

## ***Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos***

### ***Psychological wellbeing and sense of labor individuation in chilean workers***

### ***Bem-estar psicológico e sentimentos de individualização do trabalho em trabalhadores chilenos***

**Ricardo Jorquera Gutiérrez<sup>1</sup>**  
**<https://orcid.org/0000-0002-7059-8488>**

**Sergio González Rodríguez**  
**<https://orcid.org/0000-0002-6687-366X>**

Fecha de ingreso: 15 de diciembre de 2020

Fecha de aprobación: 10 de marzo de 2021

Conflictos de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

#### **RESUMEN**

La presente investigación estableció la relación entre Bienestar Psicológico y Sentimiento de Individuación Laboral. Además, verificó un modelo predictivo entre ambos constructos. Metodológicamente, ocupó una muestra de tipo no probabilística intencional conformada por 314 trabajadores del sector salud, educación y minería. Bienestar Psicológico fue medido mediante la adaptación española de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz et al, 2006), por su parte, el Sentimiento de Individuación Laboral se describió a través del Cuestionario de Evaluación

---

1 Ricardo Jorquera Gutiérrez. Psicólogo, Doctor en Psicología y Magíster en Psicología Social Aplicada por la Universidad de Santiago de Chile. Magíster en Administración de Empresas (MBA) por la Universidad Alberto Hurtado. Actualmente es académico del Departamento de Psicología de la Universidad de Atacama. Correo Electrónico.: ricardo.jorquera@uda.cl.  
- Sergio González Rodríguez. Doctor en Psicología. Universidad de Chile. Psicólogo. Universidad de Chile. Antropólogo. Universidad de Chile (1982); Diplomado en Sociología del Desarrollo, ISDIBER, Madrid. Diplomado en Relaciones Internacionales. Escuela del Ministerio de Relaciones Exteriores de España. Madrid. Académico de la Universidad de Santiago de Chile. Correo Electrónico.: sergio.gonzalez.r@usach.cl

del Sentimiento de Individuación Laboral (Jorquera, 2016; Jorquera & González, 2018a). El análisis evidencia una estrecha relación entre bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral. El modelo propuesto del Bienestar Psicológico y el Sentimiento de Individuación Laboral mostró una adecuada bondad de ajuste ( $\chi^2 = 72,316$ ,  $gl=30$ ,  $p<.01$ ;  $\chi^2/gl=2,411$ ;  $CFI=.961$ ;  $TLI=.942$ ;  $GFI=.957$ ;  $SRMR=.053$ ;  $RMSEA=.067$ ). Se discute respecto a la contribución de los resultados para comprender algunos procesos psicosociales, en el plano laboral, propios de un contexto cultural influido por procesos individualizadores.

### **PALABRAS CLAVES**

Bienestar Psicológico; Sentimiento de Individuación Laboral; Individualización; Trabajadores.

### **ABSTRACT**

The present investigation established the relationship between Psychological Wellbeing and Sense of Labor Individuation. In addition, he verified a predictive model between both constructs. Methodologically, it occupied an intentional non-probabilistic sample made up of 314 workers in the health, education and mining sector. Psychological Wellbeing was measured by the spanish adaptation of the Ryff Psychological Wellbeing Scale (Diaz et al, 2006), meanwhile, the Sense of Labor Individuation was described through the Questionnaire for the Evaluation of Sense of Labor Individuation (Jorquera, 2016; Jorquera & González, 2018a). The analysis shows a close relationship between the Sense of Labor Individuation and Psychological Wellbeing. The proposed model of Psychological Wellbeing and the Sense of Labor Individuation showed an adequate goodness of fit ( $\chi^2 = 72,316$ ,  $gl = 30$ ,  $p <.01$ ;  $\chi^2/gl = 2,411$ ;  $CFI = .961$ ;  $TLI = .942$ ;  $GFI = .957$ ;  $SRMR = .053$ ;  $RMSEA = .067$ ). We discuss the contribution of results to understand some psychosocial processes, in the workplace, typical of a cultural context influenced by individualizing processes.

