

FLORECE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL TRABAJADOR

“La meta: que el 51 % de la población del mundo sea “floreciente” para el año 2051”
Seligman (2011)



Ingrid Catherine Burbano Guerrero²¹

Maira Alejandra Cruz Calderón²²

Jesús Andrés Estrada Cortés²³

Claudia Carolina Cabrera Gómez²⁴

21 Universidad Mariana. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2845-9994>
Correo: inurbano@umariana.edu.co

22 Universidad Mariana. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5166-2096>
Correo: maicruz@umariana.edu.co

23 Universidad Mariana. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9084-7437>
Correo: jesustrada@umariana.edu.co

24 Universidad Mariana. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2845-9994>
Correo: clacabrera@umariana.edu.co



RESUMEN

El tema del bienestar psicológico, para diferentes disciplinas es un eje importante de discusión a favor de la salud mental de las personas, Cabrera (2019), esta investigación profundizó en este constructo desde un panorama de la psicología positiva y organizacional, a fin de aportar a este tema de gran relevancia mundial, a través del análisis de la influencia de un programa de bienestar psicológico en una población trabajadora de una Institución de Educación Superior (IES), por medio de un estudio cuantitativo de tipo preexperimental, contando con 58 participantes seleccionados bajo los criterios de inclusión y exclusión dados por las investigadoras. Para ejecutar este proceso investigativo se realizó una adaptación poblacional del programa de base “florece” diseñado y validado por Cabrera (2019), el cual se enfocó de manera más concreta en el contexto organizacional el cual se denominó, “la senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”; al realizar la medición inicial del bienestar psicológico se encontró que el 72,4 % de los participantes tenían un nivel moderado a alto, resultado que incrementó significativamente ($p.<0,01$) con la implementación del programa a un 63,8 % nivel alto y 27,6 % nivel muy alto.



Finalmente, con respecto a las dimensiones de este constructo se encontró que las que tuvieron mayor significancia estadística con la implementación del programa fueron crecimiento personal, dominio del entorno y propósito de vida, subiendo a niveles altos y muy altos con respecto a los resultados iniciales, permitiendo reconocer el impacto del programa y así aportar a la promoción y prevención de la salud mental.

Palabras clave: bienestar psicológico, dimensiones de bienestar psicológico, Programa-florece, – la senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador –, trabajadores.

ABSTRACT

The topic of psychological well-being, for different disciplines is an important axis of discussion in favor of the mental health of people Cabrera (2019), this research deepened in this construct from a panorama of positive and organizational psychology, in order to contribute to this topic of great global relevance, through the analysis of the influence of a Psychological Well-being program in a working population of a higher education institution, through a quantitative study of a pre-experimental type, with 58 participants selected under the criteria of inclu-



sion and exclusion given by the researchers. To carry out this research process, a population adaptation of the basic program “flourishes” was carried out, which focused more specifically on the organizational context, this was called, “the path of the mind: it flourishes, towards the psychological well-being of the worker” ; When performing the initial measurement of psychological well-being, it was found that 72.4% of the participants had a moderate to high level, a result that increased significantly ($p < 0.01$) with the implementation of the program to a 63.8% level high and 27.6% very high level.

Finally, regarding the dimensions of this construct, it was found that those that had the greatest statistical significance with the implementation of the program were personal growth, mastery of the environment and life purpose, rising to high and very high levels with respect to the initial results, allowing to recognize the impact of the program and thus contribute to the promotion and prevention of mental health.

Keywords: Psychological well-being, dimensions of psychological well-being, program – flourishes, - the path of the mind: flourishes, towards the psychological well-being of the worker –, workers.

INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico se contempla como uno de los factores o características que define la calidad de vida de las personas en cualquiera de los contextos en el cual se encuentren, se considera que un buen nivel de bienestar es una señal de una vida satisfactoria, cuando este no tiene cabida en la vida de las personas las repercusiones son de gran impacto, generando principalmente algunas enfermedades mentales como la depresión, ansiedad y estrés. Seligman (como se citó en Cabrera-Gómez et al., 2019), define el bienestar psicológico como la capacidad que tienen las personas de crear condiciones habilitadoras que les permita llevar una vida plena, esta teoría identifica que este constructo conlleva a las personas a alcanzar un crecimiento personal, como lo menciona el mismo autor en su teoría del “florecimiento”.

En ese orden de ideas, es de suma importancia indagar en esta temática, puesto que no se encuentran estudios enfocados a la promoción y prevención del bienestar psicológico de la población trabajadora, así mismo, la importancia de intervenir en este constructo subyace desde autores como Seligman (2011) quien identificó la necesidad de trabajar este constructo desde la psicología positiva, a fin de crear condiciones habilitadoras y herramientas que permitan a las personas llevar una vida digna de ser vivida.

Por lo tanto, la presente réplica investigativa se propuso analizar la influencia del programa “florece” con la adaptación poblacional al programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, el cual está enfocado al mejoramiento del bienestar psicológico desde la teoría del florecimiento en un grupo de trabajadores de una institución privada de educación superior. Este programa se ha adaptado al modelo multidimensional del bienestar psicológico de Carol Ryff por la doctora Claudia Carolina Cabrera Gómez en el año 2019 y a la población trabajadora en el presente estudio. Dicho programa comprende las dimensiones de autoaceptación-estilos de pensamiento, crecimiento-personal, fortalezas, dominio del entorno, creencias, autonomía, ajuste-cognitivo, relaciones-positivas, emociones-positivas, propósito de vida y valores; así mismo, es importante mencionar que el presente estudio parte de la investigación original denominada “Influencia del programa virtual: florece en el nivel de bienestar psicológico de un grupo de jóvenes estudiantes de una institución superior de San Juan de Pasto, Nariño, Colombia”.

De igual manera en el contexto a trabajar, se encontró algunas investigaciones como la de (Bolaños et al., 2019), la cual denota la importancia y la necesidad de empezar a trabajar en pro de este constructo; esta autora realizó una investigación denominada “Nivel de calidad de los procesos de gestión humana”, en la cual uno de los objetivos fue realizar un sondeo sobre el bienestar laboral de 764 trabajadores del mismo contexto de la presente investigación, donde se contempló todos los cargos que existen dentro de la organización; de acuerdo con los resultados obtenidos por las diferentes pruebas se identificó que el proceso de bienestar laboral obtuvo un puntaje de 25.3 %, el cual hace referencia a que este está ubicado en un nivel bajo en contraste con otros procesos evaluados (Bolaños et al., 2019). De lo anterior, se puede inferir que la participación de las diferencias individuales en el campo laboral juega un papel de gran importancia y aún mayor entorno al desarrollo de un bienestar psicológico óptimo, pues factores como el cargo de cada trabajador, su cultura, sus expectativas y proyecciones de vida, en gran parte definen su concepción de bienestar.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, en la presente investigación se aplicó una metodología de corte cuantitativo, de tipo preexperimental, en una muestra poblacional de 58 trabajadores de una institución privada del municipio de San Juan de Pasto, de igual manera para la recolección de la información se hizo uso de una escala que evalúa el bienestar psicológico, su nombre original es *Scales of Psychological Well-Being*, Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP), la cual fue adaptada al idioma español por Van Dierendonck (2006), y se realizó una adaptación transcultural de la escala anteriormente mencionada por Cabrera (2019).

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló de forma cuantitativa, empírica y analítica, de tipo explicativo, con un diseño preexperimental, en una muestra poblacional de 58 trabajadores, los cuales fueron seleccionados bajo los criterios de inclusión y exclusión dados por parte de las investigadoras, algunos como, inclusión:

- a. Prestar un servicio en el área administrativa y docente en la Universidad Mariana.

