

Bienestar psicológico en mujeres durante el siglo XXI: un análisis desde el contexto laboral de una empresa ecuatoriana

Psychological well-being in women during the 21st century: an analysis from the work context of an ecuadorian company

Marilyn Aracely Tapia-Herrera ¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
mtapia16@indoamerica.edu.ec

Leslie María Rodríguez-Tubón ²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
lrodriguez19@indoamerica.edu.ec

Luis Fernando Taruchain-Pozo ³
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
fernandotaruchain@uti.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.2.2919

V10-N2 (mar-abr) 2025, pp 189-204 | Recibido: 18 de noviembre del 2024 - Aceptado: 16 de enero del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7952-6434>

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6016-9988>

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-5955>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El bienestar psicológico, identificado como la satisfacción percibida con la propia vida, puede variar en diversas dimensiones. A nivel internacional, el bienestar psicológico es un constructo ampliamente estudiado, considerando factores culturales, socioeconómicos y políticos que influyen en la percepción de satisfacción y felicidad de las personas. En Ecuador, al igual que en otras partes del mundo, el bienestar psicológico de la población se ve afectado por condiciones económicas, acceso a servicios básicos, educación, empleo y las dinámicas familiares y de pareja. **Objetivo General:** Analizar los niveles de las dimensiones que constituyen el bienestar psicológico que presentan las mujeres de una empresa ecuatoriana durante el siglo XXI. **Método:** Considera un paradigma positivista, basado en un enfoque investigativo cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, y alcance descriptivo. La muestra de estudio fue conformada por 40 colaboradoras, a quienes se les aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) se utilizó la técnica de análisis de datos descriptiva ya que ayuda a resumir y a describir un conjunto de datos de forma numérica con medidas de tendencia central. **Resultados:** se identificó que existe un nivel alto de bienestar psicológico en el personal femenino con un 45%, de igual forma se identificó un bienestar bajo con el 32.5% y por último se identificó un bienestar medio con el 22.5% **Conclusión:** Los resultados indican que, en general, las trabajadoras de una empresa ecuatoriana reportaron un bienestar psicológico elevado en las dimensiones subjetiva, material y laboral, mientras que las relaciones de pareja mostraron un menor nivel de satisfacción. Esto sugiere la necesidad de políticas y programas que fortalezcan no solo el bienestar económico y laboral, sino también las relaciones interpersonales y de pareja, para lograr un bienestar psicológico integral.

Palabras claves: bienestar, trabajador, mujer, psicología organizacional, organización.

ABSTRACT

Psychological well-being, identified as perceived satisfaction with one's own life, can vary in various dimensions. At an international level, psychological well-being is a widely studied construct, considering cultural, socioeconomic and political factors that influence people's perception of satisfaction and happiness. In Ecuador, as in other parts of the world, the psychological well-being of the population is affected by economic conditions, access to basic services, education, employment and family and couple dynamics. **General Objective:** To analyze the levels of psychological well-being presented by women in an Ecuadorian company during the 21st century. **Method:** It considers a positivist paradigm, based on a quantitative research approach, with a non-experimental cross-sectional design, and descriptive scope. The study sample was made up of forty collaborators, to whom the Psychological Well-being Scale (EBP) was applied. The descriptive data analysis technique was used since it helps to summarize and describe a set of data in a numerical way with measures of central tendency. **Results:** It was identified that there is a high level of psychological well-being in female staff with 45%, in the same way a low well-being was identified with 32.5% and finally a medium well-being was identified with 22.5%. **Conclusion:** The results indicate that, in general, female workers in an Ecuadorian company reported a high psychological well-being in the subjective, material and work dimensions, while relationships with their partners showed a lower level of satisfaction. This suggests the need for policies and programs that strengthen not only economic and work well-being, but also interpersonal and couple relationships, in order to achieve comprehensive psychological well-being.

Keywords: well-being, workers, women, organizational psychology, organizations.

INTRODUCCIÓN.

