

# Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral

Occupational health in higher education administrators: Relationship between psychological well-being and job satisfaction

Ana Doris Ramos-Narváez<sup>1</sup>, <https://orcid.org/0000-0002-2177-9725>, [jancoral@umariana.edu.co](mailto:jancoral@umariana.edu.co), Janeth Alexandra Coral-Bolaños<sup>1</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-3929-5312>, [aramos@umariana.edu.co](mailto:aramos@umariana.edu.co), Karenth Liseth Villota-López<sup>1</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-1262-4729>, [karevillota@umariana.edu.co](mailto:karevillota@umariana.edu.co), Claudia-Carolina Cabrera-Gómez<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2845-9994>, Juan Pablo Herrera-Santacruz<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1547-6418>, [jpherrera@umariana.edu.co](mailto:jpherrera@umariana.edu.co), Diego Rivera-Porras<sup>2\*\*</sup> <https://orcid.org/0000-0003-2169-3208>

<sup>1</sup>Universidad Mariana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Programa de Psicología, Pasto - Colombia.

<sup>2</sup>Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia.

Autores de correspondencia:

\*Claudia Carolina Cabrera-Gómez, E-mail: [clacabrera@umariana.edu.co](mailto:clacabrera@umariana.edu.co)

\*\*Diego Rivera-Porras, E-mail: [d.rivera@unisimonbolivar.edu.co](mailto:d.rivera@unisimonbolivar.edu.co)

## Resumen

En el presente estudio se evaluó la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior de San Juan de Pasto. Para ello se seleccionó una muestra de 147 trabajadores del área administrativa, bajo un muestreo aleatorio estratificado, que permitió contar con la participación de hombres y mujeres que ocupan los diferentes puestos de trabajo dentro de la institución. Esta investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Para la recolección de la información se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos de una IES y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que existe una relación entre las variables y dimensiones estudiadas, permitiendo concluir que, a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico, satisfacción laboral.

## Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship between psychological well-being and job satisfaction in the administrative staff of a Private Institution of Higher Education in San Juan de Pasto. For this, a sample of 147 workers from the administrative area was selected, under a stratified random sampling, which allowed the participation of men and women who occupy the different jobs within the institution. This research had a non-experimental cross-sectional correlational design. The Ryff Psychological Well-Being Scale and the Work Satisfaction Scale NTP394 were used to collect the information. The results obtained showed that there is a relationship between the variables and dimensions studied, allowing us to conclude that the higher the level of psychological well-being, the higher the level of job satisfaction.

**Keywords:** Psychological well-being, job satisfaction.

## Introducción

El bienestar psicológico es subjetivo y se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, su capacidad para relacionarse, su crecimiento personal las experiencias de la vida<sup>1</sup>; El bienestar psicológico se caracteriza por ser multidimensional y se identifica como un factor de motivación intrínseca para el individuo<sup>2</sup>, además, ha centrado su atención en el estudio eudaimónico o sea los indicadores del funcionamiento positivo de la persona<sup>3</sup>. Finalmente, el bienestar psicológico es la percepción de un funcionamiento óptimo a nivel personal y psicosocial<sup>4</sup>.

Así mismo, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo consecuencia de la percepción subjetiva de las ex-

periencias laborales<sup>5</sup>, de igual forma, se ve influenciado por las características del puesto de trabajo<sup>6</sup>, además, la satisfacción laboral es uno de los elementos más importantes de la calidad de vida laboral<sup>7</sup>.

Ahora bien, ¿Por qué abordar de manera conjunta estas dos variables?, de acuerdo con Wadhawan<sup>8</sup>, la satisfacción laboral no sería posible sin la existencia del bienestar psicológico en un trabajador, en ese sentido, el autor menciona que un empleado insatisfecho no podrá desempeñarse de manera eficiente en su lugar de trabajo. Desde esta perspectiva, diferentes autores refieren que, cuando una persona tiene un alto nivel de bienestar psicológico es porque está satisfecha

con su vida, además, experimenta emociones positivas, evitando o regulando las emociones negativas<sup>8</sup>. Siguiendo esta idea, según Ryff<sup>9</sup> un empleado con un alto nivel de bienestar psicológico y una alta satisfacción laboral contará con los recursos que le permitirán iniciar, fomentar, facilitar o mantener altos niveles frente a su desempeño en el trabajo.

Teniendo en cuenta que, la Universidad objeto de estudio se encuentra actualmente en un proceso de acreditación de calidad respaldado por la Norma Internacional ISO (9001:2015)<sup>10</sup>, y de acuerdo con lo formulado en su Plan de Desarrollo Institucional 2014-2020<sup>11</sup>, así como lo pronunciado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT en América Latina y el Caribe<sup>12</sup>, esta investigación obedece a la promoción y prevención de la salud y el bienestar de los trabajadores, así mismo contribuye a la proyección de la organización en cuanto al cumplimiento de la misión y visión institucional encaminado hacia una organización saludable<sup>13</sup> y constituyéndose como una institución con un mayor nivel de competitividad que le permita consolidarse como una organización que presta servicios educativos con calidad, que además se preocupa por potenciar el bienestar de su talento humano. Al evaluar el factor de bienestar en dicha Universidad en el año 2018, se menciona que hay una evidente incoherencia al momento de hablar sobre la gran importancia que la Universidad le da al factor y/o potencial humano como algo extremadamente relevante, puesto que mostraban niveles muy bajos en ello, pues no se contaba con mecanismos de medición que mejore la calidad de vida del trabajador, sin embargo; con la presente investigación se provee de instrumentos de evaluación y resultados de la evaluación.

Frente a esta panorámica, resulta imprescindible que la organización conozca lo que está sucediendo con sus trabajadores en términos de bienestar psicológico y satisfacción laboral intrínseca y extrínseca<sup>14</sup>. Una vez establecidos los niveles, los resultados servirán como insumo para la ejecución de nuevos estudios que permitan diseñar y ejecutar estrategias para incrementar o mantener niveles óptimos de bienestar y satisfacción dentro de la organización.