- b.** Ser mayor de 18 años y menor de 60 años.
- c.** Tener un tiempo de permanencia en la institución mínimo de tres meses.
- d.** Aceptar y firmar las condiciones plasmadas en el consentimiento informado.

Y exclusión:

- a.** No prestar un servicio en el área administrativa o docente en la Universidad Mariana.
- b.** Ser menor de 18 años o mayor de 60 años.
- c.** Tener una permanencia en la institución menor de tres meses.

Para el análisis del impacto del programa, se realizaron mediciones de *pretest* y *posttest*, los cuales fueron aplicados antes y después de la implementación del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”.

Como instrumento de evaluación se utilizó una escala que evalúa el bienestar psicológico, su nombre original es *Scales of Psychological Well-Being*, Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP), la cual fue adaptada al idioma español por Van Dierendonck (2006), y se realizó una adaptación transcultural por Cabrera (2019), esta se calificó bajo los rangos y niveles estipulados por sus creadores los cuales son: de (0,01-1) muy bajo; (1,01-2) bajo; (2,01-3) moderado a bajo; (3,01-4) moderado a alto; (4,01-5) alto y (5,01-6) muy alto, así mismo para la aplicación de la misma se tuvo en cuenta un consentimiento informado que avala al participante y al investigador continuar con el proceso investigativo.

El programa implementado durante el proceso investigativo tuvo una adaptación poblacional, el cual parte de la revisión documental del programa “florece” para estudiantes universitarios adultos, creado por Cabrera (2019) quien aplicó su programa en una población estudiantil universitaria en la ciudad de San Juan de Pasto – Colombia, este programa fue diseñado bajo un enfoque transversal de la psicología positiva que es la indagación apreciativa de Coperrider de la mano de la teoría del florecimiento de Seligman y algunas estrategias cognitivas conductuales como las de Ellis y Beck.

En coherencia con lo mencionado, para la presente réplica investigativa se procedió a realizar una adaptación poblacional del programa “florece”, a este se le denominó “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, el cual se llevó a una revisión por jueces expertos, quienes avalaron su adaptación y posterior aplicación. Para el análisis de la información se tuvo en cuenta dos programas computacionales, el primero fue Microsoft Excel para la tabulación y generación de tablas, para el análisis crudo de los datos numéricos se recurrió al programa SPSS versión 25, de igual manera para la interpretación de los datos descriptivos se recurrió a la interpretación de algunas medidas de tendencia central como la moda, la media, etc., de acuerdo con los niveles de bienestar psicológico representada en los resultados obtenidos por la muestra. En este sentido, para determinar el grado de significancia entre los resultados de *pretest* y *posttest* que pertenecieron a estadísticos no paramétricos, se utilizó la prueba *Wilcoxon*, el cual determina que las variables que obtuvieron una significancia inferior a 0,05 rechazan la hipótesis nula.

RESULTADOS

Después de la aplicación de la escala EBP: *scales of psychological well-being*, (Ryff, 1998) (Escala de Bienestar Psicológico) adaptada por Cabrera (2019) virtualizada, de los datos de *pretest* y *posttest*, se procedió a identificar el nivel obtenido por cada dimensión del bienestar psicológico de un grupo de trabajadores de la Universidad Mariana que se inscribieron al curso planteado para el desarrollo del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, este grupo estuvo distribuido entre docentes y administrativos de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados con respecto al bienestar psicológico y sus dimensiones.



DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Tabla 1. Autoaceptación

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a bajo	5	8,6 %	2,76	2	3,4 %	2,60	0,16
Moderado a alto	25	43,1 %	3,73	4	6,9 %	3,75	0,02
Alto	27	46,6 %	4,51	26	44,8 %	4,74	0,23
Muy alto	1	1,7 %	5,60	26	44,8 %	5,48	0,12

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la dimensión de autoaceptación, en la Tabla 1 se contemplan los resultados antes y después de la implementación del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, donde se puede visualizar mayores cambios en frecuencias, es decir, en el nivel moderado a alto se obtuvo en el *pretest* una media de 2,76 y en el *posttest* una media de 2,60, lo cual denota una diferencia significativa de 0,16, así mismo en el nivel muy alto el *pretest* obtuvo una media de 5,60 y en el *posttest* de 5,48 demarcando una diferencia significativa de 0,12 con respecto a las medias del rango, estos datos permiten reconocer que el programa implementado marcó un impacto positivo sobre esta dimensión, la cual para Ryff citada por Cabrera (2019) hace referencia a que los sujetos “poseen una actitud positiva hacia el yo; reconocen y aceptan múltiples aspectos de sí mismos, incluidas las cualidades y defectos; se sienten positivos acerca de la vida pasada” (p. 14).



Tabla 2. *Propósito de vida*

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a bajo	5	8,6 %	2,80	2	3,4 %	2,67	0,13
Moderado a alto	29	50,0 %	3,86	5	8,6 %	3,93	0,07
Alto	24	41,4 %	4,43	21	36,2 %	4,78	0,35
Muy alto				30	51,7 %	5,67	5,67

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 2 deja en evidencia que la población objeto de estudio con respecto a la dimensión propósito de vida demarca mayores cambios en frecuencias, en el nivel moderado a alto donde la media antes de implementar el programa fue de 3,86 y después de la implementación fue de 3,93 demarcando una diferencia de 0,07, así mismo se logró identificar que el nivel muy alto en el *pretest* obtuvo una media de 0,35 dato que se ve modificado significativamente en el *posttest* donde se obtuvo una media de 5,67 que deja una diferencia de 5,67, los datos mencionados permiten identificar el impacto positivo que generó el programa implementado sobre esta dimensión, la cual es entendida por Ryff como el cumplimiento de metas, y objetivos que las personas se plantean para alcanzar sus propósitos y metas en la vida, estos tienen de base los sucesos del presente y pasado del sujeto (Cabrera, 2019).

Tabla 3. *Autonomía*

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a bajo	12	20,7 %	2,83	3	5,2 %	2,79	0,04
Moderado a alto	43	74,1 %	3,46	32	55,2 %	3,71	0,25
Alto	3	5,2 %	4,17	22	37,9 %	4,35	0,18
Muy alto				1	1,7 %	5,13	5,13

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la Tabla 3 se puede observar que los resultados obtenidos de las personas que decidieron participar en la implementación del programa la tendencia se encuentra en el nivel moderado a alto con una media en el *pretest* de 3,46 y en el *postest* de 3,71 con una diferencia significativa de 0,25, seguido de moderado a bajo con una media en el *pretest* de 2,83 y en el *postest* 2,79 reconociendo una diferencia significativa de 0,04, por último se identifica el nivel alto, el cual en el *pretest* marcó una media de 4,17 y en el *postest* 4,35 resaltando una diferencia significativa de 0,18, los datos mencionados permiten identificar el impacto positivo que generó el programa implementado sobre esta dimensión, la cual se puede entender como el grado de independencia que alcanza una persona, lo cual le favorece ante las presiones sociales que lo impulsan a comportarse de maneras específicas, genera estrategias de autorregulación y es capaz de evaluarse con fines propios Ryff (como se citó en Cabrera, 2019).

