019).

Tabla 5:
Correlación entre el tiempo en la organización y la satisfacción de vida.

Correlaciones			
		Tiempo en organización	Satisfacción de vida
Tiempo en organización	Correlación de Pearson	1	,159
	Sig. (bilateral)		,241
	Número respuestas	60	60
Satisfacción de vida	Correlación de Pearson	,159	1
	Sig. (bilateral)	,241	
	Número respuestas	60	60

Nota: Se puede observar que no existe correlación entre el tiempo en la organización y la satisfacción de vida, porque es de 0,159 y es una correlación débil, y no significativa debido a que no se asocian una con otra. Elaborado por: Catalina Anda (2019).

10. Análisis de los resultados

Al analizar los resultados obtenidos, se puede denotar que las correlaciones entre las diferentes variables más importantes o significativas son las que tienen una significación entre 0,30 a 0,70, debido a que estas corresponden a una correlación moderada y es medianamente significativo, y también las que tienen de 0,70 en adelante porque representan una correlación que es altamente significativa dentro del estudio del proyecto de investigación. Como son la correlación que existe en la tabla 1 entre el bienestar psicológico y la satisfacción de vida que es de 0,513; y la correlación que existe en la tabla 2 entre el bienestar subjetivo y las prácticas de gestión de talento humano que es de 0,324.

Por otro lado, se tienen las correlaciones que no son significativas pero son importantes para obtener los resultados dentro del proyecto de investigación y estas son: la correlación que existe en la tabla 3 entre las prácticas de gestión de talento humano y el bienestar social que es de 0,273; la correlación que existe en la tabla 4 entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico que es de 0,060 y la correlación que existe en la tabla 5 entre el tiempo en la organización y la satisfacción de vida que es de 0,159.

De igual manera, con estos resultados se procede a correlacionar con las diferentes hipótesis y objetivos específicos. Es así que, se confirma la tercera hipótesis debido a que en la tabla 1, la correlación que existe entre el bienestar psicológico y la satisfacción de vida es de 0,513 y se entiende que esta es moderada y es medianamente significativa, lo cual significa que el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción de vida y viceversa y esta es positiva, dado que a medida que aumenta el bienestar psicológico de los trabajadores, también aumenta su satisfacción con la vida. Sin embargo, se niega la primera y la segunda hipótesis porque en la tabla 4 explica que la correlación entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico es de 0,060 y significa que es baja y no es significativa, por lo cual, las variables no se asocian, al igual que la correlación entre las variables tiempo en la organización y la satisfacción de vida (ver tabla 5), debido a que es el 0,159 y significa que no es significativa, lo cual representa que las variables no se relacionan y estas son negativas, dado que a medida que aumenta el tiempo en la organización, no aumenta ni su bienestar psicológico ni su satisfacción con la vida. De igual forma, se cumplieron con los tres objetivos específicos y es importante recalcar que no existen correlaciones significativas entre la variable tiempo en la organización y las demás variables en estudio.

11. Interpretación de los resultados

Se hace referencia a los resultados más importantes con el tercer objetivo que es el de analizar la relación que existe entre la percepción de bienestar y las prácticas, por lo cual, en la tabla 2 existe una correlación entre el bienestar subjetivo y las prácticas de gestión de talento humano que es de 0,324 y se entiende que es moderada, medianamente significativa y significa que el bienestar subjetivo se relaciona moderadamente con las prácticas de gestión de talento humano dentro de la empresa. De igual manera, en la tabla 3 existe la correlación entre las prácticas de gestión de talento humano y el bienestar social que es de 0,273, por lo cual es débil, no significativa y negativa, y esto significa que las variables no se asocian entre sí.

Por otro lado, se realizó la correlación entre las variables tanto independiente como dependientes y estos resultados pueden confirmar la tercera hipótesis, debido a que en la tabla 1, la correlación que existe entre el bienestar psicológico y la satisfacción de vida es de 0,513 y significa que esta es moderada, medianamente significativa y positiva por lo que, se puede saber que este bienestar psicológico que cada persona tiene independientemente de la otra, se relaciona con la satisfacción de vida y viceversa de los trabajadores a los cuales se les realizó la encuesta, ya que en la figura 1 se puede ver que el 90% son empleados y el 10% son jefes, por lo tanto, de esta forma se puede observar que al sentirse realizados y felices personalmente sienten satisfacción con su vida en general.

