



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES,

EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Salud mental, capital psicológico y satisfacción

laboral en trabajadores ecuatorianos.

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Hurtado Ramos, Cristhian Ricardo

Directora: Romero Heredia, Nathaly Alejandra

LOJA

2024



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 4 de octubre de 2024

Magister

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, realizado por Cristhian Ricardo Hurtado Ramos ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Romero Heredia Nathaly Alejandra

C.I.: 0704273614

Correo electrónico: narh6705@gmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Cristhian Ricardo Hurtado Ramos, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, de la carrera de psicología dentro de facultad de ciencias sociales, educación y humanidades, específicamente de los contenidos comprendidos en: los capítulos uno, denominado marco teórico; el capítulo dos, llamado metodología y finalmente el capítulo tres donde se realiza una revisión de los datos encontrados además de la discusión, conclusiones y recomendaciones. Siendo Romero Heredia Nathaly Alejandra directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Hurtado Ramos Cristhian Ricardo

C.I.: 1717267973

Correo electrónico: crhurtado1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mi madre, hermana y a Dios,

Este trabajo es el resultado de su esfuerzo, apoyo y confianza en mí y en mis estudios. Su presencia en mi vida ha sido un refugio en momentos de ansiedad, miedo y duda. Su fe en mí ha sido el motor para mi perseverancia y dedicación a mis estudios. Quiero agradecerles por todo lo que han hecho por mí y por ser parte de mi vida. También quiero agradecer a Dios por la oportunidad de seguir mi pasión y permitirme estudiar una segunda carrera. Su guía y protección han sido constantes a lo largo de mi vida y trayectoria académica, y por eso, agradezco por todo lo que has hecho por mí.

Agradecimiento

A mi madre, Verónica Lucia Ramos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento por todo el apoyo y amor que me has brindado a lo largo de mi trayectoria académica. Tu constante presencia y apoyo emocional han sido fundamentales para mi crecimiento y desarrollo como persona. Tu dedicación y sacrificios para asegurarme una educación de calidad no han pasado desapercibidos, y por eso, te agradezco profundamente por todo lo que has hecho por mí.

A mi hermana, Jennifer Alexandra Hurtado Ramos,

Quiero agradecerte por ser una fuente constante de inspiración y apoyo en mi camino académico. Tu amistad y compañía han sido un refugio en cada momento de mi vida gracias por siempre estar para mí. Tu fe en mí han sido un motor para mi perseverancia y dedicación.

A otros que han contribuido a mi tesis

Agradezco también a todos aquellos que han contribuido de alguna manera a mi investigación, incluyendo a mi directora de tesis Nathaly Romero por haber compartido sus conocimientos y experiencias conmigo. Su apoyo y orientación han sido esenciales para el éxito de mi tesis.

Índice de contenido

Caratula.....	I
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido.....	VII
Índice de tablas	X
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo uno Marco Teórico	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental. Salud mental en trabajadores	5
1.1.1 <i>Salud y Salud mental</i>	5
1.1. 2 <i>Conceptos de salud mental</i>	6
1.1. 3 <i>Concepciones del término “salud mental”</i>	6
1.1.4 <i>Concepciones del término “enfermedad mental”</i>	6
1.1.5 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	8
1.2 Salud mental en trabajadores	16
1.2.1 <i>Trabajo y salud mental en el trabajo</i>	16

1.3 Repercusiones de las variables de la salud mental (ansiedad, depresión y estrés) en trabajadores	18
1.3.1 Ansiedad.....	18
1.3.2 Estrés.....	19
1.3.3 Depresión	21
1.4 Investigaciones previas en la salud mental	22
1.4.1 Ansiedad.....	23
1.4.2 Estrés.....	25
1.4.3 Depresión	28
1.5 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores	32
1.5.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.....	33
1.6 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral.....	35
1.7 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.	36
Capítulo dos	40
Metodología.....	40
2.1 Objetivos	40
2.1.1 General	40
2.1.2 Específicos	40
2.2 Preguntas de investigación	40
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación	41

2.3.1 Enfoque de investigación.....	41
2.4 Población y muestra	44
2.4.1 Muestra	44
2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión	47
2.5 Instrumentos de recogida de información	47
2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral	47
2.5.2 Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21)	48
2.5.5 Cuestionario de Capital psicológico.....	50
2.5.6 Escala de Satisfacción Laboral.....	52
2.6 Procedimiento	55
Capitulo tres Discusión, conclusiones y recomendaciones	57
3.1 Descripción de resultados	57
3.2 Discusión.....	61
Conclusiones	66
Recomendaciones	68
Referencias	69

Índice de tablas

Tabla 1	6
Tabla 2	7
Tabla 3	46
Tabla 4	58
Tabla 5	59
Tabla 6	60

Resumen

La importancia de realizar este estudio radica en la necesidad de comprender cómo la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral que influyen en el bienestar de los trabajadores. Entender de una mejor forma estas variables psicosociales es esencial para el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan un entorno laboral saludable y productivo. Este estudio investigó la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos ubicados en la conurbación del Valle de los Chillos, Quito, en 2023. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un muestreo no probabilístico, centrado en 52 trabajadores. Los datos se recolectaron utilizando el Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, las Escalas DASS-21, Satisfacción Laboral y Capital Psicológico. Los resultados revelaron que una parte significativa de los trabajadores experimentó depresión, ansiedad y estrés. Además, los componentes del capital psicológico mostraron valores medios sólidos. La satisfacción laboral también fue alta, tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias de intervención y apoyo psicológico para mejorar el bienestar laboral.