### **KEYWORDS**

Psychological Wellbeing; Sense of Labor Individuation; Individualization; Workers

### **RESUMO**

A presente investigação estabeleceu a relação entre Bem-estar Psicológico e Sentimentos de Individualização do Trabalho. Além disso, verificou um modelo preditivo entre os dois construtos. Metodologicamente, ocupou uma amostra não probabilística intencional composta por 314 trabalhadores dos setores de saúde, educação e mineração. O Bem-estar Psicológico foi medido por meio da adaptação espanhola da Escala de Bem-Estar Psicológico Ryff (Diaz et al, 2006), por sua vez, o Sentimento de Individuação do Trabalho foi descrito por meio do Questionário para Avaliação do Sentimento de Individuação do Trabalho (Jorquera, 2016; Jorquera & González, 2018a). A análise mostra uma relação estreita entre o bem-estar psicológico e o sentimento de individuação no trabalho. O modelo proposto de Bem-estar Psicológico e Sentimento de Individuação do Trabalho mostrou um ajuste adequado ( $\chi^2 = 72,316$ ,  $gl = 30$ ,  $p <.01$ ;  $\chi^2 / gl = 2,411$ ;  $CFI = 0,961$ ;  $TLI = 0,942$ ;  $GFI = .957$ ;  $SRMR = 0,053$ ;  $RMSEA = 0,067$ ). Discute-se a respeito da contribuição dos resultados para a compreensão de alguns processos psicosociais, no ambiente de trabalho, típicos de um contexto cultural influenciado por processos individualizantes.

### **PALAVRAS-CHAVE**

Bem-estar psicológico; Sentimento da individuação do trabalho; Individualização; Trabalhadores.

## 1. Introducción

Los cambios culturales, derivados de la estructura individualizadora que ha caracterizado a buena parte de los países capitalistas accidentales, han generado una serie de tensiones en los individuos, las cuales estarían asociadas con la centralidad del individuo en la generación y mantenimiento de sus propias autobiografías e identidades personales (Giddens, 1996). Se ha observado que estos procesos de individualización están relacionados con sentimientos de malestar y frustración, algo que, de manera genérica, se puede apreciar como el opuesto lógico del bienestar. Beck y Beck-Hernsheim (2003) observan que, en contextos de una estructura social individualizada, los problemas sociales pueden convertirse directamente en estados de culpabilidad, ansiedad, conflictos y neurosis. Las crisis sociales aparecen como algo individual y ya no son percibidas solo en su dimensión social. Asimismo, los acontecimientos de la vida no se adscriben a causas ajenas, sino a aspectos del individuo. Junto a ello, en el contexto local, el PNUD (2002) ha logrado mostrar como muchos chilenos tienden a experimentar a la sociedad como una “máquina avasalladora”. Las presiones del empleo y del consumo, la responsabilidad en los ámbitos de la educación y la salud, son observadas como una “máquina” que devora a cualquiera. En personas con bajos recursos sociales, la individualización es una fuente de agobio, soledad y frustración en vez de una oportunidad de realización. Este contexto, fundamenta la idea de estudiar la relación, en el contexto laboral, entre el Sentimiento de Individuación, entendido como un proceso psicosocial que se contextualiza en los procesos individualizadores, y el Bienestar Psicológico, la cual corresponde a la percepción de compromiso del sujeto con los desafíos existenciales de su vida (Keyes, Ryff, & Shmotkin, 2002). El interés por observar la rela-

ción Bienestar Psicológico y Sentimiento de Individuación Laboral es explorar una asociación que no ha sido estudiada en la literatura de forma directa. De manera particular, en la presente investigación, se busca verificar un modelo predictivo en el cual se pretende ver el efecto que el bienestar psicológico tiene sobre la percepción que poseen los trabajadores en relación a su proyecto de vida laboral y la posibilidad de auto determinarlo a través de procesos autoreflexivos (Jorquera, 2012; Jorquera & González, 2018b).