Esta investigación buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior de San Juan de Pasto. La utilidad de llevar a cabo este proceso surge a partir del diseño y la implementación de un nuevo modelo de gestión del talento humano por competencias que la institución viene adelantando con miras al mejoramiento de las condiciones laborales en favor de la calidad de vida laboral.

Para ello, se han formulado tres objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la organización objeto de estudio.; 2. Describir el nivel de bienestar psicológico del grupo de administrativos participantes del estudio; y, 3. Determinar la relación entre las variables de estudio en el personal administrativo de la institución.

Además, se formularon unas hipótesis que se instituyen como guías de la investigación frente a los constructos abordados. Por su parte, se planteó la siguiente hipótesis de trabajo: La

variable bienestar psicológico se relaciona con la variable satisfacción laboral. Así mismo, la hipótesis nula: La variable bienestar psicológico no se relaciona con la variable satisfacción laboral. También se enunciaron las hipótesis subordinadas: a. Existe relación entre autoaceptación y factores motivadores (intrínsecos); b. Existe relación entre propósito en la vida y factores motivadores (intrínsecos); c. Existe relación entre dominio del entorno y factores higiénicos (extrínsecos); d. Existe relación entre relaciones con los otros y factores higiénicos (extrínsecos); e. Existe relación entre autonomía y factores motivadores (intrínsecos); f. Existe relación entre crecimiento personal y factores motivadores (intrínsecos).

## Métodos

La investigación cuenta con un paradigma metodológico de tipo cuantitativo; posee un enfoque empírico analítico. Es un estudio correlacional, asumiendo un diseño no experimental transversal, cuya ejecución no implica la manipulación de las variables, ni su modificación frente a su estado actual<sup>15</sup>.

Además, los instrumentos que fueron objeto de aplicación corresponden a: la Escala de Satisfacción Laboral: NTP 394 de Warr, Cook & Wall (1979) en su versión traducida al castellano<sup>16</sup>; Así como la Escala de Bienestar psicológico de Ryff, traducida al castellano<sup>17</sup> y adaptada al contexto local para personal que labora en instituciones educativas<sup>18</sup>.

Por su parte, la escala de Satisfacción Laboral: NTP 394<sup>16</sup> es una escala que refleja la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado y además, recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo, la escala está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo, está formada por dos subescalas: subescala de factores intrínsecos (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y la subescala de factores extrínsecos (ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15)<sup>18</sup>.

Para la segunda escala se tuvo como fundamento la Scales of Psychological Well-Being, Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (EBP) la cual fue adaptada al idioma español por Van Dierendonck (2006) con una adaptación transcultural a la población de estudio.

Para la adaptación transcultural para adultos de una IES, se aplicó en primera instancia la validez de contenido y fue revisada en dos sesiones por cinco jueces expertos por medio del formato de revisión de las preguntas. En la primera sesión se utilizó la fórmula  $CVCi = Mx/V \text{ Max}$  y  $CVC = CVCi - Pei$  para determinar la validez de contenido, la cual arrojó una puntuación menor a 0,75 en 11 ítems, posterior a ello, se ajustaron los ítems y se hizo una segunda sesión de revisión por parte de los jueces, la validez de contenido fue de 0,77 y 0,8 para 35 ítems, descartando 3 que continuaron con bajos puntajes.

Finalmente, se aplicó la escala de 35 ítems a 238 adultos de una IES para una prueba piloto y así hacer el análisis de confiabilidad, esta escala constó de tres partes así: consentimiento informado, datos sociodemográficos, edad y sexo y

las preguntas propias de la escala. Después del análisis de datos, se encontró una confiabilidad de alfa de Cronbach de ,961. La consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión ajustada de 35 ítems para este trabajo son: Auto aceptación .82, Relaciones positivas .84, Autonomía .81, Dominio del entorno .82, Propósito en la vida .69 y Crecimiento personal .86. La consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) de las sub-escalas de Bienestar Psicológico de la versión española propuesta por Van Dierendonk (2004) son: Auto aceptación .83, Relaciones positivas .81, Autonomía .73, Dominio del entorno .71, Propósito en la vida .83 y Crecimiento personal .68. Con la información anterior, se puede corroborar que el cuestionario aplicado guarda relación en términos de confiabilidad con el propuesto por Van Dierendonk.

El cuestionario de bienestar psicológico mide la percepción que tienen las personas frente a seis dimensiones como son: Auto aceptación, dominio del entorno, autonomía, propósito y/o sentido y relaciones positivas, tal como lo hace la escala del modelo multidimensional de Ryff. Consta de 35 ítems, los cuales tienen una escala de calificación que va desde completamente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ligeramente en desacuerdo (3), ligeramente de acuerdo (4), de acuerdo (5) y completamente de acuerdo (6).

Las preguntas de cada dimensión son: Auto aceptación 6 + 11 rec + 16 + 21 rec +27, Relaciones positivas 1 rec + 7rec + 12 + 17 rec + 22rec + 28, Autonomía 2 + 3 rec + 8 rec + 9 + 13 rec + 18 + 23rec + 29rec, Dominio del entorno 4 rec + 10 + 14 + 19 rec + 24 + 35, Propósito en la vida (5 + 15 + 25 rec) y Crecimiento personal 20 + 26 rec + 30rec + 31 + 32 rec + 33 + 34. Las preguntas de la escala tienen ítems inversos: 1, 3, 4, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 29,32 los cuales se califican de la siguiente manera: calificaciones de 1 puntúan 6, puntuaciones de 2-5, 3-4, 2-5, 1-6.

