Maestría en Talento Humano

Artículo de investigación aplicada

Título

Salud emocional de los colaboradores y su relación en el desempeño laboral: Un análisis de empresas de Manta

Autores: Diana Carolina TERÁN MOLINA, Jennifer Yajaira LANDA LANDA y María Elena GODOY ZÚÑIGA

a. Economista, Coordinador de Nómina, E-mail: diana.teran@uees.edu.ec

b. Lic.Financiera, Analista senior Talento Humano, Email: jennifer.landa@uees.edu.ec

b. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador, E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

Salud emocional, desempeño laboral, burnout, prevención.

Clasificación JEL

O15

Resumen: El objetivo del estudio es analizar los aspectos sobre la salud emocional, con la finalidad de determinar su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas pesqueras de la ciudad de Manta, con la finalidad de identificar si tiene un impacto positivo o negativo dentro de su rendimiento. La presente investigación usa una metodología descriptivo-correlacional y regresión lineal de tipo cuantitativa, dentro del mismo, se aplica el método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos mediante aplicación de encuestas en escala de Likert a 98 trabajadores determinan que, existe una correlación negativa de -0.22 entre las variables de salud emocional y desempeño laboral, por lo que, los problemas emocionales afectan directamente al rendimiento y calidad del trabajo resaltando causas como estrés, ansiedad o nerviosismo, así mismo, en consideración al desempeño de funciones los factores emocionales presentan una correlación de -0.35 tienden a presentar problemas con la gestión de tiempo y constancia en cumplimiento de funciones. Basados en el modelo de regresión lineal se concluye que los dos constructos de estudio mantienen una relación directa, partiendo del coeficiente estadístico F de 12.27 se confirma que, el tratamiento adecuado mediante planes de prevención asociados a salud emocional brinda una contribución significativa para predecir el desempeño laboral esperado.

Key words

Emotional health, Job performance, Burnout, Prevention.

JEL Classification

O15

Abstract: The objective of the study is to analyze the aspects of emotional health to determine its incidence on the work performance of the employees of the fishing companies of the city of Manta and to identify whether it has a positive or negative impact on their performance. The present research uses a correlational descriptive methodology and quantitative linear regression, within it, the non-probabilistic sampling method is applied for convenience. The results obtained through the application of Likert scale surveys to 98 workers determine a negative correlation of -0.22 between the variables of emotional health and work performance, so the emotional problems directly affect the performance and quality of work, highlighting causes such as stress, anxiety or nervousness, similarly, in consideration of the performance of functions, emotional factors present a correlation of -0.35 which tends to present problems with time management and constancy in the compliance of functions. Based on the linear regression model, it is concluded that the two constructs study maintain a direct relationship, starting from the statistical coefficient F of 12.27, it is confirmed that adequate treatment through prevention plans associated with emotional health provides a significant contribution predicting expected work performance.

INTRODUCCIÓN

El creciente desarrollo social, la transformación e innovación digital centra su atención en desarrollar nuevas estrategias de gestión de talento, más aún ligado al cuidado del entorno psicosocial y por efecto su salud emocional. Amador et al. (2019) en su investigación señalan que, la salud laboral impacta directamente en la calidad y productividad del trabajo. Si bien, suprimir riesgos psicosociales como el estrés y el burnout puede ser desafiante, es necesario que las organizaciones implementen medidas preventivas, protocolos eficaces y fomenten una cultura de prevención para proteger a los empleados y mejorar el entorno laboral. Del mismo modo, Usher et al. (2020) añaden que la realidad mundial posterior a la pandemia ha generado cambios en la dinámica social, económica y laboral mismos que, motivan a crear procesos de adaptación para manejar niveles de ansiedad e inseguridad tras generar cambios.

Guadamuz (2021) menciona que, dentro de la supervivencia de la organización, es esencial optimizar sus recursos. Un entorno de trabajo adecuado que priorice la salud del personal puede incrementar significativamente la productividad, creando relación en el desempeño laboral según la gestión de la organización, debido a la comunicación fluida con el personal. Vasquez y Guzmán (2021), mencionan en su investigación que, en la calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas, todo esto, relacionado con las percepciones de los individuos sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. González y Vilchez (2021) muestran que, la gestión de talentos debe integrarse con el fin de conseguir efectos sinérgicos y multiplicadores mediante su evaluación de desempeño y determinar las causas que anteceden a sus resultados.

Muñoz et al. (2021) mencionan que, hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habrán obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global. Por su parte, Alvarez et al. (2018) destacan a la calidad laboral como un tema de gran trascendencia en las últimas décadas, tratando no solo de satisfacer las necesidades de los clientes, sino enfocándose en ser un factor competitivo; la calidad no solo se centraliza en el departamento de producción, sino en todas las áreas de la organización, partiendo de un entorno que fomenta el crecimiento de los empleados, crea experiencias enriquecedoras y busca involucrar a sus miembros.

En la postura de Pujol-Col y Dabos (2021) mencionan que, las organizaciones que perciben baja productividad laboral a menudo no abordan adecuadamente las causas subyacentes del problema. Desde una perspectiva externa, es notorio que la motivación de los empleados es la principal razón detrás de esta baja productividad. Así también, las características individuales de los trabajadores muestran roles distintos según sus rasgos de personalidad, esto asociado con sus habilidades para el trabajo emocional, las cuales son entrenables mediante la práctica. En acotación, otra herramienta a implementar es gestionar entrevistas

a su personal, aplicando mecanismos que permitan retroalimentar a los mismos, esto permite fomentar la eficacia en el desempeño de las funciones de cada uno de los empleados.

Guartan et al. (2019) plantean que el propósito de toda organización es, que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan, puesto que, son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones a modo que, permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta. Puma y Estrada (2020), asimilan dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial.

Respecto a la problemática dentro del contexto de estudio, se indaga sobre el tratamiento y atención que tiene la salud emocional dentro de los colaboradores en empresas del sector pesquero en la ciudad de Manta, la baja atención y creación de programas de prevención, la falta de levantamiento de información asociado a la salud emocional y el desarrollo organizacional anclado a la atención del desempeño y evolución profesional son aspectos directamente relacionados en el desempeño individual y grupal dentro de cada posición, todo esto, relacionado con el deterioro emocional y mal manejo de relaciones interpersonales por la poca atención y desempeño en las industrias. El estudio plantea una hipótesis que busca verificar si la atención a la salud emocional de los trabajadores incide en el desempeño laboral de empresas pesqueras de Manta, que permita comprobar si trabajadores emocionalmente atendidos pueden ser más productivos y comprometidos, así como, impactar positivamente en el clima laboral.

La relevancia de la investigación es que, permite identificar la importancia que tiene la salud emocional en contexto laboral dando cabida a crear programas de prevención dentro del sector pesquero al diagnosticar el impacto que genera el mismo sobre el rendimiento de los colaboradores. A la par, al identificar su problemática permite crear estrategias de retención y desarrollo que busca disminuir el síndrome de Burnout y su rotación al gestionar una cultura de equilibrio vida – trabajo creando una fidelización a largo plazo y promover una permanecía longeva dentro de las empresas. Es importante medir que la aplicación de buenos hábitos dentro de las empresas enfocado en los colaboradores puede mejorar significativamente el bienestar de las personas y alcanzar los objetivos e intereses de las industrias.

Dentro de la investigación, el objetivo es analizar los aspectos sobre la salud emocional, con la finalidad de determinar su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas pesqueras de la ciudad de Manta e identificar si tiene un impacto positivo o negativo dentro de su rendimiento para generar estrategias que promuevan su bienestar emocional y mantengan hábitos saludables en su entorno de trabajo.

REVISIÓN LITERARIA

La salud emocional en el entorno laboral

Para (OMS, 2022) el concepto de salud no solo obedece a las personas que tienen ausencias de enfermedades, sino más bien es el estado completo de bienestar físico, mental y social. Tener una buena salud mental implica que el individuo es más capaz de relacionarse, desenvolverse, así como afrontar dificultades. La salud mental puede implicar experiencias de bienestar optimo hasta estados más debilitantes. En su postura, Kuok (2022) determina que, los trabajadores con alto control emocional tienen más probabilidad de trabajar comprometidos ya sea de manera emocional y física. Así también, el compromiso laboral incide en el desarrollo y participación del trabajador esto asociado con variables como la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.