El bienestar psicológico, definido como la percepción de satisfacción con la vida en sus múltiples dimensiones, ha cobrado un interés creciente en la investigación contemporánea debido a su influencia directa en la calidad de vida y productividad de las personas (Sinha, 2017). Dentro del ámbito laboral, especialmente, este concepto adquiere una relevancia particular al impactar en factores como la motivación, el rendimiento y la retención del talento humano. Enfocándose, específicamente a las mujeres quienes desempeñan una actividad laboral, estas enfrentan desafíos únicos relacionados al género que afectan su bienestar psicológico, convirtiéndose en un grupo prioritario para el análisis y la intervención. En Ecuador, este tema no es ajeno a la realidad nacional, las condiciones laborales, las brechas de género en el acceso y permanencia en el empleo, y la carga emocional derivada de las responsabilidades familiares, se combinan con factores estructurales como la desigualdad económica y las limitaciones en el acceso a servicios de salud mental. En el siglo XXI, el panorama empresarial ecuatoriano refleja un contexto donde las mujeres enfrentan barreras para alcanzar un equilibrio entre su desarrollo personal, profesional y familiar, poniendo en riesgo su bienestar psicológico y, por ende, su calidad de vida. A pesar de la importancia de este tema, la literatura científica en el país aún es limitada en cuanto a investigaciones específicas que analicen el bienestar psicológico desde el contexto laboral femenino, este vacío de conocimiento subraya la necesidad de estudios que identifiquen los factores determinantes de este constructo en empresas ecuatorianas, no solo para comprender su impacto, sino también para diseñar estrategias que promuevan entornos laborales más inclusivos y saludables. El presente estudio aborda esta problemática desde un enfoque científico, donde se pretende proporcionar evidencia empírica sobre el análisis de los niveles de las dimensiones que constituyen el bienestar psicológico que presentan las mujeres de una empresa ecuatoriana durante el siglo XXI de bienestar psicológico que presentan las mujeres de una empresa ecuatoriana durante

el siglo XXI. Esta investigación, por lo tanto, se posiciona destacando su relevancia en el análisis de un problema de contexto que exige atención tanto a nivel científico como en la práctica empresarial.

DESARROLLO.

Definición de variable.

En cuanto a definiciones del bienestar psicológico como menciona Tang (2019) hace referencia a una característica vinculada a la salud mental y se puede definir como el significado de realización conocido como eudaimónica, el goce o placer de la felicidad hedónica y la capacidad de resiliencia. Por otro lado, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), la salud mental está estrechamente relacionada con el bienestar psicológico, lo que significa que una persona en buen estado de salud mental puede enfrentar el estrés cotidiano diario en la vida comunitaria y familiar por sus propias capacidades individuales. Esta conexión hace que la salud mental sea un componente esencial de la salud pública, y los trastornos mentales no deben considerarse de manera aislada de la salud general. De esta manera, el estudio del bienestar psicológico entro del ámbito laboral Weziak-Bialowolska et al. (2020), refieren al estado emocional, mental y social de los trabajadores que les permite desenvolverse de manera efectiva en su entorno de trabajo, enfrentar desafíos cotidianos y mantener una sensación de satisfacción personal y profesional. Este concepto abarca aspectos como la percepción de propósito y realización en las tareas laborales, el equilibrio entre las demandas del trabajo y las necesidades personales, y la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. En este contexto, el bienestar psicológico no solo se asocia con la ausencia de trastornos mentales o estrés, sino también con la presencia de factores positivos como la motivación, el compromiso organizacional y un ambiente de trabajo saludable (Guerrero et al., 2016). Es decir, las condiciones laborales, como el nivel de carga de trabajo, la autonomía, el apoyo social y la justicia organizacional, desempeñan un papel clave en su desarrollo. Además, está intrínsecamente

relacionado con la productividad, ya que los colaboradores que experimentan altos niveles de bienestar tienden a ser más creativos, resilientes y eficaces en la resolución de problemas (Fogaça et al., 2021). Por el contrario, su deterioro puede llevar a consecuencias negativas como el ausentismo, la rotación de personal y el síndrome de burnout, afectando tanto al individuo como a la organización (Fernández-Altamirano & Vela-Meléndez, 2021). En el caso de las mujeres trabajadoras, factores adicionales como la conciliación entre la vida laboral y familiar, las expectativas sociales y las posibles inequidades de género en el lugar de trabajo son determinantes importantes.

Antecedentes investigativos

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 por Weziak-Bialowolska et al. (2020) analizaron las relaciones causales entre la satisfacción con la vida y el trabajo, determinando 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.

Una relación predictiva entre el bienestar en el trabajo elaborado por Fogaça et al. (2021), especificó un modelo multinivel que involucró a 730 individuos, en el que enfatiza 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.