Palabras clave: Salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral.

Abstract

The importance of conducting this study lies in the need to understand how mental health, psychological capital, and job satisfaction influence workers' well-being. Better understanding these psychosocial variables is essential for developing effective strategies that promote a healthy and productive work environment. This study investigated the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction among Ecuadorian workers located in the conurbation of Valle de los Chillos, Quito, in 2023. A quantitative approach with a non-experimental design and non-probabilistic sampling was used, focusing on 52 workers. Data were collected using the Ad Hoc Sociodemographic and Labor Questionnaire, the DASS-21 Scales, and the Job Satisfaction and Psychological Capital Scales. The results revealed that a significant portion of the workers experienced depression, anxiety, and stress. Additionally, the components of psychological capital showed strong average values. Job satisfaction was also high, both in intrinsic and extrinsic aspects. These findings highlight the importance of implementing intervention strategies and psychological support to improve workplace well-being.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

Esta investigación busca comprender a fondo la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores en el Valle de los Chillos, una región clave de Quito en 2023. Este estudio es relevante por la creciente preocupación sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, que influye directamente en su calidad de vida, productividad y el funcionamiento general de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que “los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” (pp. 15).

El Valle de los Chillos, con su creciente actividad industrial y comercial, es un lugar ideal para estudiar los desafíos de salud mental en el trabajo. Rodríguez y Andrea (2021) realizaron una revisión bibliográfica y estudios de caso para entender las percepciones de psicólogos organizacionales de Medellín sobre la salud mental en las empresas. Detectaron que las dificultades en las prácticas profesionales se deben a la falta de claridad conceptual, lo que complica la planificación y diseño de estrategias efectivas. Este estudio busca llenar el vacío de información sobre salud mental y bienestar laboral en la región, proporcionando indicadores valiosos para desarrollar políticas y programas que mejoren las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Este estudio está diseñado en 3 capítulos: el capítulo 1, proporciona un marco teórico detallado donde se exploran las diferentes teorías, modelos e investigaciones que explican la etiología de las variables de salud mental en el entorno laboral, así como la importancia del capital psicológico, satisfacción laboral y su impacto en el bienestar de los trabajadores.

Por su parte en el capítulo 2, describe el enfoque metodológico adoptado en este estudio, así como sus objetivos y preguntas de investigación, se aplica un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, con un muestreo no probabilístico

para seleccionar a los participantes. Este capítulo asegura la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, proporcionando una base sólida para las conclusiones del estudio.

El capítulo 3, presenta los hallazgos del estudio y su interpretación en el contexto de la literatura existente. Se discuten las implicaciones de los resultados en términos de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, y se ofrecen conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas laborales. Este capítulo concluye con una síntesis de los principales aportes del estudio y su relevancia para el bienestar de los trabajadores en el Valle de los Chillos y contextos similares.

El presente estudio no solo contribuye al entendimiento profundo de la salud mental y el bienestar laboral en el Valle de los Chillos, sino que también proporciona una plataforma para futuras investigaciones en colaboración con la comunidad local, diversas empresas y organizaciones interesadas en mejorar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo saludable. Estos hallazgos no solo beneficiarán a los trabajadores directamente involucrados, sino que también podrían informar políticas públicas y estrategias corporativas que fomenten un ambiente laboral más sostenible y humano.

Una de las principales restricciones encontradas fue la falta de interés y apertura por parte de diversas empresas públicas y privadas para permitir la realización de este estudio. Esta limitación afectó la cantidad y diversidad de datos recopilados, lo que podría influir en la generalización de los resultados.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental. Salud mental en trabajadores

1.1.1 Salud y Salud mental

Para entender el término "salud mental", es esencial comenzar con la noción de salud. La palabra "salud" en español tiene raíces latinas y está vinculada a dos sustantivos femeninos: "utis" y "atis". El primer término, se refiere al estado físico positivo, la preservación y el acto de saludar. Mientras que el segundo, tiene connotaciones más filosóficas, centrándose en la percepción de la razón, el buen sentido, la pureza, la corrección y el buen gusto (Gaffiot, 1989).

La noción de salud, a pesar de ser una experiencia propia para todos, resulta desafiante de definir debido a las complejidades que la rodean. Esta dificultad conceptual se ve influida por una variedad de factores, como valores personales, perspectivas filosóficas y religiosas, progresos científicos en medidas preventivas, cambios epidemiológicos, así como por contextos culturales, socioeconómicos y políticos. Vale la pena destacar que, en la actualidad, la percepción de la salud también está moldeada por avances tecnológicos y la creciente conciencia sobre la importancia del bienestar mental (Olivero, 2023).