Alomia et al. (2023), acotan que, la salud mental es uno de los pilares fundamentales para que el ser humano esté en el pleno uso de sus facultades, de forma que, la salud y la calidad de vida deben ser vistos como una prioridad fortaleciendo incentivos monetarios y sociales. Bajo el mismo contexto, Ramos-Narváez, et al. (2020) afirman que, la satisfacción laboral no sería posible sin la existencia del bienestar psicológico en un trabajador, un empleado insatisfecho no podrá desempeñarse de manera eficiente en su lugar de trabajo. Desde esta perspectiva, cuando una persona tiene un alto nivel de bienestar psicológico es porque está satisfecha con su vida y experimenta emociones positivas regulando las emociones negativas.

Helliwel et al. (2021) argumentan que existen varios aspectos que están relacionados con el bienestar emocional de los individuos y uno de ellos es la salud. Dardara y Al-Makhalid (2022) y Eriksen y Bru (2022) coinciden que, al existir una falta de bienestar emocional puede influir en el rendimiento y la salud mental de las personas. El desarrollo personal y social está relacionado de manera directa con el bienestar emocional, por el contrario, la falta de bienestar puede tener resultados negativos en distintos aspectos de la vida. De la misma forma, Patron et al. (2021) y Wang et al. (2021) enfatizan que, los eventos estresantes deterioran el bienestar emocional y físico de las personas en el largo plazo. Por tanto, destacan la importancia del bienestar emocional en diversos ámbitos y su mejora puede traer beneficios significativos para la salud.

Sarrionandia y Mikolajczak (2019) refirieren a las conjeturas sobre la conexión entre psicología y salud en general y entre variables afectivas y salud, en particular, captaron por primera vez gran atención internacional con el psicoanálisis de Sigmund Freud a principios del siglo XX. El modelo holístico de salud exige incluir las emociones en las estrategias de prevención y promoción. En los últimos 25 años se han extendido internacionalmente y en paralelo, dos enfoques de potenciación de factores personales y ambientales que favorecen el bienestar personal y social. En cambio, Bauer et al. (2019) detallan que, en el ámbito de educación para la salud se ha evolucionado desde una mayor atención a las causas de las

enfermedades asociadas al desgaste físico y laboral, de lo cual, parte crear estrategias para frenar su condición y promover mecanismos que contribuyan a la promoción y el mantenimiento de la salud.

El bienestar psicológico es subjetivo en relación con el desarrollo psicológico de la persona, su capacidad de relacionarse, así como el crecimiento personal y las experiencias de la vida. Para Cabrera et al., (2019) el bienestar psicológico es la percepción de un funcionamiento óptimo a nivel personal y psicosocial. Es un indicador del funcionamiento positivo de la persona y se identifica como un factor de motivación intrínseco para el individuo. En este sentido, las nuevas formas de gestión deben enfocarse en el bienestar de los trabajadores, el crecimiento personal y generar un ambiente de trabajo agradable y mejorando las relaciones interpersonales (Urdaneta, et al. 2021). Cuando los trabajadores tienen comportamientos incorrectos, ocasionan señalamientos agresivos en su entorno laboral, desde sutiles desaprobaciones hasta violencia verbal o física por otros empleados o demás miembros de la organización (Campos, et al. 2021).

Para Pujol-Cols (2021), menciona que ciertas actividades y funciones laborales son consideradas altamente demandantes, y pueden implicar la necesidad de desarrollar mayores habilidades del trabajador para controlar sus emociones y su angustia psicológica relacionadas con la exigencia de un comportamiento correcto en el entorno de trabajo. Así mismo, señala las distintas estrategias que las instituciones debería proponer a fin de mejorar la salud ocupacional de sus colaboradores como potenciar los recursos personales, mitigar las demandas laborales extrínsecas, reducir su carga de trabajo, así como proveer una retroalimentación periódica sobre el desempeño.

Cabrera et al. (2022), destaca que el ser humano es muy complejo, y más aún si se trata de la mente, considerando que es un mundo que aún no se ha explorado del todo, sin embargo, es el área de la persona que determina las actuaciones en determinadas situaciones. El ambiente de trabajo se considera el espacio en que mayor tiempo pasan las personas realizando alguna actividad determinada. En este sentido, Hernández (2020) menciona que, un ambiente de trabajo favorable fomenta la productividad, ya que, logra un sentido de comodidad y satisfacción por parte del empleado, lo que beneficia el crecimiento de la empresa. En contraste, al darse condiciones desfavorables, el rendimiento se ve perjudicado y a su vez afecta a la empresa.

El desempeño laboral

Pineda et al. (2023) señalan que, un buen desempeño laboral es la fortaleza más sobresaliente en una organización con una relación directa entre la organización, la motivación del trabajador, sus capacidades y actitudes. La evaluación de desempeño toma protagonismo, ya sea de forma general o particular, dado que, permite analizar el rendimiento operativo e implementar sistemas de mejora. Mora y Mariscal (2019) aluden que, la satisfacción laboral impulsa a las personas a actuar y crear un comportamiento que impacta directamente en el desempeño laboral de manera individual. Dentro de su misma investigación determinan que, la interrelación entre la satisfacción y desempeño laboral condiciona la satisfacción de necesidades dentro de la organización, al lograr sus expectativas su motivación se

convierte en el impulso para abarcar nuevas responsabilidades y enfocar su realidad laboral a cumplir metas personales y organizacionales.

Actualmente las organizaciones enfrentan a diversificación de cambios debido a la necesidad de mantenerse en el mercado, es así como, el desempeño de sus fuerzas constituye un sistema con enfoque al desarrollo de la efectividad en sus operaciones que permita establecer estrategias de mejora continua (Bautista et al., 2020). Castro y Delgado (2020) acotan que, dentro de la gestión de talento humano las organizaciones buscan fortalecer conocimientos técnicos para ampliar funciones de sus colaboradores, de forma que, obtengan una visión global y sistemática promoviendo su desarrollo y motivación personal. En la misma línea, la gestión de talento se ha convertido como un fenómeno trascendente en el ámbito social, considerado así, al personal como talento humano apto a ser potenciado en beneficio de crear ventaja competitiva llevando consigo una perspectiva de ser una inversión y no visto como un costo (Armijos et al., 2019).

Roa et al. (2024) destacan el impacto del desempeño laboral como factor clave para el desafío global de reclutar, retener y fortalecer el capital humano para su competitividad en el mercado. La revitalización de herramientas teóricas y la atención a brechas de conocimiento inciden directamente en el clima organizacional, por ello, es estratégico identificar necesidades internas para abordar su tratamiento. En complemento Baque et al. (2022) resaltan que, empresas ecuatorianas con mayor trayectoria poseen directivos con habilidades interpersonales altamente desarrolladas, siendo estas las responsables de entablar relaciones comerciales y laborales en beneficios de la empresa. La aplicación de habilidades interpersonales genera resultados positivos en la organización, siendo visibles en su rentabilidad, renovación de liderazgo y equipos de alto desempeño, ya que, mientras más operativa es la empresa más visibilidad tiene dentro del mercado.

Amaguaña et al. (2023) mencionan que, las organizaciones deben implementar continuamente enfoques innovadores para adaptarse a entornos competitivos y dinámicos. A su vez, se debe priorizar la atención en desarrollar un clima laboral favorable, ya que, influye directamente en el desempeño de funciones. En complemento, Wang et al. (2024) acota que, el desempeño en la organización se considera como acciones, comportamientos y resultados escalables que los empleados realizan al estar vinculados con sus objetivos. De forma que, uno de los factores consecuentes en un desempeño positivo es la motivación laboral y estilos de liderazgo vinculados a implementar mejoras internas. Manal (2024) resalta la importancia de la orientación estratégica de una organización y su impacto en su gestión, dado que, mejora su rendimiento al estar relacionada con la capacidad de innovación lo que se traduce en flexibilidad de adaptación y mejora de rendimiento operativo.

Factores emocionales que influyen en el desempeño laboral

Por su parte, Bada (2020) han considerado que el estrés se identifica por presentar un constante agotamiento físico y emocional, lo cual desencadena actitudes negativas en el trabajo como el agotamiento, fastidio, enojo entre otras más que podrían presentarse afectando la productividad de los trabajadores. Ramírez (2019) y Zúñiga (2019), coinciden que el estrés ejerce cierta influencia en el desempeño laboral, siendo un fenómeno que afecta a muchas de personas y que tiende a manifestarse de diversas maneras. El

estrés laboral puede aparecer cuando se presentan modificaciones en las personas, en sus puestos de trabajo y en las organizaciones

Para Cruz et al. (2021), el estrés lo asocian en función de la relación que existe entre el individuo y el clima laboral y la manera en que puede percibir diversos elementos que suelen ser amenazantes y causantes de emociones negativas como mal humor, irritabilidad, daño psicológico y emocional. Desde la mirada de Monterrosa y cols. (2020), las afectaciones del estrés no solo son fisiológicas, sino que también merman en el desarrollo de sus actividades, porque afecta su concentración y produce un deficiente desempeño laboral. Rodríguez y Lechuga (2019) asocian al estrés con aquellas acciones y/o comportamientos que los empleados ejecutan para el cumplimiento de sus metas.