Sin embargo, se niega la primera y la segunda hipótesis. El tiempo en la organización se explica como los años que el trabajador se encuentra laborando dentro de esta empresa, por lo cual, según la figura 7, se ha agrupado en 3 categorías, el 73% tienen igual o más de 10 años trabajando en la empresa, el 22% tienen menos de 10 años y el 5% no contestan y con estos resultados se puede considerar que no

existe correlación entre esta variable y el bienestar psicológico y la satisfacción de vida de los diferentes trabajadores que respondieron a la encuesta, debido a que en la tabla 4 explica que la correlación entre el tiempo en la organización y el bienestar psicológico es de 0,060 y significa que es baja, negativa y no es significativa, al igual que la correlación entre las variables tiempo en la organización y la satisfacción de vida de la tabla 5, debido a que es de 0,159 y significa que no es significativa. Por lo cual, se debe notar que el tiempo en la organización no se correlaciona con ninguna variable en estudio.

12. Conclusiones

Este proyecto de investigación cuenta con las siguientes conclusiones:

1. Los tres objetivos planteados previamente en el proyecto se cumplieron satisfactoriamente.
2. La tercera hipótesis que es: El bienestar psicológico se vincula con la satisfacción de vida de los trabajadores o viceversa, se cumplió, debido a que, sí existe correlación entre la variable bienestar psicológico y la satisfacción de vida, por lo cual, se puede decir que mientras exista más bienestar psicológico, hay más satisfacción de vida y viceversa en los trabajadores de la empresa, esta es positiva, dado que a medida que aumenta el bienestar psicológico de los trabajadores, también aumenta su satisfacción con la vida y de esta manera se puede observar que al sentirse realizados y felices personalmente sienten satisfacción con su vida en general.
3. No se cumplió la primera hipótesis que es: El tiempo en la organización se asocia con el bienestar psicológico de los trabajadores, por esta razón, esta correlación no es significativa y es negativa debido a que si aumenta el tiempo en la organización no aumenta el bienestar psicológico y viceversa.
4. No se cumplió la segunda hipótesis que es: El tiempo en la organización se relaciona con la satisfacción de vida de los trabajadores, por lo tanto, para los encuestados, el tiempo en el cual el trabajador se encuentra laborando dentro de la empresa, no les ha proporcionado satisfacción de vida, por lo que ninguna variable en estudio se correlaciona con el tiempo en la organización, por lo cual es negativa y no es significativa dentro de este proyecto de investigación.
5. Al responder la pregunta de investigación, se puede decir que la percepción que los trabajadores de esta empresa tienen acerca del bienestar personal y laboral

sobre las prácticas de gestión de talento humano es que son significativas y positivas porque a medida que va aumentando el bienestar personal y laboral que sientan los trabajadores, irá aumentando la percepción que tengan sobre las prácticas de gestión de talento humano y viceversa.

13. Recomendaciones

En base a las conclusiones antes planteadas, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere que en un futuro se realicen investigaciones de este tipo con los mismos objetivos pero con una muestra más grande, para saber si se siguen cumpliendo y los cambios que existan.
2. Se recomienda realizar este proyecto dentro de la misma empresa pero con una muestra más variada para ver los cambios que existirían con las variables satisfacción de vida y bienestar psicológico y de igual manera, investigar a profundidad las mismas.
3. Se recomienda que se realice otro proyecto con una muestra más significativa y se tomen en cuenta las variables de este proyecto que son bienestar psicológico, satisfacción de vida y tiempo en la organización, para saber si cambia o existe correlación entre sí, así como también con las diferentes hipótesis.
4. De igual manera, hacer un re-test y ver si existen cambios en los resultados de estas variables. Sería importante que se reestructure y acorte la encuesta debido a que existieron las molestias y sugerencias de los trabajadores y esto puede ayudar para que no existan malos entendidos y puedan existir cambios y mejoras en las respuestas.
5. Buscar otro instrumento que mida la percepción de los trabajadores dentro de la empresa sobre las prácticas de gestión de talento humano, para entender estas perspectivas con más profundidad.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Álvarez, J., & Haro, G. (2017). *Millennials. La generación emprendedora*. España: Editorial Ariel S.A.
- Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237669.pdf>
- Bakker, A., Fiscapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. (2018). *The Spanish version of the Job Crafting Scale*. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/4462.pdf>
- Bermúdez, L. (2015). *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=666/66638602001>
- Bermúdez, M. (2018). *Buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional*. Recuperado de https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2018_presentaciones/presentacion13092018/BUENAS-PRACTICAS-DE-SSO-REGION-ORIENTAL-DE-SALUD.pdf
- Blanch, J., Espuny, M., Durán, C., & Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. España: Editorial UOC.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). *El bienestar social: su concepto y medición*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717407>

