

Recibido: 2026-04-09

Aceptado: 2026-04-23

Publicado: 2026-05-12

**Bienestar Psicológico y Engagement Laboral en trabajadores del sector
tecnológico–automotriz de la ciudad de Quito, 2026**

**Psychological Well being and Job Engagement in Workers in the
Technology Automotive sector of the city of Quito, 2026**

Autores

Castro Dávila Gina Elizabeth ¹

castrodavilagina@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-8305-6105>

Universidad Estatal de Bolívar

Guaranda – Ecuador

Marcelo Fabián Borja Santín ²

fborja@ueb.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-6870-2861>

Universidad Estatal de Bolívar

Guaranda – Ecuador

Resumen

Este estudio analizó la relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral en la totalidad de los trabajadores de una empresa multinacional de servicios telemáticos del sector automotriz de Quito (N = 171). La muestra incluyó personal de tres niveles jerárquicos operativo, administrativo y gerencial, con formación académica heterogénea: 49% bachilleres, 46% con título de tercer nivel y 5% con estudios de cuarto nivel, y una antigüedad en la empresa que osciló entre seis meses y 21 años. Se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal con enfoque censal. Para la medición se aplicaron el Índice de Bienestar de la OMS (WHO-5) y la Escala de Engagement de Utrecht en su versión abreviada (UWES-9). El 49.1% de los trabajadores presentó niveles altos de bienestar psicológico, mientras que el 45% se ubicó en un nivel medio de engagement. La correlación de Spearman entre ambas variables fue positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .590$; $p < .001$). El modelo de regresión lineal simple indicó que el bienestar psicológico explica el 43.9% de la varianza del engagement ($R^2 = .439$). El análisis por dimensiones reveló que el vigor registró la asociación más alta con el bienestar ($\rho = .616$), seguido de la dedicación ($\rho = .571$) y la absorción ($\rho = .484$). Estos resultados aportan evidencia empírica sobre el rol del bienestar psicológico como predictor del compromiso laboral en sectores de alta demanda cognitiva, con implicaciones directas para la gestión del talento humano y la prevención de riesgos psicosociales en el contexto ecuatoriano.

Palabras Clave: bienestar psicológico, engagement laboral, riesgos psicosociales, salud ocupacional, talento humano.

Abstract

This study examined the relationship between psychological well-being and work engagement among all employees of a multinational telematics services company in the automotive sector in Quito, Ecuador (N = 171). The sample included personnel across three hierarchical levels operational, administrative, and managerial with heterogeneous educational backgrounds: 49% held a secondary school diploma, 46% had completed undergraduate education, and 5% held postgraduate degrees. Organizational tenure ranged from six months to 21 years. A quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional design with a census approach was used. Psychological well-being was measured using the WHO-5 Well-Being Index, and work engagement was assessed with the Utrecht Work Engagement Scale — short version (UWES-9). Results showed that 49.1% of workers reported high levels of psychological well-being, while 45% scored at a medium level of engagement. Spearman's correlation between both variables was positive, moderate, and statistically significant ($\rho = .590$; $p < .001$). Simple linear regression indicated that psychological well-being accounted for 43.9% of the variance in engagement ($R^2 = .439$). Dimension-level analysis revealed that vigor showed the strongest association with well-being ($\rho = .616$), followed by dedication ($\rho = .571$) and absorption ($\rho = .484$). These findings provide empirical evidence on the role of psychological well-being as a predictor of work engagement in high cognitive-demand sectors, with direct implications for human talent management and psychosocial risk prevention in the Ecuadorian organizational context.

Keywords: psychological well-being, work engagement, psychosocial risks, occupational health, human resource management.

Introducción

La expansión acelerada de los servicios tecnológicos y la reconfiguración de los modelos de negocio en sectores industriales como el automotriz han generado condiciones de trabajo donde las demandas cognitivas rebasan el horario formal y los mecanismos habituales de recuperación resultan insuficientes. La OIT (2023) estimó que el estrés laboral afecta a más del 60% de la fuerza laboral en economías emergentes, un indicador que no ha descendido de forma significativa tras la pandemia. Esa presión sostenida compromete la salud mental de los trabajadores precisamente porque erosiona la capacidad de separar el trabajo de la vida fuera de él.

El sector tecnológico automotriz no fue ajeno a esas transformaciones; de hecho, las absorbió de forma particularmente intensa. La digitalización de procesos, la presión fiscal sobre la industria local y la irrupción de plataformas de servicios globales convergieron en un período breve, lo que empujó a varias empresas del sector a reestructurar sus modelos de negocio con márgenes de tiempo muy reducidos. Las decisiones adoptadas en ese contexto como: recortes, reorganizaciones funcionales, cambios en las condiciones contractuales tuvieron consecuencias directas sobre las personas: afectaron su estabilidad emocional y, con ella, su disposición a involucrarse activamente con el trabajo, conllevando a problemas relacionados a su bienestar psicológico.

En este sentido, la organización analizada en este estudio es una empresa multinacional con presencia en varios países de América Latina, dedicada a la provisión de servicios telemáticos para el sector automotriz. En Ecuador opera desde hace varios años como parte de su expansión regional, atendiendo tanto a empresas del sector automotriz como a organizaciones que dependen de la gestión eficiente de sus activos vehiculares.

Lo que hace de esta empresa un caso de análisis relevante no es su tamaño ni su alcance geográfico, sino su posición particular: compite en un mercado local con demandas tecnológicas crecientes, bajo presión de actores globales y con una plantilla que debe adaptarse de forma continua a cambios operativos y organizacionales. Esa combinación de exigencias tecnológicas, comerciales y estructurales genera condiciones laborales propicias para examinar de qué manera el bienestar psicológico de los trabajadores se vincula con su nivel de compromiso e implicación en el trabajo, que es precisamente la pregunta que orienta esta investigación.

Bajo esta panorámica, es necesario tratar de entender si existe relación directa entre el bienestar psicológico y el engagement que se mantiene dentro de este entorno laboral de alto estrés es

primordial para poder encaminar estrategias que sean efectivas tanto para las áreas de Talento Humano como para las Unidades de SSO, estas estrategias deben ser enfocadas a contribuir de manera significativa a la mitigación de estos posibles riesgos.

Para fundamentar este estudio se tomó en cuenta dos constructos teóricos de referencia por el lado del Bienestar Psicológico se utilizó la perspectiva de la teoría del Bienestar Psicológico de Ryff, donde propone que “una vida plena no depende solamente de sentirse bien, sino de funcionar bien como persona” Carol Ryff (1989). Por otro lado, con respecto al Engagement Laboral se usó el modelo tridimensional que propone que el engagement no es considerado un rasgo de personalidad, es un estado mental positivo relacionado con el trabajo que se compone de 3 dimensiones como vigor, absorción y dedicación, Schaufeli y Bakker (2004).

Con lo expuesto anteriormente el objetivo general de este estudio fue determinar si existe una relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral y de esta forma aportar con evidencia empírica sobre el bienestar psicológico y el impacto sobre el engagement laboral.