En acotación a las variables, Estrada y Gallegos (2022) señalan que, la satisfacción laboral está vinculada de manera directa a la efectividad de la organización y con ello su influencia en su permanencia, ausentismo, desempeño y compromiso organizacional. Si bien, toda empresa busca crecer de manera estratégica debe tener presente la evolución de su capital humano brindándoles condiciones básicas de fidelización (salarios justos, entornos seguros y tratos equitativos) dentro de lo cual se cree un entorno emocional favorable y positivo Ante lo antes expuesto Boada (2019) recalca la influencia de la satisfacción personal en el desempeño global, dentro de su investigación destaca que existe relación directa entre la significación de la tarea, es decir, a medida que el trabajo genera mayor sentido de esfuerzo y realización personal su desempeño incrementa, por otro lado, su estudio también señala que, la satisfacción derivada de una recompensa económica no tiene un impacto significativo en el rendimiento operativo.

Relación con el desempeño laboral y la salud emocional

Checa et al. (2020) destacan a la gestión de talento humano como la columna vertebral de las organizaciones, ya que, constituye uno de los principales elementos de su crecimiento y su alto desempeño. Los colaboradores comprometidos respetan los lineamientos de la organización, convirtiéndose así como un activo con mucho valor interno dando cabida a un clima laboral mas estable. En cambio, Al Aina y Atan (2020) argumentan que, vincular empleados talentosos con desempeño sobresaliente y alta motivación contribuyen a alcanzar objetivos organizacionales de manera eficiente, generando una ventaja competitiva y mejoras en productividad y rentabilidad. La conceptualización de gestión de talento varía en cada organización, algunas lo asocian a la sostenibilidad de la organización y otras con la identificación de alto potencial en empleados.

Tobar (2022) enfatiza la importancia de fortalecer las habilidades operativas, técnicas y gerenciales de un trabajador ya que, incide en mejorar su rendimiento y mediante ello aplicar evaluaciones de desempeño que permita canalizar fortalezas y debilidades. Como plantea Canossa (2022) las empresas tanto como nuevas y constituidas, deben integrar proyectos en su estructura para impulsar el crecimiento y optimizar el rendimiento de sus equipos y la organización en su conjunto. Adicional a sus objetivos económicos, se deben incluir objetivos personales que aporten satisfacción al colaborador mediante un desarrollo integral, dentro de lo cual su relación y dependencia de actividades promueve el desempeño al compararse cuando se definen tareas aisladas. Por otro lado, Moreira et al. (2024) resaltan la importancia de

adoptar políticas que fomenten la participación de los empleados en la toma de decisiones estratégicas y operativas, ya que, crea un entorno emocional positivo al tener un rol estratégico.

Bendezú (2020) destaca que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y comprensión laboral, lo cual, antecede al manejo de indicadores de cultura organizacional y salud emocional. Yupanqui (2022) acota que la incidencia de la pandemia provocó que el sistema laboral se adaptara con mayor rapidez a las áreas virtuales, lo cual conllevó a replantear estrategias y funciones de la gestión de talento humano para optimizar su desempeño laboral. Así mismo señala que, la gestión de procesos internos facilita el desarrollo de la cultura organizacional, mismas que, actúan de manera interdependiente en diversas áreas del desempeño laboral y sus factores organizacionales y estratégicos. Iñaguazo (2020), determina que, la globalización rescata al talento humano ligado a su salud emocional una clave al mejorar la eficiencia y calidad en las organizaciones, dentro de ello se promueve un ambiente que impulse su bienestar emocional, creatividad y resiliencia del personal.

El correcto desenvolvimiento de funciones antecede a una correcta gestión de talento humano misma que, conlleva al éxito de la organización y desarrollo del capital humano. La participación del recurso humano es indispensable para ejecución de operaciones, vista su importancia se ha consolidado capacitaciones y desarrollo de cualidades personales asociados a su retención y desarrollo dentro de las mismas (Gaspar, 2021). Del mismo modo, Menéndez et al. (2021) puntúan que, los cambios aplicados en la gestión de talento humano están enfocados a detectar problemas que impiden el desarrollo interno, dentro de lo cual, recomienda aplicar evaluaciones frecuentes que fortalezcan sus habilidades. En ese sentido, Castro et al. (2023) destacan que existe un equilibrio entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual, influye en su salud emocional por sus relaciones intra e interpersonales, puesto que al fortalecer sus relaciones internas sus emociones toman un autocontrol favorable a la misma.

Mendieta et al. (2020) resaltan factores que influyen en la satisfacción y desarrollo laboral internamente, entre ellas destacan: la rotación del personal, modalidad de trabajo bajo relación de dependencia, lo cual influye en la motivación del personal y consigo el desenvolvimiento en cada área. En contraste, las causas de motivación están asociadas a la falta de formación y capacitación que cubra necesidades específicas y falta de backup o personal de apoyo, lo cual hace que existan ausencias o falencias en funciones. En concordancia, Pantoja (2019) destaca que las organizaciones de alto rendimiento con áreas de gestión del talento agregan valor, ya que, están organizadas con estructuras flexibles y prácticas de gestión de personas. Haro et al. (2023) acotan que, la salud del ser humano es uno de los temas con mayor coyuntura social, es así como, el manejo de sus emociones impacta en su comportamiento y por ende en su desempeño con un nivel significativo por su relación directa.

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño y tipo de investigación

La presente investigación se basa en un diseño no experimental dado que, no hay manipulación de ninguna de las dos variables analizadas, del mismo modo, el tipo de estudio es descriptivo-correlacional, debido a que el modelo descriptivo permite caracterizar los aspectos de la salud emocional de los

colaboradores en las empresas pesqueras de Manta y por otra parte, al utilizar un modelo correlacional se busca relacionar la salud emocional con el desempeño laboral, es decir, determinar si existe un impacto positivo o negativo al relacionarse entre ellas, se aplica un corte de estudio transversal al analizar las variables dentro de un período de tiempo determinado.

El enfoque de estudio de es tipo cuantitativo aplicado a las variables analizadas dentro del mismo, en el cual, basados en las perspectivas de Haro et al. (2024) el enfoque cuantitativo usa la recolección y análisis de datos cuantificables para identidicar patrones y validar hipótesis mediante uso de la estadística.

Población y muestra

La población de estudio se agrupa en los códigos: Ciuu.- A0311.01 Actividades de pesca de altura y costera: extracción de peces, crustáceos y moluscos marinos, tortugas, erizos de mar, ascidias y otros tunicados, etcétera y Ciuu.- A0311.03 Actividades de buques dedicados tanto a la pesca marina como a la preparación y conservación de pescado; dentro de lo cual basado en el Directorio de empresas de la SUPERCIAS (2024) se determina que existen 179 empresas pesqueras activas dentro la ciudad de Manta. Mediante la data recabada se procedió a realizar la gestión de contacto mediante datos tomados de su página principal en la Supercías y acercamiento correspondiente para aplicación del modelo de estudio definido, se obtubo la aceptación de la siguiente empresa con oficina matriz en la ciudad de manta y sucursal en sus alrededores:

Tabla 1:

Población de estudio

Empresa	Oficina matriz	Sucursal	Número de trabajadores
TRANSMARINA CA	Manta	Montecristi	130
Total trabajadores			130

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, siendo este un método que busca conseguir muestras representativas cualitativamente, es decir cumplen con características de interés del investigador, así mismo se puede seleccionar a los individuos de la población a los que se tiene fácil acceso y acuden voluntariamente a participar en el estudio (Hernández y Carpio, 2019). Para su cálculo de aplica la formula diseñada para poblaciones finitas, esto debido al conocimiento del número de trabajadores dentro de la población definida. Basándose en un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% se termina una muestra de 98 trabajadores.

$$n = \frac{N . Z^2 . p . q}{e^2 . (N-1) + Z^2 . p . q}$$

Donde:

n = muestra

N = población

Z, según la Tabla Z

p = probabilidad de ocurrencia

q = probabilidad de no ocurrencia

e = error esperado

Cálculo de la muestra de trabajadores

$$n = \frac{(130).(1,96)^2.(0,5).(0,5)}{(0,05)^2.(130-1) + (1,96)^2.(0,5).(0,5)}$$

$$n = 98$$

Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica de evaluación se sustenta en encuestas enfocadas a cada una de las variables salud emocional y desempeño laboral; así mismo el instrumento se basa en cuestionarios con preguntas de escala Likert para ambas variables de estudio.