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicada en 1946, la describe como: "un estado de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento, y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2014, p. 1). Estas definiciones resaltan una visión completa de la salud, yendo más allá de simplemente la ausencia de enfermedades. La esencia es lograr un estado de salud al crear condiciones favorables para el desarrollo total de las capacidades y potencialidades humanas. También se enfatiza la dualidad inherente del ser humano; ser

tanto un individuo como un ser social. Esto sugiere que la salud no se vincula únicamente con aspectos individuales, sino que también guarda relación con el bienestar social.

1.1. 2 Conceptos de salud mental

La relación entre la salud mental y la salud en general abarca varios ámbitos: clínico, social, cultural y conductual. Sin embargo, durante mucho tiempo se ha confundido la salud mental con el concepto de enfermedad mental. Holguín (2020) ofrece una reflexión crítica sobre las perspectivas conceptuales en salud mental, destacando que las causas de los problemas y trastornos mentales no se limitan a características individuales, como la capacidad para gestionar pensamientos, emociones, comportamientos e interacciones. También incluyen factores sociales, culturales, económicos, políticos y ambientales.

Ante esto es importante diferenciar el concepto "salud mental" de la concepción puesto que; el término "salud mental" se refiere al estado de bienestar psicológico y social de una persona (Organización Mundial de la Salud, 2022), mientras que, la concepción de salud mental se refiere a las diferentes perspectivas y enfoques que se utilizan para abordar la salud mental (Restrepo, 2023).

1.1. 3 Concepciones del término "salud mental"

La exploración de la salud mental posee una trayectoria que se conduce a través de diversas perspectivas, cada una tejiendo una comprensión única de la complejidad psicológica. Desde la visión biomédica hasta la cognitiva y socioeconómica, cada enfoque aporta matices distintos, revelando la interconexión entre procesos biológicos, pensamientos, creencias, condiciones sociales y conductuales. En la tabla 1 se señalan las diferencias entre las concepciones del término salud menta.

Tabla 1

Concepciones del término salud mental.

TIPO DE ENFOQUE	DESCRIPCIÓN
BIOMÉDICO	Simplifica lo mental a un proceso biológico, además, define la normalidad cómo la ausencia de enfermedad mental. En este sentido: la salud mental, está relacionada con aspectos biológicos y carencia de trastornos mentales ¹ .
COGNITIVO	La salud mental se ve influenciada por los pensamientos y creencias de las personas. Donde la gestión de pensamientos influye en el bienestar mental ² .
SOCIOECONÓMICO	Se destaca la importancia de los recursos económicos y sociales para la calidad de vida. Puesto que, según esta concepción: la capacidad de preservar la salud depende de recursos sociales ³ .
CONDUCTUAL	Desde este enfoque la salud mental se centra en los estímulos ambientales para explicar el comportamiento, rechazando la influencia de la mente en este proceso y más bien lo considera como una conducta indeseable o mal adaptativa ⁴ .

Nota. ¹ (Pallares, 2022), ² (Cuamba, 2020), ³ (Holguín, 2020), ⁴ (Montoya, 2023).

1.1.4 Concepciones del término “enfermedad mental”

Así como existen diferentes conceptos sobre lo que es la salud mental, explorar la enfermedad mental, significa adentrarse en un mundo complejo de diferentes perspectivas, que van más allá de lo que se puede llegar a ver en un hospital. Desde cómo afecta al cuerpo hasta cómo influyen los pensamientos y la situación económica, cada enfoque ayuda y permite entender y tratar la enfermedad mental. Además, la perspectiva conductual, que es parte de estas visiones, resalta lo importante que son el entorno y la forma en que nos comportamos en el complicado panorama de la salud mental y la enfermedad (Campo, 2021). En la tabla 2 se señalan las diferencias entre las concepciones del término salud mental.

Tabla 2

Concepciones del término enfermedad mental.

TIPO DE ENFOQUE	DESCRIPCIÓN
Biomédico	La enfermedad mental se define como la expresión de desórdenes en los procesos cerebrales que afectan el funcionamiento psicológico. Posee un enfoque en lo biológico, ligando la salud mental al cerebro y la ausencia de trastornos mentales ¹ .
Cognitivo	La enfermedad mental se entiende como diferentes formas distorsionadas o irracionales de pensamiento que llevan a desajustes en el comportamiento o afecciones emocionales ² .
Socioeconómico	Reconoce que la enfermedad mental está vinculada con las condiciones socioeconómicas. La pobreza y la desigualdad socioeconómica se asocian con un mayor riesgo de trastornos mentales. Destaca la influencia de los determinantes sociales en la salud mental ³ .
Conductual	Se enfoca en estímulos ambientales para explicar el comportamiento, rechazando la influencia de la mente. Considera la conducta como indeseable o mal adaptativa. Aborda los problemas de salud como problemas de comportamiento, no solo desde la perspectiva de la salud mental, sino como una clase funcional de conducta ⁴ .

Nota. ¹ (Pallares, 2022), ² (Cuamba, 2020), ³ (Holguín, 2020), ⁴ (Montoya, 2023).

Es importante distinguir entre las concepciones de salud y enfermedad mental para comprender a fondo los problemas psicológicos que pueden llegar a presentarse. Mientras que el enfoque biomédico y cognitivo de la salud mental se enfoca respectivamente en los aspectos biológicos y cognitivos del bienestar psicológico, el enfoque socioeconómico destaca la influencia de factores externos como la situación económica y social. Por otro lado, las concepciones de enfermedad mental desde el enfoque biomédico se centran en los trastornos cerebrales, mientras que el enfoque conductual considera la conducta mal adaptativa.