Marco Teórico

El Bienestar Psicológico

El Bienestar Psicológico dentro de las empresas ecuatorianas mantiene escenarios laborales dinámicos de alta competitividad donde las exigencias psicosociales van a escala creciente.

Se define este constructo desde el enfoque eudaimónico, Ryff (1989), este aclara que la ausencia de malestar se entrelaza con un estado de funcionamiento óptimo del individuo, sustentando las dimensiones de auto aceptación, relaciones positivas, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito de vida y el crecimiento personal.

Mientras que en el ámbito organizacional se asocia con una evaluación subjetiva que hace el trabajador respecto a su estado emocional, su energía y su capacidad de afrontar las demandas laborales, partiendo desde este punto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), definió a la salud mental como un estado de bienestar en el cual la persona reconoce sus propias capacidades, puede sobrellevar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y así contribuir activamente a la sociedad.

Engagement laboral

El engagement laboral maneja varios conceptos dentro de la rama de la psicología positiva, uno de ellos menciona que es considerado un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, donde su principal característica son los altos niveles de energía, implicación y concentración, a diferencia de la satisfacción laboral, el engagement implica una activación psicofisiológica y cognitiva de alto nivel. (Schaufeli & Bakker, 2004). Esta variable de estudio es la cara opuesta de la moneda del síndrome de burnout, porque se centra en la presencia activa de bienestar y compromiso, más que en la ausencia del desgaste laboral.

El modelo tridimensional de Schaufeli determina que existen 3 componentes primordiales para entender el engagement laboral como son el vigor, entendido como la disposición de altos niveles de energía y resiliencia mental; la dedicación, que implica entusiasmo, orgullo e implicación significativa en el trabajo; y la absorción, caracterizada por un estado de concentración plena en las tareas laborales (Schaufeli et al., 2006).

Desde el enfoque organizacional, el engagement se identifica como el predictor principal del desempeño laboral, la satisfacción del trabajador y su permanencia en la empresa.

Estudios recientes han demostrado que trabajadores con altos niveles de engagement son más productivos, existe una menor tasa de índices de rotación y mayor disposición al cumplimiento de objetivos organizacionales (Salanova, 2023; Suárez-Amaya et al., 2024).

Relación entre bienestar psicológico y engagement laboral

Para poder hablar de la relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral se lo analiza desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model, JD-R), el mismo fue propuesto por Bakker y Demerouti (2008, 2017). Este modelo menciona que los recursos personales como el bienestar psicológico, constituye una fuente fundamental para poder generar estados motivacionales positivos, como el engagement.

El enfoque de este modelo se entiende que los trabajadores que tienen altos niveles de bienestar psicológico tienen más recursos internos para sobrellevar las demandas del entorno laboral, promueve a que se desarrollen actitudes positivas frente al trabajo, aumentando sus niveles de energía y el compromiso. Con esta teoría se demuestra que el bienestar psicológico no solo podría

ser catalogado como un factor protector frente a los riesgos psicosociales, sino también como un coadyuvante para el engagement laboral.

Existe varias evidencias empíricas que apoyan que existe una relación positiva entre las 2 variables de estudio, la misma indica que si existe el fortalecimiento del bienestar psicológico este incide de manera directa en el aumento del engagement laboral (Pires et al., 2025; Maquera et al., 2023). Se señala que existe notoriedad en sectores que son caracterizados por altas demandas y altos niveles de exigencia y transformación constante, como el sector tecnológico automatizado.

Seguridad y Salud Ocupacional y la Gestión de Riesgos

En Ecuador la gestión entre el Bienestar Psicológico y el Engagement Laboral no solo se considera como un enfoque organizacional, sino que es una normativa legal obligatoria que se enmarca en la legislación vigente en temas relacionados en seguridad y salud en el trabajo. La Ley Orgánica de Salud Mental (2024) insta la importancia de garantizar el bienestar integral de las personas en el ámbito laboral y reconoce que la salud mental es el componente específico y esencial del desarrollo de los trabajadores y la empresa.

Dentro de este marco legal existe el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 el cual obliga a todas las empresas a realizar la identificación, la medición y el control de los posibles factores de riesgo psicosociales que pudieran afectar la salud mental de los trabajadores.

En esta línea, la Constitución de la República de Ecuador, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584 y el Decreto Ejecutivo 255 establecen que los empleadores deben garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables para su personal.

Estas normativas dejan en evidencia que toda la gestión que realicen las unidades de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) dentro de las empresas debe incluir de manera obligatoria acciones preventivas enfocadas a la prevención, el cuidado y el control de la salud mental. En entornos como el de esta empresa donde el trabajo implica monitoreo continuo de sistemas, gestión de datos vehiculares en tiempo real y toma de decisiones bajo presión la caída en los niveles de vigor y absorción tiene consecuencias que van más allá del rendimiento individual. Trabajadores con baja capacidad de concentración sostenida cometen más errores operativos, y en sectores con alta dependencia tecnológica esos errores escalan con rapidez. Schaufeli y Bakker (2004) ya advertían que el desengagement no es un estado neutro sino una condición activa de retirada cognitiva; en

contextos de alta demanda, esa retirada aumenta la exposición a incidentes laborales de forma medible.

Bajo todos estos argumentos es evidente que la promoción del bienestar y medir el engagement laboral no solo es considerado parte de la estrategia de Talento Humano para poder reducir los índices de rotación, sino también es una técnica de prevención de riesgos laborales. Un entorno laboral que fomenta la autonomía y el propósito de sus trabajadores Ryff (1989) fortalece así el engagement laboral y de esta manera también se garantiza los entornos de trabajo seguros y saludables como lo estipula la normativa legal ecuatoriana.

Modelo conceptual integrador

El modelo conceptual propuesto constituye al bienestar psicológico como la variable independiente y al engagement laboral como la variable dependiente, proponiendo que existe una relación directa y positiva entre ambas. Esta propuesta se basa en la premisa de que los trabajadores que tienen mayores niveles de bienestar psicológico pueden desarrollar mayores niveles de vigor, dedicación y absorción en sus actividades que realizan dentro de su puesto de trabajo. En conclusión, fortalecer el bienestar psicológico se convierte en un elemento clave para generar mayores y mejores niveles de engagement laboral y así conseguir un desempeño laboral eficiente y efectivo.

La investigación se propuso determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el engagement laboral en la totalidad de los trabajadores de una empresa multinacional de servicios telemáticos del sector automotriz con sede en Quito. Ese propósito central se desagregó en cuatro objetivos específicos. El primero, describir los niveles de bienestar psicológico y de engagement laboral en la muestra mediante estadísticos descriptivos. El segundo, establecer la dirección y magnitud de la asociación entre ambas variables a través del coeficiente de correlación de Spearman. El tercero, examinar si esa asociación varía entre las dimensiones del engagement vigor, dedicación y absorción, dado que la literatura sugiere que el bienestar no se vincula de forma homogénea con los tres componentes. El cuarto, estimar la capacidad predictiva del bienestar psicológico sobre el puntaje global de engagement mediante regresión lineal simple, con el fin de determinar en qué medida las diferencias en bienestar explican las diferencias observadas en el compromiso laboral.