Para evaluar la variable desempeño laboral se utiliza el instrumento de encuesta aplicada en la investigación "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement", de los autores Setyo et al. (2021), sus dimensiones comprenden a la calidad de trabajo, productividad y cumplimiento de metas. Para Patlán (2020) la calidad de trabajo consiste en el cumplimiento de requisitos en contexto laboral, por su parte Ramírez et al. (2022) señalan que la productividad se centra en el capital físico y tecnología para convertir recursos. El cumplimiento de metas se define como el establecimientos de metas enfrentando desafíos con determinación (Coronado et al. 2020). Los criterios de evaluación parten del cuestionario de 12 preguntas tomadas del apartado Employee performance en una escala de respuestas de tipo likert con un alfa de crombach 0,85 siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 No estoy seguro, 4 De acuerdo y 5 Muy de acuerdo.

Por su parte, el constructo salud emocional se evalúa mediante el instrumento de encuesta desarrollado en la investigación de Sánchez et al. (2017) titulada "Encuesta de Salud SF-36: Validación en Tres Contextos Culturales de México", las dimensiones de la encuesta comprenden el bienestar social, regulación emocional y autoestima. Navarro et al. (2024) definen el bienestar social como el nivel de satistacción y calidad de vida de acuerdo a sus condiciones sociales, así mismo, Martínez y Ruiz (2022) conceptualizan a la regulación emocionales y autoestima como la modulación y respuesta a emociones que permita su respuesta adecuada sin ser abrumado. Los criterios de evaluación se fundamentan en el cuestionario del apartado Rol Emocional diseñado con 9 preguntas en escala de respuestas de tipo likert con un alfa de crombach 0,92 siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 No estoy seguro, 4 De acuerdo y 5 Muy de acuerdo.

El procesamiento de los datos se gestiona mediante análisis de correlación de Kendall y regresión lineal, se emplea esta metodología bajo una síntesis de correlación debido a que tenemos variables de tipo ordinales, mismas que, se basan en la interpretación de la escala de likert tanto para nuestra variable salud emocional y desempeño laboral. Adicional a esto, esta metodología se considera no paramétrica lo que contribuye a analizar la relación entre variables que no son numéricas o que no siguen una distribución normal y permite analizar la relación e impacto que existen entre las variables eje de estudio. Para el manejo de los datos se va a utilizar el software Jamovi puesto que esta herramienta estadística facilita la manipulación de las variables.

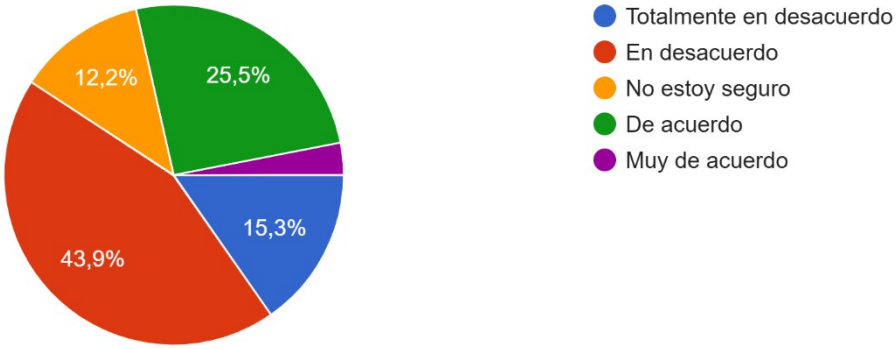
RESULTADOS

Resultados de las dimensiones del constructo Salud emocional

Mediante la encuesta aplicada para conocer el estado emocional de los trabajadores de las empresas pesqueras de Manta se obtiene lo siguiente de los criterios que sobresalen:

Gráfico 1:

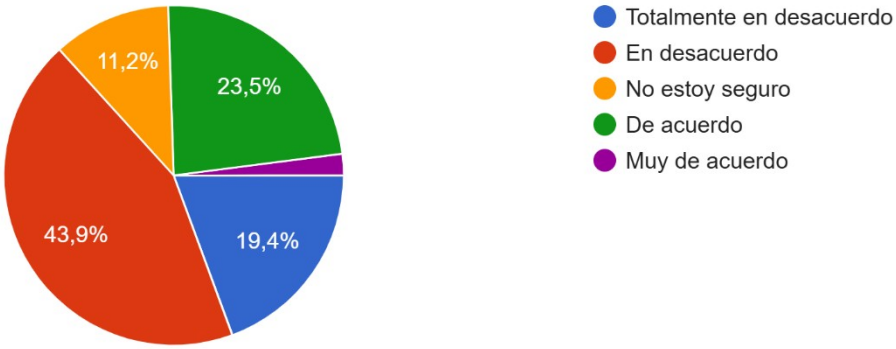
Limitación al realizar funciones por problemas emocionales



Análisis: En la ilustración 1 se plantean los siguientes problemas emocionales: tristeza, nerviosismo, depresión; dentro de lo cual el 59.2% se encuentra en una línea de desacuerdo, mientras que, el 25.5% se encuentra de acuerdo, para lo cual se afirma que la población no presenta rasgos significativos de problemas emocionales para limitarse en realizar actividades asignadas.

Gráfico 2:

Reducción de tiempo de actividades a causa de problemas emocionales



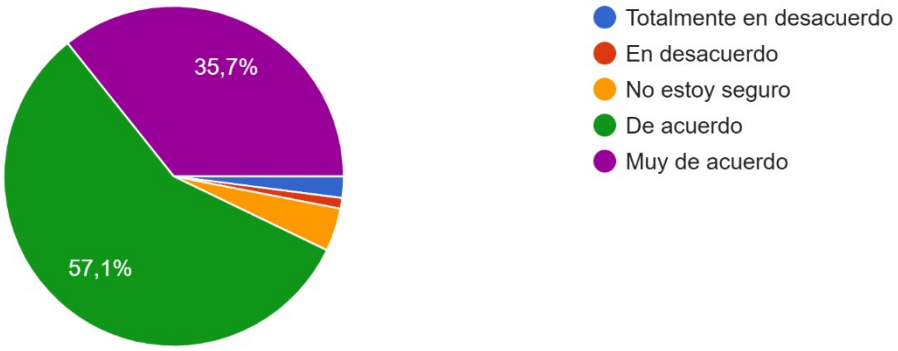
Análisis: Los resultados de la ilustración 2 parten de las causas anteriormente mencionadas, dentro de lo cual, se evidencia que el 63.3% no ha reducido tiempo dedicado a su trabajo a causa de problemas emocionales, mientras que, el 23.7% aseguran haber reducido su tiempo asignado al trabajo, dentro de lo cual, el manejo de emociones no ha afectado a la ejecución regular de funciones.

Resultados de las dimensiones del constructo Desempeño laboral

Siguiendo la línea de encuesta aplicada direccionada a su desempeño laboral se destacan los siguientes criterios de evaluación:

Gráfico 3:

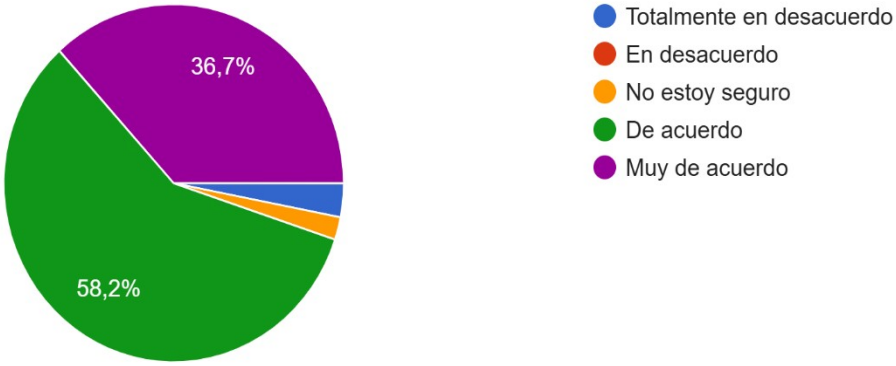
Ejecución del trabajo según estándares de la empresa



Análisis: En la ilustración 3 se determina que, el 92.8% de encuestados completa su trabajo siguiendo los estándares de calidad de la empresa, demostrando que no hay retrasos en las mismas, relacionándose directamente con la ilustración 1 que señala no haber limitaciones en relación de las dos variables.

