Revista Multidisciplinaria de la Red de Investigadores Científicos de América Latina y el Caribe

ISSN: 3121-2875

Artículo investigación

Bienestar psicológico en el trabajo de los conductores de taxis en el municipio de Durango

Psychological well-being at work of taxi drivers in the municipality of Durango

Isaías Medina Beltrán
Instituto Tecnológico de Durango, México
https://orcid.org/0009-0004-0885-9706; isaias.medina@itdurango.edu.mx

Cita sugerida: Medina Beltrán, I. (2025). Bienestar psicológico en el trabajo de los conductores de taxis en el municipio de Durango. *RedCiencia 360*, *2*(1), 5-23. https://redciencia360-redicalc.org/index.php/redciencia360/article/view/18

Recepción: 09 de marzo de 2025
Aceptado: 18 de mayo de 2025
Publicado: 30 de junio de 2025

Copyright: © 2025 Isaías Medina Beltrán; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

ISSN: 3121-2875

Resumen

Una de las grandes preocupaciones tanto de los empresarios como de los investigadores es el bienestar de los trabajadores, ya que esto impacta directamente en la competitividad y la productividad de las organizaciones. El objetivo de la presente investigación es determinar la percepción del bienestar psicológico de los taxistas en el municipio de Durango. El estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional y no experimental. Los sujetos del presente estudio son los choferes de una base de taxis del municipio de Durango. Se utilizó la muestra por censo a cincuenta y ocho conductores, aplicando un cuestionario Bienestar Psicológico en el trabajo adaptado de Dagenais-Desmarais et al (2012), con una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.88, compuesto por 25 preguntas divididas en cinco dimensiones 1. Ajuste interpersonal en el trabajo, 2. Prosperidad laboral, 3. Sentimiento de competencia en el trabajo, 4. Reconocimiento percibido, 5. Deseo de participación en el trabajo. Los resultados indican que existe un impacto importante de la prosperidad laboral en la competencia en el trabajo, ya que se obtuvo una correlacion de 0.883 de Rho de Spearman. Así mismo el reconocimiento percibido en el trabajo influye en la participacion en el trabajo, ya que se encontró una correlacion de 0.782 de Rho de Spearman. Se concluye que el nivel del bienestar psicológico en el trabajo es bueno, puesto que las respuestas a las preguntas de las dimensiones analizadas se clasificaron en el rango de 41% al 60% que define el nivel del bienestar psicológico en el trabajo como bueno.

Palabras clave: Bienestar laboral, dimensiones, trabajo, percepción.

Abstract

One of the major concerns for both employers and researchers is employee well-being, as it directly impacts the competitiveness and productivity of organizations. The objective of this research is to determine the perception of psychological well-being among taxi drivers in the municipality of Durango. The study is quantitative, descriptive, cross-sectional, correlational, and non-experimental. The subjects of this study are the drivers of a taxi stand in the municipality of Durango. A census sample of fifty-eight drivers was used, applying a Psychological Well-being at Work questionnaire adapted from Dagenais-Desmarais et al. (2012), with a Cronbach's alpha reliability of 0.88. The questionnaire consists of 25 questions divided into five dimensions: 1. Interpersonal adjustment at work, 2. Job prosperity, 3. Sense of competence at work, 4. Perceived recognition, and 5. Desire for participation at work. The results indicate a significant impact of job prosperity on workplace competence, as evidenced by a Spearman's rho correlation of 0.883. Similarly, perceived recognition at work influences job engagement, as shown by a Spearman's rho correlation of 0.782. It is concluded that the level of psychological well-being at work is good, since responses to the questions on the analyzed dimensions fell within the 41% to 60% range, which defines a good level of psychological well-being at work.

Keywords: Occupational well-being, dimensions, work, perception.

ISSN: 3121-2875

Introducción

La satisfacción laboral es un concepto amplio que hace referencia a la evaluación positiva o negativa que un individuo hace de su trabajo. Esta evaluación se basa en una serie de factores como el salario, las condiciones laborales, la carga de trabajo, la relación con los compañeros y el jefe, entre otros.