La escala arroja una puntuación total y una puntuación por cada una de las dimensiones. Los rangos de calificación son: 0,01 a 1 nivel muy bajo; 1,01 a 2 bajo; 2,01 a 3 moderado a bajo; 3,01 a 4 moderado a alto; 4,01 a 5 alto; 5,01 a 6 muy alto.

En cuanto a la población, está conformada por el personal administrativo de una Institución privada de educación superior de la ciudad de San Juan de Pasto constituida por 251 personas, quienes se desempeñan en diferentes cargos. Inicialmente, se determinó una muestra compuesta por 156 trabajadores administrativos, cuya selección se llevó a cabo mediante el muestreo aleatorio estratificado, identificando subgrupos o subpoblaciones. Finalmente, la muestra quedó constituida por 147 participantes, puesto que algunos decidieron no participar del proceso y otros no diligenciaron de manera adecuada las escalas suministradas.

### Análisis estadístico

Para verificar la fiabilidad de las escalas al contexto se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach. Además, para determinar el nivel de cada una de las dimensiones en los evaluados se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje, para las pruebas de normalidad por dimensiones e

instrumentos se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, para el análisis de correlación se utilizó la correlación de Spearman.

### Adaptación de instrumentos

Para verificar el nivel de estabilidad y ajuste de los instrumentos al contexto aplicado, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, en el caso de Escala de Satisfacción Laboral: NTP 394 en su versión traducida al castellano por<sup>16</sup> se obtuvo un coeficiente de 0,93. Por otra parte, la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada obtuvo un coeficiente de 0,90. En ambos casos la fiabilidad de los instrumentos fue muy alta en el contexto aplicado.

## Resultados

### Estadísticos descriptivos

Tabla 1. Nivel de satisfacción laboral.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	27
Medio	35	24
Moderado-Alto	38	26
Alto	34	23
Total	147	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Escala de Satisfacción Laboral: NTP 394 se obtuvo que 40 personas (27%) presentan un nivel bajo, 35 personas (24%) un nivel medio, 38 personas (26%) un nivel moderado-alto y 34 personas (23%) un nivel alto.

Tabla 2. Nivel de bienestar psicológico.

Nivel Bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	54
Moderado	23	16
Muy Alto	44	30
Total	147	100

Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados de la Escala de Bienestar Psicológico se encontró que 80 personas (54%) presentan un nivel de bienestar alto, 23 personas (16%) un nivel moderado y 44 personas (30%) un nivel muy alto.

### Análisis correlacional

Después de identificar la puntuación de los niveles de las variables utilizadas, se procedió a verificar la distribución de normalidad de los datos a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, y se encontró que todas las variables y dimensiones no siguen una distribución normal. Debido a esto, se optó por analizar la relación entre las mismas, por medio de la correlación de Spearman-Brown.

En el presente estudio se desarrollaron 2 pruebas de hipótesis, la primera enfocada a determinar la relación entre las

variables bienestar psicológico y satisfacción laboral, y la segunda enfocada a determinar la relación entre las dimensiones de las variables anteriormente descritas. Para esto, se plantearon de la siguiente forma:

### Hipótesis 1

**Hipótesis nula ( $p \geq 0,05$ ):** La variable bienestar psicológico no se relaciona con la variable satisfacción laboral.

**Hipótesis alterna ( $p < 0,05$ ):** La variable bienestar psicológico se relaciona con la variable satisfacción laboral.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral.		
Correlación de Spearman-Brown		Satisfacción laboral
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	0,34
	Nivel de significación (p)	0,001

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los resultados obtenidos a partir de la correlación de Spearman-Brown para la relación entre las variables estudiadas, se encontró que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula que indica independencia, y afirmar la hipótesis alterna que indica relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral ( $p < 0,001$ ), sin embargo, dicha relación presenta una fuerza moderada-baja (Rho 0,34).

### Hipótesis 2

**Hipótesis nula ( $p \geq 0,05$ ):** Las dimensiones de la variable bienestar psicológico no se relacionan con las dimensiones de variable satisfacción laboral.

**Hipótesis alterna ( $p < 0,05$ ):** Las dimensiones de la variable bienestar psicológico se relacionan con las dimensiones de variable satisfacción laboral.

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral			
Correlación de Spearman-Brown		Factores intrínsecos	Factores extrínsecos
Autoaceptación	Coefficiente de correlación	0,36	0,29
	Nivel de significación(p)	0,001	0,001
Relaciones con otros	Coefficiente de correlación	0,29	0,26
	Nivel de significación(p)	0,001	0,001
Autonomía	Coefficiente de correlación	0,21	0,22
	Nivel de significación(p)	0,01	0,01
Entorno	Coefficiente de correlación	0,32	0,29
	Nivel de significación(p)	0,001	0,001
Crecimiento personal	Coefficiente de correlación	0,20	0,23
	Nivel de significación(p)	0,02	0,01
Propósito en la vida	Coefficiente de correlación	0,28	0,26
	Nivel de significación(p)	0,001	0,001

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en lo relacionado a las dimensiones de las variables estudiadas obtenidos a partir de la correlación de Spearman-Brown, se encontró que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula que indica independencia, y afirmar la hipótesis alterna que indica relación entre las dimensiones de las variables estudiadas. Sin embargo, dicha relación presenta una fuerza moderada-baja, ya que los coeficientes de correlación reportan valores entre 0,21 y 0,36.

## Discusión

El presente estudio, realizado en una muestra de 147 participantes del área administrativa de la educación, demuestra que los mismos cuentan con una percepción de satisfacción laboral repartido en forma proporcional en los niveles bajo, medio, moderado-alto y alto; siendo que el mayor porcentaje de la muestra posee un nivel bajo de satisfacción laboral (27,21%), en contraste con otra parte de la muestra con un nivel moderado-alto de satisfacción laboral (25,85%). Si bien, los hallazgos no indican una situación de crisis en los trabajadores, éstos reflejan un punto de vista del momento actual relacionado con las condiciones laborales de la organización.