Materiales y métodos

Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección sistemática de datos numéricos y su análisis mediante procedimientos estadísticos, presentó un diseño no experimental conocido también como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos. La expresión “ex-post-facto” significa “después de hecho”, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación u objeto de análisis (Bernardo y Caldero, 2000). Estos autores mencionan que, según Kerlinger, la investigación ex post-facto es entendido como una búsqueda sistemática y empírica en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente manipulables.

Participantes

Este estudio se realizó en una empresa multinacional de tecnología orientada al sector automotriz, especializada en telemática y servicios, la investigación se encaminó a analizar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral, en el marco de las estrategias organizacionales de la gestión del talento humano.

La población se conformó por la totalidad de los trabajadores de la empresa, 171 empleados, donde está incluido a todo el personal administrativo y operativo de las distintas áreas, se adoptó un enfoque censal, considerando a todos los trabajadores como unidad de análisis. Se analizó variables sociodemográficas y laborales, específicamente género y tiempo de permanencia en la empresa, esta variable es la más relevante para examinar su posible relación con el nivel de adaptación organizacional, la experiencia acumulada, el bienestar psicológico y el engagement laboral.

El tiempo de permanencia fue heterogénea, se incluyó tanto a empleados de reciente incorporación como empleados con varios años de trayectoria, lo que permitió realizar comparaciones según

niveles de antigüedad laboral. La recolección de datos se realizó posterior a un proceso de sensibilización, a través de un webinar sobre bienestar psicológico, el propósito de esta actividad fue informar a los participantes sobre los objetivos del estudio y favorecer una participación informada.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para realizar la investigación fueron cuestionarios psicométricos estandarizados que han sido ampliamente utilizados y validados a nivel internacional lo que garantiza la calidad, validez y confiabilidad de los datos obtenidos.

Para poder identificar el nivel del Bienestar Psicológico se utilizó el cuestionario Índice de Bienestar de la OMS (WHO-5 Well-Being Index), desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 1998). Este instrumento está compuesto por cinco ítems que evalúan el bienestar subjetivo a partir de aspectos como el estado de ánimo positivo, la vitalidad y el interés por las actividades cotidianas, utilizando una escala tipo Likert de seis anclajes (0 = Nunca a 5 = Todo el tiempo). La puntuación bruta oscila entre 0 y 25; para obtener el score porcentual estandarizado, la sumatoria se multiplica por cuatro, resultando en un rango de 0 a 100. Por otro lado, para evaluar el Engagement Laboral se utilizó el cuestionario Escala de Engagement de Utrecht en su versión abreviada (UWES-9), desarrollado por Schaufeli, Bakker y Salanova (2006). Este instrumento consta de nueve ítems distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, las cuales permiten medir el nivel de compromiso de la persona con su trabajo mediante una escala de respuesta tipo Likert con siete categorías (0 = Nunca/Ninguna vez a 6 = Siempre/Todos los días).

Los dos instrumentos utilizados han demostrado su alta confiabilidad y validez niveles en distintos contextos organizacionales, además han sido utilizados ampliamente en investigaciones sobre bienestar y comportamiento laboral, esto respalda su relevancia y el uso en esta investigación.

Procedimiento

Para poder realizar la recolección de datos se utilizó la técnica del cuestionario, con una metodología transversal, los cuestionarios estructurados fueron auto administrados mediante la plataforma Google Forms gracias a su alcance digital y la accesibilidad que brinda. Estos fueron enviados al

personal de la empresa posterior a un webinar sobre la importancia del bienestar psicológico, esta difusión se realizó a través de los correos organizacionales y personales de cada uno de los empleados. La plataforma Google Forms permaneció abierta durante quince días consecutivos desde el 18 de febrero al 04 de marzo del 2026, de esta manera todo el personal de la empresa participó en el estudio.

Análisis estadístico

El análisis de datos se realizó con el software IBM SPSS Statistics en su versión 26. El proceso analítico siguió cuatro etapas sucesivas.

Primera etapa, se calcularon estadísticos descriptivos, tomando en cuenta la media, desviación estándar, mínimo, máximo y mediana para las variables continuas (scores del WHO-5 y del UWES-9, y sus dimensiones), y además frecuencias absolutas y relativas para las variables categóricas (niveles de bienestar y engagement, distribución por área y ciudad).

Segunda etapa, se procedió a evaluar la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach, calculado a partir de las matrices de covarianza de los ítems en la muestra específica del estudio, independientemente de la fiabilidad reportada en las validaciones originales, con la finalidad de ratificar los resultados identificados en otras investigaciones.

Tercera etapa, se verificó el supuesto de normalidad de las distribuciones mediante las pruebas de Kolmogórov-Smirnov (con corrección de Lilliefors) y Shapiro-Wilk. Esta segunda etapa se la realizó con la finalidad de establecer la decisión de aplicar el estadístico más adecuado para el estudio.

Cuarta etapa, dado que ambas variables incumplieron el supuesto de normalidad, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) para cuantificar la magnitud y dirección de la asociación entre bienestar psicológico y engagement laboral global de los resultados de los instrumentos aplicados. Dentro de la investigación se estimaron intervalos de confianza al 95% para ρ mediante transformación z de Fisher. De manera complementaria se realizó una regresión lineal simple para evaluar la capacidad predictiva del bienestar psicológico sobre el puntaje total del engagement y brindar información relevante para próximos estudios.

Consideraciones éticas

Este estudio se realizó bajo estrictos principios éticos, en todo momento se garantizó el respeto a la dignidad, la igualdad y la no discriminación, además se mantuvo siempre la confidencialidad de los participantes. De la misma forma se informó a los participantes sobre la finalidad de la investigación y la recolección de datos. Los datos fueron utilizados con fines académicos y de investigación, los cuales se reportaron de manera exacta sin ningún tipo de manipulación.