En el caso de los lineamientos jurídicos establecidos para cuidar el bienestar de los trabajadores, la Norma Oficial Mexicana 035 ayuda en la salud y bienestar psicológico de los trabajadores al establecer medidas para prevenir y abordar problemáticas en el lugar de trabajo. Estas problemáticas pueden tener un impacto negativo significativo en la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores, incluyendo ansiedad, estrés, depresión y otros problemas de salud mental.

En general, la norma ayuda a garantizar que los trabajadores tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que puede mejorar su bienestar psicológico y su calidad de vida en general. La ISO 45003 es aplicable a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, tipo o actividad. Establece requisitos para la comunicación y consulta con los trabajadores, la supervisión y seguimiento de la implementación de las medidas preventivas y la evaluación continua de la eficacia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La implementación de esta norma puede ayudar a las organizaciones a cumplir con sus obligaciones legales de seguridad y salud en el trabajo, a mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores, y a prevenir lesiones y enfermedades laborales. Además, la certificación de conformidad con la norma puede ser vista como un sello de calidad por los clientes, proveedores y otros interesados. En general, es una herramienta importante para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas las personas.

El bienestar subjetivo y psicológico

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), citados por Marsollier et al (2011) en el estudio de la psicología como ciencia podemos identificar dos perspectivas. La primera, corresponde a la línea tradicional, cuyo abordaje parte de una problemática identificada, por ejemplo, desde el contexto laboral podría ser el estudio del estrés o el

ISSN: 3121-2875

burnout, de enfermedades psicosomáticas o trastornos mentales. Una segunda perspectiva parte de la psicología positiva y apunta a la búsqueda del bienestar de los sujetos. Una de las líneas de investigación de la psicología positiva es el bienestar psicológico, cuyo objetivo es la búsqueda de la realización personal.

A su vez, el bienestar subjetivo y psicológico en el trabajo hacen referencia a la percepción que un individuo tiene de su bienestar emocional y psicológico en el trabajo. Este bienestar está influenciado por una serie de factores como la satisfacción laboral, la carga de trabajo, el apoyo social, el nivel de estrés, entre otros.

El bienestar subjetivo y psicológico en el trabajo es importante, ya que puede tener un impacto positivo en la vida de las personas, mejorando su calidad de vida. La existencia de distintas las líneas de investigación en psicología positiva está determinada por el bienestar psicológico, como objetivo de la búsqueda de la auto realización de las personas. Es una escala en la que se pueden medir la percepción, tanto objetiva como subjetiva de factores que causen satisfacción en la vida de los individuos.

El bienestar es un indicador de un rasgo o una característica subjetiva de las personas, que a través de diversas herramientas cuantitativas puede ser medido para obtener un nivel o medida que puede ser comparada con una referencia para conocer el grado que se tiene de este rasgo en cualquier grupo de personas. Según Maslow (1943) citado por Cerquera et al (2022) el estudio de comprender al ser humano se orienta hacia el desarrollo de las más altas capacidades en un cuerpo fuerte y sano, con una nueva concepción del hombre.

Un hombre que a pesar de las circunstancias logra adaptarse y resolver las dificultades de la mejor forma posible para alcanzar el bienestar. El bienestar psicológico en el trabajo es un indicador subjetivo de la percepción que existe de los miembros de una organización, ya sea pública o privada, en la que es posible conocer aspectos de como estos se sienten al realizar sus actividades laborales.

En el caso de los choferes del transporte público en el municipio de Durango, México, el estudio del bienestar psicológico tiene una especial relevancia ya que la naturaleza de esta actividad está expuesta a estrés, desgaste físico, desgaste emocional, y otros aspectos externos que necesariamente condicionan su salud mental.

ISSN: 3121-2875

Las jornadas laborales de los choferes del transporte público, están definidas en horarios en muchos casos poco habituales como son jornadas nocturnas o iniciar sus jornadas de madrugada. También, en el caso de los choferes de taxis no existe un horario estricto para la jornada de trabajo, lo que ocasiona que pueda existir un exceso de horas a bordo de los vehículos. Lo anterior necesariamente puede causar un deterioro tanto en la salud física de los choferes, como también una alteración emocional debido a la exposición diaria a atender una cantidad considerable de usuarios que abordan las unidades, como tener que estar expuestos a la conducción diaria de sus vehículos en lugares y condiciones que le generen un estrés prolongado.