- Blásquez, B. (2014). *La evaluación de desempeño en la empresa: Estudio del caso Plásticos ABC (Soria)*. Recuperado de uvadoc.uva.es/bitstream/10324/8159/1/TFG-O%20326.pdf
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: UNED Publicaciones.
- Bustamante, G., & Mendoza, C. (2013). *Estudios de correlación*. Recuperado de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v33/v33a06.pdf>
- Cabareño, M., Martínez, M., Cabrero, J., Orts, M., Reig, A., & Tosal, B. (2004). *Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72716318.pdf>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). *Cultura organizaacional y bienestar laboral*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Camargo, V. (2014). *La importacia del proceso de selección de personal y vinculación en empresas*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12447/TRABAJO%20DE%20tesis.pdf;jsessionid=A13A2C2242383C8AB6A80FE34679B380?sequence=1>
- Castaño, M., López, G., & Prieto, J. (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticass.pdf>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y otros. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar*

psicológico de Ryff. Recuperado de <http://www.crecimientopositivo.es/Materiales/well-being-psycothema.pdf>

Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Desarrollo personal y bienestar*. Recuperado de bemocion.mscbs.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf.

Durán, M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.* Recuperado de http://scholar.google.com.ec/scholar_url?url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3698512.pdf&hl=es&sa=X&scisig=AAGBfm3U-OspDVhwnX28mHU55Q1I7SEvVQ&nossl=1&oi=scholar

Echeverría, K., & Ortega, R. (2017). *Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género*. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711

Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Fierro, A. (2006). *Bienestar personal, adaptación social y factores de personalidad.* Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742006000300006

Gonzáles, M., Olivares, S., Gonzáles, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los Recursos Humanos*. México: Grupo Editorial Patria.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Ibermutuamur (2014). *Buenas prácticas para mejorar el bienestar laboral en las empresas*. Recuperado de https://www.ibermutuamur.es/wp-content/uploads/2015/04/Dossier_Bienestar_Laboral_06.pdf

Iranzo, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de puestos de trabajo en las organizaciones*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24010/TFM000746.pdf?sequence=1>

Jamaica, F. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas*. Recuperado de [repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf?sequence=1)

Mangosio, J. (2008). *Higiene y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=uCHD9MsrM-8C&printsec=frontcover&dq=seguridad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEi7WHgO_fAhUFSN8KHZZODtkQ6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false

Manrique, K., Martínez, M., & Turizo, Y. (2008). *Estudio correlacional entre el bienestar psicológico, subjetivo y social y el fatalismo, el trauma y las cogniciones irracionales postraumáticas, en personas adultas, desplazadas por la violencia sociopolítica, radicadas en la ciudad de barranquilla*. Recuperado de <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/2122/1045666237.pdf;jsessionid=863ECE0D69672F3A08810A146FE3FAE5?sequence=1>

Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

- Requena, F. (2000). *Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/758093.pdf>
- Rodríguez, I. (2017). *Evaluación del desempeño*. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). *Rankings internacionales de satisfacción laboral*. Recuperado de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf.
- Soussa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa*. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Sutil, L. (2013). *Neurociencia, empresa y marketing*. España: ESIC Editorial.
- Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. Recuperado de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf.