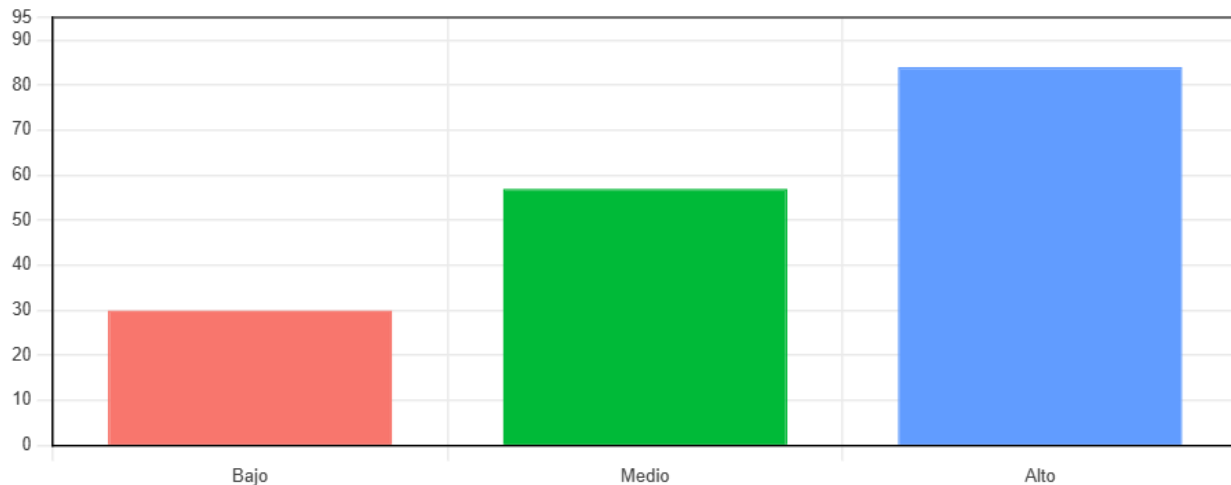
Resultados

Estadísticos descriptivos

Los resultados evidencian que los 171 participantes obtuvieron una puntuación media en el WHO-5 de $M = 68.44$ y una *Desviación estándar* de 20.41, con valores que oscilaron entre 0 y 100, de la misma forma una mediana de 76.00. En este sentido, la distribución por niveles reveló que el 49.1% de los trabajadores que hace referencia a 84 presentó niveles altos de bienestar psicológico con un score > 68 , el 33.3% que equivale a 57 niveles medios y un score entre 52 y 68, y el 17.5% que representa a 30 con niveles bajos de un score ≤ 52 . Se evidencia que este último grupo merece atención prioritaria desde una perspectiva de salud ocupacional, dado que puntuaciones en ese rango se asocian con probable malestar psicológico clínicamente significativo según el criterio original del instrumento utilizado (WHO, 1998).

Figura 1

Distribución de niveles de Bienestar Psicológico

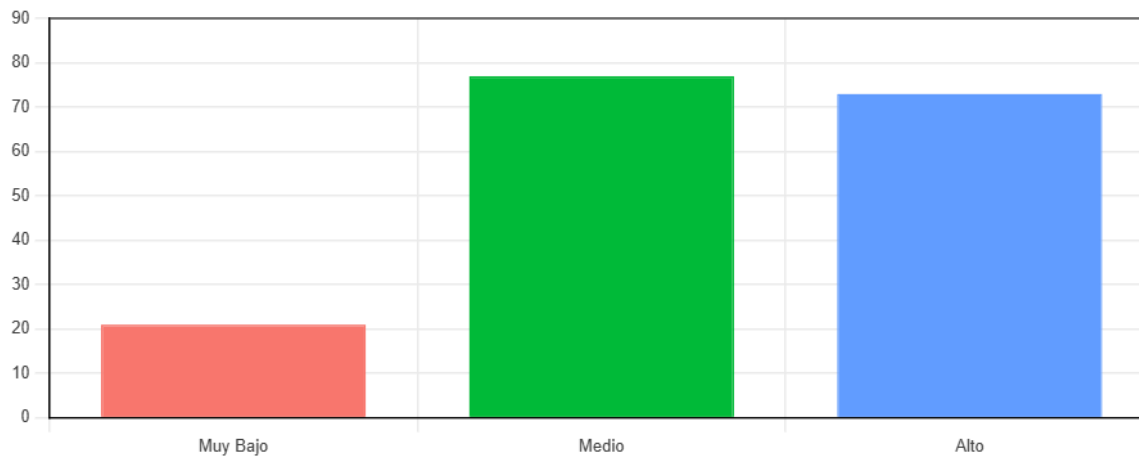


Nota. WHO-5 Well-Being Index · N = 171 trabajadores del sector tecnológico–automotriz, Quito 2026

Los resultados identificaron una puntuación media en el UWES-9 fue de 42.61 y una desviación estándar de 10.88, con un rango de 0 a 54 y mediana de 46.00. de la misma forma, la distribución por niveles mostró que el 45.0% de los trabajadores que equivale a 77 se ubicó en un nivel medio de engagement, el 42.7% que tiene equivalencia de 73 en un nivel alto, y el 12.3% restante que representa 21 trabajadores en un nivel muy bajo.

Figura 2

Distribución de niveles de Engagement Laboral

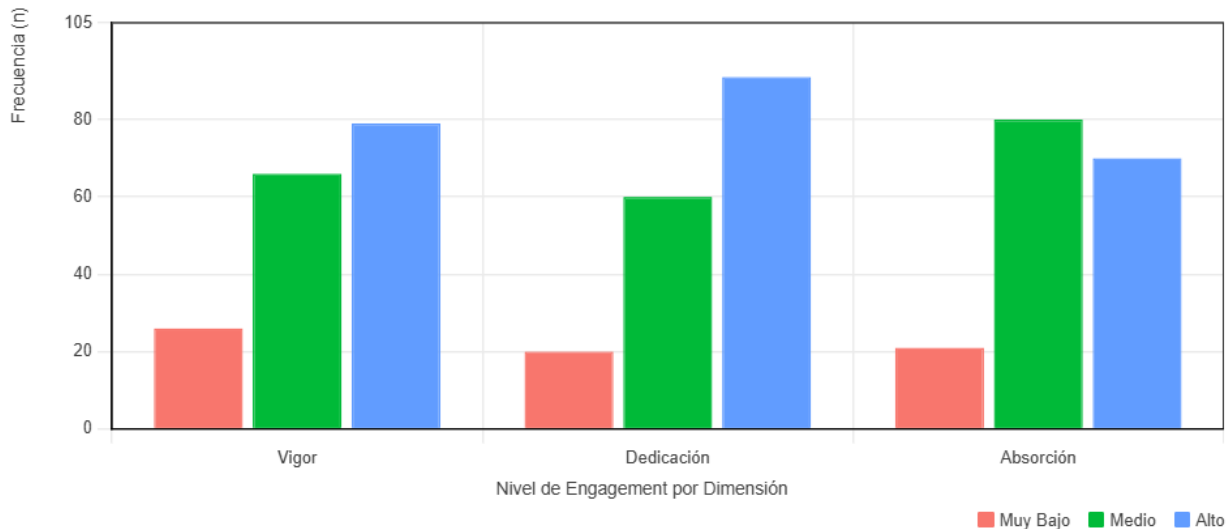


Nota. UWES-9 (Escala de Utrecht) · N = 171 trabajadores del sector tecnológico–automotriz, Quito 2026

El análisis por dimensiones reveló diferencias en el perfil de engagement. La dedicación obtuvo la media más elevada con una media de 14.58; desviación estándar de 3.81, con el 53.2% de participantes en nivel alto, lo que sugiere que el sentido de significado y el orgullo profesional constituyen el componente más desarrollado del engagement en esta muestra. El vigor presentó valores intermedios con una media de 14.12; desviación estándar de 3.79, con el 46.2% en nivel alto. Finalmente, la dimensión de absorción resultó ser la que presenta menor desarrollo relativo con una media de 13.91; desviación estándar de 3.92, con el 46.8% en nivel medio, lo que podría indicar dificultades para alcanzar estados de concentración plena en el trabajo, esto puede deberse a que este entorno se caracteriza por presentar sensibilidad a las interrupciones características de los entornos operativos con alta carga de atención al cliente y soporte técnico.