Tabla 4. Dominio del entorno

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia postest	% postest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a bajo	2	3,4 %	2,83				2,83
Moderado a alto	35	60,3 %	3,71	4	6,9 %	3,58	0,13
Alto	21	36,2 %	4,42	29	50,0 %	4,75	0,33
Muy alto				25	43,1 %	5,51	5,51

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 4 describe los resultados obtenidos en *pretest* y *postest* con respecto a la dimensión de dominio del entorno; en primera instancia se puede observar que la muestra evidencia una tendencia a un nivel moderado a alto con una media en el *pretest* de 3,71 y *postest* 3,58 notando una diferencia significativa de 0,13, en continuidad a estos datos se encuentra que el nivel alto obtuvo en el *pretest* una media de 4,42 y *postest* 4,75 con una diferencia significativa de 0,33, así mismo se encontró cambios positivos en el nivel muy alto, el cual inicialmente presentó una media de 0 que incrementa después de la implementación del programa a 5,51, lo mencionado denota una diferencia significativa de 5,51, lo anteriormente mencionado hace

referencia a que el programa implementado ocasionó cambios positivos sobre los participantes con respecto a esta dimensión, de lo anterior se puede decir que los sujetos con un dominio del entorno son capaces de controlar y dominar su entorno, haciendo uso de las herramientas y oportunidades que el contexto les presente, sin dejar de lado sus necesidades y valores propios Ryff (como se citó en Cabrera, 2019).

Tabla 5. *Relaciones positivas*

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a bajo	5	8,6 %	2,73	1	1,7 %	2,50	0,23
Moderado a alto	9	15,5 %	3,78	8	13,8 %	3,67	0,11
Alto	33	56,9 %	4,63	26	44,8 %	4,85	0,22
Muy alto	11	19,0 %	5,33	23	39,7 %	5,57	0,24

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la dimensión de relaciones positivas en la Tabla 5 se puede observar que la mayor parte de la población en la evaluación de *pretest* se encuentra en un nivel alto con una media de 4,63 y en el *posttest* esta fue de 4,85 estos datos muestran una diferencia de 0,22, seguido a ello se encuentra el nivel muy alto el cual puntuó una media en el *pretest* de 5,33 y en el *posttest* 5,57 denotando una diferencia significativa de 0,24, lo anterior quiere decir que el programa implementado ocasionó cambios positivos sobre los participantes con respecto a esta dimensión, es decir, los participantes de la presente réplica investigativa experimentan relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con las personas que los rodean y se caracterizan por tener un interés notorio por el bienestar de los demás, producto de una fuerte empatía, permitiéndoles comprender mejor las relaciones humanas Ryff (como se citó en Cabrera, 2019).

Tabla 6. *Crecimiento personal*

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a alto	53	91,4 %	3,75	6	10,3 %	3,62	0,13
Alto	5	8,6 %	4,14	20	34,5 %	4,76	0,62
Muy alto				32	55,2 %	5,46	5,46

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 6 evidencia que la tendencia de la muestra con respecto al *pretest* y *posttest* se encuentra en un nivel moderado a alto en el *pretest* con una media de 3,75 y en el *posttest* una media de 3,62 demarcando una diferencia significativa de 0,13, así mismo se encuentra el nivel alto el cual en el *pretest* obtuvo una media de 4,14 y en el *posttest* de 4,76 con una diferencia significativa de 0,62, finalmente en estos resultados se encontró que el nivel muy alto en el *pretest* presentó una media de 0, dato que se ve modificado significativamente en el *posttest* dado que la media fue de 5,46, lo anterior denota una diferencia significativa de 5,46, los datos mencionados con antelación permiten identificar el impacto del programa implementado respecto a la dimensión de crecimiento personal que se comprende como un desarrollo continuo del sujeto, en el cual se va fortaleciendo las habilidades que este posee para alcanzar sus metas u objetivos, a fin de cumplir con su proyecto de vida planteado Ryff (como se citó en Cabrera, 2019).



BIENESTAR PSICOLÓGICO

Tabla 7. Niveles de bienestar psicológico

Nivel	Frecuencia pretest	% pretest	Media del rango	Frecuencia posttest	% posttest	Media del rango	Diferencia de medias
Moderado a alto	42	72,4 %	3,80	5	8,6 %	3,57	0,23
Alto	16	27,6 %	4,12	37	63,8 %	4,68	0,56
Muy alto				16	27,6 %	5,27	5,27

Nota. Elaboración propia.

Con respecto al constructo de bienestar psicológico la Tabla 7 contempla los resultados antes y después de la implementación del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, donde se puede visualizar mayores cambios en frecuencias, es decir, en el nivel moderado a alto se obtuvo en el *pretest* una media de 3,80 y en el *posttest* una media de 3,57, lo cual denota una diferencia significativa de 0,23, así mismo en el nivel alto el *pretest* obtuvo una media de 4,12 y en el *posttest* de 4,68 demarcando una diferencia significativa de 0,56 con respecto a las medias del rango, finalmente en el nivel muy alto en el *pretest* se obtuvo una media de 0, dato que cambia en el *posttest* dejando una media de 5,27 demarcando una diferencia significativa de 5,27, estos datos permiten reconocer que el programa implementado marcó un impacto positivo sobre el bienestar psicológico de los participantes del presente estudio, lo cual se puede interpretar como que los participantes generaron una construcción de aspectos positivos que les permiten obtener satisfacción y sentido de autorrealización a nivel personal Peterson y Seligman (como se citó en Barahona et al., 2013).



ADAPTACIÓN DEL PROGRAMA FLORECE

Para la presente investigación fue necesario realizar una adaptación contextual del programa a implementar, el cual parte de la revisión documental del programa “florece” para estudiantes universitarios adultos, creado por Cabrera (2019) quien aplicó su programa en una población estudiantil universitaria en la ciudad de San Juan de Pasto – Colombia, el cual tuvo una significancia estadística de ($,051$) en los resultados del bienestar psicológico, este programa fue diseñado bajo un enfoque transversal de la psicología positiva que es la indagación apreciativa de Coperrider de la mano de la teoría del florecimiento de Seligman y algunas estrategias cognitivas conductuales como las de Ellis y Beck.

En coherencia con lo mencionado, para la presente réplica investigativa se procedió a realizar una adaptación poblacional del programa “florece”, a este se le denominó “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, el cual se llevó a cabo como un curso virtual de 16 semanas, donde los participantes trabajaron seis módulos de cada una de las dimensiones estudiadas, en la presente réplica investigativa cada módulo tuvo una duración de una semana, para un total de seis semanas, las dos semanas restantes se dividieron en la implementación para realizar la introducción al curso, para realizar retroalimentación y cierre del mismo, finalmente se obtuvo ocho capítulos dentro de la cartilla, ocho videos de autoría de las investigadoras, siete destinos guiados y seis autorregistros, los cuales se condensan en una construcción de una representación gráfica del bienestar (eudagrafía). A diferencia del programa “florece” tiene una duración de 16 semanas, donde los participantes trabajaron seis módulos virtuales de cada dimensión estudiada en el presente trabajo. Cada módulo tuvo la duración de dos semanas, para un total de 12 semanas. Las cuatro semanas restantes se dividieron para dar comienzo, realizar la inducción y el cierre del curso. Finalmente, se obtuvo seis capítulos del libro, seis videos (sitio web), seis audios (sitio web), seis destinos guiados y seis autorregistros.