Respecto al concepto de bienestar psicológico, se ocupa el modelo de Ryff (1989) quien ha conceptualizado el bienestar psicológico como el esfuerzo por perfeccionar el propio potencial, caracterizándolo como un constructo que representa el nivel de desarrollo psicológico de cada individuo, mientras interactúa de forma armoniosa y satisfactoria con respecto a su entorno y actividades. Este constructo estaría conformado por seis factores: autoaceptación, relacionado con los sentimientos positivos que un individuo experimenta al sentirse satisfecho consigo mismo; relaciones positivas con los demás, asociado a la satisfacción con el establecimiento de relaciones de confianza y empatía con otros; autonomía, la cual implica sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, en base a la autodeterminación; dominio ambiental; relacionada con la sensación de poder seleccionar e influir en el mundo de forma favorable de acuerdo a las propias necesidades y propósitos; propósito en la vida, la que implica una cohesión entre los esfuerzos y los retos del individuo; y crecimiento personal, relacionada con llevar a un estado superior las propias potencialidades.

En el ámbito laboral, se ha observado la relación entre bienestar psicológico con diversas variables. En asuntos referidos a salud laboral, se ha apreciado su asociación con variables como burnout (Amu-

tio, Ayestaran & Smith, 2008), mobbing (García-Izquierdo, Llor, García-Izquierdo & Ruiz, 2006) y desempleo (Estramiana, Gondim, Luque, Luna & Dessen (2012). Otros estudios han evidenciado la relación entre bienestar y estrategias de afrontamiento y apoyo social (García, Manquián & Rivas, 2016), inteligencia emocional y engagement (Millan, Garcia-Alvarez & D'Aubeterre Lopez, 2014), satisfacción con la vida y distanciamiento psicológico del trabajo (Moreno & Galvez, 2013). Otras variables laborales que se han visto asociadas con bienestar psicológico son los roles múltiples y los sistemas de turnos (Avendaño & Román, 2002), desempeño laboral (Aparicio y Marsollier, 2011), afrontamiento en situaciones conflictivas (Marsollier & Aparicio, 2011) y compromiso organizacional (Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló, 2007)

Por su parte, el concepto de Sentimiento de Individuación Laboral (Jorquera, 2012, 2016; Jorquera & González, 2018ab), apunta a procesos del pensamiento social que desplegarían los trabajadores en relación a sus vidas laborales. Conlleva la conciencia del trabajador sobre su trayectoria laboral, considerando sus adecuaciones, evaluaciones, proyecciones y sentido autoafirmativo en su autobiografía en el mundo del trabajo. Este constructo estaría formado por cuatro dimensiones: conciencia del proyecto de vida laboral personal, que implica la percepción del trabajador de que posee una estrategia personal dirigida a proyectar su vida en el contexto laboral; elección de estilo de vida laboral (Autodeterminación), referido al sentimiento de que es posible generar y/o acomodarse a un determinado estilo de vida laboral; +reflexividad del yo, entendida como la percepción relacionada con la revisión permanente del curso de su proyecto de vida laboral; y autobiografía laboral, que hace referencia a la disposición del trabajador de usar su historia de éxitos y fracasos laborales, con la finalidad de favorecer la

reflexividad del proyecto reflejo del yo en el plano laboral.