Figura 3

Dimensiones del Engagement Laboral por nivel



Nota. UWES-9: Vigor, Dedicación y Absorción · N = 171 · position = "dodge"

Tabla 1.

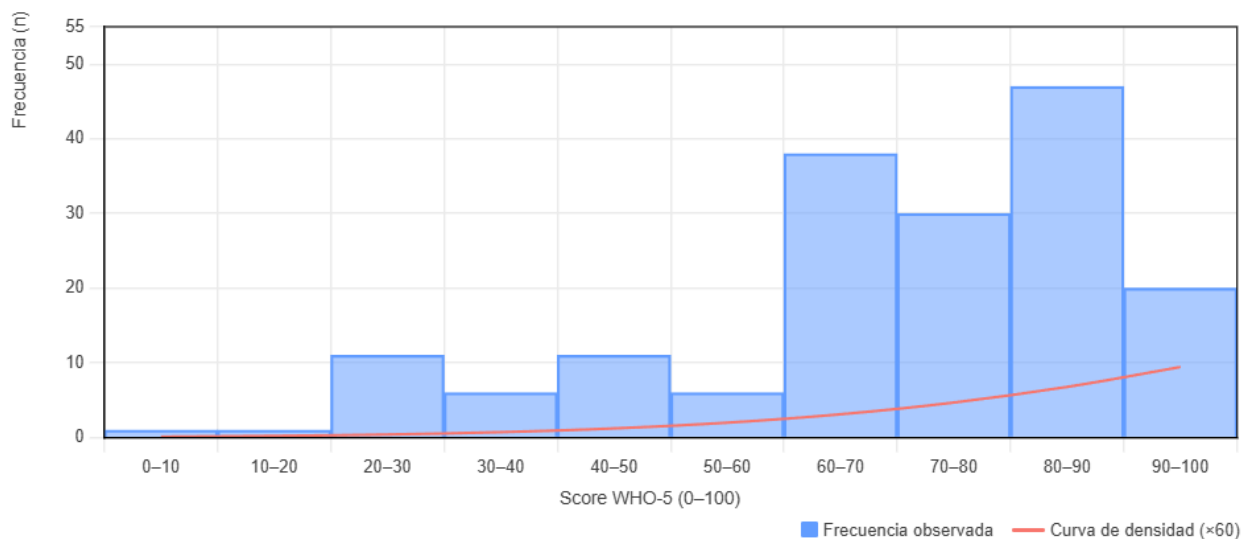
Estadísticos descriptivos y distribución por niveles de bienestar psicológico y engagement laboral (N = 171)

Variable		M	DE	Mdn	Mín	Máx	Alto %	Medio %	Bajo %
Bienestar	Psicológico (WHO-5)	68.44	20.41	76.00	0	100	49.1	33.3	17.5
Engagement	Laboral (UWES-9)	42.61	10.88	46.00	0	54	42.7	45.0	12.3*
	Vigor	14.12	3.79	—	0	18	46.2	38.6	15.2*
	Dedicación	14.58	3.81	—	0	18	53.2	35.1	11.7*
	Absorción	13.91	3.92	—	0	18	40.9	46.8	12.3*

Nota. El score del WHO-5 se expresa en escala porcentual (0–100). El score del UWES-9 es la suma de los nueve ítems (rango 0–54); cada dimensión oscila entre 0 y 18. *El nivel "Bajo" corresponde a la categoría "Muy Bajo" según la clasificación del UWES-9.

Figura 4

Distribución de scores WHO-5 (Bienestar Psicológico)



Confiabilidad de los instrumentos

Para validar que estos resultados reflejen una realidad latente se procedió a verificar la confiabilidad de los mismos, en este sentido, la consistencia interna de ambos cuestionarios, estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach sobre la muestra del estudio, fue excelente. El WHO-5 obtuvo $\alpha = .917$ y el UWES-9 alcanzó $\alpha = .959$, los dos resultados superaron el umbral de 0.90 dando un indicativo de alta homogeneidad entre cada uno de los ítems. Estos resultados evidencian la adecuación de los instrumentos para el contexto organizacional analizado.

Verificación de la normalidad De la misma forma se procedió a verificar el supuesto de normalidad, dando como resultado que ninguna de las dos variables sigue una distribución normal. Para el bienestar psicológico, la prueba de Kolmogórov-Smirnov arrojó $D(171) = 0.147, p = .001$, y Shapiro-Wilk $W(171) = .929, p < .001$. Para el engagement laboral, los resultados fueron $D(171) = 0.178, p < .001$ y $W(171) = .866, p < .001$. Estos resultados evidencian la necesidad de no utilizar

estadísticos paramétricos por no cumplir con normalidad y no generar resultados que no reflejen una realidad existente dentro de la investigación. En la tabla 2 se observa los resultados obtenidos de aplicar la prueba a de normalidad.

Tabla 2.

Pruebas de normalidad para bienestar psicológico y engagement laboral

Variable	Kolmogórov-Smirnov	p	Shapiro-Wilk W	p
Bienestar Psicológico	0.147	.001	.929	< .001
Engagement Laboral	0.178	< .001	.866	< .001

Nota. Ambas pruebas rechazan el supuesto de normalidad ($\alpha = .05$), lo que fundamenta el empleo del coeficiente de correlación de Spearman.

Correlación entre bienestar psicológico y engagement laboral

Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman entre el bienestar psicológico (WHO-5) y el engagement laboral global (UWES-9) resultó positivo, se evidencia una magnitud moderada y estadísticamente significativa: $\rho(171) = .590$, un valor $p < .001$, IC 95%. Estos resultados denotan que la magnitud del coeficiente se ubica en el rango que Cohen (1988) clasifica como efecto mediano-grande, esto refleja que los trabajadores con puntuaciones más elevadas en bienestar psicológico presentan tendencia a reportar mayores niveles de compromiso laboral dentro de su entorno de trabajo.

El análisis por dimensiones del UWES-9 mostro resultados interesantes en cuanto a que la asociación con el bienestar psicológico no se presenta de manera uniforme entre los tres componentes del engagement. En esta línea, el vigor presentó la correlación más fuerte con valores de $\rho = .616$, $p < .001$, seguido de la dedicación con valores de $\rho = .571$, $p < .001$ y, finalmente con algo de distancia, la absorción con valores de $\rho = .484$, $p < .001$. estos resultados evidencian un patrón diferencial que sugiere que el bienestar psicológico se vincula primordialmente con la energía y la resiliencia mental en el trabajo, y en menor medida, pero aun de forma significativa

con la capacidad del trabajador para lograr estados de concentración sostenida que se traducen en un mayor compromiso laboral. Los resultados se evidencian en la Tabla 3.