Gráfico 4:

Responsabilidad en cumplimiento de funciones



Análisis: En la ilustración 4 el 94.4% de trabajadores señalan que cumplen y asumen con responsabilidad la ejecución de funciones, mismas que, van de la mano con la comprensión de tareas a realizar sin causar retrasos en roles asignados, así mismo el 1.1% de encuestado no asume responsabilidad en ejecución de funciones.

Comprobación de hipótesis y objetivos

Tabla 2:

Análisis de normalidad

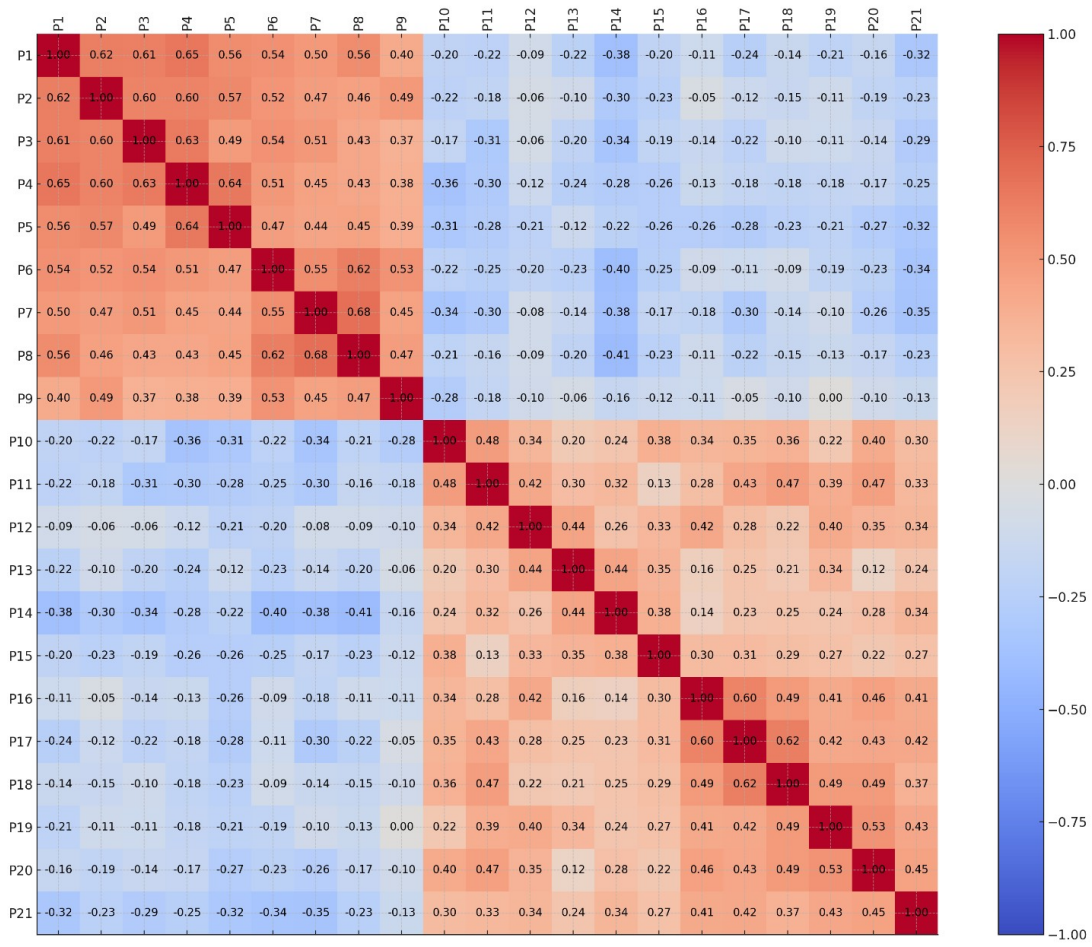
Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico KS	**p-valor**
P1	0,2402086	0,00001842
P2	0,2887092	0,00000010
P3	0,2853030	0,00000015
P4	0,2866456	0,00000013
P5	0,2892725	0,00000009
P6	0,2679501	0,00000106
P7	0,2859364	0,00000014
P8	0,2973096	0,00000004
P9	0,1990695	0,00070300
P10	0,2799936	0,00000027
P11	0,2770708	0,00000038
P12	0,3068572	0,00000001
P13	0,3148729	0,00000000
P14	0,3162998	0,00000000
P15	0,3151889	0,00000000
P16	0,3195206	0,00000000
P17	0,3245454	0,00000000
P18	0,2851489	0,00000015
P19	0,3420272	0,00000000
P20	0,3203800	0,00000000
P21	0,2943943	0,00000005
Salud emocional	0,1252218	0,08476588
Desempeño laboral	0,1745577	0,00441064

El análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov reveló que ninguna de las variables analizadas sigue una distribución normal. Esto se evidencia por los p-valores obtenidos, todos significativamente menores a 0.05. Esto implica que hay una diferencia estadísticamente significativa entre la distribución de los datos y una distribución normal teórica, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula de normalidad.

El estadístico KS mide la mayor desviación entre la distribución acumulativa observada y la esperada bajo normalidad. Los valores elevados observados para este estadístico en varias variables refuerzan la conclusión de que los datos no siguen un patrón normal. Esta falta de ajuste podría ser el resultado de características inherentes a las respuestas, como la presencia de sesgos, valores extremos o una distribución multimodal.

Gráfico 5:

Matriz de correlación de Kendall con valores



Impacto de la salud emocional en el desempeño laboral

Las correlaciones negativas observadas entre las variables de salud emocional y desempeño laboral son consistentes con la literatura sobre el tema. Por ejemplo, las preguntas relacionadas con problemas emocionales específicos, como la pérdida de atención (P1) y la reducción en el tiempo dedicado al trabajo (P5), muestran correlaciones negativas con indicadores clave de desempeño, como P10 (habilidad en el trabajo) y P12 (cumplimiento de estándares de calidad). Esto sugiere que los empleados con mayores dificultades emocionales son menos propensos a cumplir con los requisitos de calidad y eficiencia.

Un ejemplo notable es la relación entre P1 y P11 (trabajo a fondo), con una correlación negativa de -0.22. Este resultado indica que la falta de atención, derivada de problemas emocionales, puede llevar a una disminución en la profundidad con la que los empleados abordan sus tareas.

Efectos de las emociones negativas en la puntualidad y responsabilidad

Variables como P6 (dificultad en actividades sociales debido a problemas emocionales) y P7 (niveles de nerviosismo) presentan correlaciones negativas significativas con P19 (cumplimiento de cronogramas) y P21 (puntualidad en el trabajo). Esto refleja cómo los empleados que enfrentan altos niveles de estrés o ansiedad tienen más probabilidades de experimentar problemas relacionados con la gestión del tiempo y la disciplina laboral.

Por ejemplo, P7 muestra una correlación negativa con P21 de -0.35, indicando que el nerviosismo puede impactar directamente en la capacidad de los empleados para llegar puntualmente. Este tipo de correlaciones resalta la importancia de la gestión del estrés en los entornos laborales para garantizar una mejor adherencia a los horarios establecidos.

Calidad y eficiencia del trabajo

La variable P4 (no hacer el trabajo tan cuidadosamente) correlaciona negativamente con P15 (ausencia de retrasos) y P17 (uso de habilidades para el trabajo), con coeficientes de -0.26 y -0.18, respectivamente. Esto sugiere que una ejecución descuidada, influenciada por factores emocionales, no solo afecta la puntualidad sino también la utilización de habilidades clave, impactando la eficiencia y el resultado final del trabajo.

Además, P8 (sentirse tan bajo de moral que nada podía animarle) está negativamente correlacionada con P14 (terminar más rápido que el tiempo especificado), con un coeficiente de -0.41. Esto indica que el desánimo extremo puede ralentizar significativamente el ritmo de trabajo, lo que en última instancia afecta la productividad general.