Metodología

Para Baena (2017) la investigacion cientifica es una actividad que permite obtener un conocimiento; es decir, es un proceso que mediante la aplicacion del metodo cientifico, procura obtener informacion relevante y fidedigna para entender, unificar, corregir o aplicar el conocimiento. Para Rojas (2011) la investigacion cuantitativa tiene que ver con la cantidad y, por tanto, su medio principal es la medicion y el calculo.

En general, busca medir variables con referencia a magnitudes. Arandes (2013) indica que la investigacion descriptiva si bien puede sugerir otras investigaciones, las mismas tiene un fin en si mismas. Los estudios correlacionales para Hernandez Sampieri et al (2014) tienen como finalidad conocer la relacion o grado de asociacion que exista entre dos o mas conceptos, categorias o variables en una muestra o contexto en particular.

Conforme a Alvarez-Risco (2020) en la investigacion no experimental, no existe manipulacion de las variables por parte del investigador. Es transversal cuando se mide una sola vez las variables y con esa informacion se realiza el análisis; se miden las caracteristicas de uno o mas grupos de unidades en un momento especifico, sin evaluar la evolucion de esas unidades. Los estudios pueden ser: a) exploratorios b) descriptivos, c) correlacionales, d) explicativos.

Población y Muestra

Según Arias-Gomez et al (2016) la poblacion de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formara el referente para la eleccion de la

ISSN: 3121-2875

muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la poblacion (Hernandez Sampieri et al 2014).

Tomando en cuenta el concepto anteriormente descrito, se determina que en esta investigacion no procede la muestra ya que se considera que la poblacion es pequeña, por lo tanto, se aplicaran las encuestas a la totalidad del personal, lo que es conocido como censo. Cabe considerar que la poblacion fueron 58 choferes de taxis, sin embargo, por cuestiones de horarios y disponibilidad laborales se aplicaron 53 cuestionarios.

Escala de Likert

Segun Luna (2007) la escala tipo Likert es un instrumento de medición o recoleccion de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medicion ordinal; consiste en una serie de items o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reaccion del sujeto.

Tabla 1.

Escala tipo Likert

Posible respuesta	Valor
En desacuerdo	0
Ligeramente de acuerdo	1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2
Moderadamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia con información de Dagenais-Desmarais et al (2012)

Confiabilidad de instrumento

Según Oviedo et al (2005) el coeficiente alfa fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach. Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento

ISSN: 3121-2875

están correlacionados. Su interpretación sera que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0.80 (Hernández Sampieri y Mondoza Torres, 2018).

El instrumento muestra una adecuada consistencia interna, tanto a nivel de escala como de factores y los resultados se muestran a continuación.

Tabla 2.

Resultados de Alfa de Cronbach por dimensión

Dimensión	Cantidad de items	Numero de preguntas	Alfa de Cronbach
Ajuste interpersonal en el trabajo	5	1, 6, 11, 16, 21	0.920
Prosperidad laboral	5	2, 7, 12, 17, 22	0.907
Competencia en el trabajo	5	3, 8, 13, 18, 23	0.861
Reconocimiento Percibido	5	4, 9, 14, 19, 24	0.833
Participación en el trabajo	5	5, 10, 15, 20, 25	0.888
Alfa de Cronbach del cuestionario			0.8818

Cuestionario

Conforme a Meneses et al (2011) un cuestionario es, por definicion, el instrumento estandarizado que se utiliza para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologias de encuestas. En esta investigacion se tomó el cuestionario aplicado en el artículo Dagenais-Desmarais, V., Savoie, A. What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences, publicado en J Happiness Stud 13, 659–684 (2012). https://doi.org/10.1007/s10902-011- 9285-3

Este cuestionario esta compuesto por 25 preguntas, divididas en cinco dimensiones de estudio del bienestar psicologico en el trabajo. El instrumento fue analizado en grupos de discusion en busqueda de correciones y mejoras.