En relación a estos hallazgos, diversos autores<sup>19,20</sup> sugieren que la satisfacción laboral es un factor que determina el grado de bienestar que una persona puede experimentar en su trabajo, por lo que la evidencia de un nivel bajo de satisfacción laboral pudiera estar relacionado con el hecho que el mayor porcentaje del personal administrativo revela un estado emocional negativo o displacentero de la percepción que tiene frente a las experiencias laborales. Es por ello que los niveles bajos de satisfacción pueden causar frustración con el trabajo y una reducción en la eficiencia<sup>21,22</sup>.

En relación con la muestra que exhibe un nivel moderado-alto de satisfacción laboral, se puede inferir que existe un estado emocional positivo frente a sus experiencias laborales. Al respecto, existe evidencia que indica que los empleados satisfechos muestran resultados óptimos en el trabajo, además, su comportamiento se ajusta con las políticas de la empresa<sup>23</sup>; Y a su vez, estos altos niveles de satisfacción laboral permiten experimentar mejor salud mental, bienestar general y bienestar con la vida<sup>24</sup>.

Según Herzberg<sup>25</sup>, cuando estos factores van mal producen insatisfacción y podrían estar relacionados con malas relaciones interpersonales, bajo salario, malas condiciones de trabajo, horarios poco flexibles. En esa medida, el modelo presentado por Herzberg<sup>25</sup> plantea que las personas están influenciadas por dos factores: el primero la satisfacción (factores motivacionales e intrínsecos) y la insatisfacción (factores de higiene o extrínsecos). Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; en tanto que la insatisfacción laboral es principalmente el resultado de los factores de higiene (factores extrínsecos). Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo<sup>16</sup>.



En apoyo a nuestros hallazgos está el estudio de Cerón y Román<sup>26</sup> denominado “Relación entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo en psicólogos que trabajan en Chile”, quienes reportan adecuados niveles de satisfacción a nivel general, similar a lo reportado en el presente estudio de un nivel moderado-alto correspondiente al 25,85%. Además, se muestran niveles positivos de satisfacción en sus dimensiones, donde se distingue mayores niveles de satisfacción intrínseca; hallazgo similar al encontrado en el presente estudio.

Igualmente, los resultados encontrados por Rosales-Jaramillo y col<sup>27</sup> en su estudio denominado “Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”, presentan una leve coincidencia en el grado de satisfacción laboral en términos de una percepción positiva con lo reportado en el presente estudio. Por lo expuesto es preciso señalar que los resultados relativos al personal administrativo de la Universidad Privada objeto de estudio indican que cuando los colaboradores se encuentran satisfechos, desarrollan un estado positivo de las experiencias laborales<sup>28</sup>.

Existen estudios en la literatura que abordan nuestro planteamiento, así Vásquez y Agudelo<sup>23</sup> en el trabajo denominado “El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una Institución de Educación Superior”, en el cual se empleó la misma escala para medir el constructo satisfacción laboral, reflejaron que más del 60% de la muestra se siente satisfecha, demostrando un nivel muy elevado de percepción positiva.

Por otra parte, Huarca y Ruiz<sup>29</sup> en el trabajo titulado “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa”; en el que participan 150 trabajadores, demuestran que el 54% de los evaluados refleja un nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 29,3% manifiesta tener un nivel parcial de insatisfacción. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores no reflejan una percepción favorable o desfavorable, seguido por un 9,3% de parcial satisfacción, frente a un 4,0% que demuestra tener alta insatisfacción, mientras que el 3,3% evidencia un nivel alto de satisfacción.

A la luz de nuestros resultados, en los cuales la satisfacción laboral fluctúa entre dos niveles, nivel bajo y nivel moderado-alto; pensamos que es importante fomentar la satisfacción laboral o elevar su nivel a los individuos de la muestra que presentaron de bajo nivel de satisfacción; mientras es necesario mantener y a la vez fortalecer el nivel moderado-alto. En ese sentido, Múltiples autores<sup>7,30</sup> refieren que existen cuatro factores importantes que contribuyen con muy buenos niveles de este constructo: trabajo mentalmente estimulante, donde las personas puedan explorar y aplicar sus capacidades, además, que tengan la opción de realizar tareas variadas, y de retroalimentación. En segundo lugar, remuneraciones equitativas, también es necesario tener en cuenta la oportunidad de obtener ascensos equitativos; En tercer lugar, se requieren condiciones laborales de apoyo y

en cuarto lugar, se resalta la importancia de las relaciones interpersonales positivas<sup>31</sup>.

Todas estas perspectivas se relacionan con lo expuesto por diversos autores<sup>26,31</sup> quienes refieren que factores como el salario, sistema de promociones, buenas condiciones laborales, liderazgo adecuado, adaptación adecuada entre trabajador y puesto de trabajo contribuyen a adecuados niveles de satisfacción laboral. A la luz de estas consideraciones, es primordial focalizar la atención hacia la detección de las condiciones negativas del propio trabajo, así como también la identificación de situaciones personales que podrían estar generando una percepción baja de satisfacción, todo lo cual conlleva a generar estrategias y programas de prevención que permitan mejorar y mantener niveles adecuados de satisfacción laboral y así garantizar una alta productividad en la organización, además de contribuir con el bienestar del personal en términos de salud física y mental<sup>19</sup>.