Comprender estas diferentes perspectivas no solo proporciona marcos teóricos para entender los trastornos mentales, sino que también guía intervenciones y políticas públicas destinadas a promover el bienestar psicológico y prevenir enfermedades mentales. Reconocer que la salud mental va más allá de la simple ausencia de enfermedad implica considerar aspectos biológicos, cognitivos, sociales y conductuales en la promoción de una buena salud mental. Esto no solo mejora la atención individualizada hacia aquellos que

enfrentan desafíos psicológicos, sino que también fomenta una sociedad más inclusiva y empática hacia las diversas experiencias de salud mental.

1.1.5 Indicadores de las variables de salud mental

En el marco de las concepciones de salud y enfermedades mentales, la perspectiva conductual emerge como un hilo conductor que atraviesa ambas dimensiones, aportando una mirada única y enfocada en la interacción entre individuos y su entorno. Desde la óptica conductual, la salud mental se aborda no solo como la ausencia de trastornos, sino como una resultante directa de comportamientos considerados inmunógenos, contribuyendo al bienestar psicológico.

Desde este paradigma, el presente estudio aborda los problemas de comportamiento, no como la presencia de “enfermedades o trastornos mentales” sino como “indicadores o riesgo de salud mental”, los cuales pueden ser presentados por una persona “natural”, sin ser necesariamente” ser considerada “enferma”, ajustándose más a la realidad humana, en este caso se abordará la ansiedad, depresión y estrés dentro del ámbito laboral.

1.1.5.1 Ansiedad. El origen etimológico del término “ansiedad” proviene del latín “anxietas”, el cual denota un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo (Real Academia Española [RAE], 2014). Este concepto comparte su raíz etimológica con el término “angustia”, cuya imprecisión terminológica surgió a partir de la traducción del vocablo alemán “angst”, introducido por Freud en 1894. La distinción entre angustia y ansiedad se fundamenta en sus naturalezas y manifestaciones respectivas.

La angustia se caracteriza por un malestar desprovisto de activación positiva, vinculado a un miedo paralizante hacia eventos futuros, mientras que la ansiedad implica un temor actual que genera agitación y movimiento. La ansiedad está más asociada con el componente psicológico, mientras que la angustia representa la dimensión física del malestar.

En síntesis, la angustia se relaciona con un miedo paralizante respecto al futuro, mientras que la ansiedad implica un temor actual acompañado de agitación (Freud, 1969).

La ansiedad es un tema de gran importancia en la psicología, a pesar de que su estudio comenzó relativamente tarde, en 1920. Se describe como una respuesta emocional considerada normal ante situaciones que se perciben como amenazantes o peligrosas, aunque en realidad puedan ser inofensivas. Este estado puede ser desencadenado por una variedad de factores, ya sean externos, como situaciones del entorno, o internos, como pensamientos, ideas o imágenes (Díaz, 2019).

Las teorías de la ansiedad son diversas, pero todas coinciden en que los individuos que la presentan se sienten de alguna manera amenazados por ciertas situaciones cotidianas. Esta respuesta puede manifestarse en síntomas físicos y cognitivos. Los síntomas físicos incluyen alteraciones cardíacas, respiratorias, sudoración, tensión muscular, entre otros. A nivel cognitivo, la ansiedad puede presentarse con pensamientos recurrentes, dificultad para concentrarse y la tendencia a evitar situaciones sociales o laborales (Bandura, 1986).

La delimitación cognitiva del constructo de ansiedad implica comprenderla como un estado emocional complejo que involucra componentes cognitivos, fisiológicos y conductuales. Según Díaz (2019), la ansiedad se caracteriza por la presencia de pensamientos relacionados con la percepción de un peligro inminente, acompañados por sensaciones de aprensión y tensión, así como manifestaciones fisiológicas, incluyendo taquicardia, sudoración y dificultad para respirar. Desde la teoría cognitiva, la ansiedad implica interpretaciones amenazantes de situaciones futuras, y la anticipación de consecuencias negativas. Este enfoque resalta la importancia de identificar y cuestionar los pensamientos catastróficos y las creencias irracionales asociadas con la ansiedad, además de fomentar el desarrollo de habilidades de afrontamiento efectivas.

Otra de las concepciones teóricas sobre la ansiedad son las teorías conductuales donde a diferencia de las teorías psicoanalíticas, las teorías conductuales se centran en el aprendizaje y el entorno como factores clave en el desarrollo y mantenimiento de la ansiedad. Los principales exponentes de este enfoque son B.F. Skinner y John B. Watson, quienes concebían la ansiedad como un comportamiento aprendido a través de procesos de condicionamiento (Kuaik, 2020).

Los estudios sugieren que muchos miedos y fobias no son innatos, sino que se aprenden a través de asociaciones entre estímulos neutros y situaciones amenazantes o traumáticas. Y, si se aprenden, también pueden ser "desaprendidos" mediante técnicas como la exposición gradual a los estímulos temidos (Espinar, 2020).

