

Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la Provincia de Cotopaxi

Job satisfaction and psychological well-being in employees of a public institution in the Province of Cotopaxi

Artículo Original		
Recibido: 09/05/2026	Calapaqui Iza Alisson Jazmin ¹ alisson.calapaqui9939@utc.edu.ec ORCID: 0009-0009-6752-0442	Chuquitarco Chicaiza Genesis Jadira ¹ genesis.chuquitarco5238@utc.edu.ec ORCID: 0009-0004-1730-9212
Aceptado: 13/07/2026	Acurio Martinez Washington David ¹ washington.acurio6415@utc.edu.ec ORCID: 0000-0002-7453-2734	
Publicado: 04/08/2026	Universidad Técnica de Cotopaxi ¹	

Resumen

La satisfacción laboral y el bienestar psicológico son dos conceptos de importancia en el ámbito empresarial actual. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la Provincia de Cotopaxi. La metodología empleada se basó en el paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, carácter correlacional y diseño no experimental. Se empleó el método analítico sintético, la población corresponde a 144 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta mediante dos instrumentos una escala de medición de la Satisfacción laboral y una escala de medición del Bienestar psicológico. Los resultados determinaron la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0,972 y 0,892; además, el KMO con valor 0,615 y 0,624, para la satisfacción laboral y el bienestar psicológico respectivamente. Mediante baremación con rangos de interpretación ubica a las dos variables en un nivel alto de percepción. Las dimensiones se ubican en nivel alto, con la excepción de la dimensión afrontamiento de la variable bienestar psicológico que se ubicó en nivel medio determinando espacios de mejora. La prueba de normalidad dio resultados de Shapiro de 0.902 y 0.921 y Kolmogorov-Smirnov 0.134 y 0.135 resaltando que los datos no cumplen supuestos de normalidad. Se aplica la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman con resultados de coeficiente 0.466 y significancia 0.000 determina correlación positiva de magnitud moderada y estadísticamente significativa. Se concluye que a medida que incrementa la satisfacción laboral de forma relativa también aumenta el bienestar psicológico.

Palabras clave: Satisfacción laboral; bienestar psicológico; análisis bivariado; gestión del talento humano.

Abstract

Job satisfaction and psychological well-being are two important concepts in today's business environment. The objective of this research is to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being in employees of a public institution in the Province of Cotopaxi. The methodology used was based on the positivist paradigm, with a quantitative approach, correlational character, and non-experimental design. The synthetic analytical method was used, the population corresponds to 144 workers. The technique used was a survey using two instruments: a scale to measure job satisfaction and a scale to measure psychological well-being. The results determined reliability by Cronbach's alpha is 0.972 and 0.892 in addition to KMO with values 0.615 and 0.624, for job satisfaction and psychological well-being, respectively. By means of a scale with ranges of interpretation, he places the two variables at a high level of perception. The dimensions are located at a high level, with the exception of the coping dimension of the psychological well-being variable, which was located at a medium level, determining areas for improvement. The normality test gave results from Shapiro of 0.902 and 0.921 and Kolmogorov-Smirnov 0.134 and 0.135, highlighting that the data do not meet assumptions of normality. The non-parametric test of Spearman's correlation coefficient with results of coefficient 0.466 and significance 0.000 is applied to determine a positive correlation of moderate magnitude and statistically significant. It is concluded that as job satisfaction increases relatively, psychological well-being also increases.

Keywords: Job satisfaction, psychological well-being, bivariate analysis, human talent management.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral y el bienestar psicológico, han tomado relevancia a nivel mundial, situándose como factores claves de la gestión de talento humano, al considerar que las condiciones del contexto laboral inciden de forma directa en el bienestar psicológico de los trabajadores. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (2024), afirma que a nivel global

prevalecen ambientes laborales caracterizados por factores que inciden de forma negativa en la salud psicológica de los trabajadores y aproximadamente el 15% de trabajadores presenta algún trastorno mental generando pérdidas de hasta 12.000 millones de días de labor debido a estos problemas psicológicos originados en el entorno laboral.

A nivel regional, las brechas existentes derivan especial relevancia que incrementa la problemática, donde cambios en el entorno laboral, apoyo limitado y bajos niveles de autonomía constituyen elementos que disminuyen la sensación de satisfacción y bienestar laboral. En este contexto, Gallup (2026), menciona que el bienestar laboral en América Latina y el Caribe alcanzó un promedio del 56%, siendo la cifra regional más alta, no obstante, en países como el Perú al menos el 46% manifiesta enfrentar problemas psicológicos derivados de sus labores.