ISSN: 3121-2875

Tabla 3.

Dimensiones cuestionario bienestar psicológico en el trabajo

Dimensión	Cantidad de items	Numero de preguntas
Ajuste interpersonal en el trabajo	5	1, 6, 11, 16, 21
Prosperidad laboral	5	2, 7, 12, 17, 22
Competencia en el trabajo	5	3, 8, 13, 18, 23
Reconocimiento Percibido	5	4, 9, 14, 19, 24
Participación en el trabajo	5	5, 10, 15, 20, 25

De acuerdo con lo expuesto esta investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal, no experimental y se aplicó el cuestionario en la base de taxis AlianzaGO del Sindicato de Choferes Alianza.

Resultados

Conforme a los resultados obtenidos en el programa SPSS, se encontró que el instrumento original aplicado en Estados Unidos tenía 0.9 y al aplicarlo en la ciudad de Durango obtuvo 0.8; la población de taxistas era de 58 personas sin embargo por cuestiones de horarios sólo se logró aplicar el cuestionario a 53 trabajadores.

A continuación, se presentan las gráficas con los resultados obtenidos en cada una de las preguntas del instrumento de medición, ordenadas de acuerdo a la dimensión a la cual pertenecen.

Dimensión ajuste interpersonal en el trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos el 47.2% de los encuestados esta de acuerdo con valorar a la gente con la que trabajan, el 52.8% está completamente de acuerdo con disfrutar trabajar con la gente de su trabajo, el 52.8% está completamente de acuerdo con llevarse bien con la gente que trabaja, el 43.4% esta completamente de acuerdo con tener una relacion de confianza con la gente que trabaja y tambien el 50.9%

ISSN: 3121-2875

esta de acuerdo con percibir que la gente lo acepta tal y como es.

Figura 1.

Porcentaje respuestas ajuste interpersonal en el trabajo.

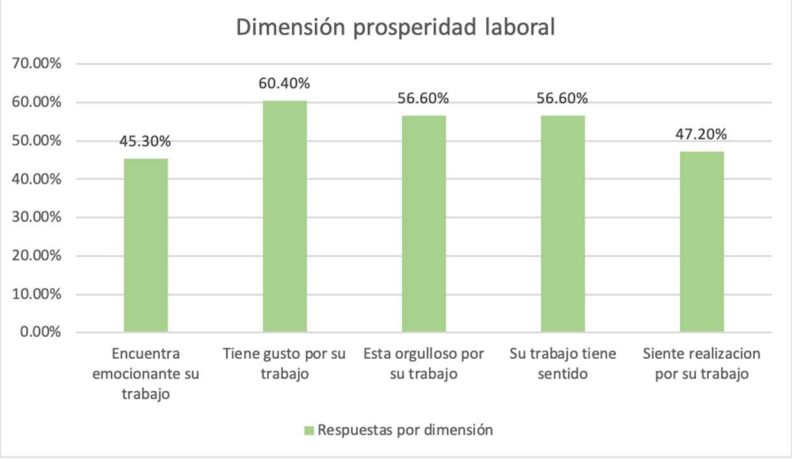


Dimensión prosperidad laboral

El 45.3% de los encuestados esta de acuerdo con encontrar emocionante su trabajo, el 60.4% esta completamente de acuerdo con el gusto que tiene por su trabajo, el 56.6% esta completamente de acuerdo con estar orgulloso de su trabajo, el 56.6% esta completamente de acuerdo con aceptar que su trabajo tiene sentido y tambien el 47.2% esta completamente de acuerdo con tener un gran sentido de realizacion en su trabajo.

Figura 2.