Regresión Lineal Simple

Tabla 3:

Regresión en simular y sus coeficientes constructo desempeño laboral

Variable Dependiente: Desempeño_Laboral	**R-cuadrado: 0.113**
Modelo: OLS	**R-cuadrado Ajustado:** 0.104
Método: Mínimos Cuadrados Ordinarios	**F-estadístico:** 12.27
Número de Observaciones: 98	**Prob (F-estadístico):** 0.000700
Grados de Libertad (Modelo): 1	**Log-Verosimilitud:** -81.454
Grados de Libertad (Residual): 96	**AIC:** 166.9
	BIC: 172.1

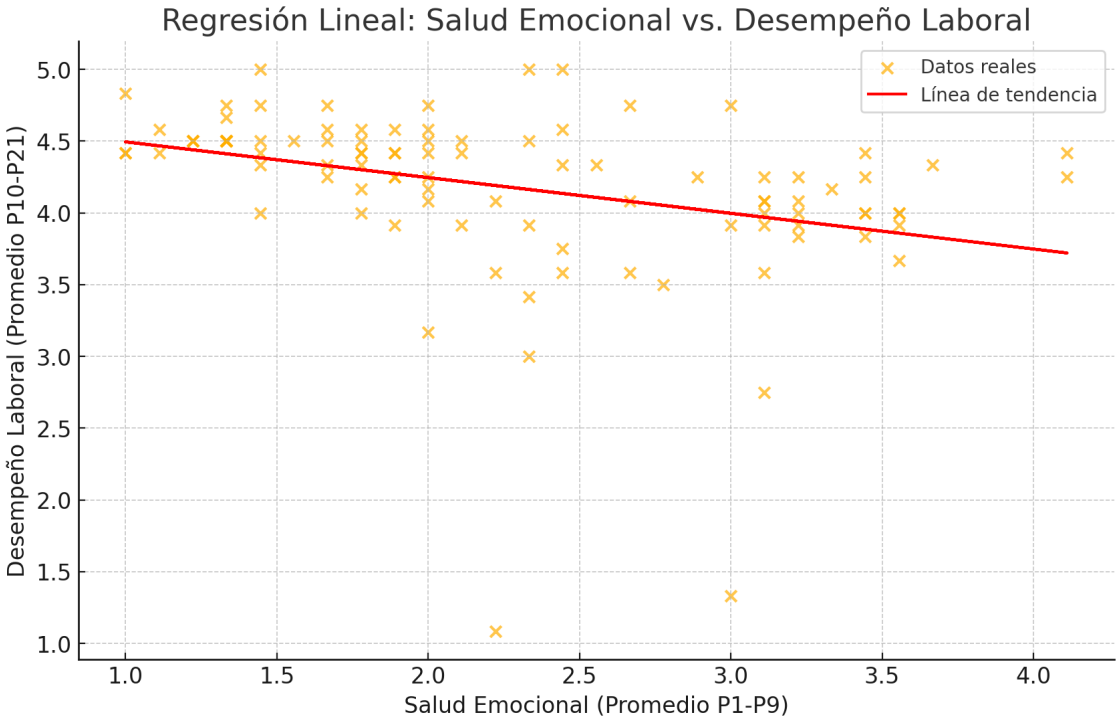
Tabla 4:

Regresión en simular y sus coeficientes constructo salud emocional

Variable	Coeficiente	Error Estándar	t-valor	P-valor	IC 2.5%	IC 97.5%
const	4.7438	0.171	27.665	0.000	4.403	5.084
Salud_Emocional	-0.2489	0.071	-3.503	0.001	-0.390	-0.108

Gráfico 6:

Regresión lineal variables estudio



El modelo de regresión lineal examina la relación entre la **salud emocional** de los empleados y su **desempeño laboral**. La salud emocional se mide a través de un promedio de las respuestas a preguntas que reflejan aspectos como la pérdida de atención, el nerviosismo y el desánimo (P1 a P9). Por su parte, el desempeño laboral se evalúa considerando indicadores como la habilidad en el trabajo, la puntualidad y la calidad del trabajo realizado (P10 a P21).

El modelo incluye dos componentes clave: el intercepto y el coeficiente de salud emocional. El intercepto, con un valor de 4.7438, representa el nivel promedio esperado de desempeño laboral cuando la salud emocional está en su nivel promedio. Aunque no tiene un significado práctico directo, indica que incluso con niveles emocionales promedio, el desempeño esperado es alto.

El coeficiente de salud emocional es -0.2489, lo que indica que un empeoramiento de una unidad en la salud emocional (mayor presencia de problemas emocionales) se asocia con una disminución de 0.2489 unidades en el desempeño laboral. Este coeficiente es estadísticamente significativo, con un p-valor de 0.001, lo que confirma que la relación inversa entre salud emocional y desempeño laboral es robusta. En otras palabras, a medida que aumentan los problemas emocionales, el desempeño laboral tiende a deteriorarse de manera significativa.

El valor de R-squared (R^2) es 0.113, lo que significa que el modelo explica aproximadamente el 11.3% de la variabilidad en el desempeño laboral. Si bien esto sugiere una relación significativa, también indica que

la mayor parte de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por factores no incluidos en este modelo, como pueden ser habilidades técnicas, experiencia o condiciones laborales específicas.

El estadístico F del modelo es 12.27, con un p-valor asociado de 0.0007. Esto confirma que el modelo en su conjunto es significativo y que la variable de salud emocional aporta una contribución importante para predecir el desempeño laboral.

Estos resultados destacan la importancia de la salud emocional en el contexto laboral. Los empleados que enfrentan mayores problemas emocionales tienden a rendir menos en términos de calidad y eficiencia. Esto subraya la necesidad de que las empresas pesqueras de Manta implementen estrategias para mejorar el bienestar emocional de sus empleados, como programas de apoyo psicológico o entrenamiento en manejo del estrés. Si bien el modelo sugiere que otros factores también influyen significativamente en el desempeño, la salud emocional claramente desempeña un papel importante que no debe ser ignorado.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Partiendo de los resultados obtenidos se determina que, en las empresas pesqueras de Manta los criterios asociados a salud emocional como tristeza, nerviosismo o depresión presentan rasgos significativos. Por tanto, no hay afectación en ejecución de funciones o han tenido inconvenientes en realizar sus tareas cotidianas y su desempeño laboral en general. Los hallazgos de investigación de este artículo pueden ser respaldados de acuerdo con distintos criterios de la literatura. En referencia a la investigación de Ancco et al. (2023) señalan que, mientras más bajo sean los criterios relacionados con el Síndome de Bornout el desempeño laboral mejora y mantiene una relación directa con el incremento de la misma. A medida en que el personal demuestre signos de agotamiento emocional va a repercutir de forma negativa en su desempeño laboral.

En concordancia a lo presentado, Vargas y Gomez (2021) mencionan que, entender las emociones a causa de un agotamiento emocional en los empleados permite implementar estrategias que mejoren el bienestar de las personas. En ese contexto de estudio señala que los empleados se sienten cansados y agotados física y emocionalmente a causa de altas demandas laborales debido a las exigencias de los clientes. Sin embargo, en esta investigación el 59.2% no ha presentado limitaciones laborales a causa de problemas emocionales que les impidan realizar su trabajo.

Los resultados de la investigación revelan que, el 63.30% opinan que no tuvieron que reducir del tiempo dedicado a su trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional. En este sentido Buitrago-Orjuela et al. (2021) concuerdan con esta investigación y señala que el estrés laboral es un factor que prevalece en las organizaciones sumado a las condicionales laborales y personales desencadena en los individuos consecuencias fisiológicas y mentales que afectan directamente la productividad y desempeño. Dentro de los principales factores que desencadenan el estrés laboral están asociados a un exceso de carga laboral, extensión de jornadas, poco comunicación y desconocimiento de sus funciones, así como causas externas como temperatura, ruido y los factores emocionales individuales. Del mismo modo el impacto a corto plazo es relevante debido a que se presentan alteraciones emocionales

como depresión, irritabilidad y falta de sueño lo cual implica que existan omisiones en las tareas laborales asignadas.

En relación con el nivel de responsabilidad y participación en los resultados de trabajo Castro-Paniagua et al. (2022), señala que, las emociones negativas se relacionan de forma inversa con el desempeño. Destacando que el control de las emociones negativas como la tensión, preocupación, ansiedad, ira y tristeza tiene una asociación negativa en el cumplimiento de metas y cumplimientos organizacionales. No obstante, en este estudio un 94.40% señala no tener inconvenientes en cumplir a cabalidad las tareas que corresponden a su actividad de trabajo.

Los resultados de la investigación muestran que los empleados no tienen un impacto significativo en el desempeño laboral y cumplimientos de las actividades a su cargo en consecuencia con los problemas emocionales de distintas causas. La literatura científica por el contrario establece que existe una relación directa entre el desempeño y factores que impactan la salud emocional como ira, estrés laboral, ansiedad y otras variantes destacando un bajo rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

Dentro de la línea de investigación se determina que los factores asociados al estado emocional como estrés, ansiedad y nerviosismo inciden de manera directa dentro de la salud emocional y desempeño laboral, mediante la correlación negativa obtenida se mantiene consistencia con los datos presentados en la literatura en contexto y se da cumplimiento al objetivo de estudio. De igual manera se comprueba que los empleados que presentan mayores dependencias emocionales están sujetos a reducir su rendimiento y eficacia, ya que, la pérdida de atención y reducción del tiempo de trabajo dedicado muestra una correlación de -0.22 disminuyendo su calidad de trabajo conformen prevalecen la falta de planes de prevención y tratamiento.