A nivel nacional, la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, es relevante puesto que diversos estudios contemporáneos respaldan que las condiciones laborales determinan el nivel de satisfacción laboral e influye en el bienestar psicológico de los trabajadores. En línea con esto, Ruiz Frutos et al. (2022), realizó un estudio con trabajadores ecuatorianos donde determinó que las condiciones del ambiente laboral determinan en gran medida la satisfacción laboral y que los trabajadores insatisfechos pueden afectar la experiencia psicológica de los colaboradores. En el mismo sentido, Izquierdo Condoy et al. (2023), asocia la insatisfacción laboral con condiciones laborales desfavorables y expectativas no cumplidas.

En la provincia de Cotopaxi, analizar la satisfacción laboral como impulsor del bienestar psicológico, es importante

especialmente en el sector público, para mejorar la eficiencia institucional mediante la estabilidad psicológica y satisfacción de los colaboradores como impulsor de la calidad de los servicios ofertantes. Vargas Herrera (2025), respalda que en la provincia de Cotopaxi es importante analizar la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, donde las condiciones internas que incentivan la satisfacción laboral, influyen hasta en un 67% en la percepción de los trabajadores referente al bienestar psicológico.

El sector público, se caracteriza de acuerdo a diversos estudios como el de, Gualpa Basantes (2025), por altas demandas administrativas, presiones de los usuarios, limitaciones en los recursos organizacionales y en la apertura y participación del trabajador, situaciones que pueden reducir la satisfacción laboral y generar cargas psicológicas que afecten el bienestar de los colaboradores. De acuerdo con, OECD (2025), manifiesta que es importante analizar la satisfacción laboral como uno de los elementos que pueden limitar el bienestar psicológico de los colaboradores, a fin de sugerir mejoras que incrementen el bienestar integral y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral.

En efecto, se plantea como objetivo general del estudio, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la Provincia de Cotopaxi. Y se determina como pregunta de

investigación ¿En qué medida se relaciona la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la Provincia de Cotopaxi?

Satisfacción laboral

Según Diaz et al. (2023), la satisfacción laboral es resultado de las condiciones o características del trabajo, como respuestas a estímulos específicos, representando un estado emocional positivo reflejado en respuestas afirmativas ante situaciones de trabajo; señalando como la orientación de un empleado hacia su organización en términos de lealtad e involucramiento con la misma.

Por su parte, Tito (2022), define que la satisfacción laboral es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos los que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada y aquellos relativos al contexto laboral.

Según, Hernández et al. (2024), la satisfacción laboral como la conformidad de los colaboradores en el trabajo involucrando procesos emocionales y cognitivos, haciendo que el individuo tenga una percepción positiva o negativa del trabajo. Esto apunta a que las personas, al implicar aspectos cognitivos como emocionales afectan tanto a su compromiso como al rendimiento laboral que pudieran tener en una organización.

Según, Fierro Escalante (2022), la satisfacción laboral permite medir o verificar cuál ha sido el impacto generado en el desempeño y salud mental del trabajador, ya que se la ha considerado desde hace mucho tiempo como una de las formas más antiguas de la implementación de la felicidad, representando a la vocación, el tipo de labores y responsabilidades que la persona realiza entorno a su trabajo, los sentimientos y la afectividad como posibles variables que se relacionan directamente.

Para, Tinoco (2023), comprender la satisfacción de los empleados con respecto a su entorno laboral es esencial para las empresas, pues se ha comprobado que la satisfacción laboral desempeña un papel significativo en el desempeño de los colaboradores y en la satisfacción de los usuarios, además, de afectar la calidad de los servicios que se ofrecen.

Bienestar psicológico

Según, Pérez (2022), se trata de un balance entre estados fisiológicos y mentales, así como de las explicaciones que nos proporcionamos a nosotros mismos sobre quiénes somos, qué hacemos en el presente, cuál es nuestro origen y qué nos espera en la vida. A su vez, dado que estas explicaciones están mediadas por la cultura y el lenguaje, las personas que nos rodean tendrán un impacto en nuestro bienestar.

Según, Tigrero y Zuñiga (2024), el bienestar psicológico incluye el estado global de la salud mental de una persona. En este estado se presenta una percepción positiva de la autoaceptación, un equilibrio

emocional, relaciones interpersonales satisfactorias, un sentido de propósito y habilidades para afrontar desafíos de manera eficaz. Adicionalmente, supone el desarrollo de capacidades de adaptación, autenticidad y resiliencia también comprende el crecimiento personal y la búsqueda de autorrealización.

Según, Guerrero (2023), se refiere a un concepto o percepción subjetiva que se

refiere a la capacidad de sentir, expresar y pensar en términos positivos del ser humano sobre sí mismo y los elementos subjetivos de su existencia como: contento, alegría con amor y vida positiva. Está vinculado con las dimensiones psicológicas y sociales subjetivas, así como las conductas asociadas a comportamientos positivos y adaptativos.