Porcentaje respuestas prosperidad laboral



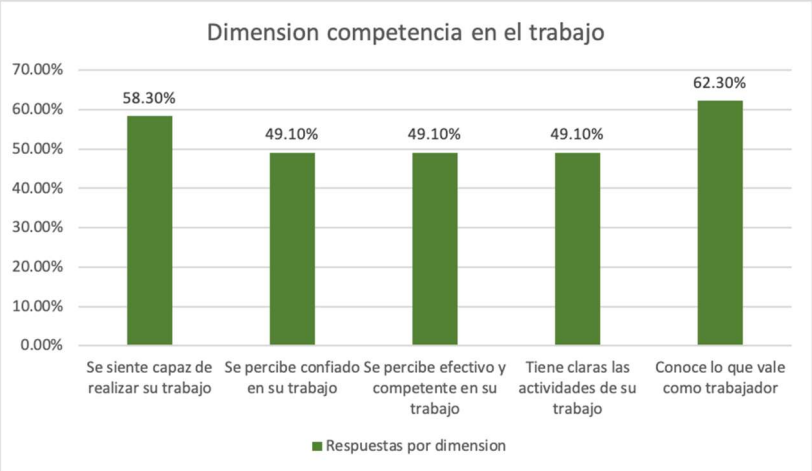
ISSN: 3121-2875

Dimensión competencia en el trabajo

El 58.3% de los encuestados esta completamente de acuerdo con sentirse capaz de realizar su trabajo, el 49.1% esta completamente de acuerdo con percibirse confiado en su trabajo, el 49.1% esta completamente de acuerdo con percibirse efectivo y competente en su trabajo, el 49.1% esta completamente de acuerdo en tener claras las actividades de su trabajo y tambien el 62.3% esta completamente de acuerdo con conocer lo que vale como trabajador.

Figura 3.

Porcentaje de respuestas competencia en el trabajo



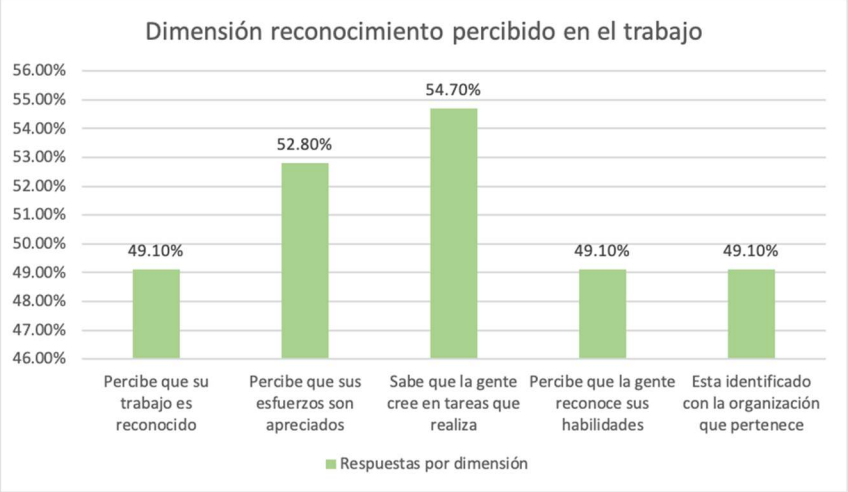
Dimensión reconocimiento percibido en el trabajo

El 49.1% de los encuestados esta de acuerdo con percibir que su trabajo es reconocido, el 52.8% esta de acuerdo con percibir que los esfuerzos que realiza son apreciados, el 54.7% esta de acuerdo con saber que la gente cree en los proyectos o tareas que realiza, el 49.1% esta de acuerdo con percibir que la gente con la que trabaja reconoce sus habilidades y tambien el 49.1% esta completamente de acuerdo en estar pleno e identificado con la organización.

ISSN: 3121-2875

Figura 4.

