



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA GENERAL

TEMA:

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA
EMPRESA.

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas en
Psicología.

Autor(a)

Leslie Maria Rodriguez Tubón

Marilin Aracely Tapia Herrera

Tutor(a)

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain
Pozo, MSc.

AMBATO–ECUADOR
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Leslie Maria Rodriguez Tubón y Marilin Aracely Tapia Herrera, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA EMPRESA”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los cinco días del mes de septiembre de 2024, firmo conforme:

Autor: Leslie Maria Rodriguez Tubón

Autor: Marilin Aracely Tapia Herrera

Firma:

Firma:



Número de Cédula: 1850152735
Dirección: Patate, Bellavista - vía a Leito.

Número de Cédula: 0550214852
Dirección: Latacunga, Av. Unidad Nacional y Av. Primero de Abril.

Correo Electrónico:
lessrodr16@gmail.com
Teléfono: 0960451196

Correo Electrónico:
tapiaherreramarilin@gmail.com
Teléfono: 0984531455

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA EMPRESA”, presentado por Leslie Maria Rodriguez Tubón y Marilin Aracely Tapia Herrera, para optar por el Título de Licenciadas en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de julio del 2024



Firmado electrónicamente por:
**LUIS FERNANDO
TARUCHAIN POZO**

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de licenciadas en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de julio del 2024



Leslie Maria Rodriguez Tubón

1850152735



Marilin Aracely Tapia Herrera

0550214852

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA EMPRESA, previo a la obtención del Título de Licenciadas en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que las estudiantes puedan presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 19 de agosto de 2024



Ps.Ind. José Miguel Acuña Mayorga Mg.
LECTOR



Ps.Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Leslie Maria Rodriguez Tubón

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a mi mamá Flor, por su amor incansable y sus sabios consejos, que han sido una guía y fortaleza a lo largo de mi camino educativo, gracias por tu paciencia, por tus sacrificios y por ser siempre mi mayor apoyo. A mi papá Rómulo, a quien recuerdo con mucho cariño y se que desde el cielo me ha cuidado y alentado en cada paso de este viaje. Tu recuerdo me ha dado la fuerza para seguir adelante y alcanzar mis metas. A mi segundo papá Ángel, por su apoyo incondicional y por estar siempre apoyándome en cada desafío, gracias por tu comprensión, tu cariño y por ser una presencia constante y reconfortante en mi vida. A mis hermanas Paty y Maritza; hermanos Francisco y Luis, en agradecimiento por cada momento compartido, cada risa y cada palabra de ánimo. Gracias por ser mis compañeros de vida y por siempre estar ahí, sin importar la distancia o el tiempo. Me dedico esta tesis a mí mismo, por la perseverancia, el esfuerzo y la determinación que he demostrado a lo largo de este arduo camino. Agradezco a mi yo interior por no rendirse ante los desafíos, por mantener siempre la motivación y por creer en mis capacidades.

Marilyn Aracely Tapia Herrera

Con profundo agradecimiento y amor, dedico esta tesis a quienes han sido mi fuerza y mi inspiración en cada etapa de este viaje académico. A Dios, por ser mi guía, mi luz y mi fortaleza en cada paso de este camino. Gracias por darme la sabiduría y el entendimiento necesarios para alcanzar esta meta. Sin Tu presencia en mi vida, este logro no habría sido posible. A mi madre Jeaneth Alexandra Herrera Calvopiña y a mis abuelitos Leonardo y Laura por ser mis ejemplos de sacrificio y amor incondicional. Gracias por su apoyo incansable, por sus palabras de aliento en los momentos difíciles y por creer en mí siempre. Este logro es una extensión de su amor y dedicación. A ese angelito en el cielo, cuya memoria ha sido una fuente constante de inspiración y me ha dado la fuerza para seguir adelante, tu presencia ha sido un faro de esperanza y motivación en los momentos más difíciles. A mí mismo, por la perseverancia y la determinación para superar cada obstáculo. Por creer en mis capacidades y no rendirme, incluso cuando el camino se tornó difícil. Este logro es el resultado de años de esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Leslie Maria Rodriguez Tubón

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, hicieron posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza y la sabiduría necesaria para no decaer; a mi tutor de tesis, Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc, y a mi tutor grupal, Psic. José Acuña, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso, su experiencia y consejos han sido invaluable para la culminación de este trabajo. A mi amiga y compañera de tesis, Marilyn Tapia, quien me brindó su apoyo emocional y motivación en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre ahí y por tu valiosa colaboración, a mis amigos Alisson Castro, Michelle Mora, Anthonny Gavilanez quienes han sido un pilar fundamental a lo largo de este viaje académico. Agradezco a un amigo D.Q cuya presencia ha sido fundamental para culminación de este trabajo; Finalmente, extendo mi agradecimiento a la Universidad Indoamérica por proporcionar las herramientas y el entorno necesarios para llevar a cabo esta investigación. Su apoyo institucional ha sido fundamental para el desarrollo de este proyecto.

Marilin Aracely Tapia Herrera

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la culminación de esta tesis. A mis padres Jeaneth Herrera y Franklin Tapia y mi hermana Mishell Tapia Herrera, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Ustedes son mi inspiración y fortaleza. A mis tutores, Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., y Psic. Jose Acuña por su guía experta, valiosos consejos y dedicación. Su ayuda ha sido fundamental para este trabajo. A mis amigos de la universidad: Leslie Rodríguez, Anthonny Gavilanes, Lesly Castro y Michelle Mora, gracias por las horas de estudio compartidas, risas y apoyo inquebrantable. Su amistad ha hecho esta experiencia mucho más llevadera. A mis roomies: Dayana Tapia, Jae Mero y Paola Chancusig por ser mi familia extendida y crear un hogar lleno de alegría y comprensión. Su compañía ha sido esencial en los momentos más desafiantes. A mis super amigos Jennifer Perez y Bryan Cando por su apoyo constante y ánimo en todo momento. Su presencia ha sido un alivio y una alegría a lo largo de este proceso. A mi novio Joel Moreno, por su amor, paciencia y comprensión. Gracias por estar siempre a mi lado, animarme en los momentos difíciles y celebrar cada pequeño logro conmigo. Agradezco a un amigo D.Q cuya presencia ha sido fundamental para culminación de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO METODOLÓGICO.....	7
3. RESULTADOS.....	11
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	15
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
AGRADECIMIENTOS.....	24
DEDICATORIA.....	25
ANEXOS.....	26
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	27
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis Descriptivo de Variables Sociodemográficas	12
Tabla 2.	Análisis Descriptivo del Bienestar Subjetivo	13
Tabla 3.	Análisis Descriptivo de Bienestar Material	13
Tabla 4.	Análisis Descriptivo de Bienestar Laboral	13
Tabla 5.	Análisis Descriptivo del Bienestar Relación con la Pareja.....	14
Tabla 6.	Análisis Descriptivo del Bienestar Psicológico	14
Tabla 7.	Nivel de Bienestar Laboral y Estado civil	14
Tabla 8.	Nivel de Bienestar Relación con la Pareja y Edad.....	15

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1.	Porcentaje del Bienestar Subjetivo	13
Figura 2.	<i>Porcentaje del Bienestar Material</i>	13
Figura 3.	Porcentaje del Bienestar Laboral.....	14
Figura 4.	<i>Porcentaje del Bienestar Relación con la Pareja</i>	14
Figura 5.	<i>Porcentaje del Bienestar Psicológico</i>	14

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA EMPRESA

AUTOR(A):

Leslie Maria Rodriguez Tubón

Marilin Aracely Tapia Herrera

TUTOR (A):

Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El bienestar psicológico identificado como la satisfacción percibida con la propia vida que puede variar por dimensiones cómo en diversas dimensiones el bienestar subjetivo, material, laboral y en relaciones de pareja. Es así como el objetivo principal fue describir el bienestar psicológico del personal femenino de una empresa de Ambato, esto con un interés particular en evaluar cómo el estado civil y la edad podrían afectar estas dimensiones. Desde un enfoque positivista, se optó por utilizar una metodología cuantitativa con un alcance descriptivo para la aplicación y análisis la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en la muestra conformada por 40 trabajadoras. Los resultados indicaron que la mayoría de las trabajadoras experimentaron niveles altos de bienestar subjetivo, material y laboral, menos en las relaciones de pareja, en específico trabajadoras casadas mostraron diferencias en el bienestar laboral en comparación con las solteras, mientras que la edad no mostró una correlación clara con el bienestar en las relaciones de pareja. En las discusiones, se enfatizó que las implicaciones del bienestar psicológico trabajadoras y posibles variables pueden relacionarse a su incremento o declive, también se expone limitaciones y conclusiones.

DESCRIPTORES: Bienestar, Trabajador, Mujer, Psicología ocupacional, Organización.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
ACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF FEMALE EMPLOYEES IN A COMPANY

AUTOR(A):

Leslie Maria Rodriguez Tubón

Marilin Aracely Tapia Herrera

TUTOR (A):

Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg.

ABSTRACT

Psychological well-being is defined as the perceived satisfaction with one's own life, which can vary across dimensions such as subjective, material, labor, and couple relationships. The primary objective of this study was to describe the psychological wellbeing of female employees at a company in Ambato, with a particular focus on evaluating how marital status and age might affect these dimensions. Adopting a positivist approach, we employed a quantitative methodology with a descriptive scope for applying and analyzing the Scale of Psychological Well-Being (EBP) among a sample of 40 female workers. The results indicated that most workers reported high levels of subjective, material, and labor well-being. However, in terms of couple relationships, married workers displayed differences in labor well-being compared to single workers, while age did not show a clear correlation with well-being in couple relationships. The discussion highlighted the implications of psychological well-being for female employees, including potential variables that may influence its increase or decline, as well as the study's limitations and conclusions.

KEYWORDS: Well-being, Workers, Women, Occupational Psychology.



BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL FEMENINO DE UNA EMPRESA

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF FEMALE EMPLOYEES IN A COMPANY

Autor1: Leslie Maria Rodriguez
Tubón
lrodriguez19@indoamerica.edu.ec

Autor2: Marilin Aracely Tapia
Herrera
mtapia16@indoamerica.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchain
Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para
la obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2024.