METODOLOGÍA

Paradigma. La investigación se plantea bajo el paradigma positivista, puesto que se orienta a medir de manera objetiva y determinar la relación entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico, con análisis estadístico de datos provenientes de instrumentos estandarizados. De acuerdo a, Malekian et al. (2021), el paradigma positivista surgió durante la ilustración y sustentó los principios fundamentales de las ciencias naturales. Este enfoque se basa en una investigación estandarizada, formal y no contextualizada que busca separar analíticamente distintas variables. Se valora el racionalismo y el conocimiento empírico por encima de otras formas de conocer la realidad.

Enfoque. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que se trabajó con información cuantitativa recolectada a través de cuestionarios con escalas numéricas. Los datos se codificaron y fueron analizados mediante el uso de pruebas estadísticas descriptivas e

inferenciales para comprobar la hipótesis de estudio. Para, Haro Sarango et al. (2025), el enfoque cuantitativo es ideal cuando se necesita medir magnitudes, frecuencias o efectos con precisión estadística, cuando se parte de hipótesis claras.

Carácter. La investigación mantiene un carácter correlacional puesto que su fin es establecer si existe una relación entre la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la provincia de Cotopaxi. Para, la Universidad Complutense de Madrid (2021), la investigación correlacional también se enmarca dentro de la metodología no experimental, y su cometido es hallar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre variables en marcos naturales, sin que exista la manipulación de dichas variables.

Diseño. No experimental, puesto que no se interviene ni manipula las variables de estudio, se observan en su contexto natural

a fin de determinar un diagnóstico situacional. Para, Sánchez Hidalgo (2021), en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Métodos. Se emplea el método analítico sintético puesto que se analiza cada variable con sus diferentes dimensiones de estudio, para luego interpretarla como un todo determinando relaciones entre variables y conclusiones generalizadas. Para, Reyes Blácido et al. (2022), con el método analítico sintético, se consigue un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Hipótesis de estudio

Hipótesis de investigación: Existe relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una institución pública de la provincia de Cotopaxi.

Hipótesis Nula: No existe relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una

institución pública de la provincia de Cotopaxi.

Población. La población para, Morán Lozano et al. (2025), representa el conjunto completo de individuos, elementos o eventos que poseen características comunes y que constituyen el objeto de interés de una investigación. Este grupo puede ser tan amplio como los habitantes de un país o tan específico como los estudiantes de una facultad particular.

El estudio se llevó a cabo en una institución pública de la provincia de Cotopaxi, se encuestó a una población de 144 personas de toda la empresa, conformada por 39 colaboradores del área administrativa y 105 del área operativa.

Técnicas e instrumentos. La recopilación de la información se realizó mediante un cuestionario. Según Cely et al. (2023), los cuestionarios son utilizados en todas las encuestas de toda clase, también para los diagnósticos u otros campos, por lo que se refiere a un conjunto de preguntas en relación a las variables a medir, por lo que el planteamiento del problema debe ser adecuado, se puede elaborar con dos tipos de preguntas abiertas y preguntas cerradas. La escala de medición de la Satisfacción laboral fue creada por los autores: J. L. Meliá y J. M. Peiro 1989, donde se integra 23 ítems y consta de 4 dimensiones; la primera dimensión se encarga de las relaciones con la supervisión, la segunda dimensión se encarga de los espacios físicos laborales, la tercera dimensión se encarga de las realizaciones profesionales y

la cuarta dimensión se encarga de las oportunidades de formación y toma de decisiones, la misma que cuenta con una escala tipo Likert de 7 puntos donde: 1. Muy Insatisfecho, 2. Bastante Insatisfecho, 3. Algo Insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo Satisfecho, 6. Bastante Satisfecho, 7. Muy Satisfecho; teniendo como objetivo, conocer la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores.

La escala de medición del Bienestar psicológico fue creada por los autores: Goldberg 1978, integrada por 12 ítems y consta de 3 dimensiones; la primera dimensión se encarga de las estrategias de afrontamiento, la segunda dimensión se encarga de la autoestima y la tercera dimensión se encarga del estrés, la misma que cuenta con una escala tipo Likert de 4 puntos donde: 1. mejor que lo habitual, 2. igual que lo habitual, 3. menos que lo habitual, 4. mucho menos que lo habitual; teniendo como objetivo conocer el Bienestar Psicológico de cada uno de los colaboradores.

Análisis de fiabilidad

Análisis de la variable de Satisfacción laboral. El alfa de Cronbach es de 0,972, reflejando un valor alto, por lo tanto, el instrumento es fiable, mantiene consistencia y fiabilidad en la información que se recolecta, puesto que el instrumento cuenta con consistencia interna y mide de forma objetiva la satisfacción laboral. El valor de KMO es de 0,615, se encuentra

dentro del rango aceptable, a partir de los resultados se estima que los datos son aceptables y que el instrumento mide la variable satisfacción laboral de forma adecuada. Los datos resultantes son óptimos para aplicar técnicas estadísticas. Análisis de la variable de Bienestar psicológico. El alfa de Cronbach es de 0,892 respalda que el instrumento es fiable, resaltando que existe consistencia y que los datos recolectados serán confiables. Estos datos respaldan la estabilidad del instrumento y su factibilidad para ser aplicado. El valor de KMO es de 0,624, este valor se encuentra dentro del rango aceptable como factible para su aplicación. Estos datos respaldan la validez y solidez de la estructura del instrumento de bienestar psicológico.