Las evaluaciones realizadas con el constructo Sentimiento de Individuación Laboral en población chilena (Jorquera, 2016; Jorquera & González, 2018b) han mostrado diferencias entre trabajadores y estudiantes universitarios, especialmente en los procesos de reflexividad y uso de la autobiografía laboral, evidenciado puntuaciones más altas en los trabajadores. No se han observado diferencias según género, lo cual se interpretaría por la cada vez mayor demanda cultural de la mujer por la individualización (PNUD, 2009). Por su parte, según edad se observan importantes diferencias en relación a esta variable, especialmente en la conciencia del proyecto de vida laboral, los procesos de reflexividad del yo y autobiografía laboral. En este sentido, se observa que la percepción de individuación laboral (salvo respecto a la autodeterminación del proyecto de vida laboral) tenderían a aumentar con la edad. Lo cual viene a mostrar que, si bien a menor edad existe la conciencia respecto a la construcción personal, autodeterminada, del proyecto de vida laboral, a mayor edad aumenta la capacidad para generar un proceso reflexivo, basada en la historia laboral vivenciada. No se ha observado diferencias según niveles de ingresos, sin embargo, es posible afirmar que los trabajadores chilenos convergerían en la idea de ver al individuo responsabilizándose de su situación y de su trayectoria. En este sentido, la narrativa de que se puede salir adelante mediante el esfuerzo personal sería un importante motor movilizador en diversas clases económicas y educativas que participan del mercado del trabajo (Gaete & Soto, 2012)

## **2. Metodología**

### **2.1. Participantes**

Se ocupó un sistema de muestreo no probabilístico intencional. Participaron 314

trabajadores de tres rubros productivos. El 33,8% (n=106) eran trabajadores de dos establecimientos de educación escolar de tipo subvencionados de la Región de Atacama, Chile. Un 46,2% (n=145) eran trabajadores de dos centros de salud de la Región de Atacama: un hospital y un centro de salud familiar. Finalmente, un 20,1% (n=63) eran trabajadores de empresas mineras o que prestaban servicios a ellas.

Según sexo, el 40,5% eran hombres y un 59,5% mujeres. A su vez, el 27,9% de los sujetos tenían edades entre los 18 y 29 años de edad, el 24,6% tenían entre 30 y 39 años, el 23,3% tenían entre 40 y 49 años y el 24,2% eran mayores de 50 años. Es preciso indicar que el acceso a los grupos de trabajadores se dio por la facilidad que los investigadores tuvieron en cada uno de los espacios muestreados. En cada uno de ellos se accedió con las debidas autorizaciones de sus directivos. Por su parte, los encuestados contestaron con absoluta voluntad los instrumentos, previa explicación de los objetivos de la encuesta, la finalidad del estudio y la declaración de confidencialidad de los datos individuales.

## 2.2. Técnicas de recolección de datos

Bienestar psicológico se midió con la adaptación española de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz et al, 2006). Respecto a esta es preciso indicar que ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas en población chilena (Chitgian, Urzúa & Vera, 2013; Villarroel, Urzúa, Silva, Pavez & Celis; 2013; Gallardo & Moyano, 2012; Véliz, 2012). Esta escala está compuesta por 29 ítems agrupados en seis factores: autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, relaciones positivas con otros, dominio ambiental, y autonomía.

Sentimiento de Individuación Laboral se midió mediante el Cuestionario de Evaluación del Sentimiento de Individuación laboral, el cual es un instrumento de autorre-

porte compuesto por 14 ítems. Sus dimensiones evalúan las cuatro dimensiones de este constructo, las cuales son: Conciencia del Proyecto de Vida Laboral, Elección de Estilo de Vida Laboral (Autodeterminación), Reflexividad del yo, y Autobiografía laboral. El instrumento ha evidenciado una aceptable validez ( $\chi^2=176,408$ ,  $gl=71$ ,  $p=,000$ ;  $\chi^2/gl= 2,485$ ;  $GFI=,919$ ;  $NFI=,901$ ;  $CFI=,938$ ;  $RMSEA=,073$ ) y ha mostrado valores alfa de cronbach entre ,78 y ,85 en las cuatro dimensiones. (Jorquera & González, 2018a).

## 2.3. Técnicas de Análisis de Datos

Los análisis correlacionales se efectuaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson. La bondad de ajuste del modelo estructural se constató a través de modelamiento mediante ecuaciones estructurales (SEM). La estimación se llevó a cabo mediante el método de máxima verosimilitud. Los índices que se consideraron fueron el  $\chi^2$ ,  $\chi^2/gl$ , Goodness of Fit Index (GFI), el Normed Fit Index (NFI), el Comparative Fit Index (CFI) y el Tucker Lewis Index (TLI). Además, se analizó el Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) y el Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA).