Por otra parte, al identificar el nivel de bienestar psicológico, se obtuvo que el personal administrativo de la universidad cuenta con niveles altos (29,9%) y muy altos de bienestar (54,4%), en tanto que el (15,6%) posee niveles moderados, lo que indica que, los evaluados posee la capacidad de enfrentar los diferentes retos y adversidades de su vida, sentirse bien con sí mismo sin desconocer sus propias limitaciones, desarrollar actitudes positivas, saber desarrollar y mantener relaciones cálidas con los otros; De igual forma, crear un ambiente adecuado que les permita satisfacer sus deseos y necesidades, lo cual, les posibilita idear un sentido de libertad personal e individualidad<sup>32</sup>. De tal manera que, estos sujetos cuenten con un propósito integrado por diferentes retos y esfuerzos de su vida, en la medida en que mantengan una dinámica de aprendizaje y a su vez el desarrollo continuo de capacidades<sup>33</sup>.

Hallazgos similares fueron reportados por García, Manquían y Rivas<sup>34</sup> en su trabajo denominado “Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales”, en el cual se encontró que las estrategias de planificación, aceptación, así como el apoyo social percibido, el apoyo por parte de la familia y los amigos, se relacionan de forma significativa con el bienestar psicológico. De igual manera, las relaciones interpersonales constituyen un factor significativo para el bienestar psicológico.

En lo que refiere a las 6 dimensiones propuestas por Ryff<sup>32</sup> en su modelo para el desarrollo óptimo y niveles adecuados de bienestar psicológico, los resultados arrojan que con respecto a la primera dimensión: autoaceptación, el 79,6% del personal administrativo cuentan con un nivel alto (38,8%) y muy alto (40,8%) de bienestar, permite inferir que estos trabajadores se aceptan de forma incondicional sin depender de la aprobación y aceptación de los demás, lo cual les permite crear un concepto positivo de sí mismos y a su vez potenciar sus habilidades conjuntamente con su autonomía y su seguridad personal, satisfacción y sentido de vida, constituyéndose como un factor clave para su bienestar personal<sup>35,36</sup>.

Resultados similares se encontraron en el estudio desarrollado por García-Alandete<sup>37</sup> denominado “Sentido de vida

y bienestar psicológico en adultos emergentes españoles”, quienes indicaron que existe una relación positiva y significativa en términos generales entre los constructos bienestar psicológico conjuntamente con sus dimensiones y sentido de vida. En esta misma línea, la dimensión relaciones positivas con los otros en el personal administrativo, señala que el 41,5% de estos sujetos cuentan con un nivel moderado en cuanto a la forma de relacionarse positivamente con los otros, dado que se puede inferir que estos trabajadores medianamente pueden establecer relaciones satisfactorias, cercanas, de confianza y empáticas, orientadas hacia el establecimiento de relaciones sociales y estables con un grado de madurez<sup>32</sup>.

Bajo esta perspectiva, Mayordomo y col.,<sup>36</sup> en el estudio titulado “Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción”, indicaron que la dimensión de relaciones positivas con los otros y la autoaceptación se muestran estables a lo largo del desarrollo y son similares en ambos sexos. Así mismo, las dimensiones de crecimiento personal, dominio del entorno y autonomía en los adultos mayores, tienden a disminuir según va aumentando la edad, lo cual permite concluir que la edad y el sexo influyen el bienestar psicológico.

Por su parte, la dimensión de autonomía está representada en un 46,9% del personal administrativo representando altos niveles, en tanto que el 34,7% de estos sujetos refieren niveles moderados de autonomía; y, tan solo el 18,4% del personal manifestaron contar con niveles muy altos de autonomía. En esa medida, y siguiendo los postulados de Ryff (1989)<sup>32</sup>, es posible inferir que estos individuos se encuentran en la capacidad de desarrollar un grado de independencia y autosuficiencia, al igual que contar con la capacidad para elegir, tomar decisiones y realizar evaluaciones a partir de su criterio personal que le posibiliten hacer frente a las diferentes problemáticas que puedan surgir.

Resultados similares encontró Corral<sup>38</sup>, quien indicó que el bienestar psicológico presenta una alta relación con la claridad y la reparación emocional; de igual manera, señaló que la claridad emocional se constituye como un elemento significativo e importante para obtener un mejor bienestar psicológico. Así mismo, los resultados demostraron que estos aspectos resultan ser una estrategia de afrontamiento, y evidencia que la capacidad de resolución de conflictos está relacionada de forma significativa con el bienestar psicológico.

En lo que respecta a la dimensión dominio del entorno, los resultados arrojaron que el 84,3% del personal administrativo de la Universidad objeto de estudio cuenta con niveles altos y muy altos, lo cual permite deducir que estos individuos poseen la habilidad de control frente a oportunidades y demandas que requiere un ambiente determinado en pro de la potenciación de capacidades y satisfacción de necesidades y de esta manera influir dentro del ambiente, en ese sentido, estos sujetos se encuentran en la capacidad de seleccionar y determinar aquellos entornos que contribuyan al cambio y al mejoramiento de ambientes favorables, así mismo el afrontamiento de situaciones cotidianas<sup>36</sup>.

Por otro lado, la dimensión crecimiento personal, arrojó que el 85% de los sujetos presentan niveles altos (34,7%) y muy altos (47,6%), representando un desarrollo adecuado en cuanto al potencial de talentos y habilidades a través de las cuales exponen todas sus virtudes y capacidades que les permiten estar en una preparación y crecimiento constante a nivel de autoconocimiento y efectividad, de tal manera que puedan mantener un proceso de aprendizaje<sup>39</sup>. En esa medida, se requiere que los servicios tanto de consejería como de salud mental deben estar sujetos a las necesidades de las personas; De esta manera, la colaboración por parte de los centros de servicios psicológicos y la administración universitaria es clave para la promoción de su salud integral<sup>17</sup>.

Así mismo, se evidencia que la dimensión propósito en la vida está representada por el 45,6% de los trabajadores quienes cuentan con un nivel muy alto respecto a esta dimensión; por su parte, el 33,3% de la población refieren niveles altos de propósito en la vida. En esa media, podría inferirse que el personal administrativo de la universidad cuenta con la capacidad de otorgar sentido a sus vidas a través del establecimiento de metas concretas y realistas, así como el de objetivos significativos que den una dirección a sus vidas<sup>40</sup>, por tanto, consiste en reconocer qué es lo realmente importante en la vida de cada sujeto, visualizar con claridad un camino vital y basarse de manera continua en valores, fortalezas y creencias personales<sup>39</sup>.