En la sociedad moderna se puede observar una gran cantidad de mujeres 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

la tasa de participación en la fuerza laboral, es del 60% entre hombres y mujeres, aunque del 50% de mujeres solo el 40% se encuentra trabajando y cerca del 28% ocupa un cargo de dirección administrativa. Del mismo modo, 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.

Al direccionar la atención en América Latina y el Caribe, se puede mencionar que la salud mental y las condiciones laborales de las mujeres coinciden con el panorama mundial. De acuerdo con ONU (2019) esta es la región que demuestra mayor crecimiento en beneficios económicos y sociales para mujeres, sin embargo, también conserva el desafío de la equidad de género del 25% como brecha de participación laboral, las mujeres perciben ingresos de 17% menor que los hombres, indistintamente de la educación, edad y situación económica. A su vez, Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2014) mencionaba previamente que entre los trastornos la depresión es dos veces más frecuente en mujeres que en hombres, y con mayor incidencia durante el embarazo el 10 y 15% en países industrializados y entre 20 y 40% en países en desarrollo.

A diferencia de las tendencias globales y latinoamericanas sobre indicadores laborales, Ecuador no presenta diferencias alarmantes en el transcurso del tiempo entre hombres y mujeres. 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.

Las estadísticas del contexto laboral ecuatoriano subrayan la importancia de considerar el bienestar en los trabajadores. En

la investigación desarrollada por Yáñez-Ramos (2020) en una muestra de 144 trabajadores ecuatoriano, se logró evidenciar una correlación y el 22% de la variancia 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.

Por otro lado, los roles de las mujeres han reconocido diferencias en el bienestar psicológico al tener responsabilidades laborales y familiares con remuneración. Así también, 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. De igual manera, Allahverdipour et al. (2021) mediante una selección aleatoria confirmaron la estrecha relación entre la felicidad y el bienestar psicológico, las dificultades en la salud mental fueron 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.

En el estudio de Choi et al. (2020), se encontró que, en 791 mujeres casadas, la intimidad conyugal (emocional, sexual y cognitiva) tenía un efecto significativo en la satisfacción laboral, aumentando en promedio un 12% en presencia de alta intimidad. Aproximadamente el 45% de los esposos contribuían significativamente a las tareas domésticas, reduciendo en un 20% los niveles de ánimo depresivo en las mujeres. La intimidad conyugal actuó como mediador entre la contribución de los esposos a las tareas del hogar y el estado de ánimo depresivo, mejorando

en un 15% la intimidad conyugal y reduciendo los síntomas depresivos en un 18%.

En los roles de mujeres, han reconocido deferencias en el bienestar psicológico en tener responsabilidades laborales y familiares con remuneración. Mientras que, 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. No obstante, existen pocos estudios que contextualizan la realidad del bienestar psicológico de trabajadores en Ecuador, específicamente en población femenina, 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.

Metodología de estudio

Referente al diseño metodológico, el presente estudio investigativo, considero inicialmente la selección de un Paradigma investigativo, refiere como la dimensión ontológica, Beltrán y Ortiz-Bernal (2020) definen la búsqueda de verdades absolutas y universales mediante la construcción sistemática del conocimiento, apoyada en el control empírico y el estudio causal de los fenómenos. Contreras (2011) añade que existe un orden inherente en el universo, el cual puede estructurarse a través de la experiencia y observación. La postura ontológica del positivismo permitió comprender de manera ordenada el bienestar psicológico y contrastar hallazgos con investigaciones previas en el ámbito laboral, identificando patrones y tendencias en condiciones adecuadas.

En cuanto a la postura epistemológica, Beltrán y Ortiz-Bernal (2020) subrayan la distinción entre el investigador y el objeto de estudio, donde el investigador actúa como un observador neutral que analiza la realidad de manera objetiva, sin influencias personales. Mendoza y Mendoza (2023) refuerzan que los fenómenos están gobernados por leyes

inmutables, lo que justifica la independencia entre el investigador y el objeto de estudio. Esta perspectiva epistemológica positivista asegura un enfoque objetivo en el estudio del bienestar psicológico, minimizando sesgos que podrían llevar a interpretaciones erróneas.