Porcentaje de respuestas reconocimiento percibido en el trabajo

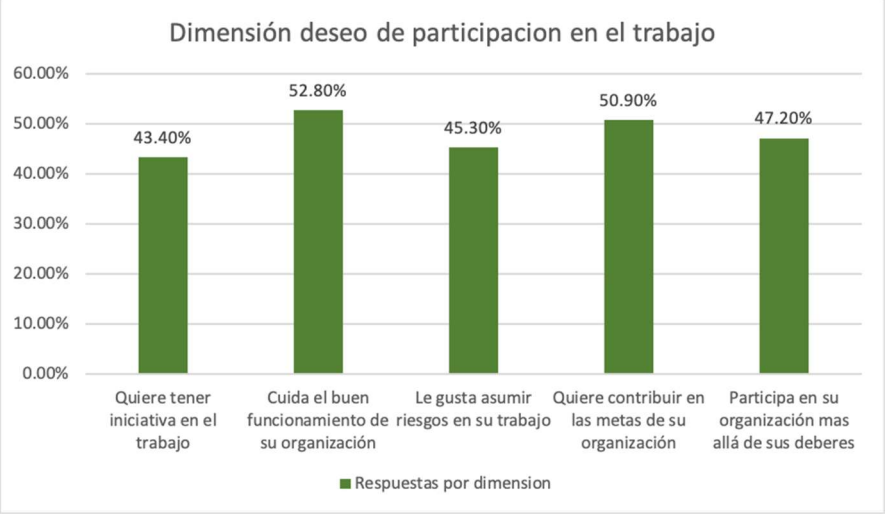


Dimensión deseo de participación en el trabajo

el 43.4% de los encuestados esta completamente de acuerdo con querer tener iniciativa en su trabajo, el 52.8% esta de acuerdo con cuidar el buen funcionamiento de su organizacion, el 45.3% esta completamente de acuerdo con el gusto que tiene por asumir retos en su trabajo, el 50.9% esta de acuerdo en querer contribuir a las metas de su organizacion y tambien el 47.2% esta de acuerdo con querer participar en su organizacion mas alla de sus deberes laborales.

Figura 5.

Porcentaje de respuestas deseo de participación en el trabajo



ISSN: 3121-2875

Análisis correlacionales

Antes de analizar las correlaciones de las dimensiones se debe aplicar una prueba de normalidad, para lo que se utilizó el programa SPSS y los resultados se muestran a continuación. Se obtienen los datos descriptivos que servirán para aplicar la prueba de normalidad de las dimensiones que se analizaron.

Tabla 4.

Prueba normalidad a dimensiones de la variable

	Prosperidad laboral	Competencia en el trabajo
Media	4.309	4.313
Varianza	0.889	0.895
Desviación	0.942	0.945

El criterio para determinar la normalidad de las dimensiones se tomó en cuenta a partir de la cantidad de datos que en este caso es menor a 50 por lo que se utiliza el método Shapiro-Wilk. El resultado obtenido fue 0, por lo que se concluye que de acuerdo con este método si el valor es menor a 0.05 los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se les debe aplicar estadística no paramétrica. Debido a esto, en el presente estudio se utilizó la prueba de correlación de Spearman que aplica para datos normales y no normales.

Correlación entre prosperidad laboral y competencia en el trabajo

Los resultados obtenidos en el SPSS de la correlación de las dimensiones prosperidad laboral y competencia en el trabajo, se obtuvo el coeficiente con un valor de 0.883 de Rho de Spearman.

Correlación entre reconocimiento percibido y participación en trabajo

Los resultados obtenidos de la correlación de las dimensiones reconocimiento percibido y participación en el trabajo se muestran a continuación.

ISSN: 3121-2875

Tabla 5.

Correlación entre dimensiones de la variable

Correlaciones	Valor de Rho de Spearman
Prosperidad laboral y competencia en el trabajo	0.883
Reconocimiento percibido y participación en el trabajo	0.782

Nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes

La variable bienestar psicológico en el trabajo está compuesta por cinco dimensiones: ajuste interpersonal en el trabajo (relaciones positivas con los demás), prosperidad laboral (crecimiento personal), competencia en el trabajo (dominio del entorno), reconocimiento percibido y deseo de participación en el trabajo (propósito de vida), las cuáles para fines estadísticos, deben ser tratadas de forma individual en la obtención de resultados.

Se pueden utilizar puntuaciones por dimensión y/o puntuación total. Las puntuaciones dimensionales o totales se obtienen promediando las puntuaciones de los elementos del cuestionario dimensionales o totales.

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS, a continuación, se muestran el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para cada dimensión y el valor que más se repite en las respuestas.

Tabla 8.