Con respecto a los componentes de la cartilla, los módulos se desarrollaron de la siguiente manera:

Inicialmente el desarrollo de la primera y segunda semana se lleva a cabo con recursos similares a los implementados por Cabrera (2019) en su programa “florece”,

algunos como audios, revisión documental, videos y una actividad adicional a fin de crear finalmente una representación gráfica del bienestar psicológico – eudagrafía, la diferencia con la presente réplica investigativa se encuentra en la metodología al momento de la implementación del programa, puesto que el programa “florece” contó con tiempos establecidos para la ejecución de cada actividad propuesta, mientras que en la “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador” los participantes al ser parte de un contexto organizacional contaron con flexibilidad horaria, a fin de que pudieran dar cumplimiento a las actividades en horarios que se acoplen y no interfieran con sus quehaceres cotidianos, lo que permitió que el desarrollo de estas se haga con mayor disposición y motivación, Herrero (2015) refiere que tener un horario flexible para la realización de actividades permite a las personas tener autonomía y motivación para la culminación de las mismas, permitiendo así encontrar un equilibrio entre lo personal y lo laboral. Otro de los aspectos importantes a mencionar se centra en que el abordaje de la temática de cada módulo fue transmitido por medio de videos, donde la esencia de una travesía medieval fue la base de la creación de los mismos. Autores como Huang y Aaker (2019) mencionan que hacer uso de metáforas en el proceso de aprendizaje hacen que lo aprendido se adquiera con mayor compromiso y motivación haciendo que esto se mantenga por más tiempo debido a la interiorización que se logra durante el proceso de ejecución de las actividades.

De igual manera en el desarrollo general de las actividades propuestas se tuvo en cuenta tutoriales y actividades similares que plantea el programa “florece”; sin embargo, en la senda de la mente se tienen en cuenta los tutoriales y acompañamientos vía telefónica, a través de la plataforma virtual, con foros reflexivos y por medio de correo electrónico, esto les permitió a los participantes objeto de estudio tener mayor información, interés y constancia en el cumplimiento de las actividades.

SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA DEL PROGRAMA

Para la verificación de las hipótesis se presenta a continuación, la significancia asintótica del bienestar psicológico y cada una de las dimensiones, de acuerdo con el *pretest* y *postest* teniendo en cuenta la prueba de *Wilcoxon*, ya que los resultados obtenidos no son normales se rigen a la estadística no paramétrica de la siguiente manera:

Tabla 8. Prueba de Wilcoxon para bienestar psicológico y sus dimensiones

Variable	Significancia asintótica (prueba bilateral)
Bienestar psicológico	0,001
Autoaceptación	0,002
Propósito de vida	0,001
Autonomía	0,001
Dominio del entorno	0,007
Relaciones positivas	0,003
Crecimiento personal	0,007

Nota. Elaboración propia.

Una vez aplicada la prueba de *Wilcoxon* con el fin de comparar las diferencias entre las medias de los rangos de *pretest* y *postest* sobre las dimensiones del constructo de bienestar psicológico, en la Tabla 8 se evidencia que todos presentan un valor de significancia inferior a 0,05, por lo anterior se puede confirmar la hipótesis de trabajo: existe influencia del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador” en un grupo de trabajadores de la Universidad Mariana y rechazar la hipótesis nula: no existe influencia del programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador” en un grupo de trabajadores de la Universidad Mariana, lo cual quiere decir que las diferencias que presentan los valores de las medias de los rangos de cada una de las dimensiones son significativos, denotando que el programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador” generó impacto en los participantes aumentando sus niveles de bienestar.

DISCUSIÓN

En ese orden de ideas, se identifica que, en los resultados de bienestar psicológico del *pretest* obtenidos en la presente investigación réplica el 72.45 % de la población evaluada se encasillaron en un nivel moderado – alto, lo cual es opuesto a los resultados encontrados por Carrillo y Coronel (2017) donde el 75 % de la población adulto mayor que evaluaron inicialmente se ubicaron en un nivel bajo; lo anterior probablemente se pudo deber a que la población investigada por Carrillo y Coronel contaba

con una variable sociodemográfica (edad) que posiblemente influyó en estos resultados, ya que esta población se encontraba entre las edades de 60 a 85 años, caso contrario a la población evaluada en el presente estudio quienes se encuentran en un rango de edad de 30 a 50 años, los resultados posiblemente se pueden ver relacionados como que a menor edad mayor bienestar psicológico, lo cual puede relacionarse a lo mencionado por Mayordomo et al. (2016) quienes refieren que a medida que la persona vivencie cambios a nivel evolutivo, la percepción de su bienestar psicológico se atenúa, estos cambios podrían ser debido a las nuevas experiencias que una persona debe asimilar y adaptar con el paso de los años. Otros autores como Romero et al. (2007), mencionan que varios factores sociodemográficos entre ellos la edad pueden ser influyentes en las decisiones, metas, propósitos etc., que tiene una persona durante su ciclo vital y estos a su vez contribuyen al bienestar psicológico.

Ahora bien, con respecto a las dimensiones de bienestar psicológico evaluadas en la presente investigación, se encontró que la dimensión de autoaceptación en los resultados del *pretest* de la población evaluada se encontraba en un nivel alto con una media en el rango de 4,51, los resultados son similares a los de Cabrera (2019) y López et al. (2015) donde sus resultados iniciales se ubicaron en un nivel alto con una media en el rango de 4,15 y 4,10 respectivamente. Con base a los datos mencionados con anterioridad, se encuentra que el grado de autoaceptación que poseen los participantes objeto de estudio probablemente se deba al contexto en el que se encuentran, por lo mencionado se trae a colación a Resines (como se citó en Irigorri y Romberg, 2012) quien menciona que la concepción que se tiene de sí mismos es aprendida directamente del contexto, a partir de la valoración que se construye del comportamiento y de cómo se percibe la opinión de los demás respecto a sí mismo; aunque con roles diferentes, los participantes de los estudios son parte de un contexto académico en donde están en un continuo aprendizaje, posiblemente estos cuentan con algunas herramientas que les permiten reconocer y aceptar las habilidades y debilidades que poseen, procediendo a fijar y concluir objetivos y metas propuestas.

Por su parte, la dimensión propósito de vida, en los resultados del *pretest* muestra que la mayoría de los participantes se encontraban entre los niveles moderado a alto con una media en el rango de 3,86, en contraste a los resultados obtenidos en la investigación de Cabrera (2019), el grupo experimental inicialmente tenía un nivel de propósito de vida alto con una media en el rango de 4.47 y en el estudio realizado por López et al. (2015), quien implementó un programa de bienestar psicológico e identificó la relación con el rendimiento académico, los resultados de su *pretest* indican que los estudiantes se encontraban inicialmente en un nivel alto con una media en el

rango de 4.10. De acuerdo con lo anteriormente mencionado, se puede inferir que estos resultados se deben a que estas personas se encuentran en un momento de sus vidas en donde realizan un proceso continuo de formación y cumplimiento de objetivos y metas, algunos autores refieren que “el sentido, es pertenecer y estar al servicio de algo que considera más importante que el **yo**, por ejemplo, la misión del médico al salvar una vida, el artista a crear belleza, el psicólogo a promover la salud mental” (Seligman, 2011, p. 97). Lo mismo sucede con la población objeto de estudio de las tres investigaciones, ya que dentro del entorno en el que las personas se encuentran, estas tienen una intención la cual es culminar una carrera profesional, cumplir con las demandas del trabajo etc., para lo cual se plantean objetivos y metas en donde no solo en el transcurso del cumplimiento de estas se fortalezcan sus conocimientos, sino que también su crecimiento personal, estabilidad y competitividad.