Dando cumplimiento a la hipótesis de investigación, se determinó que los trabajadores con emociones negativas como altos niveles de estrés y ansiedad enfrentan mayor probabilidad de presentar dificultades en su gestión del tiempo y uso de habilidades claves en sus funciones dando cabida a ralentizar operaciones y en efecto su productividad. En relación con las variables de investigación se validó como la atención de la salud emocional incide en el rendimiento positivo de la población analizada, más aún, incluso con niveles emocionales promedio los resultados de desempeño obtenido siguen siendo altos.

El modelo de regresión lineal aplicado confirma que los dos constructos de estudio mantienen una relación negativa evidenciando así, la importancia de implementar planes de prevención y capacitación asociados a la salud emocional. Brindar oportunidades laborales más estables a los colaboradores crea un ambiente de trabajo adecuado, pues el desempeño laboral evidencia resultados en la organización que anteceden al tratamiento de factores emocionales.

Finalmente se concluye que, si bien la salud emocional de los trabajadores no limita de manera significativa su capacidad para realizar sus funciones, su impacto negativo en el desempeño laboral muestra su importancia en el ámbito de estudio. Los hallazgos presentados, resaltan la importancia de implementar

medidas preventivas y de apoyo emocional, con el fin de optimizar la productividad y promover el bienestar integral de los empleados.

Fortalezas y Limitaciones

Fortalezas

Esta investigación tiene varias fortalezas como la aplicación de la metodología y correlación de los datos que nos permitió conocer las perspectivas de los colaboradores de la empresa Transmarina. La aplicación del cuestionario basado en otros artículos científicos nos admitió contrastar los resultados con otros estudios investigativos, como consecuencia de ello se evaluó de manera sistemática la salud emocional de los empleados enfocado en su estado anímico y como se interrelaciona con el desenvolvimiento de sus actividades cotidianas. El estudio y resultados muestra coherencia y guarda relación con la percepción que tienen los colaboradores frente a situaciones de estrés, pánico o ansiedad.

Por otra parte, esta investigación se sustenta con revisión literaria y científica, una fortaleza que nos permite contrastar resultados con estudios de otras industrias en general y validar los comportamientos de las variables. Finalmente, los resultados tienen una sustentación positiva lo que permite que la empresa mantenga un entorno saludable logrando que nivele la carga emocional que tiene sus colaboradores.

Limitaciones

Este estudio presenta algunas limitaciones relevantes que se deben contemplar. La investigación está enfocada únicamente en una empresa industrial de la ciudad de Manta, lo cual puede limitar la generalización de los resultados en otras industrias donde probablemente tengan entornos laborales distintos e influyan en un alto o bajo desempeño de los colaboradores y sus funciones. Otra limitación que presenta este estudio es que la recolección de datos se basa en las opiniones de los colaboradores que contestaron mediante las encuestas lo cual pudo incidir en su estado de ánimo o la percepción que tuvieron al momento de entregar sus respuestas, porque no se evalúan otros factores que puedan interferir en el desempeño laboral.

Por tanto, el estudio no evalúa todo el entorno laboral, clima organizacional y no segmenta los datos por nivel empresarial, mostrando resultados que posiblemente puedan venir de un determinado grupo de la población estudiada. Otra limitación que se presenta es que en la indagación a través de la encuesta no se contemplaron algunos aspectos relacionados al desempeño laboral que también pueden influir en los resultados. Finalmente, no se indaga que factor emocional puede ser relevante en el contexto de la calidad de vida de los colaboradores, lo que cual representa una limitación del alcance y aplicación de los resultados.

Futuras Líneas de Investigación

Realizar estudios similares contemplando varias empresas atuneras en el entorno de la ciudad de Manta, su enfoque permitiría tener un contexto más amplio y representativo del desempeño de los

colaboradores y observar cómo impacta la salud emocional y el entorno de trabajo al cual están expuestos. Implementar medidas preventivas o programas que permitan equilibrar la salud emocional de los colaboradores y su relación vida personal y trabajo. Investigar los problemas que presentan las empresas para mejorar las condiciones laborales y evaluar el impacto que tiene en el rendimiento y la productividad.

Comparar la efectividad laboral de los colaboradores que tienen una buena salud emocional en las empresas y como este impacta en el cumplimiento de sus funciones tanto en tiempo como en calidad de trabajo o servicio. Realizar estudios cuantitativos y cualitativos de las distintas variables personales, familiares y organizacionales que pueden influir en el comportamiento de los colaboradores y su impacto en el desempeño. Implementar programas de desarrollo personal como adaptación de la cultura empresarial que incida en las conductas de los empleados como parte de una estrategia a seguir.

Desarrollar estudios de la emociones y sentimientos identificados los cuales estén afectando directamente a los colaboradores y como el manejo inadecuado afecta al resto de emociones. Finalmente, investigar y segmentar por niveles organizacionales de las empresas atuneras de la ciudad de Manta con la finalidad de crear modelos para el desarrollo de la inteligencia emocional y el desempeño laboral y los resultados de la investigación se utilicen como instrumentos de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la salud emocional y incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Referencias bibliográficas

Al Aina, R., y Atan, T. (2020). El impacto de la implementación de prácticas de gestión del talento en el desempeño organizacional sostenible. *Sostenibilidad, 12*(20), 8372. https://doi.org/10.3390/su12208372

Alomia, B., Alvarez, C., Alvarez, A., Morales, M., Sairitupa, L., Morales, S., Alvarez, V., Paredes, M. y Morales, W. (2023). Sociodemographic Factors, Work Motivation, Emotional Intelligence, Quality of Work Life, and Their Association with Work Performance in Peruvian Health Workers. *Salud, Ciencia y Tecnologia - Serie de Conferencias, 2*(565), 1-12. https://doi.org/10.56294/sctconf2023565

Alvarez, B., Porraspita, D., y Ganchozo,B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación, 9*(2), 147-158. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591

Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., y Guízar, J. (2019). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organ izaciones laborales. *Nova scientia, 10*(21), 423-440. https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406

Amaguaña, J., Ramón, D., Matomoros, C., y Borja, D. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *593 Digital Publisher CEIT, 9*(1), 687-699. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351

Ancco, R., Calderón, D., Quispe, G., Pacompia, J., y Quispe, J. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. VIVE. *Revista de Investigación en Salud, 6*(17), 491-502. https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240

Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad, 11*(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf

Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C.(2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur revista en Internet, 18*(6), 1138-1144. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571009

Baque, K., Viteri, D., y Izquierdo, A. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 10*(1), 18. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018.

Bauer, G. F., Roy, M., Bakibinga, P., Contu, P., Downe, S., Eriksson, M., Espnes, G. A., Jensen, B. B., Juvinya Canal, D., Lindström, B., Mana, A., Mittelmark, M. B., Morgan, A. R., Pelikan, J. M., Sabiga-Nunes, L., Sagy, S., Shorey, S., Vaandrager, L. y Vinje, H.F. (2019). Future directions for the concept of salutogenesis: a position article. *Health Promotion International,35*(2) *187-19*5. https://doi.org/10.1093/heapro/daz057

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar , E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado, 7*(1), 109-121. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana, 14*(1), 22-28. https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business, 3*(1), 705-103. http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Buitrago-Orjuela, L., Barrera-Verdugo, M., Plazas-Serrano, L., y Chaparro-Penagos , C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá, 8*(2), 131–146. https://doi.org/10.24267/23897325.553

Cabrera, C., Caldas, J., y Rivera, D. (2019). Influencia del programa “Florece” en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38*(5). https://hdl.handle.net/20.500.12442/5023

Cabrera, R., Ortiz, M., Yánez, K. y Orozco, D. (2022). Influencia de la salud mental de los trabajadores en la calidad del servicio ofrecido en las instituciones públicas. *Dominio de las Ciencias, 8*(3), 337-391. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3

Campos, Yolis; Bernal, Vinicio; Vilaret, Aimee y Russo, Marcelo (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales,27*(4), 560-570. https://doi.org/10.31876/ rcs.v27i.37029

Canossa, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas, (19*), 1-12. https://doi.org/10.24215/23143738e093

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Castro, W., Chávez, A., y Arévalo, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare, 27*(1), 1-17. https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391

Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., y Arévalo-Quijano, J. C. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. Revista Electrónica Educare, 27(1), 1–17. https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391

Cruz, N., Alonso, M.M., Armendáriz, N.A. y Lima., J.S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública, 95*, 1-5. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187

Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana, 14*(4), 188-197. https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746

Coronado, G., Valdivia, M., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Dardara, E. A., y Al-Makhalid, K. A. (2022). Procrastination, Negative Emotional Symptoms, and Mental Well-Being among college students in Saudi Arabia. *Anales de Psicologia, 38*(1), 17–24.

https://doi.org/10.6018/ANALESPS.462041

Eriksen, E. V., y Bru, E. (2022). Investigating the links of social-emotional competencies: Emotional well-being and academic engagement among adolescents. *Scandinavian Journal of Educational Research, 67*(3), 391–405. https://doi.org/10.1080/00313831.2021.2021441

Estrada, E., y Gallegos, A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educaçãoda Universidade Estadual do Ceará (UECE), 6*(1), e3854. https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, *6*(8), 318-329. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592

González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión, 51*, 54-74. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

Guadamuz, P. (2021). Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19. *Wimblu, 16*(2), 207-2018. https://doi.org/10.15517/wl.v16i2.51241

Guartán, A., Torres , K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, *4*(6), 13-26. https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139

Haro , A., Villacis, J., Lara, D. y Pérez, J. (2023). Estado emocional y desempeño laboral, un análisis desde el entorno de teletrabajo en docentes universitarios en épocas de Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4*(1), 2610-2624. https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.441

Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J., y Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 5*(2), 956-966. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927

Helliwel, J., Layard, R., Sachs, J., De Neve, J., Aknin, L., y Wang, S. (2021). *World Happines* . https://worldhappiness.report/ed/2021/

Hernández-Ávila, C. E., y Carpio Escobar, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud, 2*(1), 75–79. https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535

Hernandez, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana, 7*(1), 114-119. https://www.researchgate.net/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_enviroment_Implications_for_mental_health

Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia Y Educación, 1*(2), 6-17. https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007

Kuok, A. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones, 38*(3), 223-230. https://doi.org/10.5093/jwop2022a14

Manal, A. (2024). The role of organizational culture on the relationship between employee training and job performance in Jordan. *Uncertain Supply Chain Management, 12*(1), 505-512. https://m.growingscience.com/beta/uscm/6558-the-role-of-organizational-culture-on-the-relationship-between-employee-training-and-job-performance-in-jordan.html

Martínez, S., & Ruiz, S. (2022). Relación entre bienestar psicológico y la percepción de calidad de vida en pacientes en hemodiálisis. *Enferm Nefrol, 3*, 229-238. doi:https://doi.org/10.37551/52254-28842022023

Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 5*(10), 287-312. http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696

Menéndez, C., Ruiz, A., y Macías, N. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6*(10). https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233

Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía- Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., y Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB, 23*(2), 195-213. https://doi.org/10.29375/01237047.3890

Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* (Edición especial), 1-11. https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307

Moreira, B., Loor, G., y Sánchez, Y. (2024). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT, 9*(5), 133-145. https://doi/org/10.33386/593dp.2024.5.2605

Muñoz, Matabanchoy, Perez y López (2021). Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia, Asoc Esp Espec Med Trab, 30(4), 452-466. https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-452.pdf

Navarro, J., Mercado, A., Oviedo, D., Nagles, C., & Martínez, I. (2024). Salud mental positiva y bienestar psicológico en estudiantes universitarios. PSA Scientia, revista científica multidisciplinaria, 9, 1-13. doi:https://doi.org/10.62580/ipsc.2024.9.172

OMS. (2022). Organización Mundial de la Salud. doi:https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.es

Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios, 87*, 13-26. https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el Caribe, 37(2), 31-67. http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf

Patron, E., Calcagnì, A., Thayer, J. F., y Scrimin, S. (2021). The longitudinal negative impact of early stressful events on emotional and physical well-being: *The buffering role of cardiac vagal development. Developmental Psychobiology, 63*(5), 1146–1155. https://doi.org/10.1002/dev.22066

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., y Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *2Desempeño laboral: revisión literaria • Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W. y Silva, G. • Pp. 1-12COMMERCIUM PLUS, 5*(1). https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

Pujol-Col, L., y Dabos, G. (2021). Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: una revisión de la literatura sobre características individuales y trabajo emocional. *Estudios Gerenciales, 37*(160), 472-491. https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088

Puma y Estrada (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo, 23*(3), 46-53. http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141

Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología, 55*(2), 117-147. https://www.redalyc.org/journal/1050/105060353005/105060353005.pdf

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, 7*(20), 189-208. doi:https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, K., ; Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J., y 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), 684-706. https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf

Roa, R., Araya, L., Rubio, A., y Moraga, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cienciométrico. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(Especial 11), 684-706. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41

Rodríguez-Marulanda, K. P., y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios, (87)*, 79-101. https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452

Sánchez, R., García, M., y Martínez, B. (2017). Encuesta de Salud SF-36: Validación en Tres Contextos Culturales de México. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 3*(45), 5-16. https://www.redalyc.org/journal/4596/459653862002/html/#gt5

Sarrionandia, A. y Mikolajczak, M. (2019). A meta-analysis of the possible behavioural and biological variables linking trait emotional intelligence to health. *Health Psychology Review, 1*-204. https://doi.org/10.1080/1 7437199.2019.1641423

Setyo, R., Endri, E., y Novita, H. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management, 19*(3), 162-174. http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

SUPERCIAS. (29 de 09 de 2024). *Superintendencia de compañias, valores y seguros*. https://mercadodevalores.supercias.gob.ec/reportes/directorioCompanias.jsf

Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, 6*(22), 146-155. http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132

Urdaneta, G., Ríos, D y Terán, V. (2021). Gestión humanizada de servicios hospitalarios: Percepción de los actores responsables del servicio en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales, 27*(4), 534-547. http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=8145539

Usher, K., Joanne, D., y Navjot, B. (2020). The COVID-19 pandemic and mental health impacts. *International Journal of Mental Health Nursing, 29*(3), 315-318. https://doi.org/10.1111/inm.12726

Vargas Salgado, M., y Gómez Bull, K. (2021). Agotamiento emocional a partir de variables demográficas en tiempos de pandemia. *Academo, 8*(2), 119-128. https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.1

Vásquez y Guzmán (2021), Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos, *Universidad y Salud, 23*(3), 240-247.https://doi.org/10.22267/rus.212303.237

Wang, N., Yuxiang, L., y Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanit Soc Sci Commun, 11*(595), 1-10. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w

Wang, S., Berbekova, A., y Uysal, M. (2021). Is This about Feeling? The Interplay of Emotional Well-being, Solidarity, and Residents' Attitude. *Journal of Travel Research, 60*(6), 1180–1195. https://doi.org/10.1177/0047287520938862

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *BUSINESS INNOVA SCIENCES (BIS), 3*(3), 61-76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119

Zúñiga, E.C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Revista Gestión en el Tercer Milenio, 22*(44), 115- 120. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317

ANEXOS

Encuesta aplicada

Pregunta	Codificación
1. ¿Puso menos atención a la hora de estar realizando su trabajo o actividades cotidianas debido a algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?	P1
2. ¿Mostró menos interés en convivir con otras personas debido a algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?	P2
3. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?	P3
4. ¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?	P4
5. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado a su trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?	P5
6. ¿Hasta qué punto sus problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?	P6
7. ¿Qué tanto estuvo muy nervioso?	P7

8. ¿Qué tanto se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?	P8
9. ¿El dolor físico que ha tenido le ha generado algún problema emocional?	P9
10. ¿Es hábil en el trabajo?	P10
11. ¿Está trabajando a fondo?	P11
12. ¿Completa el trabajo de acuerdo con los estándares de calidad de la empresa?	P12
13. De acuerdo a la cantidad de su trabajo ¿Esta de acuerdo con el estándar esperado?	P13
14. ¿Termina el trabajo más rápido que el tiempo especificado?	P14
15. ¿No presenta retrasos en el trabajo?	P15
16. ¿Tiene habilidades en el campo laboral?	P16
17. ¿Usa habilidades para su trabajo?	P17
18. ¿Comprende la tarea que se debe realizar?	P18
19. ¿Completa el trabajo según un cronograma predeterminado?	P19
20. ¿Es responsable de los resultados del trabajo?	P20
21. ¿Está presente a tiempo en el trabajo?	P21

Fuente: Setyo et al. (2021) & Sánchez et al. (2017)