Por otra parte, es esencial destacar que la ansiedad, en su medida apropiada, cumple un papel vital en la supervivencia y la toma de decisiones como parte de una condición humana desarrollada evolutivamente que brinda ventajas sobre las otras especies. Es una respuesta emocional compleja que se activa ante procesos de evaluación y reevaluación cognitiva, permite al sujeto relevar y analizar información relevante sobre la situación, los recursos y el resultado esperado, para estratégicamente actuar en consecuencia.

Cuando se torna excesiva sin un fundamento proporcional (patológica). Deriva de una cognición disfuncional que atribuye una valoración errónea de peligro. Activa esquemas adaptativos que sesgan el procesamiento de la información a través de contenidos proposicionales relacionados con amenazas físicas o psíquicas y sentimientos de vulnerabilidad. Puede manifestarse como un desequilibrio que afecta negativamente la calidad de vida y el bienestar psicológico (Espinoza, 2019).

La comprensión de la ansiedad desde diferentes enfoques teóricos resalta la importancia de distinguir entre salud y enfermedad mental. El enfoque cognitivo, que considera la ansiedad como una interpretación amenazante de situaciones futuras, resalta la

influencia de los pensamientos y creencias en el bienestar mental. Este enfoque enfatiza que la gestión de la ansiedad a través de la identificación y modificación de pensamientos irracionales puede promover la salud mental. En contraste, la enfermedad mental, desde esta perspectiva, se manifiesta como una distorsión cognitiva que provoca una respuesta desadaptativa. Por otro lado, las teorías conductuales, que ven la ansiedad como un comportamiento aprendido, sugieren que la salud mental puede mantenerse o mejorarse a través de intervenciones que descondicionen respuestas de ansiedad. Entender estas diferencias conceptuales es vital para desarrollar estrategias efectivas de tratamiento y prevención que aborden tanto los componentes cognitivos como conductuales de la ansiedad.

1.1.5.2 Depresión. Los términos "depresión" (derivado del latín "deprimere") y "melancolía" (que significa "bilis negra" en griego) han sido empleados históricamente para describir una variedad de estados emocionales y condiciones. Estos conceptos han abarcado desde la identificación de una enfermedad clínica hasta la descripción de un estado pasajero de tristeza, o incluso un rasgo de personalidad (Jadresic, 2022). De manera coloquial cuando alguien menciona estar deprimido o melancólico no implica necesariamente que esa persona sufra de una enfermedad mental. Esta dualidad en el uso de los términos puede generar confusión, ya que la depresión en el ámbito clínico es un trastorno grave que requiere atención y tratamiento, mientras que, en el lenguaje común, puede referirse simplemente a un estado de ánimo temporal o a una disposición melancólica sin implicaciones patológicas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), considera que la depresión es el resultado de una interacción compleja entre diversos elementos, incluyendo factores biológicos, psicológicos y sociales. En términos de los aspectos biológicos, se ha comprobado que los desequilibrios en neurotransmisores, como la serotonina, guardan relación con la depresión. Además, la predisposición genética puede desempeñar un papel significativo en el desarrollo de esta condición.

Respecto a los factores psicológicos, se ha observado que patrones de pensamiento negativos, como la rumiación y la autocrítica, están vinculados con la depresión. Del mismo modo, experiencias traumáticas o estresantes, como el abuso infantil o la pérdida de un ser querido, pueden incrementar la probabilidad de padecer depresión. Finalmente, los factores sociales, como el entorno familiar y cultural, también pueden tener influencia en la manifestación de la depresión. Por ejemplo, la carencia de apoyo social y la discriminación pueden aumentar el riesgo de depresión en determinados grupos de individuos (Borja, 2019).

El Plan de Acción sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS, delineó las fases esenciales para proporcionar intervenciones apropiadas a aquellos afectados por trastornos mentales. Destacando la importancia de un enfoque holístico a lo largo del ciclo de vida, aboga por la implementación de medidas que promuevan la salud mental y el bienestar general.

Su meta es prevenir problemas de salud mental en grupos vulnerables y garantizar la disponibilidad de servicios de salud mental de calidad para aquellos que los necesiten. Para lograr esto, se hace imperativo abordar las décadas de negligencia y desarrollo insuficiente en los servicios y sistemas de salud mental, así como atender las violaciones de los derechos humanos y la discriminación hacia individuos con trastornos mentales y discapacidades psicosociales (OMS, 2022).

La relación entre la depresión, la cognición y la conducta es bidireccional y compleja. Desde una perspectiva cognitivo-conductual, se observa que estos tres aspectos se influyen mutuamente. En términos de depresión y cognición, las personas deprimidas suelen experimentar distorsiones cognitivas como la catastrofización y la autocrítica. En relación con la depresión y la conducta, se manifiesta una reducción en la energía, la pérdida de interés en actividades placenteras y cambios en el sueño y el apetito.

La influencia de pensamientos negativos en la acción y la afectación de la motivación y toma de decisiones son destacados en la conexión entre cognición y conducta. La interacción entre depresión, cognición y conducta es compleja, donde los pensamientos negativos pueden perpetuar la tristeza y afectar el comportamiento, mientras que la falta de actividad y experiencias negativas refuerzan las distorsiones cognitivas, contribuyendo al ciclo depresivo (Beck, 1979).