De igual manera en la dimensión de autonomía, los participantes de este estudio se encasillaron inicialmente en un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,46, lo cual es similar a los resultados que encontró Cabrera (2019) en su investigación, en donde el grupo experimental antes de la implementación del programa “florece”, se encontraba en un nivel de autonomía alto con una media en el rango de 4.05, el nivel obtenido puede deberse posiblemente a que las dos investigaciones se llevaron a cabo dentro de un mismo contexto Institución de Educación Superior (IES), donde se promulga dentro de sus principios estéticos y afectivos la promoción de una autonomía para cada integrante de su institución, así se menciona, promover la autonomía que significaría dar el lugar y el tiempo necesarios para encontrar respuestas y propuestas de solución a los problemas del entorno”.

En continuidad con lo anteriormente mencionado, se trae a colación el estudio de Niño y Peña (2019), realizado en personas que trabajan y estudian, donde se encontró que la mayoría de la población evaluada tenía un nivel de autonomía medio según lo mencionan los investigadores, los resultados se deben posiblemente a que la población contaba con características que se veían influenciadas por el contexto y las personas que los rodean, en comparación con el estudio presente en donde la población investigada también hace parte de un contexto laboral, se encontró que el nivel de autonomía es moderado a alto, el cual se puede interpretar como similar al del estudio de Niño y Peña.

Es así entonces que para estos participantes pertenecientes a un contexto organizacional, quizás la necesidad de actuar en beneficio del bienestar psicológico se realiza a fin de obtener herramientas que les permitan alcanzar una mayor independencia

durante el desarrollo de su ciclo vital, así lo menciona Ryff (como se citó en Cabrera, 2019), donde refiere que este constructo abarca el grado de independencia que un individuo adquiere durante el desarrollo de su ciclo vital, se trata básicamente de la forma en cómo el individuo resiste las diferentes presiones sociales que este enfrente en su día a día, que lo impulsan a pensar y actuar de diferentes maneras, una persona con autonomía es capaz de autoevaluarse y hacer consciencia de lo que quiere y lo que hace, caso contrario cuando una persona tiene baja autonomía mantiene alerta ante las acciones y quehaceres de lo que los demás hagan o deseen hacer.

Avanzando con el tema, respecto a la dimensión de dominio del entorno, los participantes del presente estudio investigativo inicialmente se encontraban con un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,71, los resultados obtenidos en el presente estudio son diferentes a los reflejados por Cabrera (2019), el cual obtuvo inicialmente un nivel alto con una media en el rango de 4,32 en su población con respecto a esta dimensión, estos resultados difieren de lo postulado por González-Villalobos y Marrero (2017) quienes mencionan que las personas que llevan una rutina activa a nivel laboral y estudiantil siempre contarán con mayor dominio del entorno, generando en aquellas personas mayor felicidad y satisfacción con la vida; asimismo los resultados arrojados por el *pretest* se contraponen a lo mencionado por Mayordomo, et al. (2016) quienes refieren que las personas con mayor edad obtienen mayor dominio del entorno en comparación con personas que están culminando su edad juvenil e iniciando la etapa de la adultez, lo anterior puede deberse a que la población de la presente réplica investigativa cuenta con algunas características sociodemográficas como (el desempeño actual o la edad), puesto los participantes son trabajadores con un rango de edad de 30 a 50 años y los participantes del estudio de Cabrera (2019) son estudiantes de un rango de edad de 19 a 30 años.

Prosiguiendo con la discusión se encuentran que en los resultados del *pretest* la mayoría de las personas que hicieron parte de la presente investigación inicialmente se encontraban en un nivel alto con una media en el rango de 4,63 con respecto a la dimensión de relaciones positivas, estos resultados son diferentes a los expuestos por Cabrera (2019) en su investigación, puesto que con respecto a esta dimensión los estudiantes universitarios puntuaron un nivel de moderado a alto con una media en el rango de 3,87 antes de la implementación del programa. Los resultados mencionados se deben quizás a que la población del presente estudio se encuentra dentro de un contexto laboral, en donde se les facilita desarrollar potencialidades y habilidades encaminadas a entornos laborales saludables, así lo mencionan Palma-Candia et al. (2016), que las personas que participan activamente en el contexto que los rodea les

permite tener buenas relaciones, dar sentido y control a su vida, generando pertenencia, motivadores y horizonte a su quehacer dentro de un contexto.

Finalmente, la población evaluada en el presente estudio, en el *pretest* se ubicaron en un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,75 en la dimensión de crecimiento personal, en comparación con la investigación de Cabrera (2019), donde los resultados del *pretest* indicaron que los participantes se encontraban inicialmente en un nivel alto con una media en el rango de 4,89, los resultados para la presente investigación probablemente se deban a que la concepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral se encuentre encaminada principalmente a que este no cumple satisfactoriamente con algunas de sus expectativas personales en relación con las laborales, lo mencionado lo refiere Montoya et al. (2008) en su investigación, donde se logra identificar que la motivación, la percepción y las acciones que la organización tome en pro del bienestar de los trabajadores, generará influencia en como estos crecen a nivel profesional y personal.

Continuando con el orden planteado con anterioridad, se procede a dar cumplimiento al tercer objetivo específico, donde se encontró que la población investigada con respecto al bienestar psicológico generó un cambio evidenciado en sus frecuencias y en sus medias, puesto que la frecuencia obtenida en el *pretest* fue del nivel de moderado – alto con una media en el rango de 3,80, a llegar en el *postest* a dos frecuencias dominantes, en los niveles alto con una media en el rango de 4,68, seguido de un nivel muy alto con una media en el rango de 5,27, estos resultados se asemejan a los expuestos por Cabrera (2019) en su investigación debido a que su población antes de la implementación del programa obtuvo un nivel alto con una media en el rango de 4,29, dato que después de la implementación se mantiene en el mismo nivel, pero su media incrementa a 4,56. De lo anteriormente mencionado se logra evidenciar que el programa implementado por la presente réplica investigativa obtuvo cambios más notorios en su población, puesto que la evaluación del *postest* evidencia el alcance de un nivel muy alto a diferencia del programa implementado por Cabrera (2019), lo anterior posiblemente se debe a que las poblaciones en cuestión tienen diferencias a nivel de su ciclo vital. En ese orden de ideas, se puede decir que las personas adultas reciben el aprendizaje de una manera más subjetiva, donde aspectos como la motivación juega un papel importante, convirtiendo lo aprendido en una evolución personal de mejoramiento y no en un objetivo de cumplimiento académico (Cuenca, 2011). Así lo refieren algunos autores “la percepción de un locus interno de causalidad respecto a una actividad tenderá a acentuar la motivación intrínseca por esta actividad” Ryan, Cornell y Ceci (como se citó en Cuenca, 2011, p. 241).