Anexos

Encuesta:

Consentimiento informado

PROYECTO BIENESTAR Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA

Investigadores: Alba Ruth Vargas Montealegre, Universidad de Ibagué Colombia, Oscar Iván Gutiérrez, Universidad del Norte, Carlos Reyes, Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Ximena Ramírez y Valeria Segovia Marín, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Cecilia Eugenia Valdez, Tecnológico de Monterrey.

Naturaleza y Objetivo del estudio.

Este procedimiento tiene el propósito de solicitar su autorización para participar en el estudio "Bienestar y Prácticas de gestión humana". Este estudio pretende aplicar una serie de pruebas para determinar algunas condiciones de las prácticas de gestión humana de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores en Colombia, Ecuador y México.

Procedimiento.

Su participación en este estudio consiste en responder una serie de cuestionarios acerca de usted como trabajador. Este procedimiento dura aproximadamente 1 hora.

Riesgos asociados a su participación en el estudio.

Atendiendo a los lineamientos de la resolución 8430 de 1993, participar en este estudio tiene para usted un riesgo mínimo porque usted responderá preguntas de pruebas psicológicas que no implican perjuicio alguno para usted y no tocan aspectos sensibles de su comportamiento.

Participación

Su participación en el presente estudio es voluntaria y puede retirarse del mismo en cualquier momento, sin que esto conlleve ningún tipo de penalidad; así como también los investigadores y evaluadores tienen todo el derecho retirarlo del estudio en cualquier momento.

Confidencialidad

Si usted decide participar, garantizamos que toda la información suministrada será manejada con absoluta confidencialidad, sus datos personales no serán publicados ni revelados, el investigador principal se hace responsable de la custodia y privacidad de los mismos.

Compartir los resultados.

Los resultados de esta investigación se compartirán en tiempos adecuados de publicaciones, revistas o conferencias, sin embargo, la información personal permanecerá confidencial. Si la organización requiere informes solo se brindarán resultados globales, con el compromiso por escrito, de ser posible, que la empresa tome represalias.

Conflicto de interés del investigador.

En la realización de este proyecto, no se encuentra ningún conflicto de interés entre los investigadores y los participantes.

Si tiene dudas puede comunicarse con las docentes investigadoras: Ximena Ramírez Ocaña (xramirez@ups.edu.ec) o Valeria Segovia Marín (jsegovia@ups.edu.ec), vía correo electrónico o al número de teléfono 023962800 ext. 2180.

He entendido la información que se expone en este consentimiento y me han respondido las dudas e inquietudes surgidas.

Autorización

Estoy de acuerdo o acepto participar en el presente estudio. Para constancia, firmo a los ___ días del mes de _____ del año _____.

Declaración del investigador

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la investigación, y que esta persona entiende en qué consiste su participación, los posibles riesgos y beneficios implicados. Todas las preguntas que esta persona ha hecho le han sido contestadas en forma adecuada. Así mismo, he leído y explicado adecuadamente las partes del consentimiento informado.

Hago constar con mi firma. Nombre del investigador. _____ Fecha (dd/mm/aaaa) _____

Firma del investigador _____

ID:

Señala con un círculo el número que mejor describe tu nivel de acuerdo o desacuerdo en cada frase.

Enunciado	BT-PSIC					
	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	1	2	3	4	5	6
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	1	2	3	4	5	6
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	1	2	3	4	5	6
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	1	2	3	4	5	6
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	6
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	1	2	3	4	5	6
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5	6
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	1	2	3	4	5	6
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	1	2	3	4	5	6
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	5	6
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5	6
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	1	2	3	4	5	6
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	5	6
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	1	2	3	4	5	6
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	1	2	3	4	5	6
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	1	2	3	4	5	6
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	1	2	3	4	5	6
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	1	2	3	4	5	6
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	1	2	3	4	5	6
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	1	2	3	4	5	6
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	1	2	3	4	5	6
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5	6
29. No tengo claro que es lo que intento conseguir en la vida.	1	2	3	4	5	6
30. Hace mucho tiempo que deje de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5	6
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	1	2	3	4	5	6
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como esta.	1	2	3	4	5	6
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	1	2	3	4	5	6
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
39. Si me sintiera feliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6

	BT-SUB-SATVI				
	Totalmente en desacuerdo			Totalmente en de acuerdo	
1.-El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar.	1	2	3	4	5
2.-Las condiciones de mi vida son excelentes.	1	2	3	4	5
3.-Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5
4.-Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
5.-Si pudiera vivir mi vida de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual.	1	2	3	4	5

2

¡Muchas gracias por su colaboración!