Estudios similares como el de Moreta, Gabior y Barrera<sup>33</sup> han encontrado que el bienestar psicológico se constituye como un constructo importante y como un factor predictor para el bienestar social, la satisfacción con la vida en cómo la persona se desarrolla, así como en las diferentes formas en que enfrenta los retos de su vida.

A razón de lo anteriormente referido, los resultados permitieron evidenciar que existe correlación entre las variables de satisfacción con la vida y bienestar psicológico  $p < 0,001$ ; de igual manera, la correlación existente entre estos dos tópicos y bienestar social, siendo el bienestar psicológico un factor predictor importante para el bienestar social, lo cual permite explicar los cambios de su varianza representados en un 48,6%. Sobre la base de lo mencionado, el bienestar psicológico se constituye como un elemento central para la promoción de la salud y la mejoría en la calidad de vida de cada sujeto, lo cual promueve el desarrollo de una salud psicofísica adecuada y la prevención de conductas de riesgo<sup>39</sup>.

Al determinar la relación entre las variables de estudio en el personal administrativo de la institución, los hallazgos permiten establecer que existe una relación positiva entre las variables objeto de estudio, la cual es equivalente a 0,339, con un grado significancia bilateral de  $p < 0,001$ , indicando que existe una correlación positiva, pero débil; resultados que son similares a los obtenidos por Huarca y Ruiz (2016)<sup>29</sup>, quienes confirman que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero.

Así mismo, el estudio titulado Satisfacción Laboral, Bienestar Psicológico y bienestar Subjetivo en psicólogos que tra-

bajan en Chile realizado por Cerón y Román<sup>26</sup> identifica la existencia de una correlación entre las variables satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo, similar al del presente estudio en el que se encontró que las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico tienen un grado de relación equivalente a  $r=0,309$ ,  $p<0,001$ , es decir una correlación positiva, pero de baja intensidad. Aun más, Macedo y Eder<sup>41</sup> estudian y evalúan la correlación entre las variables satisfacción laboral y bienestar subjetivo, y concluyeron que existe una correlación entre las variables siendo equivalente a  $r=0,63$ , indicando un grado de relación moderado, con un nivel de significancia o de error de 0,043, lo cual permite afirmar que existe una correlación positiva y significativa entre las variables.

Pues bien, no podemos identificar niveles de satisfacción laboral, sin antes definir el trabajo y lo que significa a nivel personal y social, en este sentido es importante considerar que el trabajo tiene matices socioeconómicos y psicológicos, por lo cual estar trabajando dentro de una organización no solo es estar inmerso en un entorno social que le permite a un individuo ejecutar una actividad a cambio de una remuneración, sino también tiene componentes psicológicos, tanto a nivel cognitivo como emocional<sup>42</sup>, desde esta perspectiva es pertinente referir que el Bienestar Psicológico está vinculado con factores como el estado emocional y mental mediante los cuales se pretende determinar un óptimo funcionamiento de las personas a través de sus experiencias subjetivas y la manera mediante la cual logra adaptarse a las diferentes exigencias o demandas tanto externas como internas del entorno social y físico<sup>43</sup>. Por tanto, el trabajo y en sí la satisfacción laboral entran a formar parte de ese estado emocional y mental de una persona, contribuyendo en cierto grado a sus niveles de bienestar.

Al respecto, Bakhshi, Jadidi y Tizdast<sup>44</sup> en su trabajo titulado “Relación entre bienestar subjetivo y satisfacción laboral del personal de la organización de seguros de salud en Teherán”, estudiaron y analizaron la relación que existe entre las variables objeto de estudio, e indicaron no solo la importancia y relevancia de la satisfacción laboral dentro de las organizaciones, sino que, además se arriesgan a exponer a esta variable de estudio como predictor de conductas futuras en los trabajadores, mencionando al mismo tiempo que esta contribuye de manera directa al nivel de Bienestar psicológico en los colaboradores.

Igualmente, Isgor y Kemal-Haspolat<sup>45</sup>, estudiaron la relación entre la satisfacción en el trabajo y los niveles de bienestar psicológico de funcionarios pertenecientes a los diferentes sectores laborales, y encontraron que existe la relación entre la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico presentan una correlación positiva y significativa pero con un grado de fuerza moderado ( $r=0,49$ ,  $p=0,01$ ), lo que indica que ambas variables se interfieren entre sí, de manera que los empleados con una actitud positiva frente a su labor tienen tendencia a ser más felices y por ende estar satisfechos, mientras que los empleados con poca satisfacción en el trabajo generan no solo una actitud negativa frente al mismo, sino que también presentan afecciones a nivel emocional, físico y mental<sup>44</sup>.

De esa misma manera, Vásquez y Agudelo<sup>23</sup>, asocian variables como satisfacción laboral, compromiso organizacional (CO) y bienestar psicológico bajo la afirmación de que la variable CO es predictor de estabilidad laboral y que está a su vez garantiza el cubrimiento de necesidades tanto físicas como psicológicas de una persona lo cual contribuye al bienestar psicológico y por ende al funcionamiento positivo de las personas.