Se calcula que el 3,8% de la población experimenta depresión, abarcando al 5% de los adultos, con un 4% entre los hombres y un 6% entre las mujeres. Asimismo, el 5,7% de los adultos mayores de 60 años también se ve afectado por esta condición. A nivel global, alrededor de 280 millones de personas padecen depresión (Instituto de Sanimetría y Evaluación Sanitaria [ISES], 2023).

Bajo estas concepciones, se aborda la complejidad de la depresión como un trastorno mental que puede variar desde episodios pasajeros de decaimiento hasta formas crónicas. Se resalta cómo la interacción entre factores predisponentes, como la vulnerabilidad genética y psicológica, y desencadenantes ambientales, como el estrés o la exposición a situaciones traumáticas, puede contribuir al desarrollo de la depresión. Se reconoce que esta condición puede ser influenciada por una combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales. Además, se subraya la importancia de abordar la depresión desde una perspectiva holística, considerando tanto los aspectos biológicos, como desequilibrios en neurotransmisores, como los psicológicos, como patrones de pensamiento negativos, y los sociales, como el entorno familiar y cultural.

1.1.5.3 Estrés. El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes. Según las clasificaciones del Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V), la reacción al estrés agudo se caracteriza como un resultado transitorio que surge en respuesta a un estresor psicológico excepcional y suele disiparse en horas o días. Se observa un período inicial de “embotamiento” con una leve disminución del campo de la conciencia, atención reducida, incapacidad para procesar estímulos y desorientación. En general, también se presentan signos neurovegetativos, como taquicardia, sensación de dificultad para respirar, sudoración y enrojecimiento. (American Psychiatric Association [APA], 2014).

Hans Selye (1956), reconocido como el precursor en la investigación científica sobre el estrés, es acreditado como el pionero en el estudio de las respuestas psicológicas frente a estímulos físicos adversos. Su contribución más destacada fue la formulación del Síndrome de Adaptación General, que se compone de tres fases: la etapa de alarma, seguida por la resistencia y, finalmente, el agotamiento.

En la fase de alarma, el cuerpo reconoce un estímulo estresante y se prepara para la acción. Si el estrés persiste, se entra en la fase de resistencia, donde el cuerpo intenta adaptarse al estrés continuo. Finalmente, si el estrés persiste durante un tiempo prolongado, se llega a la fase de agotamiento, en la que los recursos de adaptación se agotan y pueden surgir problemas de salud. Por lo tanto, el agotamiento es el resultado de una exposición prolongada al estrés (Selye, 1956).

El estrés es una reacción adaptativa que moviliza recursos para hacer frente a demandas o presiones del entorno. La concepción del estrés involucra una interacción compleja entre factores individuales y situacionales. Desde la perspectiva biológica, el estrés desencadena la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, preparando al cuerpo para la acción. A nivel psicológico, el estrés está relacionado con la evaluación subjetiva de una situación como desafiante y la percepción de falta de recursos

para hacerle frente (Lagos, 2022). El estrés se divide en "agudo" y "crónico". El agudo es respuesta inmediata a desafíos, disminuyendo tras el evento. El crónico persiste con efectos duraderos debido a la activación continua del sistema de respuesta al estrés (Briones, 2019).

La concepción del estrés también considera cómo varía la respuesta de cada persona a situaciones estresantes, la personalidad, las experiencias anteriores y los recursos disponibles juegan un papel crucial en la forma en que cada individuo afronta y responde al estrés. En el ámbito laboral, el estrés puede originarse por factores como la carga de trabajo, la presión de los plazos y los conflictos interpersonales, entre otros (Torres, 2022).

Según la OMS (2023), cuando el estrés es excesivo puede presentar consecuencias físicas y psíquicas como: la aparición de enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Además, el estrés puede afectar el rendimiento académico y laboral, así como las relaciones interpersonales.

Se puede definir al estrés como un proceso adaptativo y de emergencia que es esencial para la supervivencia humana, no se considera una emoción en sí misma, sino que desencadena emociones. Se trata de una relación entre la persona y el ambiente, donde el individuo evalúa si las demandas del entorno representan una amenaza para su bienestar, en comparación con sus recursos para enfrentarlas (Lazarus, 1984).

Resulta interesante explorar el concepto de estrés como una respuesta fisiológica y psicológica del organismo frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Se diferencia entre estrés agudo, que es transitorio y surge como reacción inmediata a un estresor excepcional, y estrés crónico, que persiste debido a una activación continua del sistema de respuesta al estrés.

Se destaca la importancia de los factores individuales y situacionales en la concepción del estrés, incluyendo la evaluación subjetiva de la situación y la disponibilidad de recursos para hacerle frente, aunque el estrés es una respuesta adaptativa esencial para la

supervivencia humana, puede tener consecuencias físicas y psicológicas negativas cuando es excesivo. Entre estas consecuencias se encuentran enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad y depresión, así como impactos en el rendimiento académico, laboral y en las relaciones interpersonales

1.2 Salud mental en trabajadores

1.2.1 Trabajo y salud mental en el trabajo

La relación entre la salud mental y el trabajo es un tema de gran relevancia en la actualidad, ya que numerosos estudios han demostrado la incidencia positiva o negativa que existe entre las condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados. De acuerdo con la (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2009), define la salud laboral como: “el grado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo la ausencia de enfermedad de los trabajadores, como consecuencia de la protección frente al riesgo” (pp. 6).