Los procedimientos correlacionales se realizaron mediante el paquete estadístico IBM SPSS 22.0 para Windows. La estimación de la bondad de ajuste del modelo estructural se efectuó utilizando el programa AMOS 21 para Windows.

## 3. Resultados

En primer lugar, se establecieron las relaciones entre las dimensiones de bienestar psicológico y las de sentimiento de individuación laboral. Al respecto, se observa que las dimensiones autoaceptación y propósito en la vida se relacionan con todos los factores del sentimiento de individuación laboral. Autoaceptación corre-

laciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,396$ ;  $p<,01$ ), autodeterminación del proyecto de vida laboral ( $r=,337$ ;  $p<,01$ ), reflexividad del yo ( $r=,334$ ;  $p<,01$ ), autobiografía laboral ( $r=,143$ ;  $p<,05$ ). Propósito en la Vida correlaciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,479$ ;  $p<,01$ ), autodeterminación del proyecto de vida laboral ( $r=,353$ ;  $p<,01$ ), reflexividad del yo ( $r=,435$ ;  $p<,01$ ), autobiografía laboral ( $r=,232$ ;  $p<,01$ ).

Crecimiento personal y dominio del entorno correlacionan con tres de los cuatro factores de sentimiento de individuación laboral. Crecimiento Personal correlaciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,245$ ;  $p<,01$ ), autodeterminación del proyecto de vida

laboral ( $r=,122$ ;  $p<,05$ ) y reflexividad del yo ( $r=,259$ ;  $p<,01$ ). Dominio del entorno correlaciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,285$ ;  $p<,01$ ), autodeterminación del proyecto de vida laboral ( $r=,175$ ;  $p<,01$ ) y reflexividad del yo ( $r=,193$ ;  $p<,01$ ).

Relaciones positivas y autonomía solo se relacionan con dos de los cuatro factores de sentimiento de individuación laboral. Relaciones positivas correlaciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,203$ ;  $p<,01$ ) y autodeterminación del proyecto de vida laboral ( $r=,175$ ;  $p<,01$ ). Por su parte, autonomía correlaciona positivamente con conciencia del proyecto de vida laboral ( $r=,230$ ;  $p<,01$ ) y autodeterminación del proyecto de vida laboral ( $r=,148$ ;  $p<,01$ ).

**Tabla 1:**  
**Correlaciones Dimensiones Bienestar Psicológico y Sentimiento de Individuación Laboral**

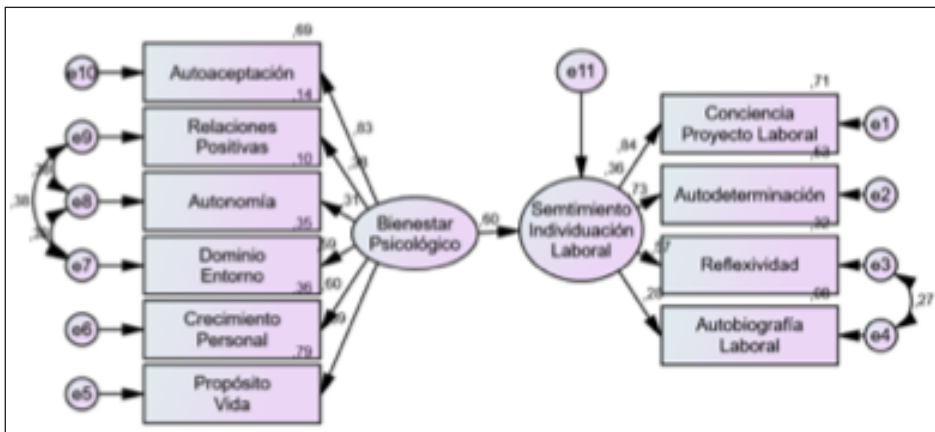
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Autoaceptación	1	,317**	,240**	,487**	,514**	,742**	,396**	,337**	,334**	,143*
2. Relaciones Positivas		1	,448**	,503**	,379**	,299**	,203**	,175**	,072	-,057
3. Autonomía			1	,478**	,303**	,254**	,230**	,148**	,104	-,077
4. Dominio del Entorno				1	,431**	,522**	,285**	,175**	,193**	,066
5. Crecimiento Personal					1	,520**	,245**	,122*	,259**	,068
6. Propósito en la Vida						1	,479**	,353**	,435**	,232**
7. Conciencia Proyecto de Vida Laboral							1	,627**	,450**	,225**
8. Autodeterminación Proyecto de Vida Laboral								1	,412**	,213**
9. Reflexividad del Yo									1	,377**
10. Autobiografía Laboral										1