El paradigma positivista, según Ramos (2015), se fundamenta en la utilización de una metodología que permite responder a preguntas de investigación siempre que el fenómeno en estudio sea cuantificable o medible. Este enfoque se basa en la idea de que la realidad puede ser comprendida y explicada a través de datos objetivos, obtenidos mediante la observación y experimentación Vega-Umaña y Barrantes-Aguilar (2022). En este contexto, las hipótesis formuladas se corroboran utilizando tanto la estadística descriptiva como inferencial, lo que asegura un análisis riguroso y sistemático de los fenómenos estudiados.

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) manifiesta que el 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.

Concerniente al enfoque investigativo, se optó por la perspectiva cuantitativa, 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 comprobar 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 contribuyó a generar resultados sólidos y confiables que marcan tendencias actuales de análisis científico.

Referente al diseño investigativo, fue de tipo no experimental y de corte 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 al azar para la recolección de datos. Fue de tipo transversal, puesto que recolecta los datos en un único momento en el tiempo, permitiendo describir las variables y analizar su incidencia en un contexto específico.

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 determino la distribución y variabilidad de las dimensiones del bienestar en el personal femenino.

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. Es así como el muestreo no probabilístico por conveniencia se aplicó 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.

Como población laboral, existió una cantidad de 120 funcionarias, sin embargo, se consideró únicamente como muestra de estudio a 40 mujeres de una empresa ecuatoriana dedicada a la comercialización. Cabe mencionar, que la selección de estas participantes fue basada en la rigurosidad técnica basada en los criterios de inclusión y exclusión posteriormente mencionados.

La muestra consideró como criterios de inclusión, a) personal de género femenino, más de 3 años de experiencia laboral en la empresa y b) quienes hayan firmado el consentimiento informado. 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.

Consecutivamente, la técnica de producción de datos para medir el bienestar psicológico se utilizó 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, 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 a 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.

Referente a la técnica de análisis de datos se llevó a cabo utilizando estadística descriptiva, una herramienta esencial dentro del análisis de datos que, según Rendón-Macías et al. (2016), se dedica a resumir y describir un conjunto de datos de manera numérica. Esta técnica se centra en el uso de medidas de tendencia central, como la media aritmética (X), y de dispersión, como la desviación estándar (DS), para proporcionar una visión general y comprensible de los datos. Además, la estadística descriptiva permite la presentación de los resultados a través de tablas, cuadros y gráficos, facilitando así la interpretación y comprensión de la información.

En el presente estudio, el bienestar psicológico y sus cuatro subescalas fueron analizados utilizando el programa IBM-SPSS, una herramienta robusta que permite la realización de análisis estadísticos detallados y precisos. Se utilizaron específicamente estadísticas descriptivas, tales como la media aritmética (\bar{X}), que ofrece un valor representativo del conjunto de datos, y la desviación estándar (DS), que indica la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media.

Además de estas medidas, se emplearon frecuencias (n) y porcentajes (%) para describir la distribución de los datos dentro de cada subescala de bienestar psicológico. Estos valores se presentaron visualmente a través de gráficos de barras, lo que permitió identificar patrones y tendencias de manera clara y efectiva.

Es importante destacar que el uso de estas técnicas estadísticas no solo facilitó la descripción y resumen de los datos, sino que también proporcionó una base sólida para interpretar los resultados en un contexto más amplio. La elección de estas herramientas estadísticas fue fundamental para garantizar que los resultados fueran precisos y confiables, permitiendo así una comprensión profunda de los aspectos estudiados. Finalmente, el estudio cumple con la objetividad y transparencia, debido a que se administró un consentimiento informado para proceder con el estudio de forma ética e íntegra.

Resultados

Concerniente a los resultados, se presenta el análisis de las estimaciones de los niveles por cada dimensión que constituyen la variable de estudio referente al bienestar psicológico.