Baremación. Para hacer comparables las dimensiones, la baremación permite identificar de forma precisa el nivel de percepción de las variables en los encuestados mediante sus respuestas.

Satisfacción laboral. El instrumento se compone de 23 preguntas con una escala del 1 al 7. Se utilizarán tres niveles de interpretación. La amplitud corresponde a la división de la escala para los niveles de interpretación ($7-1/3 = 2$), en este sentido cada rango de interpretación mantendrá una amplitud de 2 puntos. Los intervalos de interpretación se sitúan de la siguiente manera:

Tabla 1

Baremación de la variable satisfacción laboral

Nivel	Rango
Bajo	1.00 – 3.00
Medio	3.01 – 5.00
Alto	5.01 – 7.00

Nota. Elaboración propia.

Para las dimensiones la baremación se presenta a continuación. Es importante considerar que se está empleando la función MEAN, en el procesamiento de

datos razón por la cual todas las dimensiones conservan la escala original 1 – 7 puntos sin importar el número de preguntas de cada dimensión.

Tabla 2

Baremación de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Nivel	Supervisión	Ambiente físico	Realización profesional	Formación y decisiones
Bajo	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00
Medio	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00
Alto	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00

Nota. Elaboración propia.

Bienestar psicológico. El instrumento se compone de 12 preguntas con una escala del 1 al 4. Se utilizarán tres niveles de

interpretación. La amplitud corresponde a $4-1/3 = 1$. Los intervalos de interpretación se sitúan de la siguiente manera:

Tabla 3

Baremación de la variable bienestar psicológico

Nivel	Rango
Bajo	1.00 – 2.00
Medio	2.01 – 3.00
Alto	3.01 – 4.00

Nota. Elaboración propia.

Para las dimensiones del bienestar psicológico se determina de forma similar que en la variable satisfacción laboral:

Tabla 4

Baremación de las dimensiones de la variable bienestar psicológico

Nivel	Afrontamiento	Autoestima	Estrés
-------	---------------	------------	--------

Bajo	1.00 – 2.00	1.00 – 2.00	1.00 – 2.00
Medio	2.01 – 3.00	2.01 – 3.00	2.01 – 3.00
Alto	3.01 – 4.00	3.01 – 4.00	3.01 – 4.00

Nota. Elaboración propia.

RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

La variable de satisfacción laboral alcanzó una media con un valor de 5,1446 y DE = 1.10668, por su parte la variable bienestar psicológico obtuvo una media de 3,1481 y DE = 0.40592. Considerando las escalas

correspondientes de siete y cuatro puntos, de acuerdo a la baremación se ubican en un nivel alto. Estos resultados resaltan que los colaboradores perciben niveles favorables de satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
SL_TOTAL	144	1,00	7,00	5,1446	1,10668
BPS_TOTAL	144	2,00	3,67	3,1481	,40592
N válido (por lista)	144				

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo a la baremación las variables se ubican en un nivel alto:

Tabla 6

Niveles de interpretación de la baremación de variables

Nivel	Rango	Rango
	Satisfacción laboral	Bienestar psicológico
Bajo	1.00 – 3.00	1.00 – 2.00
Medio	3.01 – 5.00	2.01 – 3.00
Alto	5.01 – 7.00	3.01 – 4.00

Nota. Elaboración propia.

Descriptivos por dimensiones. Al analizar los descriptivos de cada dimensión de la variable satisfacción laboral. Al emplear la

función MEAN para el análisis de las dimensiones, de forma similar que en las variables se conserva la escala de siete

puntos original. En este sentido, la dimensión que logró la media más alta fue la dimensión 2 ambiente físico de la variable satisfacción laboral y la dimensión con la media más baja fue la dimensión 1

afrontamiento, de la variable bienestar psicológico, siendo esta última la única en ubicarse en un nivel medio de interpretación.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de estudio

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
SL_D1	144	1,00	7,00	5,0891	1,17470
SL_D2	144	1,00	7,00	5,2458	1,10958
SL_D3	144	1,00	7,00	5,1389	1,20472
SL_D4	144	1,00	7,00	5,1240	1,13725
BPS_D1	144	2,20	3,40	2,7819	,23043
BPS_D2	144	2,33	4,33	3,5926	,54258
BPS_D3	144	1,00	4,00	3,2726	,79822
N válido (por lista)	144				