El grado de salud mental, que está estrechamente relacionado con la salud general, se manifiesta en todos los aspectos de la vida personal, incluido el trabajo, y a su vez, este puede influir de manera circular, ya sea positiva o negativamente, los trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el estrés tienen un efecto negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional del ser humano, por ello es esencial resaltar que el bienestar social en el ámbito laboral se enfoca en diversas áreas (Nora, 2021):

- **Área personal:** implica la pérdida de salud debido a cambios en la vida, la independencia y alteraciones en el autoconcepto y autoestima de la persona.
- **Área familiar:** aborda la pérdida del equilibrio familiar debido a cambios en la rutina, el rol social de la persona enferma y los desafíos de aceptar la nueva situación de salud por parte del entorno familiar.

- **Área social:** se refiere a la pérdida de relaciones y vínculos afectivos debido a cambios en el trabajo, el uso del tiempo libre y las interacciones sociales. Esta área puede verse afectada por la escasez de tiempo libre causada por largas jornadas laborales.

La OMS y la OIT han destacado la importancia de abordar los problemas de salud mental en el trabajo, recomendando medidas para hacer frente a los riesgos, como la gran carga laboral, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia dentro del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2023). La intersección entre la salud mental y el entorno laboral ha sido un tema de creciente relevancia en la sociedad contemporánea. Las repercusiones de variables como la ansiedad, la depresión y el estrés en los trabajadores no solo afectan la esfera individual, sino que también tienen un impacto significativo en el ámbito laboral y, por ende, en la productividad y el bienestar organizacional.

Con base a esta información, se resalta que el grado de salud mental está estrechamente relacionado con la salud general y afecta todos los aspectos de la vida personal, incluido el trabajo. Se menciona que trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el estrés pueden impactar negativamente en la calidad de vida y la capacidad funcional de las personas.

La definición de salud laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que no se trata solo de la ausencia de enfermedad, sino del completo bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, como resultado de la protección frente al riesgo. Además, se describen tres áreas clave de bienestar social en el ámbito laboral: personal, familiar y social, que pueden ser afectadas por cambios en la vida, la rutina laboral y las interacciones sociales.

1.3 Repercusiones de las variables de la salud mental (ansiedad, depresión y estrés) en trabajadores

La salud mental es esencial para los trabajadores y es vital estudiarla para entender cómo afectan la ansiedad, la depresión y el estrés a la calidad de vida y el bienestar psicológico. En el ámbito laboral, se han identificado varios factores que influyen en la salud mental, como las condiciones psicosociales del trabajo, la carga laboral, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral (Organización Mundial de la Salud, 2022). Estos factores aumentan el riesgo de problemas como ansiedad, depresión y estrés. La comprensión de estos elementos es crucial para abordar de manera efectiva los desafíos en el entorno laboral y promover la salud mental de los trabajadores.

1.3.1 Ansiedad

La ansiedad, como una de las manifestaciones destacadas en las repercusiones de la salud mental en trabajadores, ejerce un impacto sustancial en la funcionalidad laboral y el bienestar individual. Además, la ansiedad laboral prolongada puede tener consecuencias a largo plazo, contribuyendo al agotamiento emocional y físico de los empleados. Estos efectos no solo repercuten en la calidad de vida laboral, sino que también pueden extenderse a la esfera personal, afectando las relaciones interpersonales y la salud global del individuo (American Psychological Association, 2021).

La ansiedad laboral se define como una respuesta emocional negativa ante las exigencias y presiones del trabajo, con efectos significativos en múltiples aspectos del entorno laboral. Según Martínez (2019), este fenómeno no solo afecta el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también impacta negativamente en su salud física y mental. Aumenta las tasas de ausentismo y rotación de personal, y puede incrementar la incidencia de accidentes laborales. Además, reduce la productividad y el compromiso de los empleados, aumenta los conflictos en el trabajo y deteriora la reputación de la empresa, con

consecuencias económicas adversas. Estos efectos subrayan cómo la ansiedad laboral influye profundamente en el rendimiento y la dinámica de las organizaciones.

En términos cognitivos, la ansiedad se manifiesta en formas como el miedo, la sensación de indefensión, dificultades de concentración y razonamiento, así como la percepción de irrealidad. A nivel fisiológico, provoca respuestas automáticas como taquicardia, hiperventilación, sudoración y tensión muscular. En el plano conductual, se observan acciones destinadas a prevenir, controlar, luchar o huir del peligro, interfiriendo en el funcionamiento diario de quienes la experimentan (Jiménez, 2022).

La ansiedad se manifiesta cognitivamente a través del miedo, la sensación de indefensión y dificultades de concentración, mientras que fisiológicamente provoca respuestas automáticas como taquicardia, sudoración y tensión muscular. En el área conductual, los individuos pueden adoptar comportamientos de evitación o lucha que interfieren con sus funciones diarias afectando profundamente la funcionalidad y el bienestar de los trabajadores, afectando en su salud física y mental.