Tabla 1
Análisis Descriptivo del Bienestar Subjetivo

	<i>f</i>	%
Bajo	11	27,5
Medio	10	25
Alto	19	47,5

Nota: *f*=frecuencia; %=porcentaje

Figura 1
Porcentaje del Bienestar Subjetivo



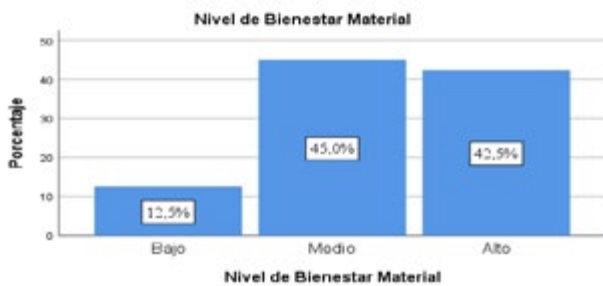
En relación con la dimensión del *bienestar subjetivo*, los resultados muestran una distribución variada en los niveles de bienestar personal. El 47.5% de las participantes se encuentran en un nivel alto, lo que sugiere una percepción positiva de su vida y un nivel elevado de satisfacción personal, este resultado es significativo, ya que indica que, para la mayoría de las colaboradoras en el estudio, el bienestar emocional y la percepción global de su calidad de vida son favorables. Sin embargo, un 27.5% de las participantes reportaron un nivel bajo, lo cual es relevante para la interpretación del grupo en su totalidad. Este grupo podría estar experimentando dificultades emocionales o una sensación de insatisfacción con su vida, lo que merece atención en futuros estudios y posibles intervenciones. Un 25% de los participantes se encuentran en un nivel medio, lo que refleja una estabilidad en la percepción de bienestar subjetivo, ni completamente positiva ni negativa, lo que podría señalar áreas para mejorar en términos de experiencias emocionales o psicológicas.

Tabla 2
Análisis Descriptivo de Bienestar Material

	<i>f</i>	%
Bajo	5	12,5
Medio	18	45
Alto	17	42,5

Nota: *f*=frecuencia; %=porcentaje

Figura 2
Porcentaje del Bienestar Material



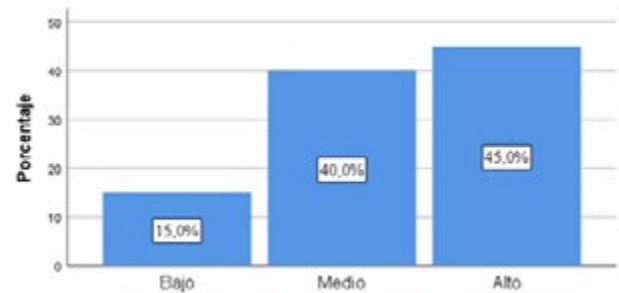
Por otro lado, con relación a los datos sobre el *bienestar material* indican que el 45% del personal femenino experimenta un nivel medio de bienestar, lo que sugiere una situación materialmente estable, pero no necesariamente abundante. Este porcentaje refleja una situación en la que los participantes probablemente tienen acceso a recursos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, pero no cuentan con un nivel de recursos extraordinarios. Un 42.5% de las trabajadoras reportan un nivel alto de bienestar material, lo cual refleja un acceso a recursos económicos o materiales que les permite disfrutar de una calidad de vida superior, lo que puede influir positivamente en su bienestar general. No obstante, un 12.5% de las mujeres experimentan un nivel bajo, lo que podría reflejar carencias económicas significativas o dificultades en la gestión de recursos materiales, lo cual podría impactar en su bienestar global y merece ser considerado en la interpretación del bienestar social y económico de este grupo.

Tabla 3
Análisis Descriptivo de Bienestar Laboral

	<i>f</i>	%
Bajo	6	15
Medio	16	40
Alto	18	45

Nota: *f*=frecuencia; %=porcentaje

Figura 3
Porcentaje del Bienestar Laboral



El análisis de los resultados en *bienestar laboral* revela que el 45% de los participantes reportan un nivel alto de bienestar laboral, lo que refleja un ambiente de trabajo favorable, en el cual los individuos experimentan satisfacción, motivación y un sentido positivo respecto a su ocupación. Este resultado sugiere que un alto porcentaje de la muestra se encuentra en condiciones laborales que fomentan su desarrollo y bienestar. Además, un 40% de las participantes se encuentran en un nivel medio, lo que indica que, aunque están satisfechos con su trabajo, existen áreas de mejora en términos de motivación, condiciones laborales o relaciones interpersonales. Un 15% del personal femenino experimentan un nivel bajo, lo cual es una cifra significativa que podría estar asociada a condiciones de trabajo adversas, estrés laboral, falta de reconocimiento o insatisfacción con el entorno laboral. Este grupo merece atención para mejorar las condiciones en sus lugares de trabajo y promover un ambiente más saludable.