Tabla 3.

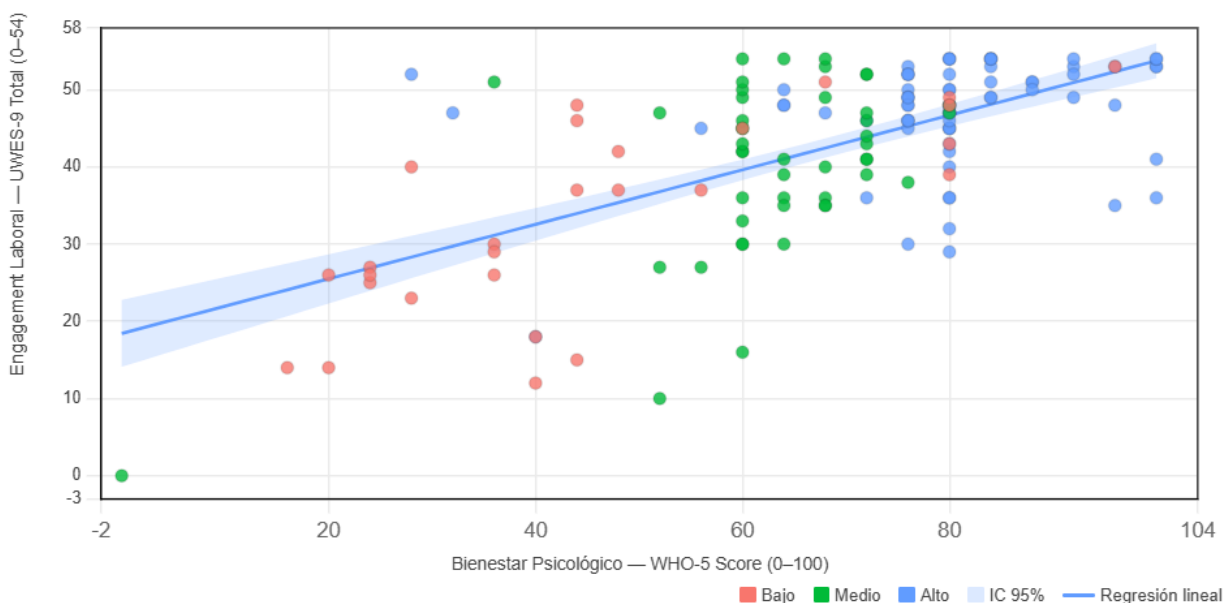
Matriz de correlaciones de Spearman entre bienestar psicológico y dimensiones de engagement laboral (N = 171)

	BP	EL	Vigor	Dedicación	Absorción
Bienestar Psicológico (BP)	—				
Engagement Laboral (EL)	.590**	—			
Vigor	.616**	.899**	—		
Dedicación	.571**	.918**	.773**	—	
Absorción	.484**	.913**	.768**	.771**	—

Nota. ** $p < .001$. IC 95%

Figura 5

Relación entre Bienestar Psicológico y Engagement Laboral



Nota. Correlación de Spearman $\rho = .590$ ($p < .001$) · Recta de regresión con IC 95% · N = 171

Análisis de regresión lineal simple

Finalmente, con el propósito de estimar la capacidad predictiva del bienestar psicológico sobre el engagement laboral, se realizó una regresión lineal simple. Los resultados del modelo resultaron estadísticamente significativos, un valor $p < .001$, un coeficiente de determinación $R^2 = .439$, estos resultados indican que el bienestar psicológico explica el 43.9% de la varianza observada en el puntaje de engagement. De la misma forma, el coeficiente de regresión no estandarizado fue $B = 0.353$, $EE = 0.031$, y valor $p < .001$, esto quiere decir que por cada incremento de un punto en el score del WHO-5, el puntaje total del UWES-9 aumenta en promedio 0.353 unidades, manteniendo constante el resto de las condiciones. Los resultados de la regresión se evidencian en la Tabla 4.

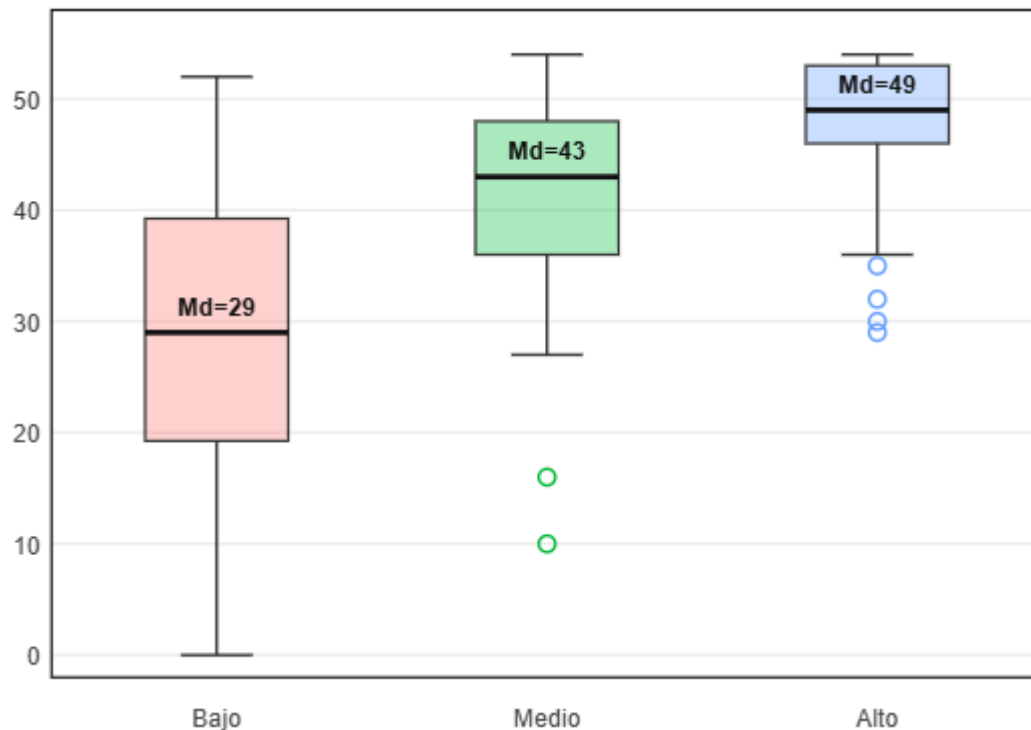
Tabla 4. Regresión lineal simple: bienestar psicológico como predictor del engagement laboral

	B	EE	β estandarizado	t	p	R²
Constante	18.434	1.817	—	10.14	< .001	
Bienestar Psicológico	0.353	0.031	.662	11.50	< .001	.439

Nota. Variable criterio: puntuación total UWES-9. β estandarizado = coeficiente beta; EE = error estándar.