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).  
\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Considerando los resultados correlacionales obtenidos entre las diversas dimensiones de las variables en estudio se verificó empíricamente un modelo estructural, considerando la variable bienestar psicológica como predictora del sentimiento de individuación laboral. En este modelo, se observa que el bienestar psicológico logra predecir de forma significativa el sentimiento de individuación laboral ( $\beta=.60$ ;  $p<.01$ ), explicando un 36% de la varianza de esta variable..

El modelo estructural mostro indicadores de ajustes aceptables. El valor de chi-cuadrado fue significativo ( $\chi^2 = 72,316$ ,  $gl=30$ ,  $p<.01$ ). El coeficiente  $\chi^2/gl$  mostro un valor inferior a 3 (2,411). El valor de CFI y TLI fueron superiores a ,90 (.961 y ,942 respectivamente). El indicador GFI correspondió a ,957. Por su parte, el valor del SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) fue de ,053 y el coeficiente RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) de ,067.

**Figura 1:**  
**Modelo Estructural Bienestar Psicológico y Sentimiento de Individuación Laboral**



#### 4. Discusión

Los resultados muestran una estrecha relación entre bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral. Esto viene a mostrar que entre mayor es el sentimiento de crecimiento, de vivir una vida con propósito y en armonía con el entorno, mayor será el sentimiento de que se posee un proyecto de vida laboral autodeterminado, el cual se modificaría en torno a los procesos reflexivos, los cuales actuarían en base a la propia historia de vida laboral. Esto podría interpretarse en relación a que cuando hay un sentimiento de plenitud como persona, caracterizado por

una percepción de desarrollo y crecimiento, de vivir una vida con propósito, se hace más fácil la generación de la proyección del propio relato autobiográfico laboral hacia el futuro. Se facilita con ello, el desarrollo del proyecto de vida laboral.

Lo anterior quiere decir que, en la medida que trabajadores poseen una visualización de su propio futuro laboral, y tienen el convencimiento de que ellos pueden autogenerar la dirección de este proyecto de vida laboral, son también personas que en un terreno más amplio hacen una evaluación positiva de sí mismos y de sus vidas, creen que tienen la capacidad de dirigir

sus propia vidas y el ambiente para satisfacer sus necesidades y deseos, poseen la creencia de que sus vidas tienen un propósito y un significado, y a su vez, tienen un sentimiento de crecimiento continuo y desarrollo como persona. Junto a lo anterior, quienes poseen un sentimiento de autodeterminación de sus propios proyectos de vida laboral, son personas que tendrían de manera más general un sentido de autodeterminación en sus vidas personales. Esto es consistente con las características de la individuación, la cual presupone la existencia de un sí mismo que se atribuiría la autoría de una autobiografía, lo que supone una acción personal a la que se le puede atribuir la conducción y continuidad de los eventos significativos que marcan el trayecto de la propia vida (Güell, Peters, Morales, 2012).

Destaca especialmente la relación entre conciencia del proyecto de vida laboral y la dimensión autodeterminación del proyecto de vida laboral, los cuales se relacionan con todos los componentes del bienestar psicológico. La dispersión se daría en reflexividad del yo y autobiografía, variables que mostrarían una mayor variabilidad en la muestra estudiada.