RESUMEN

El bienestar psicológico identificado como la satisfacción percibida con la propia vida que puede variar por dimensiones como en diversas dimensiones el bienestar subjetivo, material, laboral y en relaciones de pareja. Es así como el objetivo principal fue describir el bienestar psicológico del personal femenino de una empresa de Ambato, esto con un interés particular en evaluar cómo el estado civil y la edad podrían afectar estas dimensiones. Desde un enfoque positivista, se optó por utilizar una metodología cuantitativa con un alcance descriptivo para la aplicación y análisis la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en la muestra conformada por 40 trabajadoras. Los resultados indicaron que la mayoría de las trabajadoras experimentaron niveles altos de bienestar subjetivo, material y laboral, menos en las relaciones de pareja, en específico trabajadoras casadas mostraron diferencias en el bienestar laboral en comparación con las solteras, mientras que la edad no mostró una correlación clara con el bienestar en las relaciones de pareja. En las discusiones, se enfatizó que las implicaciones del bienestar psicológico trabajadoras y posibles variables pueden relacionarse a su incremento o declive, también se expone limitaciones y conclusiones.

Palabras Clave: *Bienestar, Trabajador, Mujer, Psicología ocupacional, Organización.*

ABSTRACT

Psychological well-being identified as the perceived satisfaction with one's own life that can vary by dimensions such as subjective, material, labor and couple relationships. Thus, the main objective was to describe the psychological well-being of the female personnel of a company in Ambato, with a particular interest in evaluating how marital status and age could affect these dimensions. From a positivist approach, we chose to use a quantitative methodology with a descriptive scope for the application and analysis of the Scale of Psychological Well-Being (EBP) in the sample of 40 female workers. The results indicated that most of the workers experienced high levels of subjective, material and labor well-being, except in couple relationships, specifically married workers showed differences in labor well-being compared to single workers, while age did not show a clear correlation with well-being in couple relationships. In the discussions, it was emphasized that the implications of psychological well-being of female workers and possible variables may be related to its increase or decline, as well as limitations and conclusions.

Keywords: *Well-being, Workers, Women, Occupational psychology, Organizations*

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación pertenece al área de la psicología organizacional, según Sott et al. (2020) define a la psicología organizacional como la ciencia que investiga el comportamiento humano en los puestos de trabajo, la cual le interesa mejorar aspectos como el clima y cultura organizacional, así como las habilidades y el desempeño de los equipos de trabajo. En relación con lo mencionado, Rondón-Valero (2019) también plantea que esta disciplina se enfoca en mejorar la integración de los trabajadores en las organizaciones, pretende obtener el máximo rendimiento productivo mediante el estudio del desempeño y la relación con compañeros.

De esta manera la psicología organizacional, según Salas et al. (2017) aporta a la gestión de las características individuales y funciones de los trabajadores, facilita la selección y administración de la fuerza laboral, aplica mediciones y análisis en tiempo real, y considera influencias multidimensionales para lograr un funcionamiento óptimo. Además, de acuerdo con Bal et al. (2019) logra crear conciencia sobre las causas fundamentales de las crisis y el bienestar en el lugar de trabajo, y desde un papel proactivo permite hacer cambios en las para que las organizaciones y las personas prosperen en conjunto.

De igual manera, se ha considerado el enfoque epistemológico humanista, que según Derobertis (2022) enfatiza que es un enfoque holístico que respeta y retrata fielmente la base misma de la experiencia humana, este se dirige hacia lo empírico cuando reconoce la singularidad de cada

individuo. Por lo tanto, como menciona Joseph (2021) este enfoque ayuda a comprender el potencial integrado del humano y los problemas de vivir de manera pacífica y armoniosa en la naturaleza, recurre a la autoconciencia para fomentar a los procesos centrados en el crecimiento personal, objetivos y creatividad.

Dentro de este enfoque, Kaufman (2023) hace referencia a la teoría motivacional de la jerarquización de las necesidades de Maslow en forma de pirámide, como camino a la autorrealización, guarda estrecha conexión con la plena humanidad, en términos contemporáneos incide de la evaluación de la satisfacción general y bienestar subjetivo, y la felicidad es un epifenómeno del crecimiento y autotrascendencia. Dicho de otra manera, por Dik et al. (2019) esta teoría es aplicable al crecimiento personal y bienestar del colaborador en lugar de trabajo, debido a que la satisfacción, el desempeño y felicidad con la vida puede ser influenciado por cómo las personas seleccionan, se adaptan, estructuran su desarrollo laboral, esto en conjunto con oportunidades laborales positivas de utilizar sus fortalezas y habilidades.

Por otro lado, concerniente a la teoría contemporánea en el escenario organizacional, se destaca la Teoría de la Autodeterminación desarrollada por los psicólogos Richard Ryan y Edward Deci cómo un modelo que diferencia entre la motivación autónoma y controlada, demostraron que solo la primera impulsa el desempeño de alta calidad y el bienestar de los trabajadores, porque prioriza las condiciones socio-contextuales y las necesidades fundamentales de competencia, autonomía y relación (Deci y Ryan, 2017).

En un entorno de creciente incertidumbre y dependencia tecnológica en los desafíos del trabajo futuro, como expone Gagné et al. (2022) determinaron que la teoría de la autodeterminación proporciona un marco valioso para comprender y abordar las implicaciones de la satisfacción y la motivación de los trabajadores.

Mientras que el bienestar psicológico, según Millán & D'Aubeterre (2011) puede ser explicado desde dos perspectivas: abajo-arriba (bottom-up), que se enfoca en descubrir las necesidades o factores externos que influyen en el bienestar; y arriba-abajo (top-down): que se centra en las variables internas y cómo afectan en las valoraciones del bienestar personal. Debido esto, Tang (2019) refiere que característica vinculada a la salud mental, y se puede originan como eudaimónica que es el significado de realización, hedónica relacionada el goce o placer de la felicidad y la capacidad de resiliencia.

Este estudio se suscribe a la perspectiva top-down y a la definición de Sánchez-Cánovas (2014) que identifica al bienestar psicológico general puede influir en la percepción y satisfacción dentro de cuatro dimensiones específicas de la vida: el ámbito subjetivo, el trabajo, ingresos económicos y bienes materiales, y las relaciones de pareja. Así se identificó la primera dimensión, bienestar psicológico subjetivo como alude Keyes (2007) es un término empleado para referirse a evaluaciones y juicios que realizan las personas sobre la calidad de su vida. Del mismo modo, Low et al. (2021) agrega que incluye el adecuado funcionamiento de sí mismo y también en relaciones interpersonales con otros individuos.

En otro orden, la segunda dimensión bienestar en el trabajo, según Benavides-Acosta et al. (2020) hace referencia la satisfacción en el entorno laboral y constituye un componente esencial del bienestar en general, por lo que amenazas al óptimo ambiente de trabajo como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y la falta de oportunidades de desarrollo profesional, probablemente guardan relación con el estrés laboral. En definitiva, como describen García-Moncada et al. (2023) el bienestar laboral permite que la gestión efectiva de aspectos y condiciones organizacionales, se encuentren alineados con las expectativas profesionales y personales de los trabajadores.

Antes de continuar es importante mencionar que Quintanilla et al. (2022) aseguran que el bienestar psicológico en trabajo se puede explicar por la relación entre las características del puesto laboral (salario, horas de trabajo, oportunidad, riesgos, promoción), lugar de trabajo (ambiente laboral, salario promedio, tamaño de empresa) y el trabajador (edad, género, educación, estado civil).

Seguidamente, la tercera dimensión bienestar material, Arana-Medina y García-Peña (2023) se centra en la evaluación de aspectos cuantificables relacionados con los ingresos económicos y las posesiones materiales de las personas. El estudio realizado por Rodríguez (2019) lo define como el nivel de seguridad, comodidad y satisfacción que experimentan las personas respecto al nivel de ingresos laborales, el consumo material y la propiedad de la vivienda.

Al final la cuarta dimensión bienestar con la

pareja, Urbano-Contreras et al. (2021) manifiesta que su origen es multicausal porque se ve influenciado por el contexto sociocultural de la pareja donde factores como la intimidad emocional y sexual, la comunicación y la resolución de conflictos son importantes en la satisfacción de la pareja. La relación en pareja también es componente del bienestar general, misma que resalta cómo una persona se siente con su relación amorosa o de pareja (Sánchez-Cánovas, 2014).

Con respecto a los antecedentes investigativos a nivel mundial estudios indican que el trabajo puede amplificar problemas sociales que afectan negativamente el bienestar psicológico. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la desigualdad y discriminación ponen en riesgo la salud mental de los trabajadores, así en 2019 se reportó que el 15% de adultos en edad de laborar presentaban algún trastorno mental, siendo la ansiedad y depresión los más comunes. Mediante un estudio longitudinal ejecutado por Weziak-Bialowolska et al. (2020) analizaron las relaciones causales entre la satisfacción con la vida y el trabajo, determinaron con un intervalo de confianza del 95% que la satisfacción con la vida tiene un impacto más fuerte sobre la satisfacción laboral, además la felicidad en la vida y felicidad en el trabajo tiene efecto bidireccional, pero la depresión y el sentido de la vida solo impactan en una dirección del bienestar vital hacia bienestar en el trabajo.

Por otra parte, Sonnentag (2018) presentó la evidencia meta-analítica de varios estudios que reportaron correlaciones observadas con la mala salud y el bienestar oscilan $r = .01$ y $r = .40$, esto supone que un mayor grado

de factores estresantes como las altas exigencias laborales, obstáculos y factores del entorno social en el trabajo empeoran la salud y bienestar. Una relación predictiva entre el bienestar en el trabajo elaborado por Fogaça et al. (2021), especificó un modelo multinivel que involucró a 730 individuos y 32 unidades en el estudio, advierte que los empleados se sienten bien en su trabajo, perciben justicia y reciben apoyo de la organización, tienden a tener un mejor rendimiento en sus tareas laborales.