Por otro lado, Wadhawan<sup>8</sup> en la investigación titulada “El bienestar psicológico como predictor del desempeño laboral y la satisfacción laboral” identificó la correlación entre las variables de bienestar psicológico, satisfacción laboral y desempeño laboral, obteniendo como resultado que las variables Satisfacción laboral y bienestar psicológico, tienen un nivel de asociación inverso equivalente a  $-0,4$  lo que significa que es una relación negativa y lejana. Al respecto el autor menciona que el impacto que tiene el bienestar psicológico sobre la satisfacción laboral no tiene relevancia o significancia, pues existen otro tipo de factores laborales que no están contenidos dentro del marco del bienestar psicológico como por ejemplo el salario, el reconocimiento del trabajo realizado, el nivel de estrés en el lugar de trabajo, etc. que influyen en los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores.

De esta manera, en lo que concierne a la relación establecida entre las diferentes dimensiones de las variables se encontró que todas manejan un grado de correlación bajo que oscila entre  $r=0,198$  y  $r=0,361$  con niveles de significancia por debajo de 0,05 lo cual permite afirmar el 100% de las hipótesis subordinadas al mismo tiempo que se hace posible generalizar los datos cuantitativos a la población estudiada.

Finalmente, los resultados obtenidos en el presente estudio frente al análisis de la relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico permiten aceptar la hipótesis de trabajo, dentro de la cual se plantea que existe relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de San Juan De Pasto, rechazando así la hipótesis nula. Así mismo estos resultados aprueban una de las hipótesis alternativas, la cual afirma la relación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico es positivo en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de San Juan de Pasto. Invalidando la segunda hipótesis alternativa dentro de la cual se sugiere que dicha relación es negativa.

## Conclusiones

La relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una institución de educación superior de San Juan de Pasto, mostró una correlación significativa entre las variables, es decir, que un adecuado nivel de satisfacción laboral puede ser un predictor determinante en el bienestar psicológico de los trabajadores.

La satisfacción laboral en el personal administrativo varía entre las categorías bajo, moderado alto, medio y alto, sin



embargo, la diferencia no es significativa entre ellos. Lo que refleja la percepción actual que posee el personal respecto de las condiciones laborales de la organización, observándose posiciones divididas en los trabajadores.

La dimensión de satisfacción intrínseca fue de un nivel moderado-alto en mayor porcentaje, seguido por un nivel bajo, un nivel medio, y un nivel alto. Lo cual significa que la percepción y el estado emocional frente a los factores motivadores. Por su parte, la dimensión satisfacción extrínseca mostró que el personal posee niveles medios, bajos, niveles moderados-altos y, un nivel alto. Sin embargo, la percepción que más puntúa no es ni positiva ni negativa, indicando una percepción negativa en lo que respecta a los factores higiénicos.

El análisis del papel del bienestar psicológico en una institución privada de educación superior, podrían considerarse como la base esencial que permitan dar a conocer indicadores para futuras investigaciones. En esa medida, todos los resultados convergen en una idea: el bienestar psicológico tiene un gran impacto tanto en la salud física como en la salud mental de los individuos, así mismo constituye un factor importante que permite mejorar la productividad y el desarrollo de relaciones personales y sociales. Igualmente se demostró que el bienestar psicológico contribuye de forma positiva en la calidad de vida de los trabajadores, dado que desde la perspectiva hedónica procura fomentar un estado de salud positiva, ejerciendo un papel importante en la prevención de enfermedades, así como en la promoción del desarrollo humano y la salud mental.

Finalmente, se encontró que existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral ( $p < 0,001$ ), sin embargo, dicha relación presenta una fuerza moderada-baja ( $Rho 0,34$ ). Además, existe relación entre las dimensiones de las variables estudiadas, cuya relación presenta una fuerza moderada-baja.

## Referencias

1. S. Sandoval Barrientos, A. Dörner París y A. Véliz Burgos, «Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud,» *Investigación en educación médica*, vol. 6, n° 24, pp. 260-266, 2017.
2. L. A. Oblitas-Guadalupe, R. O. Turbay-Miranda, K. J. Soto-Prada, T. I. Crissien-Borrero, O. F. Cortes-Peña, M. I. Puello-Scarpati y M. M. Ucrós-Campo, « Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral,» *Revista colombiana de psicología*, vol. 26, n° 1, pp. 99-113, 2017.
3. C. Cabrera-Gómez, J. Caldas-Luizeiro y D. Rivera-Porras, «Influencia del programa "Florece" en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 5, pp. 553- 562, 2019.
4. L. Ruiz-Domínguez y L. Blanco-González, «Bienestar psicológico y medios de intervención cognitiva en el adulto mayor,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 5, pp. 596- 599, 2019.
5. M. Samanez, H. Stephani y M. D. Placencia Medina, «Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado,» *Horizonte Médico (Lima)*, vol. 17, n° 4, pp. 42-52, 2017.
6. A. Orgambidez-Ramos y Y. Borrego-Alés, «Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería,» *Enfermería Global*, vol. 16, n° 48, pp. 208-225, 2017.
7. I. Cantón Mayo y S. Téllez Martínez, «La satisfacción laboral y profesional de los profesores,» *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, n° 1, pp. 214-226, 2016.
8. K. Wadhawan, «Psychological well-being as a predictor to job performance and job satisfaction,» *International Journal of Academic Research and Development*, vol. 1, n° 3, pp. 1-3, 2016.
9. C. D. Ryff, «Bienestar psicológico en la vida adulta,» *Direcciones actuales en ciencia psicológica*, vol. 4, n° 4, pp. 99-104., 1995.
10. ICONTEC, «Norma Internacional ISO 9001:2015. Sistema de gestión de Calidad.»
11. Universidad Mariana de San Juan de Pasto., «Plan de Desarrollo Institucional 2014-2020.,» 2014.
12. Organización Internacional del Trabajo, «OIT en América Latina y el Caribe,» 2019.
13. D. Rivera-Porras, S. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, I. Nuvan-Hurtado y A. Rozo-Sánchez, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludable,» *Revista ESPACIOS*, vol. 39, n° 22, p. 27, 2018.
14. L. Ortiz-Campillo, L. E. Ortiz-Ospino, R. D. Coronell-Cuadrado, K. Hamburger-Madrid y E. Orozco-Acosta, «Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional,» *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, vol. 14, n° 2, pp. 187- 193, 2019.
15. S. R. Hernández, C. C. Fernández y L. Baptista, *Metodología de la Investigación*, Sexta ed., México D.F: Mc Graw Hill, 2014.
16. J. Pérez y M. Fidalgo, *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 1999.
17. D. Díaz, R. Rodríguez, A. Blanco, B. Moreno, I. Gallardo y C. Valle, «Adaptación Española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff,» *Psicothema*, vol. 18, n° 3, pp. 572-577, 2006.
18. J. Bilbao y M. Vega, «NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.,» España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal, 2010.
19. C. Hernández, M. Rodríguez y R. Márquez, «Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores,» *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, vol. 11, pp. 139-157, 2018.
20. M. Y. Rojas-Lázaro, Y. E. Velandia-Ortiz., J. J. Angarita-Soto, D. Rivera-Porras y S. Carrillo-Sierra, «Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 5, pp. 563- 572, 2019.
21. G. R. Ramos y P. L.E, «Satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad autónoma de Zacatecas,» *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, vol. 10, n° 1, pp. 218-237, 2018.
22. K. Kazerooni, M. Pazokian, M. Nasiri y F. Borhani, «Expectations and satisfaction of elderly people with health services provided at a public nursing home in Iran,» *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, vol. 14, n° 1, pp. 95-101, 2019.