BT-SUB-AP					
Durante los últimos 30 días, durante cuánto tiempo te has sentido:	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Algún tiempo	Poco tiempo	Ningún tiempo
a. alegre?	1	2	3	4	5
b. de buen humor?	1	2	3	4	5
c. extremadamente feliz?	1	2	3	4	5
d. tranquilo y en calma?	1	2	3	4	5
e. satisfecho?	1	2	3	4	5
f. lleno de vida?	1	2	3	4	5
BT-SUB-AN					
a. tan triste que nadie podía animarte?	1	2	3	4	5
b. nervioso?	1	2	3	4	5
c. nervioso o inquieto?	1	2	3	4	5
d. desesperanzado?	1	2	3	4	5
e. que todo requería un gran esfuerzo?	1	2	3	4	5
f. inútil?	1	2	3	4	5

Señala en qué medida estás de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:

BT-SOC								
	Totalmente en desacuerdo			Neutro	Totalmente de acuerdo			
	1	2	3	4	5	6	7	
1.-Lo que hago tiene alguna influencia sobre otras personas	1	2	3	4	5	6	7	
2.-Para mí el progreso social es algo que no existe	1	2	3	4	5	6	7	
3.-No me siento pertenecer a ningún grupo social.	1	2	3	4	5	6	7	
4.-Creo que las personas solo piensan en sí mismas.	1	2	3	4	5	6	7	
5.- Creo que la gente no es de fiar.	1	2	3	4	5	6	7	
6.- Me resulta fácil predecir lo que puede suceder en el futuro.	1	2	3	4	5	6	7	
7.-Creo que la gente me valora como persona.	1	2	3	4	5	6	7	
8.- La sociedad no ofrece alicientes para gente como yo.	1	2	3	4	5	6	7	
9.-No creo que instituciones como la justicia o el gobierno mejoren mi vida.	1	2	3	4	5	6	7	
10.-Los científicos son los únicos que pueden entender cómo funciona el mundo.	1	2	3	4	5	6	7	
11.-No entiendo lo que está pasando en el mundo.	1	2	3	4	5	6	7	
12.-Siento que soy una parte importante de mi comunidad.	1	2	3	4	5	6	7	
13.-El mundo es demasiado complejo para mí.	1	2	3	4	5	6	7	
14.-Si tengo algo que decir, creo que la mayoría de la gente me escucharía.	1	2	3	4	5	6	7	
15.- La sociedad ya no progresa.	1	2	3	4	5	6	7	
16.-Creo que la gente es egoísta.	1	2	3	4	5	6	7	
17.-No merece la pena esforzarse en intentar comprender el mundo en el que vivo.	1	2	3	4	5	6	7	
18.- Creo que puedo aportar algo al mundo.	1	2	3	4	5	6	7	
19.-El mundo es cada vez un lugar mejor para la gente.	1	2	3	4	5	6	7	
20.-Veo que la sociedad está en continuo desarrollo.	1	2	3	4	5	6	7	
21.-Muchas culturas son tan extrañas que no puedo comprenderlas.	1	2	3	4	5	6	7	
22.-Me siento cercano a otra gente.	1	2	3	4	5	6	7	
23.- Las personas no se preocupan de los problemas de otros.	1	2	3	4	5	6	7	
24.-La sociedad en la que vivo es una fuente de bienestar.	1	2	3	4	5	6	7	
25.-No tengo nada importante que ofrecer a la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7	
26.-Mis actividades diarias no aportan nada que valga la pena a la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7	
27.-Creo que no se debe confiar en la gente.	1	2	3	4	5	6	7	
28.-No tengo ni el tiempo ni la energía para aportar algo a la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7	
29.-Pienso que lo que hago es importante para la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7	
30.- Hoy en día, la gente es cada vez más deshonesto.	1	2	3	4	5	6	7	
31.- Creo que las personas son amables.	1	2	3	4	5	6	7	
32.- Las personas no esperan nada a cambio cuando hacen un favor.	1	2	3	4	5	6	7	
33.-Si tuviera algo que decir, pienso que la gente no se lo tomaría en serio.	1	2	3	4	5	6	7	

Señala con una X (equis) debajo de la opción que mejor describe tu nivel de acuerdo o desacuerdo en cada frase.