Particularmente, en la sociedad moderna se puede observar una gran cantidad de personas trabajando, pero su plena participación y condiciones igualitarias en el ámbito laboral sigue sin concretarse. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) destaca que la estimación global de la tasa de participación en la fuerza laboral es del 60% entre hombres y mujeres. Igualmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) refiere que en 2022 mujeres entre 25 y 54 años en todo el mundo componen el 61,4% de la fuerza laboral y perciben el 34% del ingreso laboral total, cifras que probablemente se explican por diferencias en la empleabilidad, una mayor incidencia a trabajos de tiempo parcial, segregación ocupacional y abandono de carreras por responsabilidades de cuidado. Los datos presentados son una contextualización general de desigualdades que pueden contribuir al incremento del estrés y ansiedad, y por ende disminuir el bienestar psicológico.

Al dirigir la atención en América Latina y el Caribe, la OIT (2016) señala que entre el 12% y 15% trabajadores de Centroamérica experimentan estrés y tensión en sus lugares de trabajo. Mejia et al. (2019) mediante un

estudio multicéntrico de seis países, informaron que el nivel de estrés laboral más alto entre los trabajadores se registró en Venezuela que representa el 63%, posteriormente del 54% de Ecuador y el 49% representando por Panamá, mientras que los países que registraron niveles de estrés más reducidos resultaron ser Perú con el 29%, y Colombia el 26%. Esta información es un acercamiento al bienestar general de los trabajadores en América central y Latinoamérica, indican que hay una necesidad urgente de atender la vida personal y el apoyo psicológico en el lugar de trabajo.

Las estadísticas del contexto laboral ecuatoriano subrayan la importancia de considerar el bienestar de los trabajadores. Debido a que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) desde mayo del 2022 a febrero del presente año, registró que la tasa bruta de empleo de los ecuatorianos fue de 60,7%, el desempleo de 4,2%, mientras que el 26,5% de mujeres y el 39,2% para los hombres reconocieron que su empleo es adecuado/pleno. Particularmente, en la investigación desarrollada por Yáñez-Ramos y Herrera (2020) en una muestra de 144 trabajadores ecuatorianos, se logró evidenciar una correlación y el 22% de la varianza del bienestar laboral, se puede predecir por el bienestar psicológico y subjetivo. En la ciudad de Ambato, Taruchaín-Pozo et al. (2020) aplicaron el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12 a 180 trabajadores no profesionales, obtuvieron resultados del 60% de niveles altos y muy altos de estrés autopercebido y 59% de niveles bajos y muy bajos, lo que significa una alteración grave en los síntomas de

estrés que afecta estado de satisfacción y plenitud que una persona experimenta en diferentes aspectos de su vida.

Además, en los roles de las mujeres se han reconocido diferencias en el bienestar psicológico al tener responsabilidades laborales y familiares con remuneración. Sinha (2017) evaluó el impacto del trabajo y la familia en el bienestar psicológico, concluyendo que mujeres trabajadoras con media de $X=6.98$ más baja en angustia física y psicológica en comparación con la media de mujeres que no trabajan (o amas de casa) $X=12.9$. Un estudio similar realizado por Escalera-Izquierdo y Sebastián-Herránz (2000) analizaron las diferencias en la de 340 mujeres trabajadoras, se determinó que quienes presentaron mayor salud mental y física en general cuando tenían un trabajo remunerado, a diferencia de las amas de casa las que trabajaban fuera de casa tenían mayor autoestima.

Efectivamente la problemática previamente descrita se puede evidenciar en los siguientes antecedentes. En Corea Yun et al. (2022) mencionan la interferencia del trabajo en la familia y los síntomas depresivos de mujeres trabajadoras casadas, llegaron a la conclusión que los horarios de trabajo irregulares o tener dos o más hijos les genera mayor probabilidad de afectaciones a la salud mental. Otro estudio en Corea Hwang y Jung (2021) en un análisis de ruta multigrupo de 2.575 trabajadoras, determinaron que el bienestar psicológico disminuye en dos ocasiones, cuando la comunidad social en el entorno laboral es baja y por el alto desequilibrio entre la vida personal y laboral.

Por otra parte, el deterioro del bienestar de

las trabajadoras puede disminuir a medida que incrementa sus años de edad. En un estudio transversal Allahverdipour et al. (2021) mediante una selección aleatoria por agrupación en Irán, obtuvieron resultados de 300 mujeres entre 40 a 60 años que confirmaron la estrecha relación entre la felicidad y el bienestar psicológico, las dificultades en la salud mental fue más pronunciado en mujeres de mediana edad solteras en la perimenopausia y menopausia, que se perciben como ama de casa, tener ingresos insuficientes, poca o nula alfabetización, un estilo de vida sedentario y antecedentes de enfermedades físicas y psicológicas. Verburgh et al. (2020) reconocieron que las trabajadoras de Países Bajos con menopausia y trabajos mal remunerados experimentan mayores problemas de salud ocupacional, por lo que implantaron un modelo de intervención work–life program para la promoción de la salud y bienestar en el lugar de trabajo de dicha población, mismo que resultó en un primer avance para ayudar a la toma de decisiones que mejoren el funcionamiento laboral y la calidad de vida.

En cuanto con trabajadores casados, Choi et al. (2020) mencionan que 791 mujeres que vivían con sus esposos asalariados y no tenían asistentes para las tareas del hogar, presentaron un efecto estadísticamente significativo entre la intimidad conyugal y la satisfacción laboral, donde los niveles de intimidad emocional, sexual y cognitiva entre una pareja tienen un efecto mediador entre la contribución de los maridos a las tareas domésticas y el estado de ánimo depresivo.

Concerniente a los estudios en base a la variable del bienestar psicológico en el

ámbito laboral se evidencia una amplia producción científica, las que se ha centrado en medidas amplias y globales que fueron indispensables para cambiar el enfoque del trabajador feliz a ser identificado como el trabajador satisfecho, comprometido y libre en el trabajo (Salgado et al., 2019). Sin embargo, existen una limitación de producción estudios de contextualización sobre la realidad del bienestar psicológico de trabajadores en Ecuador, que se interesen como Ramos-Narváez et al. (2020) en optimizar el modelo por competencias de los trabajadores, para mejorar su entorno de trabajo y satisfacción laboral. Además, en la mayoría de las investigaciones tienen una metodología enfocada en participantes del área de salud y educativa, lo que genera la importancia de dirigir otros ámbitos de aplicación (Yáñez-Ramos y Herrera, 2020; Lorenzo, 2022; Villacreses y Ávila, 2022).

Por lo tanto, estudiar el bienestar psicológico del personal femenino de una empresa en Ambato es un tema de gran importancia para las organizaciones y la sociedad en general, puesto que la satisfacción con la propia vida puede tener un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y el ausentismo. Es así cómo se utilizará un instrumento para cuantificar los niveles de bienestar psicológico y obtener resultados útiles para enmarcar un equilibrio entre el desarrollo organizacional de las empresas y salud mental de los trabajadores, además probablemente la satisfacción vital y laboral con condiciones del puesto de trabajo apropiadas contribuya a que los trabajadores perciban su empleo como adecuado/pleno.

De este modo los principales beneficiarios del estudio son los actores principales en los

grupos organizacionales y organizaciones interesados en promover la salud mental, entre los que se encuentran empleados, empleadores y otros miembros de la comunidad laboral. Los hallazgos también pueden contribuir a profesionales de la salud mental y responsables de políticas públicas a tener un cuerpo más amplio de conocimiento sobre el bienestar psicológico subjetivo en el lugar de trabajo desde una perspectiva humanista.

Considerando los motivos descritos, se estima que puede identificarse posibles áreas de fortaleza y de riesgo que podrían ser útiles para las empresas en la evaluación y mejora de sus políticas y prácticas laborales. El estudio al encontrar los niveles de ciertos factores del bienestar psicológico, las empresas podrían considerar hacer ajustes que promuevan mejoramiento de las principales áreas de formación y educación continua en el lugar de trabajo. Consecutivamente con el diseño de programas de capacitación y desarrollo que se centren en promover el bienestar psicológico subjetivo. Esto podría incluir talleres de apoyo para una cultura organizacional y clima de trabajo apropiadas con el manejo del estrés, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y construcción de resiliencia.

Finalmente, con relación al establecimiento de las preguntas de investigación, se obtienen: ¿Cuál es el bienestar psicológico en el personal femenino de una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del bienestar psicológico que presenta el personal femenino en una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son el nivel de la dimensión laboral del bienestar psicológico

en relación al estado civil del personal femenino de una empresa en la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son los niveles de la dimensión relaciones en pareja del bienestar psicológico en relación a la edad del personal femenino de una empresa en la ciudad de Ambato?

En base a las interrogantes establecidas anteriormente, es factible el establecimiento del objetivo general: Describir el bienestar psicológico que presenta el personal femenino de una empresa de la ciudad de Ambato. Por otro lado, los objetivos específicos mencionan: 1) Estimar las dimensiones del bienestar psicológico que presenta el personal femenino de una empresa en la ciudad de Ambato; 2) Estimar el nivel de la dimensión laboral del bienestar psicológico y el estado civil del personal femenino de una empresa en la ciudad de Ambato y 3) Estimar el nivel de la dimensión relaciones en pareja y la edad del personal femenino de una empresa en la ciudad de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO.

El presente estudio investigativo se rigió con los principios del paradigma positivista. Como señala Contreras (2011) esta perspectiva sostiene que el desarrollo intelectual del individuo y de la sociedad se fundamenta en la interacción directa con el entorno y en la acumulación de evidencia empírica. Cravino (2020) es una corriente filosófica que se fundamenta en ciertos principios sobre el mundo y la manera en que esta puede ser comprendida. El paradigma positivista brindó soporte empírico sobre la realidad del bienestar psicológico las trabajadoras, mediante la aplicación de métodos científicos para

mayor entendimiento de las dinámicas sociales que la engloban.

Desde el aspecto de la dimensión ontológico, Beltrán y Ortiz-Bernal (2020) comentan que se define cómo la búsqueda de verdades absolutas y universales, basándose en la construcción sistemática del conocimiento, mediante el control empírico y el estudio causal de los fenómenos. Justamente, según Contreras (2011) la noción resalta que hay un orden inherente en el universo, y en función a la experiencia y observación, permite estructurar el conocimiento. La postura ontológica del positivismo permitió una comprensión ordenada sobre el bienestar psicológico y también realizar un contraste con investigaciones previas en el contexto laboral para identificar patrones y tendencias que pueden describir las tendencias de condiciones adecuadas.