Tabla 4
Análisis Descriptivo del Bienestar Relación con la Pareja

	<i>f</i>	%
Bajo	18	45
Medio	16	40
Alto	6	15

Nota: *f*=frecuencia; %=porcentaje

Figura 4
Porcentaje del Bienestar Relación con la Pareja



Finalmente, en cuanto al *bienestar en la relación con la pareja*, los resultados indican que un 45% de las colaboradoras reportan un bajo nivel de bienestar en esta dimensión. Este es un hallazgo alarmante, ya que refleja que la mayoría de las funcionarias experimentan dificultades o insatisfacción en sus relaciones interpersonales más cercanas, lo que podría afectar su bienestar general y psicológico. La relación con la pareja es un factor crucial para el bienestar subjetivo, y este resultado sugiere que una parte considerable de la muestra podría estar enfrentando conflictos, estrés o falta de apoyo emocional en este aspecto de su vida. Un 40% de las participantes se encuentran en un nivel medio, lo que sugiere que, aunque no experimentan grandes problemas, hay áreas de mejora en la relación que podrían enriquecer su bienestar emocional. Solo un 15% de las mujeres reportan un alto bienestar en esta dimensión, lo que refleja que la satisfacción con la relación de pareja es una experiencia positiva, pero este porcentaje es pequeño en comparación con los otros grupos, indicando que las relaciones interpersonales cercanas no son una fuente de satisfacción predominante en la muestra.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN.

Al analizar la distribución de los datos, se observa que, aunque existen áreas en las que las participantes reportan altos niveles de bienestar, también se identifican dimensiones en las que se encuentran significativamente afectadas, lo cual sugiere un bienestar psicológico global que presenta tanto fortalezas como debilidades. En general, los datos indican que el bienestar subjetivo se encuentra en niveles altos en casi la mitad de la muestra (47.5%), lo que es consistente

con la literatura que afirma que la percepción positiva de la vida y la satisfacción personal son esenciales para el bienestar psicológico (Diener et al., 2017). Este hallazgo podría interpretarse como un indicio de que, a pesar de las adversidades y desafíos que las mujeres enfrentan en su vida diaria, muchas mantienen una percepción positiva de sí mismas y de sus circunstancias. Sin embargo, la presencia de un 27.5% de participantes en el nivel bajo resalta que una porción significativa de la muestra podría estar luchando con factores emocionales o psicológicos que afectan su bienestar, como el estrés crónico, la ansiedad o la falta de apoyo social (Weiss et al., 2016). Por otro lado, el bienestar material mostró una distribución más equilibrada, con una proporción significativa de participantes en los niveles medio (45%) y alto (42.5%). Este resultado es coherente con estudios previos que sugieren que la estabilidad económica tiene un impacto considerable en la percepción de calidad de vida y bienestar (Dolan et al., 2008). No obstante, el 12.5% de participantes en el nivel bajo plantea una reflexión sobre las desigualdades económicas que afectan a algunas mujeres, especialmente en contextos donde el acceso a recursos materiales es limitado. La investigación de Bal et al. (2019), indica que la falta de recursos económicos puede contribuir significativamente al malestar psicológico, lo que refuerza la idea de que las disparidades económicas aún juegan un papel crucial en la salud mental de las mujeres. Sin embargo, estudios divergentes, como el de Clark et al. (2019), sugieren que los factores no materiales, como las relaciones interpersonales o el bienestar emocional, pueden compensar parcialmente los déficits materiales, lo que podría explicar por qué muchas participantes reportan niveles medios o altos de bienestar material a pesar de vivir en contextos económicos desafiantes. Con respecto al bienestar laboral también presenta resultados que merecen atención, aunque un 45% de las participantes se encuentran en el nivel alto de bienestar laboral, lo cual indica que muchas mujeres experimentan satisfacción con su entorno de trabajo, el 15% en el nivel bajo refleja la persistencia de problemas laborales que afectan directamente la salud mental de algunas.

El estrés laboral, la falta de reconocimiento y la precariedad laboral son factores ampliamente reconocidos como estresores que afectan la calidad de vida y la salud psicológica de los trabajadores (Low et al., 2021). A pesar de las condiciones laborales desafiantes que aún persisten en diversas industrias, investigaciones como las de Fernández-Altamirano & Vela-Meléndez (2021) sugieren que los recursos personales, como la resiliencia y la motivación intrínseca, pueden mediar los efectos negativos de estos factores, lo que podría explicar los niveles altos de bienestar observados en un segmento importante de la muestra.