Valores obtenidos de respuestas en escala de Likert

Dimensión de la variable	Valor promedio de respuestas (escala Likert)	Valor que más se repite
Ajuste interpersonal en el trabajo	4.17	5
Prosperidad laboral	4.30	5
Competencia en el trabajo	4.31	5
Reconocimiento percibido en el trabajo	4.14	4

ISSN: 3121-2875

Deseo de participación en el trabajo	4.13	5

Conforme a los resultados obtenidos el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la variable bienestar psicológico en el trabajo (considera el promedio de los valores de todas las respuestas obtenidas en la encuesta) se muestra a continuación.

Tabla 9.

Promedio de todas las respuestas del cuestionario

	Valor promedio de todas las respuestas (escala Likert)	Valor que más se repite en todo el cuestionario (escala Likert)
Instrumento Bienestar Psicológico en el Trabajo	4.21	5

Análisis de fiabilidad del estudio

A través del programa SPSS también se realizó el análisis de fiabilidad del cuestionario aplicado a los choferes.

El análisis de fiabilidad se realiza a todas las 53 respuestas obtenidas a cada una de las 25 preguntas del cuestionario, en donde se analiza la consistencia y el comportamiento de las respuestas, para poder determinar el grado de confiabilidad del estudio realizado.

Tabla 10.

Estadísticas de fiabilidad del estudio

Alfa de Cronbach	Número de elementos (preguntas)
0.986	25

Comparación de resultados

En una comparación con el estudio realizado por Marsollier et al (2011) los resultados muestran, en términos generales, que la población presenta una tendencia a elevados niveles de bienestar psicológico, tanto en entrevistados con estudios

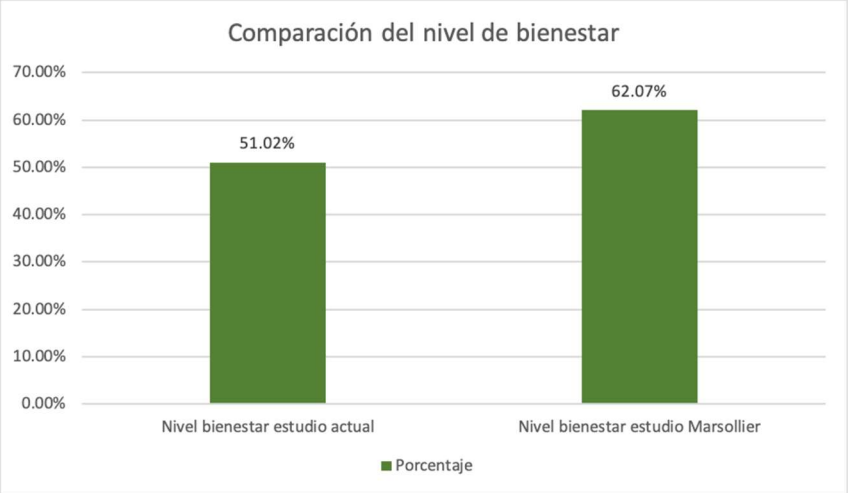
ISSN: 3121-2875

universitarios como sin estudios universitarios.

Los resultados obtenidos por lo tanto son congruentes con estudios previos realizados para determinar la precepción del bienestar de los individuos.

Figura 11.

Comparación del nivel de bienestar percibido



En otra comparativa, entre las correlaciones existentes entre variables obtenida del estudio de Mañas Rodríguez et al (2007) y el presente estudio, se puede observar que existe una relación entre aspectos como prosperidad laboral, competencia en el trabajo, satisfacción por la vida y bienestar psicológico.

Tabla 13.

Relación entre variables y dimensiones

Variables o dimensiones	Correlación obtenida (r)
Prosperidad laboral y competencia en el trabajo (estudio actual)	0.883
Satisfacción por la vida y bienestar psicológico	0.539

Conclusiones

Conforme a los resultados obtenidos en esta investigación, y dando respuesta a los objetivos de investigación, se detalla lo siguiente en los objetivos específicos:

1. Conocer el impacto de la prosperidad laboral y competencia en el trabajo. Los resultados indican que, si existe un impacto importante de la prosperidad laboral en la competencia en el trabajo.

ISSN: 3121-2875

2. Conocer la relación existente entre el reconocimiento percibido y la participación en el trabajo. Conforme a los resultados se determinó que si existe una relación importante entre estas dos variables.