Del mismo modo, desde la postura epistemología según Beltrán y Ortiz-Bernal (2020) el principio es la distinción entre el investigador y el objeto de estudio como entidades separadas, porque el investigador se considera un observador neutral que estudia la realidad tal como es, independientemente de sus propias creencias o prejuicios personales. En el proceso de conocer la epistemología positivista, Mendoza y Mendoza (2023) aseguran que los fenómenos son gobernados por leyes inmutables, por lo que el objeto de estudio y el investigador son independientes, ya que no se limita a lo percibido por los sentidos. Esta perspectiva permite delimitar la participación cómo investigadores objetivos frente al bienestar psicológico que es el objeto de estudio, esto en particular para controlar sesgos de

información que conlleven a análisis e interpretaciones erróneas.

Fundamentalmente, el paradigma positivista, de acuerdo con Ramos (2015) utiliza una metodología que permite responder a las preguntas de investigación, siempre que el fenómeno del estudio sea cuantificable o medible, debido a que en distintos niveles de experimentación las hipótesis se corroboran con la estadística descriptiva e inferencial. Es así como el paradigma siguiendo los aportes de Fernández-Altamirano y Vela-Meléndez (2021). Se realizó la aplicación metodológica de matemáticas y estadística para responder a los objetivos investigativos. La metodología permitió la producción de datos replicables y el análisis estadístico de resultados relevantes son útiles para la sociedad, en función del mejoramiento de la calidad de vida y las condiciones laborales.

Los avances de los métodos empíricos y estadísticos del positivismo tienen implicaciones ético-políticas, conforme a González y Hernández-Alegría (2014) ha contribuido con resultados confiables en varias ocasiones, tienen un gran potencial para identificar estados de opinión, tendencias o diagnósticos sociales para comprender y predecir dinámicas económicas y políticas de la probación mundial. Igualmente, como menciona Juncosa-Blasco y Garcés-Velásquez (2020) proyecto ético y político del positivismo promueve la libertad absoluta de pensamiento, donde es importante la solución de problemas prácticos y aplicados. Esto se relaciona con el trato a los hallazgos del bienestar psicológico de los trabajadores, que necesariamente deben ir apegado a políticas basadas en evidencia para el

planteamiento de soluciones efectivas con consideraciones éticas y morales dentro de la participación organizacional.

En cuanto, la metodología correspondiente para construir el estudio fue el enfoque cuantitativo. En referencia al enfoque, Acosta-Faneite (2023) detalla que es una posición analítica empírica y objetiva, caracterizada por el análisis de patrones numéricos, esto con la finalidad de explicar y predecir fenómenos, además emplean la estandarización de instrumentos de medición y replicabilidad de estudios. El proceso del enfoque cuantitativo para corroboración de hipótesis, como establece Sánchez-Molina y Murillo-Garza (2021) es secuencial y probatorio, inicia con la idea que se delimita hasta definir objetivos y preguntas de investigación específicas, luego se revisa la literatura existente para crear un marco teórico, y se concluye con la recolección y el análisis de los datos. Esto contribuirá generar resultados sólidos y confiables que marcarán tendencias relevantes que fundamentarán de manera empírica posibles intervenciones que mejoren la productividad organizacional y promuevan la atención de las necesidades en los trabajadores.

La investigación fue de diseño no experimental y de tipo transversal, tal como lo especifican Hernández-Sampieri et al. (2014) este tipo de investigación se especifica en estudiar un fenómeno en su escenario natural, sin realizar una manipulación deliberada de las variables ni asignación aleatoria para la recolección de datos. Fue de tipo transversal, puesto que se corresponde con Vega-Umaña y Barrantes-Aguilar (2022) quienes reportan que este método recolecta los datos en un único momento en el

tiempo, permitiendo describir las variables y analizar su incidencia en un contexto específico. El diseño no experimental y transversal permite obtener una instantánea de la situación actual, en este caso el bienestar psicológico es un tema sensible, donde cualquier intervención podría alterar las respuestas de las participantes

Como alcance investigativo, se estableció el de tipo descriptivo, como lo indica Ramos-Galarza (2020) una vez establecidas las características de un fenómeno, este alcance se enfoca en caracterizar y exponer su presencia o ausencia en una determinada población, con el apoyo del análisis de datos de tendencia central y dispersión. Por esta razón, según Díaz-Narváez y Calzadilla-Núñez (2016) la función de la investigación descriptiva utiliza métodos cuantitativos es medir con precisión las dimensiones, propiedades o componentes descubiertos en las investigaciones exploratorias. El alcance descriptivo garantiza un análisis detallado de los datos de tendencia central y dispersión, lo que determinará la distribución y variabilidad de las dimensiones del bienestar en el personal femenino, esto también establecerá patrones tendencias y áreas de preocupación que requieren atención.

La población total de los trabajadores de la Importadora Alvarado es de 300 personas, particularmente el estudio se centró en el personal femenino o las mujeres trabajadoras. A propósito según Montis (2008) la mujer se define como un ser humano con cromosomas sexuales XX, y cuenta con órganos reproductivos y características propias de su sexo biológico, además desde una perspectiva social y de identidad sexual es una persona que

propiamente se identifica como mujer.

La selección de los participantes se basó en el muestreo no probabilístico por conveniencia. De acuerdo con Otzen, T., & Manterola, C. (2017) este consiste en incluir aquellos sujetos que, debido a su accesibilidad y proximidad para el investigador, acepten participar. El muestreo por conveniencia como asegura Mercado-Piedra y Coronado-Manqueros (2021), también se lo denomina deliberado ya que no sigue un criterio o método específico de selección muestral, sino que se realiza por la facilidad al investigador para examinar a los sujetos seleccionados. Es así como el muestreo no probabilístico por conveniencia se aplicará por su mayor flexibilidad en la selección de los participantes y los recursos de los investigadores, además puede ser beneficioso cuando se estudian fenómenos complejos como el bienestar psicológico.

En general se considera obtener una muestra de 40 mujeres trabajadoras de la empresa Importadora Alvarado de la ciudad de Ambato. Las participantes fueron seleccionadas en base a los criterios de inclusión y exclusión previamente mencionados. Una vez seleccionadas, se les informará sobre el propósito del estudio y los procedimientos que se seguirán. Seguidamente, se les pedirá que den su consentimiento informado antes de participar en el estudio y completarán un cuestionario que evalúa las diferentes dimensiones del bienestar psicológico. Para culminar con la expresión de agradecimiento a todas las participantes por su tiempo y esfuerzo en contribuir a este estudio.

Como consecuencia de la metodología se establecen los criterios de inclusión: a) tener tres años de antigüedad en la empresa Importadora Alvarado de la ciudad de Ambato, b) incluir únicamente a participantes de género femenino, y c) estar de acuerdo su consentimiento informado para participar en el estudio. Por otra parte, los criterios de exclusión fueron: a) participantes que estén actualmente participando en terapia o tratamiento psicológico; b) estar en desacuerdo con los criterios de inclusión señalados, y c) personal con un tipo de contrato parcial o por horas; d) cuestionarios que estén incompletos o erróneamente respondidos.

Consecutivamente, la técnica de producción de datos para medir el bienestar psicológico se utilizó un cuestionario sociodemográfico que detalló las características individuales de la muestra de participantes. Seguidamente se aplicó la tercera edición de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). El instrumento fue elaborado por Sánchez-Cánovas (2014) para medir la satisfacción y felicidad que la persona experimenta en la vida, puede ser aplicable en adolescentes y adultos a partir de los 17 años de edad, y su administración es individual o colectiva con una duración entre 20 a 25 minutos. Con relación a las propiedades psicométricas, la escala con una muestra general reportó un coeficiente de fiabilidad $\alpha = .94$ y una validez concurrente con el Inventario de Felicidad de Oxford ($r = 0.899$) y la Satisfacción con la vida (0,451) (Sánchez-Cánovas, 2014).

La EBP se compone de 65 ítems organizados en 4 subescalas: 30 ítems del Bienestar Subjetivo, 10 ítems del Bienestar Material, 10 ítems del Bienestar Laboral (ítems negativos 5 y 8) y 15 ítems Bienestar

en las Relaciones con la Pareja (ítems negativos 5, 6, 7, 10, 11 y 12); cada ítem tiene opciones de respuestas tipo Likert de 5 puntos para los dos sistemas de valoración, donde 1 punto=Nunca a casi nunca a 5 puntos=Siempre y 1 punto=Totalmente en desacuerdo a 5 puntos=Totalmente de acuerdo; además previo al cálculo total con la sumatoria, los puntajes de los ítems negativos deben ser invertidos (Sánchez-Cánovas, 2014).

Aclarado la estructura del instrumento, se aplicó las normas de corrección e interpretación establecidas en Constant-Millán y D'Aubeterre (2011). En primer orden se hizo una suma algebraica individual de los ítems pertenecientes a cada subescala. En segundo orden, se realizó una suma algebraica de los puntajes de cada subescala para obtener un puntaje total. En tercer lugar, se interpretó las puntuaciones con los percentiles de la muestra general para mujeres, así para el Bienestar Subjetivo puntajes mayores a 118 indica nivel alto y puntajes menores a 87 nivel bajo, en el Bienestar Material puntajes mayores a 41 indica nivel alto y puntajes menores a 26 nivel bajo, en Bienestar Laboral puntajes mayores a 38 indica nivel alto y puntajes menores a 25 indica nivel bajo, para Bienestar en las Relaciones con la Pareja puntajes mayores 64 indica nivel alto y puntajes menores a 48 nivel bajo y la escala combinada de Bienestar Psicológico puntajes mayores a 255 indica nivel alto y puntajes menores a 201 nivel bajo.