Sin embargo, la dimensión que muestra mayores desafíos es el bienestar en la relación con la pareja, un 45% de las participantes reportaron niveles bajos de bienestar en esta área, lo que sugiere que las relaciones interpersonales cercanas son un factor de vulnerabilidad significativo para muchas mujeres, este hallazgo es consistente con estudios que han documentado cómo los conflictos en las relaciones de pareja, la falta de apoyo emocional y la insatisfacción con la relación pueden impactar negativamente en la salud mental (Quintanilla et al., 2022). Investigaciones previas, como las de Yun et al. (2022), subrayan que las dificultades en la relación de pareja son fuentes primarias de estrés y ansiedad, lo que puede llevar a una disminución significativa del bienestar psicológico. En contraste, algunos estudios sugieren que las expectativas y el contexto cultural de la relación también influyen en la percepción del bienestar relacional (Coombs, 2021).

Dentro de las limitaciones metodológicas, es pertinente la mención de la dificultad en la accesibilidad a las muestras de estudio, debido a un sesgo organizacional, al considerar irrelevante el estudio de la variable en cuestión, por otro lado, dentro de la producción científica existe un escaso bagaje literario y científico referente al bienestar psicológico enfocado al personal femenino dentro del ambiente laboral, y aún más dentro del contexto nacional ecuatoriano, limitando así la generación de nuevos aportes a la comunidad científica. No obstante, también se debe enfatizar en las proyecciones que brinda la

presente investigación, en la cual se hace hincapié en la recomendación por desarrollar estudios basados en un diseño longitudinal que permita observar los cambios en el bienestar psicológico a lo largo del tiempo y explorar la causalidad entre las distintas dimensiones del bienestar, incluir a su vez, una muestra más diversa que considere factores culturales, socioeconómicos y demográficos para obtener una visión más completa del bienestar psicológico de las mujeres en distintos contextos. Y considerar, estudios que examinen la interacción entre factores como el apoyo social, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento en la gestión del bienestar serían de gran utilidad para desarrollar intervenciones más efectivas. Como conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan una visión integral del bienestar psicológico de las mujeres participantes, a partir de los datos recolectados, se observa que, si bien existe una tendencia positiva en términos de bienestar subjetivo, material y laboral en una parte significativa de la muestra, las dimensiones relacionadas con el bienestar en las relaciones de pareja muestran un área preocupante, con un alto porcentaje de participantes reportando niveles bajos de satisfacción en esta área. Esto resalta la complejidad del bienestar psicológico, que no puede ser reducido a un único factor, sino que depende de la interacción entre diversas dimensiones personales, sociales y laborales. Finalmente, este estudio presenta una oportunidad invaluable para la creación de programas y estrategias de intervención centradas en mejorar las áreas críticas del bienestar, especialmente en lo que respecta a las relaciones interpersonales y laborales. La validez científica de los resultados obtenidos refuerza la importancia de abordar el bienestar psicológico de las mujeres desde una perspectiva holística, reconociendo la interacción dinámica entre factores personales, materiales y sociales.

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>
- Casullo, M., & Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes. *Revista de Psicología de la PUCP*, xvIII (1), 20,21-49. Recuperado el 20 de 05 de 2021, de file:///D:/Downloads/DialnetEv
- aluacionDelBienestarPsicologico EnEstudiantesAdol4531342%20(10).pdf
- 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. *Clínica 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>
- Guerrero, J., Requena, N., & Torrealba, M. (2016). Bienestar psicológico, autoeficacia, estilos de humor y su relación con la salud. *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad* (6(2)), 122-138. Recuperado el 23 de septiembre de 2021, de Estilos de Apego y Bienestar Psicológico en Parejas Adolescentes 17 [https://cienciasdelasaluduv.com/si te/](https://cienciasdelasaluduv.com/si%20te/)
- González, A. M., & Hernández-Alegría, 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>.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (2000). Experienced Utility and Objective Happiness: A Moment-Based Approach [archivo PDF]. Choices, Values and Frames. Recuperado el 18 de 05 de 2021, de <http://dev3.cepr.org/meets/wkcn/3/3503/papers/kahneman.pdf>
- 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>
- Keys, 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>
- Mejía, 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. *CienciaAmérica*, 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 Scientific*, 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-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.027623>