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo a la baremación las dimensiones se ubican en un nivel de interpretación:

Tabla 8

Niveles de interpretación de la baremación de las dimensiones

Nivel	Supervisión	Dimensiones satisfacción laboral			Dimensiones bienestar psicológico		
		Ambiente físico	Realización profesional	Formación y decisiones	Afrontamiento	Autoestima	Estrés
Bajo	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00	1.00 – 3.00	1.00 – 2.00	1.00 – 2.00	1.00 – 2.00
Medio	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00	3.01 – 5.00	2.01 – 3.00	2.01 – 3.00	2.01 – 3.00
Alto	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00	5.01 – 7.00	3.01 – 4.00	3.01 – 4.00	3.01 – 4.00

Nota. Elaboración propia.

Prueba de normalidad Shapiro. La prueba de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov,

permite identificar si los datos obtenidos en las variables de satisfacción laboral y

bienestar psicológico, cumplen los supuestos de normalidad. En este caso, las dos variables reflejaron valores de $p = 0.000$, esto resalta que los datos no guardan una distribución normal. Los valores de Shapiro-Wilk fueron de 0.902 y 0.921, mientras que, los de Kolmogorov-Smirnov de 0.134 y 0.135 para satisfacción laboral y bienestar psicológico respectivamente.

Por esta razón, se determina datos que no cumplen una distribución normal, por ello se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación existente, al constituirse como una prueba no paramétrica, óptima para el análisis de datos que no corresponden a una distribución de normalidad.

Tabla 9
Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SL_TOTAL	,134	144	,000	,902	144	,000
BPS_TOTAL	,135	144	,000	,921	144	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia.

Correlación de Spearman. El estudio de correlación entre la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico, determinó valores de 0.466 y un nivel de significancia = 0.000, esto respalda una relación estadísticamente significativa entre las dos variables. El coeficiente revela una correlación positiva de magnitud moderada, este tipo de relación establece que cuando incrementa la satisfacción laboral de forma relativa también incrementa el bienestar psicológico. Los trabajadores analizados asocian la satisfacción laboral cuando existen

acciones que refuercen la realización personal mediante oportunidades de participación y formación, un ambiente favorable y supervisión adecuada esto contribuye a mejorar los niveles de bienestar psicológico. Al 5% de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa al considerar que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores analizados.

Tabla 1

Estadística de correlación de las variables

Correlaciones		SL_TOTAL	BPS_TOTAL
Rho de Spearman	SL_TOTAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,466**
		N	,000
	BPS_TOTAL	Coefficiente de correlación	144
		Sig. (bilateral)	,466**
		N	,000

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

Nota. Elaboración propia.

Correlación por dimensiones. Al analizar las correlaciones de las dimensiones se determina que las dimensiones correspondientes a la variable satisfacción laboral reflejan relación positiva y estadísticamente significativa entre sí, los coeficientes se sitúan en un rango de 0.781 – 0.850. Resalta una correlación significativa especialmente entre la dimensión correspondiente a supervisión, realización profesional, ambiente físico, formación y toma de decisiones. Por su parte las dimensiones de la variable de bienestar psicológico, se observa que existe una correlación positiva entre autoestima y estrés 0.670, en contraste la dimensión de afrontamiento mantiene relación baja con el estrés y no guarda relación significativa con la autoestima.

Al contrastar las dimensiones de las dos variables, se identifica que la dimensión afrontamiento no genera relación con las otras dimensiones; resaltando que el afrontamiento no depende de las condiciones laborales, sino de elementos individuales e internalizados de cada trabajador. La dimensión autoestima mantiene relación positiva y significativa con la supervisión 0.466, la realización profesional y formación 0.467, ambiente físico 0.454, y toma de decisiones 0.454. Los resultados respaldan que los niveles de satisfacción se ven influenciados por la forma en que los trabajadores perciben cada una de estas dimensiones. Y, resalta la correlación positiva entre los componentes de la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Tabla 2

Estadística de correlación de las dimensiones

Correlaciones						
SL_D1	SL_D2	SL_D3	SL_D4	BPS_D1	BPS_D2	BPS_D3

Rho de Spearman	SL_D1	Coeficiente de correlación	1,000	,781**	,809**	,849**	-,025	,401**	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,766	,000	,000
		N	144	144	144	144	144	144	144
	SL_D2	Coeficiente de correlación	,781**	1,000	,804**	,830**	,002	,446**	,454**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,983	,000	,000
		N	144	144	144	144	144	144	144
	SL_D3	Coeficiente de correlación	,809**	,804**	1,000	,850**	,034	,298**	,467**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,685	,000	,000
		N	144	144	144	144	144	144	144
	SL_D4	Coeficiente de correlación	,849**	,830**	,850**	1,000	,026	,340**	,454**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,755	,000	,000
		N	144	144	144	144	144	144	144
	BPS_D1	Coeficiente de correlación	-,025	,002	,034	,026	1,000	,056	,224**
		Sig. (bilateral)	,766	,983	,685	,755	.	,503	,007
		N	144	144	144	144	144	144	144
	BPS_D2	Coeficiente de correlación	,401**	,446**	,298**	,340**	,056	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,503	.	,000
		N	144	144	144	144	144	144	144
	BPS_D3	Coeficiente de correlación	,466**	,454**	,467**	,454**	,224**	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	.
		N	144	144	144	144	144	144	144