La técnica de análisis de datos se ejecutó con estadística descriptiva, según Rendón-Macías et al. (2016) es la parte de la estadística que se dedica a resumir y describir un conjunto de datos de forma

numérica con medidas de tendencia central y de dispersión, igualmente presenta tablas, cuadros t gráficas para facilitar la comprensión e interpretación de los resultados. En este concepto, el bienestar psicológico y sus 4 subescalas fue analizado con el programa IBM-SPSS con estadísticas como la media aritmética (\bar{X}), desviación estándar (DS), frecuencias (n) y porcentajes (%), lo que se presentó en gráficos de barras. Respecto a la confiabilidad instrumento también fue medido con el Alpha de Cronbach (α).

Para finalizar, la ética en investigación por parte de Cruz-Solano (2008) asegura que se respeten los derechos de los participantes, esto para evitar cualquier forma de daño, mantener la confidencialidad de la información y se sigan las normas éticas establecidas en el campo de estudio correspondiente. En particular las consideraciones éticas fundamentaron en los permisos correspondientes mediante una solicitud dirigida a la empresa en Ambato donde se detalló el tema, objetivo e instrumento de medición que se utilizó. Adicionalmente, el personal femenino proporcionó su consentimiento informado para participar libre y voluntariamente en la investigación.

3. RESULTADOS.

En este enunciado se realizó el análisis estadístico de los resultados obtenidos de 40 trabajadoras de la empresa Importadora Alvarado de la ciudad de Ambato. A continuación, se inició detallando las características sociodemográficas como edad, ciudad y sector de residencia, identificación étnica, estado civil, problemas de salud físico o psicológico, nivel

académico, situación socioeconómica, años de antigüedad en la institución, tipo de contrato y jornada laboral.

En general la edad media de las trabajadoras fue de $X=32,23$ años ($DS=6,87$; $Min=20$; $Max=51$), quienes en su totalidad ($n=40$; 100%) se autoidentificó como persona mestiza. En cuanto al estado civil, el mayor porcentaje eran solteras ($n=18$; 45%), seguido por quienes estaban casadas ($n=16$; 40%), y una menor porción eran divorciadas ($n=5$; 12.5%), y el en unión libre ($n=1$; 2.5%). Además, se identificó que en su mayoría residían en la ciudad de Ambato ($n=39$; 97.5%) y habitaban en áreas urbanas ($n=10$; 25%).

Las trabajadoras en gran porcentaje ($n=37$; 92.5%) indicó no tener ningún problema de salud físicos o psicológicos significativos. Para el nivel académico, se observó que el varias han logrado obtener un título de pregrado ($n=28$; 70%), también han alcanzado un posgrado ($n=10$; 25%), mientras que en igual porcentaje ha completado el bachillerato y la educación primaria ($n=1$; 2.5%). Los resultados de la situación económica indicaron que mayormente las trabajadoras se encuentran en una buena situación económica ($n=31$; 77.5%), seguido de quienes el tuvieron una situación regular ($n=6$; 15%) y una pequeña parte la calificó como muy buena ($n=3$; 7.5%).

Respecto a los años de antigüedad de labor institucional, las trabajadoras tenían de 2 a 3 años ($n=19$; 47.5%), más de 5 años ($n=18$; 45%), y con menor frecuencia tenían entre 4 y 5 años ($n=3$; 7.5%). El tipo de contrato con un mayor porcentaje ($n=28$; 70%) fue otros a los consultados, puesto que en

menor medida tenían nombramiento ($n=9$; 2.5%), y prestación de servicios ($n=3$; 7.5%). En la jornada laboral, se observó que en mayor parte trabajan en el horario diurno ($n=34$; 85%), mientras que en menor parte lo hace en el horario vespertino ($n=6$; 15%).

Tabla 1. *Análisis Descriptivo de Variables Sociodemográficas*

		f	%
Ciudad de Residencia	Ambato	39	97,5
	Píllaro	1	2,5
Sector Domiciliario	Urbano	30	75
	Rural	10	25
Etnia	Mestizo	40	100
Estado Civil	Soltera	18	45
	Unión Libre	1	2,5
	Casada	16	40
	Divorciada	5	12,5
Problema de Salud Físico o Psicológico Significativo	Si	3	7,5
	No	37	92,5
Nivel Académico	Primaria	1	2,5
	Bachillerato	1	2,5
	Pregrado	28	70
	Posgrado	10	25
Situación Socioeconómica	Regular	6	15
	Buena	31	77,5
	Muy buena	3	7,5
Años de Antigüedad Institucional	2 -3 años	19	47,5
	4-5 años	3	7,5
	Más de 5 años	18	45
Tipo de Contrato	Nombramiento	9	22,5
	Prestación de servicios	3	7,5
	Otros	28	70
Jornada Laboral	Diurno	34	85
	Vespertino	6	15

Nota: *f*=frecuencia; %=porcentaje

3.1 DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Concerniente a los resultados del primer objetivo específico, el cual hizo mención estimar las dimensiones del bienestar psicológico que presenta el personal. Se describió los niveles de bienestar subjetivo ($\alpha = ,997$), bienestar material ($\alpha = ,992$), bienestar laboral ($\alpha = ,989$), bienestar con la relación de parejas ($\alpha = ,994$). Estas sumadas a la escala de bienestar general ($\alpha = ,998$), mostraron un Alpha de Cronbach superior $\alpha = ,9$ que sugiere la consistencia interna del instrumento es excelente y así mismo los resultados.

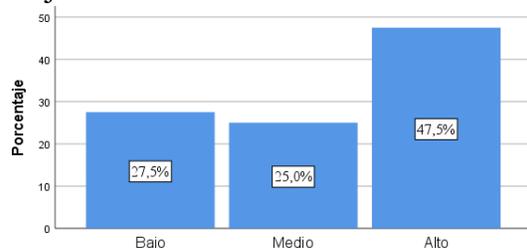
La subescala de *bienestar subjetivo* reveló que las trabajadoras perciben un nivel alto (n=19; 47.5%), seguido de quienes perciben un nivel bajo (n=11; 27.5%) y nivel medio (n=10; 25.0%). Esto supuso que cerca de la mitad de las participantes cuenta con mayor afecto positivo sobre la felicidad y bienestar en la etapa vital que atraviesan.

Tabla 2. *Análisis Descriptivo del Bienestar Subjetivo*

	f	%
Bajo	11	27,5
Medio	10	25
Alto	19	47,5

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Figura 1. Porcentaje del Bienestar Subjetivo



La subescala de *bienestar material* identificó que la mayoría de las trabajadoras (n=18;

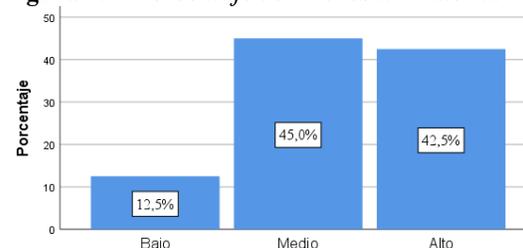
45%) percibieron un nivel medio y nivel alto (n=17; 42.5%), en contraste pocas trabajadoras que lo hacían en un nivel bajo (n=5; 12.5%). Lo que representó un grado aceptable y significativo de trabajadoras con una satisfacción de sus posesiones materiales, ingresos económicos y condiciones de vida.

Tabla 3. *Análisis Descriptivo de Bienestar Material*

	f	%
Bajo	5	12,5
Medio	18	45
Alto	17	42,5

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Figura 2. Porcentaje del Bienestar Material



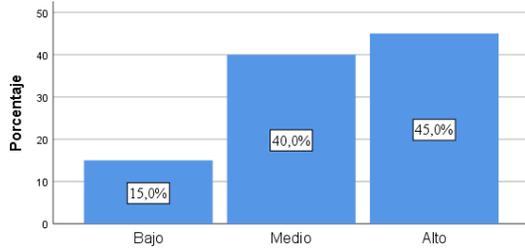
La subescala *bienestar laboral* permitió observar que en similar porcentaje las trabajadoras percibieron un nivel alto (n=18; 45%) y nivel medio (n=16; 40%), mientras que pocas estaban en un nivel bajo (n=6; 15%). Aparentemente la mayor parte de las trabajadoras contó con una actitud positiva y se sienten satisfechas con sus responsabilidades laborales y el ambiente de trabajo.

Tabla 4. *Análisis Descriptivo de Bienestar Laboral*

	f	%
Bajo	6	15
Medio	16	40
Alto	18	45

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Figura 3. Porcentaje del Bienestar Laboral



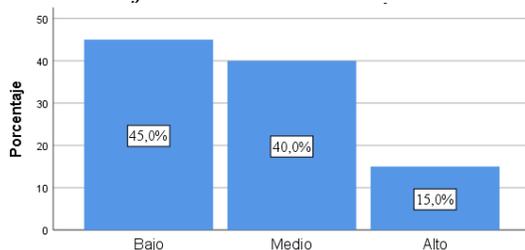
La subescala *bienestar en la relación con la pareja* reveló que la mayoría de las trabajadoras (n=18; 45%) perciben un nivel bajo y un nivel medio (n=16; 40%), y un menor porcentaje percibieron nivel alto (n=6; 15%) de bienestar en su relación. Los resultados propusieron que las trabajadoras puedan estar atravesando dificultades en el ajuste y armonía en su relación con sus parejas.

Tabla 5. Análisis Descriptivo del Bienestar Relación con la Pareja

	f	%
Bajo	18	45
Medio	16	40
Alto	6	15

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Figura 4. Porcentaje del Bienestar Relación con la Pareja



La escala general *bienestar psicológico* mostró que las trabajadoras tienden a percibir un nivel alto (n=18; 45%) y un nivel bajo (n=13; 32.5%), y por último un número reducido percibieron un nivel medio (n=9; 22.5%) del bienestar general. Este resultado advirtió que las trabajadoras cuentan con un equilibrio emocional y adecuado bienestar mental, y alrededor de la cuarta parte de

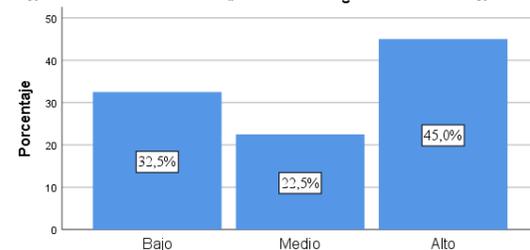
trabajadoras pueden estar atravesando sentimientos de malestar o insatisfacción con la vida.