Llegados a este punto se logra identificar en la presente réplica investigativa que el crecimiento personal es la dimensión que tuvo cambios más notorios, pasando de un nivel moderado – alto con una media en el rango de 3,75 en el *pretest* a un nivel muy alto con una media en el rango de 5,46 en el *posttest*, lo cual significa que los participantes cuentan con mayores herramientas que les permite alcanzar sus metas a fin de cumplir un proyecto de vida, para autores como Aron y Milicic (como se citó en Jiménez, 2015) el crecimiento personal se concibe como el desarrollo continuo de capacidades, habilidades, conocimientos, potencialidades etc., de las personas durante su ciclo vital, que les permite plantear y cumplir proyectos o metas que se proponen. Estos cambios son semejantes a los encontrados en la investigación de Cabrera (2019), en el cual después de la implementación del programa “florece”, la dimensión que obtuvo mayores cambios después de la implementación del programa fue la misma del presente estudio, donde en el *pretest* obtuvo un nivel alto con una media en el rango de 4,89 pasando a un nivel muy alto 5,11, los datos referenciados en las dos investigaciones pueden deberse a que la dimensión de crecimiento personal es determinante para el incremento del bienestar psicológico, autores como Coral et al. (2019) mencionan que una persona con una percepción de crecimiento personal, tiene una sensación de desarrollo continuo; se ve a sí mismo creciendo y expandiéndose, está abierto a nuevas experiencias, tiene sentido de darse cuenta de su potencial, ve una mejora en sí mismo y en su comportamiento a lo largo del tiempo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se puede decir que los resultados obtenidos quizás se deban a que dentro de las actividades implementadas se consideró el vínculo que tiene el crecimiento personal con las fortalezas de carácter, estas posiblemente permitieron que los participantes descubran sus virtudes y las enfoquen en la construcción de proyectos encaminados al mejoramiento de su vida en los diferentes espacios que se desenvuelven; Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla (2015) mencionan que trabajar en las fortalezas, capacidades y debilidades, como en la forma de pensar, sentir, actuar entre otros aspectos, ayudarán a fortalecer y mejorar el desempeño, permitiendo que las personas alcancen un óptimo desarrollo en cualquier contexto en el que se encuentren y por ende un mayor crecimiento personal.

En este sentido, se concibe otro aspecto que probablemente influyó en los resultados obtenidos con respecto a esta dimensión, como lo es la orientación vocacional, donde puede ser que los participantes de la presente réplica investigativa cuenta con una formación profesional previa la que quizás cumple con las expectativas propias de cada persona, en el estudio de Jiménez (2015), una población de docentes incrementó en la dimensión de crecimiento personal a partir de la recepción de orien-

taciones vocacionales, los logros obtenidos en esta investigación son respaldados bajo la teoría de Arón y Milicic (como se citó en Jiménez, 2015), quienes mencionan que para poder alcanzar un crecimiento personal óptimo, el individuo debe contar con una orientación vocacional previa a la elección de la carrera profesional, pues de esta manera se garantizará la calidad de trabajo y trabajadores que se tendrán, lo anterior sería entendido como una acción de prevención de la salud mental.

Avanzando en el tema, en los resultados obtenidos después de la implementación del programa, se logró evidenciar que otra de las dimensiones que denota cambios positivos fue la de dominio del entorno, donde esta cambia de un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,71 a una distribución de las más altas frecuencias en los niveles alto con una media en el rango de 4,75 y muy alto con una media en el rango de 5,51, lo cual denota que la mayoría de los participantes de la presente réplica investigativa quizás tiene un sentido de dominio y competencia en el manejo del entorno, controlan un conjunto complejo de actividades externas, hacen un uso efectivo de las oportunidades circundantes y son capaces de elegir o crear contextos adecuados a las necesidades y valores personales, después de la implementación del programa, lo anterior lo refieren Muratori et al. (2015) quienes mencionan que las personas que son capaces de alcanzar un dominio del entorno pueden manejar y controlar un conjunto complejo de actividades externas, haciendo uso adecuado de los recursos del entorno que se presentan en determinadas circunstancias lo que les permite construir nuevos contextos.

Los resultados anteriormente mencionados se relacionan medianamente con los obtenidos por Cabrera (2019), donde los estudiantes universitarios obtuvieron un nivel alto con una media en el rango de 4,32 en el *pretest* y nivel alto con una media en el rango de 4,57 en el *posttest*; aunque los niveles se mantuvieron se evidencia que si existió un cambio, en comparación con los resultados obtenidos en la presente investigación se puede inferir que la implementación de un ensayo de conducta en las actividades correspondientes a esta dimensión permitieron que los participantes no solo analicen y construyan sus creencias, como lo hizo en su programa Cabrera en el 2019, sino que también complementa estas actividades con la simulación y práctica de una situación en particular, lo cual permitió que los participantes se preparen para enfrentar situaciones similares en su cotidianidad. Lo mencionado con antelación lo refiere Caballo (como se citó en Vera-Villaruel et al., 2015) quien dice que un ensayo conductual permite que una persona anticipe comportamientos a situaciones de su vida diaria.

Por otra parte, se encontró que los resultados de *pretest* y *postest* con respecto a la dimensión de propósito de vida también tuvo cambios que pasaron de un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,86, a una frecuencia mayor en los niveles de alto con una media en el rango de 4,78 y muy alto con una media en el rango de 5,67 en el *postest*; en contraste con el estudio realizado por Cabrera (2019) se encontró que esta dimensión mantuvo su nivel alto pero la media varía de 4,47 a 4,81, estos resultados permite inferir que la mayoría de los participantes del presente estudio después de la implementación del programa aumentaron la visión de sus metas y posiblemente generaron un sentido de dirección; dándole valor a lo experimentado en el pasado y en el presente, lo anterior lo refiere (Cabrera, 2019), quien menciona que la autodeterminación, el logro de metas, el sentido de la vida, la actualización de potencialidades, los retos existenciales y la autorrealización son aspectos esenciales para el bienestar de la persona.

A partir de lo anterior, se puede decir que los resultados del presente estudio en comparación con los de Cabrera, se deben posiblemente al ciclo vital por el cual los participantes del presente estudio están pasando, puesto que los sujetos de investigación del estudio de Cabrera en el 2019, al ser estudiantes se encuentran en un proceso de formación, que posteriormente será la base para la construcción de metas planteadas durante su vida, mientras que la mayoría de la población de la presente réplica investigativa se caracteriza por ser parte de una organización, en donde ejecutan funciones encaminadas a una formación profesional previamente recibida, lo que hace que esta población se encuentre en el proceso de cumplimiento y fortalecimiento de sus metas propuestas con anterioridad, “si, por un lado, el joven está por construir su proyecto de vida, el adulto joven se está estabilizando profesionalmente y constituyendo familia” así lo mencionan (Avellar de Aquino et al., 2017, p. 377). De igual manera desde el punto de vista de la logoterapia, los mismos autores refieren que tener un sentido en la vida es una condición necesaria, que se presenta en los ciclos de la vida, incluso en la tercera edad, por lo que se puede presumir que la percepción ontológica del tiempo desempeña un papel relevante en esta evaluación.

Así mismo, se encontró que la dimensión de autoaceptación dejó a la mayor parte de la población investigada en el *postest* en los niveles de alto con una media en el rango de 4,74 y muy alto con una media en el rango de 5,48, estos resultados variaron dado que en la evaluación inicial del *pretest* de esta dimensión su mayor frecuencia se encontró solamente en el nivel alto con una media en el rango de 4,51, estos resultados denotan que la mayoría de los participantes después de la implementación del programa se sienten más conformes consigo mismos, aceptando lo positivo y ne-

gativo de quienes son, pues se sienten seguros y se anteponen a las personas y contexto que los rodea (Cabrera 2019). Teniendo en cuenta los datos obtenidos se trae a colación el estudio de Meléndez (2011), él evaluó una población de trabajadores, donde se pretendía verificar si existe relación entre la autoestima y sus dimensiones con el desempeño laboral, de sus resultados se encontró que la dimensión de autoaceptación cuenta con una relación con el desempeño de las personas dentro de su contexto laboral, lo que quiere decir que en cuanto la autoaceptación incrementa el desempeño laboral también lo hará. Este estudio es importante referenciarlo en la presente réplica investigativa dado que posiblemente los participantes que aumentaron sus niveles de autoaceptación después de la implementación del programa pueden actualmente contar con un mejor rendimiento y desempeño dentro de su contexto organizacional.