Figura 6

Engagement Laboral según nivel de Bienestar Psicológico



Nota. La línea central indica la mediana; la caja delimita el rango intercuartílico (Q1–Q3); los bigotes se extienden hasta $1.5 \times \text{IQR}$ (criterio de Tukey). Los círculos representan valores atípicos. Md = mediana.

Discusión

La correlación entre bienestar psicológico y engagement laboral fue positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\rho = .590$; $p < .001$): los trabajadores con puntuaciones más elevadas en el WHO-5 tendieron a reportar mayor compromiso con su trabajo. Ese resultado, por sí solo, ya confirma la dirección de la relación planteada en el modelo conceptual. Lo que añade el análisis de regresión es una medida de peso: el bienestar psicológico explicó el 43.9% de la varianza del engagement ($R^2 = .439$), lo que significa que casi la mitad de las diferencias en compromiso laboral

observadas entre trabajadores se asocian con diferencias en su estado de bienestar. El 56.1% restante remite a factores no medidos en este estudio liderazgo, clima organizacional, condiciones contractuales cuya exploración constituye una línea de investigación directamente derivada de estos hallazgos.

Estos resultados son coherentes con el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R; Bakker & Demerouti, 2008, 2017). Según ese modelo, los recursos personales entre los que el bienestar psicológico ocupa un lugar central alimentan procesos motivacionales que sostienen el compromiso con el trabajo incluso bajo condiciones de alta demanda. Los datos del estudio ilustran ese mecanismo en un contexto específico: en una organización donde la presión por la transformación digital y la contención de costos genera exigencias cognitivas sostenidas, los trabajadores con puntuaciones más altas en bienestar mostraron consistentemente niveles más altos de vigor, dedicación y absorción. El bienestar no operó aquí como un factor periférico sino como una condición que determina, en parte medible, la capacidad del trabajador para mantenerse implicado con su trabajo. Que explique cerca del 44% de la varianza del engagement refuerza esa lectura.

En términos descriptivos, los hallazgos evidencian que el 49% de los trabajadores presenta niveles altos de bienestar psicológico, mientras que el engagement laboral se concentra predominantemente en niveles medios (45%). Esta divergencia sugiere la existencia de un desfase relativo entre el estado de bienestar y el grado de implicación laboral, lo que podría estar asociado a factores organizacionales adicionales no contemplados en el presente estudio, tales como condiciones de trabajo, liderazgo o clima organizacional.

De la misma forma, el análisis por dimensiones del UWES-9 presento resultados de interés. El criterio de vigor registró la correlación más alta con el bienestar ($\rho = .616$), seguido de la dedicación ($\rho = .571$) y, con algo de distancia, la absorción ($\rho = .484$). Esta diferencia es interesante, ya que denota que la absorción sea a dimensión menos vinculada al bienestar denota que no se da estados de concentración plena. Estos resultados son consistentes con Csikszentmihalyi (1990) que menciona que para darse un compromiso total deben haber condiciones adicionales al bienestar psicológico como autonomía sobre las tareas, ausencia de interrupciones, entre otras. Estos resultados pueden deberse a que dentro de los sujetos de investigación existe una concentración del 40% en puestos de trabajo como atención al cliente y

soporte técnico y que por sus características están en constante interrupción por clientes y dialogo con estos.

Un resultado de interés se dio en términos descriptivos, se observa una asimetría que merece atención. El 49.1% de los participantes reportó bienestar psicológico alto, pero el engagement se concentró en nivel medio (45.0%). Esta discrepancia denota que el bienestar elevado no provoca de manera automática un compromiso laboral alto. Por ende, existen otros factores que determina de la misma forma el compromiso laboral y que no fueron medidos en esta investigación, entre los que se destacan: estilo de liderazgo, la equidad percibida en la carga de trabajo o la claridad del rol, que de manera probable tienen incidencia en el compromiso laboral. Suárez-Amaya et al. (2024), mencionan en su investigación bibliográfica que el liderazgo transformacional como el moderador más consistente entre bienestar subjetivo y compromiso laboral y ahí se podría concentrar el otro factor incidente en el compromiso laboral.

Los resultados obtenidos son coherentes con la propuesta teórica de Ryff (1989), quien plantea que el bienestar psicológico implica un funcionamiento óptimo del individuo, el cual se traduce en una mayor capacidad de adaptación y compromiso frente a las demandas del entorno. Asimismo, estos hallazgos se linean con evidencia empírica reciente que reporta asociaciones significativas entre bienestar psicológico y engagement laboral (Pires et al., 2025; Maquera et al., 2023), consolidando la relevancia de ambos constructos en el ámbito organizacional.

Desde la perspectiva de la seguridad y salud ocupacional, los resultados adquieren especial relevancia, en tanto el bienestar psicológico se vincula con procesos cognitivos clave como la atención sostenida, la percepción del riesgo y la toma de decisiones seguras. En este sentido, el 18% de trabajadores identificado con niveles bajos de bienestar psicológico constituye un grupo potencialmente vulnerable, que podría estar expuesto a mayores riesgos psicosociales y a una mayor probabilidad de incidentes laborales, de la misma forma presentan mayor latencia en la detección de señales de riesgo y menor calidad en la toma de decisiones bajo presión (Nahrgang et al., 2011).

La dedicación fue la dimensión con mayor proporción de trabajadores en nivel alto (53.2%): los participantes reportan sentido de significado y orgullo profesional con claridad. La absorción contó una historia distinta. Con el 46.8% en nivel medio, indica que esos mismos trabajadores no logran sostener estados de concentración plena durante su jornada, lo cual no se explica por falta de

motivación sino, probablemente, por las condiciones en que trabajan. En una organización con alta carga comunicacional notificaciones constantes, reuniones frecuentes, solicitudes simultáneas de clientes y equipos internos la atención se fragmenta antes de que pueda consolidarse. Björk et al. (2021), en un metaanálisis sobre intervenciones de engagement, documentaron que reducir interrupciones y ampliar la autonomía sobre la tarea tiene efectos específicos y medibles sobre la absorción, más que sobre las otras dos dimensiones. Ese hallazgo da dirección concreta a las intervenciones: fortalecer el bienestar psicológico puede activar la dedicación y el vigor, pero recuperar la absorción requiere modificar las condiciones en que el trabajo ocurre.

En consecuencia, los hallazgos refuerzan la necesidad de integrar estrategias orientadas a la promoción del bienestar psicológico y el fortalecimiento del engagement laboral dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con la normativa ecuatoriana vigente en materia de prevención de riesgos psicosociales.

No obstante, es importante reconocer las limitaciones del estudio. El diseño transversal describe asociaciones, pero no permite establecer si el bienestar precede al engagement, si la relación es recíproca, o si ambas variables responden a un tercer factor común no tomado en cuenta dentro de la investigación. Por otro lado, el uso de instrumentos de auto informe podría introducir sesgos asociados a la deseabilidad social. Finalmente, al tratarse de un estudio realizado en una única organización, la generalización de los resultados debe ser considerada con cautela.