Tabla 6. Análisis Descriptivo del Bienestar Psicológico

	f	%
Bajo	13	32,5
Medio	9	22,5
Alto	18	45

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

Figura 5. Porcentaje del Bienestar Psicológico



3.2 NIVEL DE BIENESTAR LABORAL Y EL ESTADO CIVIL

En lo que respecta al segundo objetivo específico que indicó estimar el nivel de la dimensión laboral del bienestar psicológico con relación al estado civil del personal femenino.

Tabla 7. Nivel de Bienestar Laboral y Estado civil

		Estado civil			
		S	UL	C	D
BL	B	n	6	-	-
		%	100	-	-
M	n	12	1	3	-
	%	75	6,3	18,8	-
A	n	-	-	13	5
	%	-	-	72,2	27,8

Nota: BL=Bienestar laboral; B=Bajo; M=Medio; A=Alto; S=Soltera; UL=Unión libre; C=Casada; D=Divorciada

En específico se observó los niveles bajos (n=6; 100%) y medios (n=12; 75%)

estaban representados por un mayor porcentaje de trabajadoras solteras, mientras que los valores altos de bienestar laboral se representaron mayormente por mujeres casadas (n=13; 72,2%) y en una porción inferior de las trabajadoras divorciadas (n=5; 27,8%).

Esto significó que la percepción del bienestar del trabajo posiblemente cambien función al estado civil, podría deberse a diversos factores, como el apoyo emocional y económico adicional que podría proporcionar una pareja. Este hallazgo subrayó la importancia de considerar el estado civil al evaluar y diseñar intervenciones para mejorar el bienestar laboral de las trabajadoras.

3.3 NIVEL DE LA DIMENSIÓN DE RELACIONES EN PAREJA Y LA EDAD

Con referencia al tercer y último objetivo específico que buscaba estimar el nivel de la dimensión laboral del bienestar psicológico con relación a la edad del personal femenino.

Tabla 8. Nivel de Bienestar Relación con la Pareja y Edad

		Edad			
		X	DS	Min	Max
BRP	B	33,28	7,32	20	50
	M	34,25	7,17	25	49
	A	33,00	5,46	28	43

Nota: BRP= Relación con la Pareja;
B=Bajo; M=Medio; A=Alto X=media;
DS=desviación estándar; Min=mínimo;
Max=máximo

Este resultado señaló que la percepción del bienestar en la relación de pareja no parece variar con la edad, ya que los promedios de edad son cercanos entre sí.

Sin embargo, fue notable que el rango de edad es ligeramente amplio para aquellos con niveles bajos y medios de bienestar, esto en comparación con aquellas que se ubicaron en un nivel alto. Lo que sugirió que la variabilidad en la percepción del bienestar en la relación de pareja podría estar influenciada por otros factores diferentes de la edad.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La aplicación y análisis de resultados, evidencia que la mayoría de las participantes cuentan con una propensión a niveles altos en la escala general bienestar psicológico y tres subescalas: subjetivo, material y laboral. Este hallazgo es consistente con lo estudiado por Weziak-Bialowolska et al. (2020) que describen al bienestar laboral como uno del ámbito que puede mejorar el bienestar general y las conexiones sociales. Además, el personal evaluado probablemente tenga un desempeño adecuado en el trabajo, según Fogaça et al. (2021) un alto nivel de bienestar laboral puede conseguir un desempeño positivo y deseado en trabajadores, mismo que también es influenciado por la justicia interaccional y las percepciones colectivas de apoyo organizacional.

Aunque existe la posibilidad de descarta un gran riesgo de presentar estrés laboral en la mayoría de las trabajadoras, también hay un porcentaje que requiere apoyo para mejorar su bienestar psicológico y relación con la pareja. Estos resultados se contraponen a Mejia et al. (2019) al presentar resultados que informan una tendencia hacia el estrés laboral de los trabajadores en el Ecuador. Sin embargo, al contar con una muestra de trabajadoras mayoritariamente en un nivel

académico de pregrado y postgrado, se podría vincular parcialmente con Taruchaín-Pozo et al. (2020) quienes determinaron un estrés laboral en etapa grave en trabajadores no profesionales, lo que advertía un peligro proveniente de la presencia del síndrome Burnout.

Es importante mencionar que el contar con un empleo y ser profesional también pudo haber contribuido a que las trabajadoras hayan percibido mayor bienestar psicológico. En relación con lo mencionado, Sinha (2017), y Escalera-Izquierdo y Sebastián-Herránz (2000) reconocieron que mujeres trabajadoras logran sentir mayor salud mental cuando tienen un trabajo remunerado, mucho más de quienes se dedican a tareas del hogar. Igualmente, Yáñez-Ramos y Herrera (2020) encontraron que en un grupo de profesionales el bienestar psicológico y satisfacción laboral eran óptimos, se advierte que sus emociones y deseos de superación permiten una consistencia de desarrollo personal y profesional.

Igualmente, se identificó que las trabajadoras casadas experimentaron niveles moderados y altos de bienestar laboral, mientras que solteras se ubicaron en los niveles bajos. Hallazgo que concuerdan con Choi et al. (2020) quienes señalan que, mujeres casadas pueden sentir un mayor bienestar laboral en relación con el apoyo en tareas del hogar, la intimidad emocional, cognitiva y sexual que brindan las parejas conyugales. Aparentemente las trabajadoras casadas pueden encontrar un soporte de equilibrio personal y laboral en sus parejas sentimentales, puesto que Hwang y Jung (2021) subrayan que tener una desadaptación entre el trabajo y la vida

cotidiana disminuye el bienestar psicológico. Así también lo menciona Yun et al. (2022) que interferencias del trabajo como horarios irregulares ocasiona afectaciones a la responsabilidad de los cuidados del hogar y por ende a la salud mental, mucho más cuando tienen de dos o más hijos.

Por otra parte, se determinó que el promedio fue similar en los niveles analizados del bienestar con la pareja. Resultados que son diferentes a lo descrito por Allahverdipour et al. (2021) al identificar mayor pronunciamiento de problemas de bienestar psicológico en mujeres de mediana edad. En este sentido, también se discrepa de Verburch et al. (2020) que comenta que uno de la presencia en problemas de salud ocupacional que ponen en riesgo a trabajadoras es alcanzar la edad de la menopausia.

Entre las principales limitaciones del estudio es el número de participantes se reconoce cómo apropiado para describir resultados de la empresa Importadora Alvarado, pero para generalizar los resultados a la realidad de la provincia o dentro del territorio ecuatoriano se requiere una muestra superior. Otra limitación fue contar con pocas investigaciones centradas en personal femenino, por lo que se espera contribuir para futuras investigaciones que aborden el bienestar psicológico y laboral en mujeres trabajadoras. Por último, esta investigación considera información extraída en un contexto empresarial, es interesante obtener datos de distintos sectores como el educativo, salud, judicial, etc., donde se ha observado el crecimiento de participación laboral de mujeres.

Evidentemente las proyecciones para

futuras investigación es considerar como base los resultados y limitaciones previamente discutidas. Entre las que se destaca la importancia del estado civil en el bienestar psicológico, así incluir otras variables de interés como número de hijos, tiempo de matrimonio o separación, distribución de roles del hogar, comunicación familiar, entre otras que se puedan considerar para acercarse a una mayor especificidad. A su vez, los resultados pueden extrapolarse para la comparación entre géneros, puesto que existe un creciente cambio en la globalización del cómo se entiende la identidad de género y sus posibles implicaciones en diferentes contextos de participación social, en este caso la participación laboral. Además, puede ser una línea de interés el analizar porqué en investigaciones se encuentra o no diferencias entre el bienestar psicológico y la edad de los participantes.

En conclusión, sobre la estimación de las dimensiones del bienestar psicológico, se observó que las trabajadoras tienen una percepción positiva, lo cual es consistente con estudios previos que indican que el bienestar laboral puede mejorar el bienestar general y las conexiones sociales. Sin embargo, un porcentaje de trabajadoras experimentaba dificultades en la dimensión de bienestar en la relación con la pareja, lo que indica la necesidad de intervenciones en relaciones interpersonales para complementar la salud física y mental de trabajadores., específicamente enfocado a contribuir al crecimiento personal y éxito organizacional.

La relación entre el bienestar laboral y el estado civil mostró que las trabajadoras casadas experimentaban niveles más altos de

bienestar laboral en comparación con sus trabajadoras solteras. Este hallazgo sugiere que el apoyo percibido en su pareja puede contribuir al crecimiento del bienestar laboral. Este resultado resalta la importancia de considerar el estado civil al diseñar estrategias e intervenciones para mejorar el bienestar laboral, ya que las trabajadoras casadas podrían beneficiarse más de ciertos tipos de apoyo que aquellas que son solteras.