23. D. Vásquez y C. Agudelo, «El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior,» 2017.
24. D. Rivera-Porras, J. Hernández-Lalinde, J. Forgiony-Santos, N. Bonilla-Cruz y A. Rozo-Sánchez, «Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud, Colombia,» *Revista ESPACIOS*, vol. 39, n° 16, p. 17, 2018.
25. F. Herzberg, B. Mausner y B. B. Snyderman, «The motivation to work,» Nueva York: John Wiley & Sons., 1959.
26. R. Cerón, «Relación entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y bienestar subjetivo en psicólogos que trabajan en Chile,» 2014.
27. G. Rosales-Jaramillo, A. Rodal-Genovez, C. Viviana y R. Buñay-Andrade, «Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador,» *Revista Electrónica Educare.*, vol. 21, n° 3, pp. 1-24, 2017.
28. H. Marin y M. Placencia, «Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado,» *SciELO*, vol. 17, n° 4, pp. 42-52, 2017.
29. P. Huarca y K. Ruiz, «Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa,» Arequipa, Perú, 2016.
30. N. Cruz, «Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la Dirección del Área de Salud de Huehuetenango y su Relación con el género,» 2014.
31. D. Rivera-Porras, N. Bonilla-Cruz, S. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos y G. Silva-Monsalve, «Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención,» *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 5, 2019.
32. Y. Rosa-Rodríguez, C. Negrón, P. Maldonado, O. Toledo y B. Quiñones, «Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios,» *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 33, n° 1, pp. 31-43, 2015.
33. R. Moreta, I. Gabior y L. Barrera, «El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos,» *Salud & Sociedad*, vol. 8, n° 2, pp. 172-184, 2017.
34. F. García, E. Manquián y G. Rivas, «Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y apoyo social en cuidadores informales,» *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, vol. 15, n° 3, pp. 101-111, 2016.
35. P. . . . A. E. Mayorga, «Aplicación de la Terapia Racional Emotiva de Ellis para el fortalecimiento de la autoestima en pacientes adultos con insuficiencia renal, atendidos en la clínica de los riñones Menyrial de la ciudad de Ambato,» *Escuela psicológica*, 2014.
36. T. Mayordomo, A. Sales, E. Satorres y J. Meléndez, «Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción,» *Pensamiento Psicológico*, vol. 14, n° 2, pp. 101-112.
37. E. García-Alandete, «Sentido de vida y bienestar psicológico en adultos emergentes españoles,» *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 21, n° 1, pp. 1-11, 2018.
38. M. Corral, «Inteligencia Emocional, Estrategias De Afrontamiento Y Bienestar Psicológico En El Voluntariado De cruz Roja: Estudio Preliminar Para El Diseño De Acciones Formativas,» 2015.
39. E. Córdoba, «Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral,» *Trabalho (En) Cena*, vol. 4, n° Especial, pp. 110-128, 2019.
40. Q. H. Z. Vera, M. Mendoza y C. González, «Relación entre el bienestar psicológico y satisfacción con la vida en adultos de una entidad privada de Fernando de la Mora, Paraguay,» *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, n° 8, pp. 177-178, 2019.
41. L. Macedo y O. Eder, «Satisfacción Laboral y Bienestar Subjetivo en Trabajadores de una Empresa de Telefonía Móvil Arequipa. Tesis de pregrado,» 2014.
42. K. Marx, *Trabajo asalariado y capital.*, Verbum, 2019.
43. V. Martín, «Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y significación vital en personas en situación de desempleo,» San Cristóbal, Tenerife: , 2016.
44. S. Bakhshi, H. Jadidi y T. Tizdast, «The Relationship Between Subjective-Well-Being and Job Satisfaction of Health Insurance Organization Staff in Tehran,» *Academic Journal of Psychological Studies*, vol. 6, n° 1, 2017.
45. I. Isgor y N. Kemal-Haspolat, «Investigating The Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations,» *International Education Studies*, pp. 1-12, 2016.
46. J. C.-L. y D. R.-P. C. Cabrera-Gómez, «Influencia del programa "Florece" en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios,» 2019.
47. Ordoñez-Erazo, K. V., Rodríguez-de los Ríos, M. C., Cabrera-Gómez, C. C., & Herrera-Santacruz, J. P. (2019). Nivel de calidad de los procesos de gestión humana en la Universidad Mariana de Pasto. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 27-32.