Dicho esto es importante mencionar a autores como Castro y Resines (como se citó en Iragorri y Romberg, 2012), quienes refieren que las personas con alta autoestima, autoimagen y autoconcepto dentro del entorno laboral suelen caracterizarse por superar problemas, dificultades personales, así mismo tienen la capacidad de afianzar y fortalecer su personalidad, creatividad y la innovación que se requiera en las diferentes actividades a desarrollar, asumiendo así responsabilidades con compromiso y optimismo, de igual manera mencionan que las personas que se identifiquen con estas características tienen mayor facilidad de relacionarse con las diferentes personas que hacen parte del entorno laboral, aceptando y respetando a las demás personas, teniendo en cuenta las diferencias individuales, de no cumplir con lo mencionado puede generar una baja autoestima en el trabajador afectando su desempeño en todos los campos de su vida.

Avanzando en el tema se trae a colación la dimensión de autonomía, la cual obtuvo inicialmente un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,46, resultados que posteriormente a la aplicación del programa mostraron que las frecuencias más altas se distribuyeron en los niveles moderado a alto con una media en el rango de 3,71 y alto con una media en el rango de 4,35, estos resultados denotan que los participantes de la presente réplica investigativa cuentan quizás con mejores habilidades para autoevaluarse, desenvolverse en su entorno laboral generando un grado de independencia resistiendo y enfrentando situaciones o contextos que sean un reto para ellos, lo anterior lo refiere Ryff (como se citó en Cabrera, 2019). Los resultados referidos con anticipación tienen una tendencia a aumentar, como en el estudio de Cabrera (2019) donde se identifica que, aunque el nivel de *pretest* y *postest* fue alto su media incrementó de 4,05 a 4,24 después de la implementación del programa. Por lo

anterior se puede decir que los participantes del presente estudio con la aplicación del programa son capaces de ser más autónomos dentro de su contexto laboral, así como también posiblemente pueden generar mayores competencias en pro de un buen desarrollo organizacional, este no solo a nivel general o de la organización, sino que también a nivel personal, ya que al ser capaces de cumplir con sus propósitos organizacionales aportan de cierta manera a el cumplimiento de sus propias metas. Faya et al. (2018) lo refiere de la siguiente manera:

La autonomía es un constructo que podría mejorarse aumentando la capacidad del trabajador en influir en su contexto laboral, por ejemplo, distribuir su tiempo, método, velocidad y ritmo de trabajo, agendar sus actividades a su comodidad, aspectos como los mencionados favorecen su rendimiento dentro de la organización, la productividad de la empresa, además de prevenir el estrés y absentismo laboral. (p. 100)

Prosiguiendo con la discusión del tercer objetivo específico se encuentra la dimensión de relaciones positivas, la cual dejó en evidencia que los participantes del estudio presente inicialmente se encontraban en un nivel alto con una media en el rango de 4,63, pasando sus mayores frecuencias en el *postest* a los niveles alto con una media en el rango de 4,85 y muy alto 5,57, denotando que algunos participantes actualmente cuentan con relaciones intrapersonales más cálidas con las personas que los rodean, así como también cuentan probablemente con la capacidad de generar mayor empatía y comunicación con las personas que se conoce o con quienes se quiere iniciar relaciones basadas en la confianza y la lealtad. En comparación con los datos arrojados por la investigación de Cabrera (2019) se logró identificar que su población cambio de un nivel moderado a alto con una media en el rango de 3,87 a un nivel alto con una media en el rango de 4,16 después de la implementación del programa.

Los resultados obtenidos quizás se deban a las características de las poblaciones mencionadas, puesto que en el estudio de Cabrera en el 2019 la mayoría de los participantes aún se encuentran en un proceso de desarrollo dentro de su ciclo vital, por lo cual afianzar unas buenas relaciones se les dificultará un poco más en comparación con la población de la presente réplica investigativa, así lo menciona Lacunza, A. & Contini, E. (2016.) las personas que se encuentran en un desarrollo dentro de su ciclo vital principalmente los adolescentes se les dificulta generar relaciones interpersonales seguras y estables, pues se encuentran en un proceso donde la apertura de estas se encamina más hacia un reto y competencia entre pares, más que un proceso de cooperación y compañerismo, en contraste con la población del presente estudio

se encuentra que al ser estos una población que hace parte de un contexto organizacional posiblemente cuentan con relaciones interpersonales ligadas a la cooperación y confianza, ocasionando a partir de estas mayores experiencias positivas, quienes son capaces de alcanzar lo mencionado con anterioridad Tan y Lin (como se citó en Gallardo et al., 2010) refieren que serán más capaces de sentirse conformes dentro de su contexto laboral, permitiéndose experimentar sentimientos positivos y de afinidad con las personas que los rodean e interactúan.

Finalmente, para dar respuesta al objetivo general de este estudio se contempla lo mencionado durante esta discusión y los valores de significancia obtenidos a partir de la prueba estadística de *Wilcoxon*, la cual da evidencia de la efectividad del programa, “La senda de la mente, florece hacia el bienestar psicológico del trabajador,” sobre un grupo de trabajadores de la Universidad Mariana, denotando que los valores correspondientes a cada una de las dimensiones del bienestar psicológico obtuvieron una significancia asintótica inferior a 0,05 ($P < 0,05$). Estos resultados superan a los expuestos por Cabrera (2019) en su estudio, puesto que obtuvo unos valores de significancia por encima de la puntuación que la prueba de *Wilcoxon* establece para determinar que hubo un impacto de una variable; lo mencionado se observó principalmente en las dimensiones de autoaceptación ($p > 0,200$), autonomía ($p > 0,262$) y dominio del entorno ($p > 0,414$). La anterior diferencia puede deberse quizás a la implementación de las recomendaciones del estudio guía de Cabrera (2019) y a las estrategias de acompañamiento que se utilizaron en el presente estudio, como la capacitación inicial de la plataforma y en el desarrollo de cada uno de los módulos del curso, así como también el acompañamiento por medio de las TIC, esto a fin de que cada participante tenga el conocimiento de cómo acceder a la información y realizar las actividades propuestas, ya que brindar un acompañamiento a las personas en el desarrollo de tareas propende a generar autonomía, desarrollo de hábitos, rutinas de estudio, mayor interés y motivación por lo que se está realizando muy en relación con la propuesta de Montessori.

En ese mismo orden de ideas, se identifica que el resultado estadístico de significancia del constructo de bienestar psicológico que se obtuvo en la población después de la implementación del programa fue inferior al 0,05 ($p < 0,001$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo, reconociendo que si existe una influencia positiva y significativa del programa implementado sobre el bienestar psicológico de los participantes de la presente réplica investigativa. Estos resultados fueron más favorables que los obtenidos por Cabrera (2019) en su estudio, puesto que estos en la prueba de *Wilcoxon* para bienestar psicológico fueron su-

periores al 0,05 ($p > 0,051$), marcando que el programa implementado en el presente estudio tuvo mayor influencia sobre el bienestar psicológico de la población objeto de estudio, lo mencionado quizás se debió a la adaptación transcultural que se realizó del programa guía “florece” dirigido a estudiantes al programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador” enfocándolo a la población trabajadora, entendiendo la función de este programa como un factor que promueve el bienestar psicológico, puesto que este probablemente se convirtió en un aspecto motivacional para esta población permitiéndoles adquirir herramientas, recursos, etc., que les influyó positivamente en su nivel de bienestar psicológico. Cabrera (2019) refiere que implementar programas dirigidos a mejorar el bienestar de las personas aportan de cierta manera a la promoción y prevención de la salud física y mental del ser humano.