En futuras investigaciones, se sugiere incorporar diseños longitudinales y modelos multivariados que permitan analizar el efecto de variables adicionales, tales como el estrés laboral, el liderazgo o el clima organizacional, con el fin de ampliar la comprensión del engagement laboral en contextos organizacionales complejos.

Más allá de confirmar una relación ya sugerida en otros contextos, este estudio aporta tres elementos que la literatura disponible no ofrecía de forma conjunta. El primero es geográfico y sectorial: se trata de una de las pocas investigaciones que examina la relación entre bienestar psicológico y engagement en el sector tecnológico automotriz dentro del Ecuador, un contexto donde las presiones de transformación digital y la reestructuración de modelos de negocio generan condiciones laborales específicas que no son extrapolables directamente desde muestras europeas o norteamericanas. El segundo es metodológico: el enfoque censal 171 trabajadores sin muestreo

elimina el error de selección y permite que los resultados describan con precisión la distribución real de ambas variables en esa organización.

El tercero es analítico: el patrón diferencial entre las dimensiones del UWES-9 revela que el bienestar se asocia con más fuerza al vigor ($\rho = .616$) que a la absorción ($\rho = .484$), una distinción que los estudios que reportan únicamente el coeficiente global tienden a perder y que tiene implicaciones directas para el diseño de intervenciones. Saber que la absorción responde menos al bienestar que las otras dos dimensiones orienta a los equipos de talento humano hacia una lógica de intervención de dos niveles: fortalecer el bienestar para activar energía y dedicación, y modificar condiciones organizacionales interrupciones, autonomía sobre la tarea para recuperar la concentración plena.

Conclusiones

Esta investigación confirma que, en el contexto de una empresa multinacional de servicios telemáticos del sector automotriz de Quito, el bienestar psicológico y el engagement laboral están relacionados de forma positiva y significativa. No se trata de una asociación débil: el bienestar explicó el 43.9% de la varianza del compromiso laboral, lo que convierte a esta variable en un factor con peso real dentro de la gestión organizacional, no solo en un indicador de salud individual.

Los resultados del presente estudio permitieron concluir que existe una relación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el engagement laboral en trabajadores del sector tecnológico–automotriz analizado, evidenciando que ambas variables se encuentran funcionalmente vinculadas en el contexto organizacional. Se observó que el bienestar psicológico explica el 43.9% de la varianza del engagement laboral en la muestra analizada con un valor $p < .001$.

En este sentido, se confirma que el bienestar psicológico opera como un recurso personal relevante en la activación y sostenimiento de estados motivacionales positivos en el trabajo, lo que se traduce en mayores niveles de vigor, dedicación y absorción, componentes esenciales del engagement laboral. Este hallazgo refuerza la pertinencia de abordar el bienestar psicológico no

solo como un indicador de salud mental, sino como un constructo estratégico dentro de la gestión organizacional.

Desde el análisis descriptivo, se identificó que, si bien una proporción significativa de trabajadores presenta niveles altos de bienestar psicológico, el engagement laboral se concentra predominantemente en niveles medios, lo cual sugiere la existencia de oportunidades de intervención orientadas a fortalecer el compromiso laboral a partir de la optimización de recursos personales y organizacionales.

El análisis por dimensiones revela que la relación identificada no es uniforme. Se evidenció que el bienestar se asocia con más fuerza al vigor que a la absorción. Esta diferencia identificada es vital para intervenciones: donde fortalecer el bienestar psicológico en los trabajadores activará primero la energía y la resiliencia del trabajador, pero este aspecto no se considera como una garantía para los estados de concentración plena que caracterizan la absorción, para ello es necesario que se establezcan condiciones de trabajo que reduzcan las interrupciones y amplíen la autonomía de los trabajadores sobre la tarea.

En términos aplicados, los resultados aportan evidencia empírica relevante para la gestión del talento humano y la seguridad y salud ocupacional, destacando la necesidad de diseñar e implementar estrategias integrales de promoción del bienestar psicológico como mecanismo para potenciar el engagement laboral, reducir la exposición a riesgos psicosociales y favorecer entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles.

Finalmente, se concluye que la integración del bienestar psicológico dentro de los sistemas de gestión organizacional constituye un elemento clave para el fortalecimiento del desempeño laboral y la sostenibilidad empresarial, particularmente en contextos laborales caracterizados por altas demandas operativas y tecnológicas.

Bibliografía Bibliográfica

- Bakker, AB, & Demerouti, E. (2008). Hacia un modelo de compromiso laboral. *Career Development International*, 13 (3), 209–223.
- Bakker, AB, & Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas y los recursos laborales: Balance y perspectivas de futuro. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273.

- Björk, B., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2021). Bottom-up interventions effective in promoting work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, Artículo 730421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730421>
- Chapoñan, M. (2021). Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo [Trabajo de investigación]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b73219a-b75f47a5-99c1-065ec60e789d/content>.
- Costa Gonzalez, A. A., & Nevado Delgado, L. D. (2024). Relación entre el engagement laboral y el bienestar psicológico en la escuela de posgrado de una universidad privada de Lima Metropolitana - 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/18298>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., & Gallardo, I. (2024). Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff: Evidencias de validez y fiabilidad en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 36(1), 78-89. <https://doi.org/10.7334/psicothema2023.142>
- González-Cantero, J. O., Orozco-Vargas, A. E., & Espinoza-Guzmán, R. (2025). Bienestar psicológico y salud mental: Una revisión sistemática de intervenciones basadas en la psicología positiva. *Revista Mexicana de Psicología*, 42(1), 12-25. <https://doi.org/10.24310/rmp.v42i1.18902>
- Maquera, Y., Pinto Sotelo, G. A., Meneses Cariapaza, L. M., & Quispe, M. A. (2023). Engagement laboral y bienestar subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 1443–1457. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Organización Mundial de la Salud. (1998). Medidas de bienestar en atención primaria: El proyecto DepCare: Índice de Bienestar WHO-5. Oficina Regional para Europa.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Pires, S., Ramos, S., & Casaleiro, S. (2025). The effects of job insecurity on psychological well-being and work engagement: Testing a moderated mediation model. *Behavioral Sciences*,

- 15(7), 979. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730421> (Nota: El enlace redirige al artículo en MDPI).
- Ryff, C. D. (1989). ¿Es la felicidad todo? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de Psicología Social*, 4(1), 69–85.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Editorial Alianza.
- Salanova, M. (2023). Work engagement and organizational well-being. En K. Nielsen & C. L. Cooper (Eds.), *Organizational stress and well-being* (pp. 260–308). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009268332.013>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht (UWES): Manual preliminar. Universidad de Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). La medición del engagement y el burnout: Un análisis factorial confirmatorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2–3), 135–156.
- Suárez-Amaya, W. M., Galdame Cancino, E. A., González Ramírez, B. J., & Maldonado Corrotea, M. I. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales: Mapeo sistemático de la literatura. *Suma de Negocios*, 15(33), 156–166. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.v15.n33.a8>

Conflicto de intereses:

Único autor

Los autores declaran que no existe conflicto de interés