Asimismo, destaca la relación entre autoaceptación y propósito en la vida con todos los factores del sentimiento de individuación laboral. Es interesante ver que esto no ocurre de la misma forma con las dimensiones relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal y dominio del entorno del bienestar psicológico. Lo cual viene a ser un antecedente más para afirmar que la base de construcción del proyecto de vida laboral se da en virtud de la propia autobiografía, más que a un relato colectivo en relación a los otros.

Es llamativa la falta de relación entre las dimensiones del sentimiento de individuación laboral, reflexividad del yo y autobiografía laboral, con la dimensión relaciones

positivas del bienestar psicológico. Esto es, no se observa una asociación entre la disposición a realizar un proceso de reflexividad respecto a la trayectoria laboral, en base a la propia autobiografía laboral, y el mantenimiento de relaciones de calidad y confianza con otros. Esto se hace coherente al considerar lo que el informe del PNUD de desarrollo humano en Chile (2002), ha evidenciado respecto a que la construcción de lo propio se da dentro de diversas exigencias contradictorias. Una de ellas es la que se genera a partir de los otros. Las personas generarían demandas de éxito y de distinción por sobre el resto, viéndose arrastrados hacia una compulsión competitiva. La consecuencia de esto es la soledad y la dificultad para dar un sentido compartido a la experiencia biográfica. Una de las dificultades importantes de la individualización en Chile es la desconfianza en el otro. Esto genera un problema importante, pues sin vínculos sociales fuertes y ricos son menos los recursos que se poseen para la realización del proyecto personal. "Es precisamente la debilidad relativa de estos recursos lo que hace que en Chile vivir la individualización sea un proceso difícil y agobiante" (PNUD, 2002, p.199)

Para finalizar, la adecuada bondad de ajuste del modelo puesto a prueba viene a confirmar la relación entre sentimiento de individuación laboral y bienestar psicológico. Al confirmarse el modelo propuesto, se observan proyecciones para su uso como una herramienta en el trabajo teórico-científico, pudiendo ser referencia para futuras investigaciones, pero también para el trabajo profesional, usándolo como una referencia para la aplicación de conocimiento en un contexto técnico. Considerando lo anterior, es posible presumir algunas consecuencias para la orientación vocacional y el apoyo en el desarrollo de trayectorias laborales en trabajadores. Los datos empíricos permiten presumir resultados positivos considerando la promoción de un sentimiento de



individuación laboral, entendiéndolo por ello, la facilitación de procesos personales destinados al logro de hacer conciencia de que ellos son los constructores de sus propias vidas y que son los edificadores del futuro que añoran. Asimismo, se debería propiciar instancias en las cuales puedan reconocer que sus vidas tienen un propósito y esta se genera con un sentido positivo en procesos de crecimiento continuo. El supuesto básico que se sustenta, es que en la medida de que se promueva el bienestar psicológico de trabajadores, se debería lograr paulatinamente la generación de una conciencia de un proyecto de vida laboral concreto y una disposición para enfrentarse con autodeterminación hacia su realización. Adicionalmente, dada las evidencias empíricas que se observan en el ámbito de la individuación en Chile, se hace fundamental promover la importancia del otro en la construcción de los proyectos personales, favoreciendo la cimentación de una identidad sólida sustentada en una base social firme.

## 5. Conclusiones

A partir de los resultados del presente trabajo es posible establecer las siguientes líneas de conclusiones:

Se evidencia relación entre las disposiciones subjetivas compuestas por la conciencia del proyecto de vida laboral, la autodeterminación y la reflexividad respecto a dicho proyecto con la percepción de bienestar psicológico.

Autoaceptación y propósito en la vida serían los factores del bienestar psicológico que más se verían relacionados con el sentimiento de individuación laboral, apreciándose su asociación con todos los componentes de dicho constructo.

Los procesos de reflexividad respecto al proyecto de vida laboral no estarían relacionados con la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico. Lo an-

terior permitiría interpretar una orientación más individual que social en el desarrollo de la reflexividad dirigida hacia el proyecto de vida laboral.