Por último, es importante mencionar la investigación de López et al., en el 2015, la que se enfocó en la implementación de un programa de bienestar psicológico en estudiantes de secundaria, obtuvieron una influencia significativa menor a 0,05 en la prueba de *Wilcoxon* ($p < 0,45$), apoyando los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales enmarcan el impacto positivo en el bienestar de la población objeto de estudio.

Este suceso puede atribuirse a que en las dos investigaciones se mantuvo un acompañamiento constante sobre los participantes, así como también se brindó la oportunidad de que cada persona realice el desarrollo del programa ajustando su disponibilidad horaria, lo anterior permitió que los participantes realicen las actividades con un mayor grado de autonomía y motivación intrínseca a fin de generar un equilibrio entre dos esferas, entre lo laboral o académico y lo personal (Herrero, 2015).



CONCLUSIONES

Se identificó que la población objeto de estudio, puntuó un nivel moderado con respecto a su bienestar, estos resultados dejan en evidencia que los trabajadores, aunque no reflejan niveles bajos denotan la necesidad del incremento de este constructo.

Se realizó una adaptación transcultural del programa de base “florece”, el cual se denominó “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”.

Al finalizar la implementación del programa mencionado en este estudio los participantes incrementaron su nivel de bienestar psicológico significativamente, según el estadístico de *Wilcoxon* ($p < 0,001$) entre los resultados de *pretest* y *posttest*, permitiendo inicialmente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo de esta investigación, denotando que el programa “La senda de la mente: florece, hacia el bienestar psicológico del trabajador”, sí influyó sobre el bienestar psicológico de los trabajadores de la Universidad Mariana.

El programa implementado influyó de manera más significativa sobre las dimensiones de crecimiento personal ($p < 0,07$), dominio del entorno ($p < 0,07$) y propósito de vida ($p < 0,01$) subiendo a niveles altos y muy altos con respecto a los resultados iniciales. Aunque sus cambios no fueron tan significativos se logró identificar que las dimensiones de **autonomía, autoaceptación y relaciones positivas** tuvieron cambios los cuales permiten identificar que, aunque los participantes hagan parte de un contexto organizacional también pueden mantener acciones que generen independencia.



REFERENCIAS

Avellar de Aquino, T., Veloso, V., Salvino, E. y Bandeira, L. (2017). La percepción de sentido de la vida en el ciclo vital: una perspectiva temporal. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(2), 375-386. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3728>

Barahona, E. Sánchez, C. y Urchaga, J. (2013). La psicología positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 6(4), 244-256. http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6_4/REFIEDU_6_4_5.pdf

Barrantes-Brais, K. y Ureña-Bonilla, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>

Bolaños, A., Herrera, J. y Cabrera, C. (2019). Nivel de calidad de los procesos de gestión humana de la Universidad Mariana Réplica [Tesis de pregrado, Universidad Mariana, San Juan de Pasto].

Cabrera, C. y Rivera-Porras, D. (2019). Diseño del programa de bienestar psicológico de educación en salud online “florece” para contextos universitarios. *Revista AVFTA*, 38(5), 533-539. http://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_5_2019/4_dise_pro_bienesta.pdf

Cabrera, C. (2019). *Influencia del programa virtual: florece en el nivel del bienestar psicológico de un grupo de jóvenes estudiantes de una institución superior de San Juan de Pasto, Nariño, Colombia* [Tesis doctoral, Universidad de Baja California].

Cabrera-Gómez, C., Caldas- Luzeiro, J., Rivera-Porras, D. y Carrillo- Sierra, S. (2019). Influencia del programa “florece” en el nivel del bienestar psicológico de un grupo de jóvenes universitarios. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 553-562. https://www.researchgate.net/publication/339025642_Influencia_del_programa_Florece_en_el_bienestar_psicologico_de_jovenes_universitarios

Carrillo, C. y Coronel, R. (2017). *Programa de psicología positiva en el bienestar psicológico subjetivo material en adultos mayores-Lambayeque* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Reque, Perú].

Coral, J., Ramos, A. y Villota, K. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal administrativo de una institución privada de educación superior de San Juan de Pasto* [Tesis de pregrado, Universidad Mariana San Juan de Pasto, Colombia].

Cuenca, E. (2011). Motivación hacia el aprendizaje en las personas mayores más allá de los resultados y el rendimiento académico. *Psicología y educación*, 6, 239-254. <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/69.pdf>

Faya Salas, A, & Herrera Salazar, M. & M. Hernández, R., & Ventura Orbegoso, C.(2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3),43-56.[fecha de Consulta 4 de Mayo de 2021]. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

Gallardo, R., Carmona, M. y Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=pt&tlng=es

González-Villalobos, José Ángel, & Marrero, Rosario Josefa (2017). *Determinantes sociodemográficos y personales del bienestar subjetivo y psicológico en población mexicana. Suma Psicológica*, 24(1),59-66.[fecha de Consulta 4 de Mayo de 2022]. ISSN: 0121-4381. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134252832007>

Herrero, G. (2015). ¿Cómo evitar el choque de generaciones en la oficina? Obtenido de Forbes.com.mx: <https://www.forbes.com.mx/como-evitar-el-choque-de-generaciones-en-la-oficina/>, consulta 7 de Agosto de 2017

Huang, S.-C., & Aaker, J. (2019). It's the journey, not the destination: How metaphor drives growth after goal attainment. *Journal of personality and social psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspa0000164>

Iragorri, I. y Romberg, A. (2012). *La autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores en la empresa moderna* [Tesis de pregrado, Universidad de Sabana, Chía, Colombia].

Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista actualidades investigativas en educación*, 15(1), 1–29. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624>

Lacunza, A. & Contini, E. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 16(2), 73-94. <https://dx.doi.org/10.18682/pd.v16i2.598>

López, G., Barranco, C. y Ramírez, O. (2015). *Implementación de un programa de bienestar psicológico y su relación con en el rendimiento académico de estudiantes de séptimo grado de básica secundaria* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla, Colombia].

Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. <http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>

Meléndez, D. (2011). Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Melendez-Dale.pdf>

Montoya, B., & Landero, R. (2008). Satisfacción con la vida y autoestima en jóvenes de familias monoparentales y biparentales. *Psicología y Salud*, 18(1), 117-122.

Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S. y González, J. (2015). Felicidad y bienestar psicológico: estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhé*, 4(2), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>

Palma-Candia, O., Hueso-Montoro, C., Ortega-Valdivieso, A., Montoya-Juárez, R. y Cruz-Quintana, F. (2016). Factores sociodemográficos y de participación social relacionados con el bienestar psicológico en adultos mayores en la región de Magallanes, Chile. *Rev Med*, 144, 1287-1296. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v144n10/art08.pdf>

Romero Carrasco, Alicia E., García-Mas, Alexandre, & Brustad, Robert J.. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347. Retrieved May 04, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000200012&lng=en&tlng=es.

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B.

Universidad Mariana. (2011). Proyecto Educativo institucional. <http://www.umariana.edu.co/docinstitucionales/pei.pdf>

Vera-Villarroel, P., Valenzuela, P., Abarca, O. y Ramos, N. (2015). Evaluación de una intervención conductual intensa y breve para el manejo de estados emocionales: un estudio piloto. *Acta Colombiana de Psicología*, (13), 121-131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79880107>