	No conozco	Completamente en Desacuerdo				Completamente de Acuerdo		
		0	1	2	3	4	5	6
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN								
1. La selección de personal involucra un proceso de diversas pruebas (entrevistas, pruebas psicológicas, entre otras)								
2. La selección enfatiza la habilidad para colaborar y trabajar en equipo								
3. La selección se centra en seleccionar el candidato más completo, independientemente del trabajo específico								
4. La selección implica la participación de varios candidatos para el trabajo								
5. Para la selección de un candidato a un cargo se tiene en cuenta los colaboradores internos.								
6. En mi caso se aplicó un proceso de selección de personal								
FORMACION								
7. La capacitación o entrenamiento son continuos.								
8. Los programas de capacitación enfatizan las experiencias en el trabajo.								
9. Los programas de capacitación son completos, exhaustivos.								
10. Los programas de capacitación están orientados a desarrollar habilidades y conocimientos específicos de la empresa								
11. Se hace una inducción rigurosa al cargo								
12. En mi caso he participado en capacitaciones o entrenamiento continuo								
EVALUACION DE DESEMPEÑO								
13. Los empleados en este trabajo regularmente reciben una evaluación formal de su desempeño.								
14. Las evaluaciones de desempeño incluyen la gestión por objetivos y el establecimiento mutuo de metas								
15. El rendimiento del empleado se basa en resultados objetivos y cuantificables.								
16. Las evaluaciones de desempeño incluyen retroalimentación de lo mejorado o desarrollado.								
17. En mi caso he me han aplicado una evaluación de desempeño formalizada								
COMPENSACION								
18. Los incentivos se basan en el rendimiento del equipo.								
19. Los paquetes de compensación incluyen un amplio paquete de beneficios.								
20. Nuestras compensaciones incluyen altos salarios.								
21. El sistema de incentivos está vinculado a la paga basada en habilidades o competencias								
22. La compensación ofrecida en la empresa depende del rendimiento.								
23. Me siento satisfecho con mi salario y los demás incentivos								
DESCRIPCION DEL PUESTO								
24. El documento de descripción del puesto de trabajo contiene todos los deberes requeridos para mi trabajo								
25. El documento de descripción del cargo está actualizada.								
26. Los trabajos se diseñan en torno a las habilidades y capacidades individuales.								
27. A mi cargo se le han hecho ajustes para que el trabajo funcione mejor								
PLAN DE CARRERA Y DESARROLLO DE PERSONAS								
28. Las personas en este trabajo tienen una clara trayectoria profesional dentro de la organización								
29. Las personas en este trabajo tienen muy poco futuro dentro de esta organización								
30. Las aspiraciones de carrera de los empleados dentro de la compañía son conocidas por sus supervisores inmediatos.								
31. Los empleados en este trabajo que desean promoción tienen más de un puesto potencial al que podrían ser promovidos								
SEGURIDAD Y EMPODERAMIENTO EN EL TRABAJO								
32. La seguridad laboral está casi garantizada para mí								
33. Los empleados están facultados para tomar decisiones sobre el trabajo.								
34. Yo puedo tener autonomía en mi trabajo								

JC	Nunca							Siempre						
Enunciados	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Yo trato de desarrollar mis capacidades														
2. Yo trato de desarrollarme profesionalmente														
3. Yo trato de aprender cosas nuevas en el trabajo														
4. Yo me aseguro de que puedo utilizar mis capacidades al máximo														
5. Yo decido por mí mismo cómo hacer las cosas														

¡Muchas gracias por su colaboración!