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

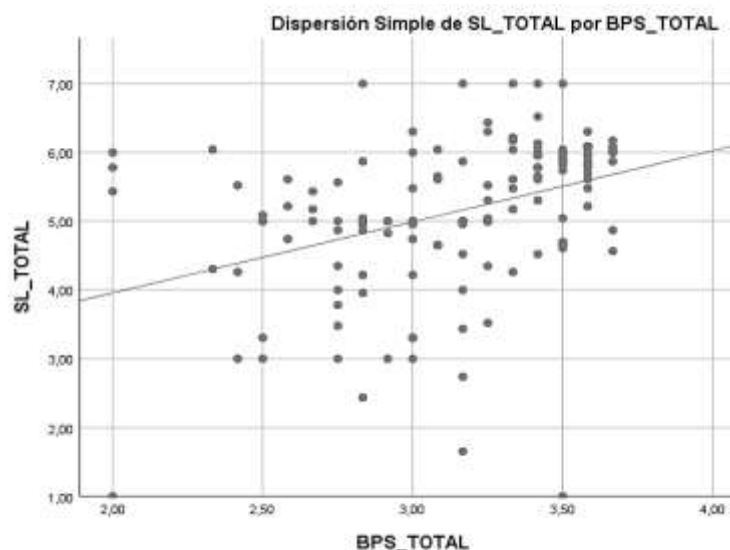
Nota. Elaboración propia.

En resumen, el diagrama de dispersión refleja la relación positiva mediante la línea de tendencia ascendente, con pendiente positiva estableciendo una relación directa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores. La

dispersión observada en distintos puntos alrededor de la línea de tendencia, refleja variación en la percepción de niveles medios y altos. El gráfico es coherente con los resultados de Rho de Spearman.

Figura 1

Gráfico de dispersión de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico



Nota. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

La investigación permitió evidenciar que la satisfacción laboral reflejó un nivel alto de percepción en los trabajadores específicamente en elementos como realización profesional, ambiente físico, oportunidades de formación y supervisión. Estos resultados se alinean con Matud et al (2024), quienes manifiestan que el bienestar laboral se encuentra altamente asociado con un mayor nivel de bienestar psicológico en los trabajadores y Cao et al. (2022), quienes afirman que la salud psicológica dentro de las empresas ayuda a incrementar los niveles de satisfacción laboral.

Referente al bienestar psicológico, los resultados determinan de forma similar un nivel de percepción alto, resaltando que los colaboradores mantienen una concepción

positiva de su bienestar psicológico y emocional, estos resultados se enmarcan en investigaciones contemporáneas que respaldan la importancia que ejerce el equilibrio emocional, la percepción favorable del rol laboral, el apoyo organizacional y las condiciones del entorno en el bienestar psicológico de los trabajadores, en esta línea Fung et al. (2024), demostraron que el bienestar psicológico se relaciona directamente con la satisfacción laboral y que esto se refleja en mejores relaciones laborales. Por su parte Yang et al. (2024), resaltó que el bienestar psicológico se asocia de forma positiva con la satisfacción laboral que los trabajadores perciban en su entorno de trabajo.

La correlación identificada entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico mediante el coeficiente Spearman, fue de tipo positiva moderada y significativa, estos resultados determinan que a medida que incrementa la satisfacción laboral de forma relativa incrementa el bienestar psicológico de los trabajadores, estos datos coinciden con Tung Sheng et al. (2023), quienes determinaron que la satisfacción laboral influye de forma positiva en el bienestar psicológico de los empleados, resaltando que los factores internos de satisfacción laboral prevalecen a los factores externos y que son estos los que tienen incidencia directa en el bienestar psicológico.

En línea con lo anterior, Hyo Sun et al. (2023), respalda la vinculación del bienestar psicológico con la satisfacción laboral. Al analizar las dimensiones de forma individual, se determina que las dimensiones pertenecientes a la variable de satisfacción laboral obtuvieron medias con puntajes altos resaltando el ambiente físico 5.2458, realización profesional 5.1389, oportunidades y decisiones 5.1240 y supervisión 5.0891. Los resultados recalcan que las condiciones físicas, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo profesional son elementos que incrementan la satisfacción laboral.