En lo que respecta a la relación entre la edad y el bienestar en la relación de pareja, los resultados indicaron que no había una variación significativa entre estas variables. Esto no es consistente con otros estudios, donde se observó que el rango de edad era más amplio entre aquellas trabajadoras que reportaban niveles altos. Esto sugiere que puede ser de interés analizar otros factores, podrían estar influyendo en la percepción del bienestar en la relación de pareja, tales como la calidad de la comunicación, la duración de la relación y el apoyo emocional recibido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta-Faneite, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82–95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Allahverdipour, H., Karimzadeh, Z., Alizadeh, N., Asghari Jafarabadi, M., & Javadivala, Z. (2021). Psychological well-being and happiness among Middle-aged women: A cross-sectional study. *Health Care for Women International*, 42(1), 28–42. <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1703990>
- American Psychiatric Association [APA]. (2022). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revisión (DSM-5-TR)*. American Psychiatric Association.
- Arana-Medina, C. M., y García-Peña, J. J. (2023). Validación estadística de escala de bienestar psicológico para jóvenes de Medellín, Colombia. *Saluta*, (7), 59–73. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i7.797>
- Bal, P. M., Dóci, E., Lub, X., Van Rossenberg, Y. G. T., Nijs, S., Achnak, S., ... Van Zelst, M. (2019). Manifesto for the future of work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 289–299. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1602041>
- Beltrán, S. M., & Ortiz-Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e064. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Benavides-Acosta, C. C., Segura-Baracaldo, A. C., & Rojas-Landínez, L. J. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. Epub November 27, 2020. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>
- Cravino, A. (2020). Hacia una Epistemología del Diseño. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. *Ensayos*, (82), 32-45. <https://dx.doi.org/10.18682/cdc.vi82.3712>
- Contreras, L. M. (2011). Tendencias de los paradigmas de investigación en educación. *Investigación y Postgrado*, 26(2), 161-178. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872011000200006&lng=es&tlng=es.
- Constant-Millán, A., & D'Aubeterre, M. E. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *CES Psicología*, 4(1), 52-71. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539418005>
- Choi, S. Y., Kim, H. R., & Myong, J. P. (2020). The mediating effects of marital intimacy and

- work satisfaction in the relationship between husbands' domestic labor and depressive mood of married working women. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4547. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124547>
- Cruz-Solano, E. (2008). La ética en la investigación. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 40(2), 68-70. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81723108>
- Montis, D. (2008). *Sexualidad Humana*. Editorial Manual Moderno
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Derobertis, E. M. (2022). Epistemological foundations of humanistic psychology's approach to the empirical. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 42(2), 61. <http://dx.doi.org/10.1037/teo0000181>
- Díaz-Narváez, V. P., & Calzadilla-Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Dik, B. J., O'Connor, W. F., Shimizu, A. B., & Duffy, R. D. (2019). Personal Growth and Well-Being at Work: Contributions of Vocational Psychology. *Journal of Career Development*, 46(1), 31-47. <https://doi.org/10.1177/0894845317730642>
- Escalera-Izquierdo, M. E., & Sebastián-Herránz, J. (2000). Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. *Clinica y Salud*, 11(2), 195-229. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180618250003>
- Fernández-Altamirano, A. E. F., & Vela-Meléndez, L. (2021). Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión. *Grupo Interdisciplinario de Estudios Críticos y de América Latina*, 1-8. <http://hdl.handle.net/10045/119978>
- Fogaça, N., Coelho-Junior, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), eRAMG210108. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature reviews psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- García-Moncada, G. P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

- González, A. M., & Hernández-Alegria, A. (2014). Positivismo, dialéctica materialista y fenomenología: tres enfoques filosóficos del método científico y la investigación educativa. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(3), 1-20. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44732048021>
- Hernández-Sampieri, R. Collado, C. F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6 ediciones. McGRAW-HILL
- Hwang, J. H., & Jung, H. S. (2021). The effects of work characteristics related to work–life imbalance on presenteeism among female workers in the health and social work sectors: Mediation analysis of psychological and physical health problems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6218. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126218>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Joseph, S. (2021). How Humanistic Is Positive Psychology? Lessons in Positive Psychology From Carl Rogers' Person-Centered Approach-It's the Social Environment That Must Change. *Frontiers in psychology*, 12, 709789. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.709789>
- Juncosa-Blasco, J. E., y Garcés-Velásquez, L. F. (2020). La teoría desde el Positivismo Lógico, el Pensamiento Crítico y el Pensamiento Complejo. En *¿Qué es la teoría? Enfoques, usos y debates en torno al pensamiento teórico*. Editorial Abya-Yala, pp. 26-116. <http://doi.org/10.7476/9789978105788.0002>.
- Kaufman, S. B. (2023). Self-Actualizing People in the 21st Century: Integration With Contemporary Theory and Research on Personality and Well-Being. *Journal of Humanistic Psychology*, 63(1), 51-83. <https://doi.org/10.1177/0022167818809187>
- Keyes, C. L. M. (2007). Psychological Well-Being. *Encyclopedia of Gerontology*, 399–406. <https://doi.org/10.1016/B0-12-370870-2/00156-6>
- Lorenzo, Y. (2022). Problemas sociales de la ciencia en torno al desarrollo de competencias emocionales en directivos universitarios. *Chakiñan, revista de ciencias sociales y humanidades*, (17), 172-187. <https://doi.org/10.37135/chk.002.17.11>
- Low, L. F., Cations, M., Koder, D. y Blair, A. (2021). Rehabilitation to improve psychological well-being in people with dementia. En L.F. Low and K. Laver. *Dementia Rehabilitation* (pp. 111-127). Academic Press.
- Mendoza, E., & Mendoza, A. (2023). Síntesis de la Investigación Positivista. *Aula Virtual*, 4(10), 156-160. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8132312>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de

- seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es&tlng=es.
- Mercado-Piedra, J. A., y Coronado-Manqueros, J. M. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. En A. Barraza Macías. *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico*. (pp. 81-99). Universidad Pedagógica de Durango.
- Millán, A. C., & D'Aubeterre, M. E. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *CES psicología*, 4(1), 52-71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539418005>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*. OIT. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_915753/lang--es/index.htm
- OIT. (2022). *El estrés laboral: un enfoque latinoamericano*. Consultado el 20 de abril del 2024. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-estres-laboral-un-enfoque-latinoamericano>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Consultado el 12 de abril del 2024. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *El progreso en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible: Panorama de género 2023*. ONU. <https://bit.ly/gender-snapshot-2023>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Quintanilla, M., García, J., & Ibáñez-Valero, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 261-278. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306013/html/>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keeve, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística

descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>

- Rodríguez, J. J. (2019). Efectos del origen social y de la posición de clase en el bienestar material. Un abordaje sobre la desigualdad social en la Ciudad de Buenos Aires 2012-2013. *Revista internacional de sociología*, 77(3), 137. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.3.18.028>
- Rondón-Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científica*, 4(14), 101-119.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 589–598. <https://doi.org/10.1037/apl0000206>
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Sánchez-Cánovas, J. (2014). *Manual Escala de Bienestar Psicológico* (3ta ed.). Hogrefe TEA Ediciones, S.A.
- Sánchez-Molina, A. A., & Murillo-Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sinha S. (2017). Multiple roles of working women and psychological well-being. *Industrial psychiatry journal*, 26(2), 171–177. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_70_16
- Sott, M. K., Bender, M. S., Furstenau, L. B., Machado, L. M., Cobo, M. J., & Bragazzi, N. L. (2020). 100 Years of Scientific Evolution of Work and Organizational Psychology: A Bibliometric Network Analysis From 1919 to 2019. *Frontiers in psychology*, 11, 598676. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598676>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Tang, Y. Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting Psychological Well-Being Through an Evidence-Based Mindfulness Training Program. *Frontiers in human neuroscience*, 13, 237. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00237>
- Taruchaín-Pozo., L. F., Freire-Palacios., V. A., & Mayorga-Álvarez, M. D. Á. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1.1.), 32-44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1.1162>
- Urbano-Contreras, A., Martínez-González, R. A., & Iglesias-García, M. T. (2021). Revisión de

- la investigación sobre relaciones de pareja en países hispanohablantes (2000-2018). *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(3), 25–48. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.3.2>
- Vega-Umaña, L., & Barrantes-Aguilar, L. E. (2022). Percepción del estudiantado universitario sobre la virtualización de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en la educación superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(3), 65-94. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i3.50638>
- Verburgh, M., Verdonk, P., Appelman, Y., Brood-van Zanten, M., & Nieuwenhuijsen, K. (2020). I get that spirit in me—mentally empowering workplace health promotion for female workers in low-paid jobs during menopause and midlife. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6462. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186462>
- Villacreses, G., & Ávila, A. (2022). Riesgos laborales en salud mental en el personal de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, por la pandemia de covid-19. *Chakiñan, revista de ciencias sociales y humanidades*, (18), 50-64. <https://doi.org/10.37135/chk.002.18.03>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in public health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- Yáñez-Ramos, D., & Herrera, C. R. M. (2020). Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 99-111. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>
- Yun, I., Jung, Y. H., Park, E. C., & Jang, S. I. (2022). The impact of work interference with family on depressive symptoms among married working women: A longitudinal panel study. *PLoS one*, 17(11), e0276230. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276230>

AGRADECIMIENTOS.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, hicieron posible la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza y la sabiduría necesaria para no decaer; a mi tutor de tesis, Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc, y a mi tutor grupal, Psic. José Acuña, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso, su experiencia y consejos han sido invaluable para la culminación de este trabajo. A mi amiga y compañera de tesis, Marilin Tapia, quien me brindó su apoyo emocional y motivación en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre ahí y por tu valiosa colaboración, a mis amigos Alisson Castro, Michelle Mora, Anthony Gavilanez quienes han sido un pilar fundamental a lo largo de este viaje académico. Agradezco a un amigo D.Q cuya presencia ha sido fundamental para culminación de este trabajo; Finalmente, extendo mi agradecimiento a la Universidad Indoamérica por proporcionar las herramientas y el entorno necesarios para llevar a cabo esta investigación. Su apoyo institucional ha sido fundamental para el desarrollo de este proyecto. “Leslie Rodríguez”

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la culminación de esta tesis. A mis padres Jeaneth Herrera y Franklin Tapia y mi hermana Mishell Tapia Herrera, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Ustedes son mi inspiración y fortaleza. A mis tutores, Psic. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., y Psic. Jose Acuña por su guía experta, valiosos consejos y dedicación. Su ayuda ha sido fundamental para este trabajo. A mis amigos de la universidad: Leslie Rodríguez, Anthony Gavilanes, Lesly Castro y Michelle Mora, gracias por las horas de estudio compartidas, risas y apoyo inquebrantable. Su amistad ha hecho esta experiencia mucho más llevadera. A mis roomies: Dayana Tapia, Jae Mero y Paola Chancusig por ser mi familia extendida y crear un hogar lleno de alegría y comprensión. Su compañía ha sido esencial en los momentos más desafiantes. A mis super amigos Jennifer Perez y Bryan Cando por su apoyo constante y ánimo en todo momento. Su presencia ha sido un alivio y una alegría a lo largo de este proceso. A mi novio Joel Moreno , por su amor, paciencia y comprensión. Gracias por estar siempre a mi lado, animarme en los momentos difíciles y celebrar cada pequeño logro conmigo. Agradezco a un amigo D.Q cuya presencia ha sido fundamental para culminación de este trabajo “Marilin Tapia”

DEDICATORIA.