Para el objetivo general de esta investigación, determinar la percepción del bienestar psicológico de los taxistas en el municipio de Durango, se encontró que en términos generales el bienestar psicológico percibido los choferes lo consideran como bueno y muy bueno, sin embargo, al calcular el nivel se encontró una percepción únicamente de bueno, tomando en cuenta las respuestas específicas de cada pregunta del cuestionario. Lo anterior nos lleva a concluir que existe una buena percepción del bienestar psicológico entre los choferes sindicalizados del transporte público del municipio de Durango.

Se realizó un análisis descriptivo de cada una de las dimensiones, encontrando que las cinco dimensiones tienen un porcentaje que oscila del 80% a 90% de respuestas positivas por lo cual se considera que dichas dimensiones se encuentran completamente de acuerdo.

Se encontró disponibilidad por parte de los choferes y de los directivos para llevar a cabo esta investigación. Un dato adicional es que el estudio se realizó en choferes que pertenecen a una organización sindical, lo cual puede ser considerado para futuras investigaciones, ya que el hecho de pertenecer a una organización puede ser un factor que determine comportamientos distintos entre choferes que estén en esta situación y choferes que no pertenezcan a una organización.

El bienestar psicológico de los choferes de transporte público es un tema crucial que debe ser considerado por las organizaciones y las autoridades reguladoras. Los choferes están expuestos a una serie de factores estresantes, incluyendo largas horas de trabajo, jornadas extenuantes, presiones de tiempo y tráfico, y la responsabilidad de la seguridad de los pasajeros. Todo esto puede afectar negativamente su bienestar psicológico y su salud mental, lo que a su vez puede tener un impacto en su desempeño laboral y en la seguridad en la carretera.

Por lo tanto, es esencial llevar a cabo estudios sobre el bienestar psicológico de los choferes de transporte público y tomar medidas para mejorar sus condiciones de trabajo. Esto incluye implementar programas de apoyo y salud mental, fomentar un

ISSN: 3121-2875

ambiente laboral saludable, y proporcionar capacitación y recursos adecuados para ayudar a los choferes a manejar el estrés y mejorar su bienestar psicológico.

Referencias

Alvarez-Risco, A. (2020). Clasificacion de las investigaciones.

Arandes, J. A. T. (2013). El analisis de contenido como herramienta de utilidad para la realizacion de una investigacion descriptiva. Un ejemplo de aplicacion practica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de Espana y el efecto pais de origen. Provincia, (29), 135-173.

Arias-Gomez, J., Villasis-Keever, M. A., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigacion III: la poblacion de estudio. Revista Alergia Mexico, 63(2), 201-206.

Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.

Cerquera Córdoba, A.M., & Lizarazo Jácome, R.A., & Moreno Salgado, A.K. (2022). Bienestar humano: Trascender el síntoma desde el humanismo y el psicoanálisis. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (66),243-264. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194270426010

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological wellbeing, really? A grassroots approach from the organizational sciences. Journal of Happiness Studies, 13(4), P. 659-684.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M.P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill

Hernández-Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. Editorial McGraw Hill

ISO 45003:2021Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es

Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. Xihmai, 2(4).

Mañas Rodríguez, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007).

ISSN: 3121-2875

La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psicothema, 19(3), 395-400.

Marsollier, R, & Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo y su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. Psicoperspectivas, 10(1), 209-220. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-

Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximacion al uso del coeficiente alfa de Cronbach.

Rodríguez, A. M. S. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. Diálogos, (14), 19-

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

ISSN: 3121-2875

Conflicto de interés

No posee conflictos de intereses.

Financiamiento

El artículo no tiene financiamiento

Declaración de responsabilidad autoral

Isaías Medina Beltrán: Conceptualización: Curación de datos: Análisis formal: Investigación: Metodología: Gestión del proyecto: Recursos: Supervisión: Validación: Visualización: Redacción – borrador original: Redacción, revisión y edición.

Editorial

Red de investigadores científicos de América Latina y el Caribe, número de registro de red ante SENESCYT REG-RED-23-0196, Quito, Ecuador.