Es prudente seguir profundizando respecto a estos resultados, apreciándolos en consonancia con los cambios sociales que se están viviendo en Chile y en los países latinoamericanos, en donde es posible presumir nuevas dinámicas en los procesos de individuación social.

## Referencias Bibliográficas

Aparicio, M. & Marsollier, R. (2011). La difusa relación educación/empleo: El rol de las expectativas como mediadoras del bienestar Psicológico y desgaste profesional. *Revista de Orientación Educativa*, 25 (47), 15-29

Amutio, A., Ayestaran, S. & Smith, J. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (2), 235-252

Beck, U. & Beck-Hernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós

Chitgian, V.; Urzúa, A. & Vera, P. (2013). Análisis Preliminar de las Escalas de Bienestar Psicológico en Población Chilena. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22 (1), 5-14

Díaz, D.; Rodríguez, R.; Blanco, A.; Moreno, B.; Gallardo, I.; Valle, C. & Van Dieendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577

Estramiana, J. L., Gondim, S., Luque, A., Luna, A., Dessen, M. (2012). Desempleo y Bienestar Psicológico en Brasil y España:

- Un Estudio Comparativo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 5-16
- Gaete, T. & Soto A. (2012). Esta Es Mi Trayectoria, Este Es Mi Trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile. *PSYKHE*, 21 (2), 47-59.
- Gallardo, I. & Moyano, E. (2012). Análisis psicométrico de las Escalas de Ryff (versión española) en una muestra de adolescentes chilenos. *Universitas Psychologica*, 11 (3), 931-939.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., García-Izquierdo, A. & Ruiz, J. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 381-395
- García, F., Manquián, E., & Rivas, G. (2016). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales. *Psicoperspectivas*, 15(3), 87-97.
- Güell, P., Peters, T., y Morales, R. (2012). *Individuación y consumo cultural: Las afinidades electivas*. En P. Güell y T. Peters, (Eds.), *La trama social de las prácticas culturales. Sociedad y subjetividad en el consumo cultural de los chilenos* (pp. 21-49). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Giddens, A. (1996). *Modernidad y auto-identidad*. En Giddens, A., Bauman, Z., Luhmann, N. & Beck, U. *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo* (pp. 33-71). Barcelona: Anthropos.
- Jorquera, R. (2012). Modernidad e Individuación Laboral: Algunas Reflexiones desde la Dimensión Lugar de Trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 21 (2), 215-236.
- Jorquera, R. (2016). *Disposiciones Subjetivas de Trabajadores Chilenos en el Contexto de la Modernidad Tardía: Sentimiento de Individuación Laboral, propuesta conceptual-psicométrica y su relación con bienestar psicológico*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Humanidades, Chile.
- Jorquera, R. & González, S. (2018a). Sentimiento de Individuación Laboral: Propuesta Conceptual y Psicométrica. *Revista de Investigación Psicológica*, 20, 29-42
- Jorquera, R. & González, S. (2018b). Sentimiento de Individuación Laboral: Procesos del Pensamiento en el Contexto Sociolaboral Actual. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 22 (1), 43-64.
- Keyes, C.; Ryff, C.; Shmotkin, D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (3), 395-400.
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220.
- Millan, A. C., Garcia-Alvarez, D. J., & D'Aubeterre Lopez, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228
- Moreno, B. & Galvez, M. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 145-151.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2002). *Desarrollo Humano en Chile- 2002. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Santiago: PNUD.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009). *Desarrollo Humano en Chile- 2009. La manera de hacer las cosas*. Santiago: PNUD.
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Véliz, A. (2012). Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y su estructura factorial en Universitarios Chilenos. *Psicoperspectivas*, 11 (2), 143-163.
- Villarroel, P.; Urzúa, A.; Silva, J.; Pavez, P. & Celis, K. (2013). Escala de Bienestar de Ryff: Análisis Comparativo de los Modelos Teóricos en Distintos Grupos de Edad. *Psicología: Reflexao e Crítica*, 26 (1), 106-112.