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a mi mamá Flor, por su amor incansable y sus sabios consejos, que han sido una guía y fortaleza a lo largo de mi camino educativo, gracias por tu paciencia, por tus sacrificios y por ser siempre mi mayor apoyo. A mi papá Rómulo, a quien recuerdo con mucho cariño y se que desde el cielo me ha cuidado y alentado en cada paso de este viaje. Tu recuerdo me ha dado la fuerza para seguir adelante y alcanzar mis metas. A mi segundo papá Ángel, por su apoyo incondicional y por estar siempre apoyándome en cada desafío, gracias por tu comprensión, tu cariño y por ser una presencia constante y reconfortante en mi vida. A mis hermanas Paty y Maritza; hermanos Francisco y Luis, en agradecimiento por cada momento compartido, cada risa y cada palabra de ánimo. Gracias por ser mis compañeros de vida y por siempre estar ahí, sin importar la distancia o el tiempo. Me dedico esta tesis a mí mismo, por la perseverancia, el esfuerzo y la determinación que he demostrado a lo largo de este arduo camino. Agradezco a mi yo interior por no rendirse ante los desafíos, por mantener siempre la motivación y por creer en mis capacidades. “Leslie Rodríguez”

Con profundo agradecimiento y amor, dedico esta tesis a quienes han sido mi fuerza y mi inspiración en cada etapa de este viaje académico. A Dios, por ser mi guía, mi luz y mi fortaleza en cada paso de este camino. Gracias por darme la sabiduría y el entendimiento necesarios para alcanzar esta meta. Sin Tu presencia en mi vida, este logro no habría sido posible. A mi madre Jeaneth Alexandra Herrera Calvopiña y a mis abuelitos Leonardo y Laura por ser mis ejemplos de sacrificio y amor incondicional. Gracias por su apoyo incansable, por sus palabras de aliento en los momentos difíciles y por creer en mí siempre. Este logro es una extensión de su amor y dedicación. A ese angelito en el cielo, cuya memoria ha sido una fuente constante de inspiración y me ha dado la fuerza para seguir adelante, tu presencia ha sido un faro de esperanza y motivación en los momentos más difíciles. A mí mismo, por la perseverancia y la determinación para superar cada obstáculo. Por creer en mis capacidades y no rendirme, incluso cuando el camino se tornó difícil. Este logro es el resultado de años de esfuerzo y dedicación. “Marilyn Tapia”

ANEXOS.



Ambato, mayo 15 del 2024

Ing. Jorge Patricio Gavilanes Silva

GERENTE CORPORATIVO DE TALENTO HUMANO

Presente.

De mi consideración:

Yo, Ps. Cl. Verónica Labre Tarco Msc. coordinadora de la Carrera de Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica, me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle comedidamente autorice el desarrollo del proyecto de tesis de grado en su prestigiosa institución para la titulación de Licenciado/a en Psicología General, a las estudiantes: Leslie María Rodríguez Tubon con CI: 1850152735 y Marilyn Aracely Tapia Herrera con CI: 0550214852, estudiantes del octavo nivel de la Carrera de Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

El tema a desarrollar es "El BIENESTAR PSICOLOGICO DEL PERSONAL FEMENINO DE LA IMPORTADORA Y CONSTRUCTORA ALVARADO." El cual consiste en realizar un estudio para evaluar el bienestar psicológico aplicando cuatro escalas; laboral, material, sentimental y subjetivo del personal femenino que se encuentra dentro de la empresa.

Por la gentil atención a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Ps. Cl. Verónica Labre Tarco Msc.

Coordinadora Académica de Carrera de Psicología General

Leslie María Rodríguez Tubon

CI: 1850152735

Marilyn Aracely Tapia Herrera

CI: 0550214852

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: el bienestar psicológico del personal femenino de una empresa de la ciudad de Ambato Ambato

Investigadores Responsables: Leslie Maria Rodriguez Tubon y Marilyn Aracely Tapia Herrera

Ambato, 30 de mayo del 2024

En el marco de la investigación titulada el bienestar psicológico personal femenino de una empresa de Ambato, se ha invitado al personal femeninoa participar de una investigación que tiene por objetivo Estimar los niveles de bienestar psicológico del personal femenino de una empresa de la ciudad de Ambato.

La participación del personal femenino en la investigación implica. Éste test se tomará de manera física con un tiempo de 40 minutos, tiene cuatro escalas: la primera escala es de bienestar laboral, la segunda es de bienestar subjetivo, la tercera es de bienestar sentimental Y por último la cuarta este bienestar material. Después de ser tomado el tés los resultados serán transcritos confines analíticos exclusivamente para uso académico.

Con estos elementos en vista es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto.

Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, por favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias.
2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.

3. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de producción de datos presencial, todas las medidas de seguridad que resguarden la tranquilidad de los/as participantes y que eviten complejizar las crisis actuales. Para esto, deberán presentar: credencial institucional como identificación de pertenencia a la institución de educación superior. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FCSBH.
4. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de producción de datos, los siguientes aspectos: una adecuada aclaración de posibles dudas e inquietudes que puedan surgir respecto del proceso y/o de los instrumentos de producción de datos; y, finalmente, el uso correcto de la información obtenida, evitando la divulgación inapropiada de datos y la generación de condiciones de comodidad para los/as participantes. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FCSBH.
5. Todos los instrumentos de producción de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio no contemplan gasto alguno para los/as participantes.
6. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por Leslie Maria Rodriguez Tubon y Marilyn Aracely Tapia Herrera, investigadores responsables del proyecto, al teléfono 0984531455 y al 0960451196, o al mail Irodriguez19@indoamerica.edu.ec mtiapial6@indoamerica.edu.ec También puede contactarse con el tutor/a de esta tesis, Fernando Taruchain, docente-investigador de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son 0998259615 y fernandotaruchain@uti.edu.ec
7. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
8. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a. Se firmarán dos copias, de las cuales el/la participante debe conservar una.

Desde ya le agradecemos su participación,

.....
 Leslie Maria Rodriguez Tubon
 Investigador Responsable 1

.....
 Nombre y Firma de Participante

.....
 Marilyn Aracely Tapia Herrera
 Investigador Responsable 2

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Lea detenidamente cada una de las indicaciones y complete la información requerida o marque con una (X) la respuesta con la que se identifique.

INFORMACIÓN GENERAL

1. **Edad:** _____ 2. **Sexo:** Hombre () Mujer () Prefiero no decir ()

3. **Ciudad de residencia:**

4. **Sector domiciliario:** Urbano () Rural ()

5. **Identificación Étnica:**

Mestizo(a) () Indígena () Afro () Blanco(a) ()

6. **Estado Civil:**

Soltero/a () Unión Libre () Casado/a () Separado/a () Divorciado/a ()
Viudo/a ()

7. **¿Usted posee en la actualidad algún problema de salud físico o psicológico significativo?**

Sí ()

Cual: _____

No ()

8. **¿Cuál es su nivel académico ?**

Analfabeto/a ()

Primaria ()

bachillerato ()

Superior 3er ()

Posgrado 4to ()

ECONOMÍA Y TRABAJO

9. **¿Cuál es su situación socio-económica familiar?**

Mala () Regular () Buena () Muy buena ()

10. **¿Cuántos años de antigüedad tiene en la Institución?**

0 a 1 años ()

2 a 3 años ()

4 a 5 años ()

Más de 5 años ()

11. **¿Qué tipo de contrato posee?**

Nombramiento ()

Prestación de servicio ()

Por Temporada ()

Otros ()

12. **¿Cuál es su jornada laboral?**

Diurno ()

Vespertino ()

Nocturno ()

Test:

	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas				
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás				
3	Me siento bien conmigo mismo				
4	Todo me parece interesante.				
5	Me gusta divertirme.				
6	Me siento jovial.				
7	Busco momentos de distracción y descanso				
8	Tengo buena suerte.				
9	Estoy ilusionado				
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.				
11	Me siento optimista.				
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.				
13	Creo que tengo buena salud				
14	Duermo bien y de forma tranquila.				
15	Me creo útil y necesario para la gente.				
16	Creo que me sucederan cosas agradables.				
17	Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador/trabajadora) he logrado lo que queria				
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.				
19	Creo que puedo superar mis errores y mis debilidades.				
20	Creo que mi familia me quiere				
21	Me siento «en forma.				
22	Tengo muchas ganas de vivir.				
23	Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen animo				
24	Me gusta lo que hago				
25	Disfruto de las comidas.				
26	Me gusta salir y ver a la gente				
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo				
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.				
29	Siento que todo me va bien.				
30	Tengo confianza en mi mismo.				
31	Vivo con cierto desahogo y bienestar				
32	Puedo decir que soy afortunado				
33	Tengo una vida tranquila				
34	Tengo lo necesario para vivir.				
35	La vida me ha sido favorable.				
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos				
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente				

38	Las condiciones en que vivo son cómodas				
39	Mi situación es relativamente próspera				
40	Estoy tranquilo sobre mi futuro económico.				
Nunca	Raras veces	Algunas veces	Con frecuencia	Casi siempre	

1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.
4	Mi trabajo es interesante
5	Mi trabajo es monótono, rutinario y aburrido.
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.
8	Estoy discriminado en mi trabajo
9	Mi trabajo es lo más importante para mi
10	Disfruto con mi trabajo

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo parte en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
---------------------------------	------------------------------------	---	---------------------------------	------------------------------

MUJERES	HOMBRES
----------------	----------------

1	Atiendo al deseo sexual de mi esposo.	1	Atiendo al deseo sexual de mi esposa
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.
3	Me siento feliz como esposa.	3	Me siento feliz como esposo.
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida	4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.
5	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	5	Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido en ella todo el día.	6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer en ella todo el día
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa
		9	

9	No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.	9	No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.
10		10	Me cuesta conseguir la erección.
11	Mi interés sexual ha descendido.	11	Mi interés sexual ha descendido.
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.
13	Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas	13	Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.
14	Hago con frecuencia el acto sexual	14	Hago con frecuencia el acto sexual.
15	El acto sexual me proporciona placer	15	El acto sexual me proporciona placer.

Onedrive:

https://drive.google.com/file/d/1VLSeTt68tU_mHhrWEqksdOZsfNcwSAX/view?usp=sharing