Cuadernillo para empleados versión 20/12/2018

6. Yo me cerciero de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso	1	2	3	4	5	6	7
7. Yo trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso	1	2	3	4	5	6	7
8. Yo puedo administrar mi trabajo, así que trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente	1	2	3	4	5	6	7
9. Yo organizo mi trabajo con el fin de minimizar el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas	1	2	3	4	5	6	7
10. Yo trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11. Yo organizo mi trabajo de tal manera que me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Yo le pido a mi supervisor que me haga de coach (sea mi asesor)	1	2	3	4	5	6	7
13. Yo me pregunto si mi supervisor está satisfecho con mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14. Yo miro a mi supervisor para tener inspiración	1	2	3	4	5	6	7
15. Yo pido a los demás que me den feedback (retroalimenten) sobre mi desempeño en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
16. Yo pido consejos a los colegas (o compañeros)	1	2	3	4	5	6	7
17. Cuando aparece un proyecto interesante, yo me ofrezco de manera proactiva a los compañeros de trabajo para trabajar en él	1	2	3	4	5	6	7
18. Si hay nuevos desarrollos, yo soy uno de los primeros en aprender acerca de ellos y probarlos	1	2	3	4	5	6	7
19. Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, yo lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos	1	2	3	4	5	6	7
20. Regularmente yo realizo tareas adicionales a pesar de que no recibo salario extra por ellas.	1	2	3	4	5	6	7
21. Yo trato de hacer el trabajo más difícil para examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22. Analizo los diferentes aspectos de mi trabajo y las relaciones entre estos, para tratar de hacer mi trabajo más desafiante.	1	2	3	4	5	6	7

Si algún ítem del instrumento anterior no fue entendido por usted por favor indique el(los) número(s) aquí: _____

Para finalizar indique, por favor:

1- Género del informante: Masculino () Femenino () Otro ()		2- Edad: _____ Años	
3- Nivel más alto de estudios que tiene terminado:			
Bachiller ()	Técnico o tecnólogo ()	Profesional ()	Especialista ()
Magister ()	Doctorado ()		
3.1 área de formación:			
Ingenierías ()	Humanidades y ciencias sociales ()	Artes, diseños, arquitectura. ()	Medicina o ciencias de la salud ()
Ciencias naturales y básicas ()	Administración y ciencias económicas ()	Derecho, ciencias jurídicas ()	
4- Sector de actividad al que pertenece la organización donde trabaja o la persona para la que trabaja:			
Comercio al por menor ()	Consultoría ()	Educativo ()	Financiero ()
Publicidad y Mercadeo ()	Transporte ()	Consumo Masivo ()	Telecomunicaciones ()
Manufatura ()	Salud ()		
Otro () ¿Cuál? _____			
5- ¿Cuánto tiempo lleva Ud en esta organización o trabajando para esta persona? Año(s) _____ meses _____ semanas _____			
6- Señale el área en la que se desempeña en esta Organización o lo que hace para esta persona: _____			
7- Nivel de su cargo en esta organización:			
Operativo () *Operarios, guardias, etc.	Asistencial () *Auxiliar, asistencial *Profesional Junior	Profesional () *Profesional Senior	Gerencia Media () *Coordinador, Supervisor, Gerente
Alta Gerencia () *Gerente Senior *Presidente o Vicepresidente			
8- Tipo de vinculación que tiene usted en esta empresa o persona:			
Indefinido ()	Fijo ()	Prestación de Servicios ()	Contrato verbal* () *No tengo contrato formal firmado, sino un acuerdo verbal
Contrato de aprendizaje ()		Obra o labor* () *Para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin	
9- Duración: Si en la pregunta anterior seleccionó las opciones: "fijo, obra o labor, o prestación de servicios"; indique la duración de su contrato actual.			
1 a 3 meses ()	4 a 6 meses ()	7 a 9 ()	10 a 12 ()
10- Renovación del contrato. Si seleccionó las opciones "fijo, obra o labor, o prestación de servicios"; indique qué tanto se ha renovado			
Nunca ()	1 vez ()	2 veces ()	3 veces ()
Más de 3 ()			
11- Frecuencia de contacto con el jefe directo. En su trabajo cuánto se comunica con su jefe directo (seleccione solo una):			
Todo el tiempo ()	Varias veces al día ()	Pocas veces al día ()	Una vez por día ()
Algunas veces a la semana ()		Algunas veces al mes ()	
Privado ()			
13. Sector de la organización			
Público ()		Privado ()	

5

¡Muchas gracias por su colaboración!