En este sentido, Dumitriu et al., (2025), demostró que el ambiente físico y social influye en el nivel de bienestar de los trabajadores. Y, Ballard et al. (2025), recalcan que la formación y capacitación

favorecen el desarrollo de habilidades incrementando la sensación de satisfacción y bienestar psicológico de los colaboradores.

Por último, las dimensiones de bienestar psicológico reflejaron variaciones en la autoestima ubicándolo en un nivel alto, el afrontamiento en un nivel medio, sugiriendo que, aunque los colaboradores reflejan niveles aceptables de equilibrio psicológico y una percepción positiva de sí mismos, aún existen espacios de mejora para fortalecer las capacidades de afrontamiento de los trabajadores ante situaciones de demanda laboral. Estos datos se direccionan con, Zapata Constante & Riera Vázquez (2024), quienes manifiestan que los riesgos psicológicos que se originan en el entorno laboral afectan la satisfacción de los trabajadores. Los resultados permiten resaltar puntualmente dimensiones como la supervisión adecuada, oportunidades de desarrollo profesional, condiciones del entorno laboral favorables y participación en la toma de decisiones, como factores que incrementan el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, existen oportunidades de mejora en el afrontamiento, en efecto se determinan, las siguientes estrategias para que los colaboradores puedan gestionar sus emociones y adaptarse a situaciones demandantes. A continuación, se determinan algunas estrategias de mejora basadas en los resultados del estudio:

Tabla 12

Estrategias de mejora

Estrategia	Objetivo	Actividades
1. Fortalecer las habilidades socioemocionales	Impulsar el desarrollo de competencias emocionales en los trabajadores, fomentando su potencial para hacer frente a demandas laborales y el bienestar psicológico	Planificar talleres regulares referentes a inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento. Realizar jornadas de reuniones con actividades prácticas sobre la regulación emocional.
2. Impulsar la gestión eficiente, la comunicación y resolución de conflictos	Mejorar la gestión eficiente en resolución de conflictos.	Establecer líneas de comunicación eficientes entre los diferentes niveles que incluyan espacios de retroalimentación entre jefes y colaboradores. Organizar talleres referentes a comunicación efectiva. Determinar protocolos de acción para la resolución de conflictos.
3. Promover competencias de liderazgo positivo	Impulsar las habilidades de liderazgo en supervisores a fin de generar un clima organizacional adecuado.	Realizar capacitaciones sobre liderazgo participativo y motivacional. Promover el reconocimiento del desempeño. Evaluar y monitorear de forma periódica las competencias de liderazgo.
4. Impulsar la participación en la toma de decisiones	Incrementar el nivel de participación de los trabajadores en la toma de decisiones respecto a su trabajo.	Determinar espacios como buzones físicos o digitales para sugerencias de mejora. Conformar equipos de trabajo orientados a la resolución de problemas.
5. Promover el reconocimiento del desempeño	Favorecer el crecimiento profesional mediante el reconocimiento del desempeño y oportunidades de desarrollo.	Determinar programas de actualización. Establecer programas de reconocimiento del desempeño.
6. Monitorear la satisfacción laboral y el bienestar psicológico	Evaluar el nivel de percepción de satisfacción laboral y bienestar psicológico	Realizar encuestas de satisfacción laboral y bienestar psicológico de forma periódica. Analizar debilidades y plantear acciones de mejora.

determinando espacios de mejora.

Socializar hallazgos y dar seguimiento a las acciones de mejora.

Nota. Elaboración propia.

CONCLUSIÓN

El estudio identificó niveles altos de satisfacción laboral y bienestar psicológico en los colaboradores analizados, resaltando que en el momento de la investigación los colaboradores mantuvieron una percepción favorable especialmente en dimensiones como la supervisión, la realización y formación profesional, el ambiente físico y que esto a su vez incrementa su bienestar psicológico. Los resultados de validez mediante la prueba de alfa de Cronbach y Keiser Meyer Olguin (KMO), revelaron coeficientes de alfa 0,972 y 0,892 y KMO 0,615 y 0,624, para el instrumento de satisfacción laboral y bienestar psicológico respectivamente. Estos resultados respaldaron un nivel alto de consistencia interna y estructura adecuada, razón por la cual se emplearon para medir las dos variables de estudio garantizando solidez en los resultados presentados.

Se evidenció la existencia de una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico; con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,466 y valor $p < 0.00$; por lo que esta relación es estadísticamente significativa. Es decir, que a medida que se incrementa los valores de la variable bienestar psicológico y también se incrementan los valores satisfacción laboral. Es importante recalcar, que, a pesar de los resultados favorables de forma general, al analizar individualmente las dimensiones se determinó que la dimensión afrontamiento, mantuvo un nivel medio, resaltando la necesidad de sugerir estrategias que pueden fortalecer e impulsar las habilidades y capacidades de los empleados para hacer frente a situaciones laborales a fin de consolidar los niveles de satisfacción laboral y sostener el bienestar psicológico de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ballard, D. W., Lodge, G. C., & Pike, K. M. (2025). Mental health at work: a practical framework for employers. *Frontiers in Public Health*, 13, 1-15. <https://doi.org/10.3389/FPUH.2025.1552981/FULL>

Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-12.

- <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.797274/FULL>
- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, 2, 17(6), 2624. <https://doi.org/10.3390/SU17062613>
- Fung, E. N., Cowden, R. G., Chen, Y., Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Lee, M. T., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2024). Prospective associations of multidimensional well-being with work distraction and job satisfaction: a two-wave study of US employees. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-8. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1326655/TEXT>
- Gallup. (2026). Situación del entorno laboral global | Datos regionales y por países de 2026 - Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/697850/state-of-the-global-workplace-regional-data.aspx>
- Gualpa Basantes, M. F. (2025). Cultura organizacional y satisfacción laboral en el GAD Municipal de Salcedo. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/85e36b95-27ad-4073-a9f8-f8f5157525f6/content>
- Haro Sarango, A. F., Proaño Altamirano, G. E., Merino Lema, G. L., & Niama Játiva, J. C. (2025). Metodología de la investigación desde el enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto: Research methodology from a quantitative, qualitative, and mixed approach. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(4), 4245-4261-4245 - 4261. <https://doi.org/10.56712/LATAM.V6I4.4577>
- Hyo Sun, J., Yu Hyun, H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(15), 1-16. <https://doi.org/10.3390/SU151511687>
- Izquierdo Condoy, J. S., Morales Lapo, E., Hidalgo, M., Tello de la Torre, A., Ruiz Sosa, C., Guerrero Castillo, G. S., Sánchez Ordoñez, D., Puglla, A., Vasconez Gonzáles, J., Carrington, S. J., & Ortiz Prado, E. (2023). Job Satisfaction and Self-Perceptions Among Ecuadorian Medical Doctors During Their Compulsory Rural Community Social Service: A Countrywide Cross-Sectional Analysis. *Journal of Primary Care and Community Health*, 14, 1-19. <https://doi.org/10.1177/21501319231179936;WGROU:STRING:PUBLICATION>
- Malekian, A., Hayati, D., & Aarts, N. (2021). Conceptualizations of water security in the agricultural sector: Perceptions, practices, and paradigms. *Journal of Hydrology*, 544, 224-232.

<https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2016.11.026>

Matud, M. P., Sánchez Tovar, L., Hernández Lorenzo, D. E., & Cobos Sanchiz, D. (2024). Job Satisfaction, Mental Symptoms, and Well-Being in Adult Workers: A Gender Analysis. *Psychiatry International*, 5(2), 253-267. <https://doi.org/10.3390/PSYCHIATRYI1NT5020018>

Morán Lozano, N. S., Zavala Baque, D. L., Intriago Terán, I. T., Ávila Parrales, R. A., Guerrero Alcívar, H. A., Tuárez Bravo, H. M., Pinargote Bravo, B. J., & Pilay Robles, N. A. (2025). Metodología de la Investigación Científica: Diseño de Investigaciones Cuantitativas. Editorial Internacional Alema, 2025, 1-135. <https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/45>

OECD. (2025). Workforce Insights from Central Governments. Workforce Insights from Central Governments. <https://doi.org/10.1787/2F9080B1-EN>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). Salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Reyes Blácido, I., Guerra Santos, E., Ciriaco Reyes, N., Corimayhua Luque, O., & Urbina Olortegui, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, IX(2), 1-19.

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106/3096>

Ruiz Frutos, C., Adanaqué Bravo, I., Ortega Moreno, M., Fagundo Rivera, J., Escobar Segovia, K., Arias Ulloa, C. A., & Gómez Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare*, 10(7), 1-12. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE10071330>

Sánchez Hidalgo, L. (2021). Metodología para la investigación en Ciencia. MacGraw Hill, 1-21. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InnvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap._7_disenos_no_experimentales.pdf

Tung Sheng, K., Li Chuan, C., Pi Lien, K., & Chia Lung, S. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being for Taiwanese Home-Care Workers, Mediated by Emotional Labor. *Healthcare*, 11(18), 1-18. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE11182514>

Universidad Complutense de Madrid. (2021). Los métodos de investigación. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

Vargas Herrera, D. E. (2025). Clima y Satisfacción Laboral en Direcciones Administrativas de un GAD de la

Provincia de Cotopaxi - Ecuador
[Universidad Central del Ecuador].
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/307ae440-b722-4b4f-8803-d29fd0013d74>

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor.

Behavioral Sciences, 14(8), 688.
<https://doi.org/10.3390/BS14080688>
Zapata Constante, C. A., & Riera Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4-23.
<https://doi.org/10.35381/GEP.V6I10.60>