1.3.2 Estrés

El estrés laboral resulta ser una consecuencia significativa de la exposición a condiciones de trabajo organizativas desfavorables, dada su frecuencia, debe ser abordado como un problema colectivo en lugar de individual, ya que puede afectar a la totalidad de la población laboral, independientemente de categorías y profesiones. Además de sus impactos en la salud, el estrés laboral influye en la ejecución del trabajo, afectando así la calidad y la productividad. Puede conceptualizarse como la respuesta a un desequilibrio entre las demandas laborales percibidas y las habilidades adquiridas, de él o la trabajadora para hacerles frente. Aunque siempre ha estado presente en el ámbito laboral, su intensidad e incidencia están en aumento debido a las nuevas formas de organización del trabajo y

relaciones sociolaborales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] , 2022).

El estrés laboral es una reacción negativa y mal adaptativa frente a las demandas y presiones presentes en el entorno de trabajo, originada por condiciones psicosociales desfavorables o factores de riesgo psicosocial. Esta tensión emocional y física se manifiesta cuando las exigencias laborales superan la capacidad del individuo para enfrentarlas, según lo explicado por Martínez (2019).

Sus efectos se traducen en una menor tolerancia en las interacciones con colegas y superiores, así como en discusiones más frecuentes y modos inapropiados en las relaciones laborales. A nivel personal, impacta negativamente en la salud física y mental, reduciendo las relaciones sociales y familiares, deteriorando la calidad de los vínculos personales y aumentando el ausentismo y la baja productividad laboral. Además, se caracteriza por la falta de relaciones laborales efectivas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST)., 2024).

El estrés laboral afecta profundamente en diversos niveles: psicológico, manifestado en pensamientos negativos y preocupaciones persistentes, dificultad para mantener la autoestima y el control, así como problemas de concentración y toma de decisiones. En el plano fisiológico, se refleja en síntomas como tensión muscular, dolores de cabeza y problemas digestivos, acompañados de aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial elevada, sudoración excesiva, dificultades respiratorias, fatiga, temblores y sequedad bucal. A nivel conductual, se observa la evitación de situaciones estresantes, irritabilidad, inquietud, dificultad para relajarse y problemas de sueño como insomnio o sueño intranquilo. En algunos casos, puede llevar al abuso de sustancias como el alcohol o drogas como mecanismo para mitigar la ansiedad (Onofre, 2019).

1.3.3 Depresión

La depresión es una variable relevante en el ámbito de la salud mental de las y los trabajadores, ya que puede influir significativamente en su bienestar psicológico y desempeño laboral. Diversos estudios han demostrado la asociación entre la depresión y la salud mental en diferentes contextos, lo que resalta la importancia de comprender esta variable en el ámbito laboral (Noguera, 2023).

La depresión, como una consecuencia significativa para la salud mental de las y los trabajadores, se presenta como un desafío importante en el entorno laboral. Las constantes presiones laborales, la carga de responsabilidades y la falta de apoyo pueden contribuir al desarrollo de la depresión entre las y los empleados. Este trastorno no solo afecta el bienestar psicológico, sino también la capacidad de desempeño en el trabajo (Arredondo, 2022).

La depresión en el ámbito laboral se caracteriza por una persistente falta de motivación y entusiasmo, lo cual representa un desafío considerable en el entorno laboral moderno. Este problema no solo afecta la calidad de vida de los empleados, sino que también impacta negativamente en la productividad, el estado de ánimo del equipo y la cultura organizacional. Según el Instituto Nacional de la Salud Mental (INSM, 2021), los efectos más comunes de la depresión en el trabajo incluyen falta de concentración y motivación, desmotivación laboral, cansancio crónico, irritabilidad, ausencias laborales, baja energía y fatiga, disminución en las habilidades de comunicación y trabajo en equipo, y pérdida de interés en las tareas laborales.

En el ámbito psicológico, la depresión conlleva un aumento de pensamientos negativos, baja autoestima y sensación de desesperanza, lo que dificulta la concentración, la toma de decisiones y la capacidad de experimentar placer. Además, se incrementan los sentimientos de tristeza, ansiedad y culpa (Londoño, 2022). A nivel fisiológico, la depresión causa fatiga, trastornos del sueño y cambios en el apetito. También puede manifestarse con

dolores físicos como dolores de cabeza y problemas digestivos, y debilitamiento del sistema inmunológico. En el ámbito conductual, la depresión se manifiesta en el aislamiento social, la evitación de actividades sociales y el posible abuso de sustancias como alcohol o drogas para aliviar los síntomas. Asimismo, dificulta el cumplimiento de las responsabilidades cotidianas (Tulio, 2019).

Las repercusiones de la depresión en el entorno laboral no solo afectan la calidad de vida y el bienestar psicológico de las y los trabajadores, sino que también tienen un impacto negativo en la productividad y eficiencia laboral. Este fenómeno crea tensiones en las relaciones interpersonales y disminuye la satisfacción laboral. Además, la conexión entre la salud mental de las y los empleados y la calidad de los servicios que ofrecen es bidireccional. La depresión puede influir en la capacidad de proporcionar servicios de alta calidad, según lo evidencia el estudio de Hernández (2020).

1.4 Investigaciones previas en la salud mental

Las investigaciones sobre la ansiedad, el estrés y la depresión son realizadas con mucha frecuencia, existiendo panoramas que permiten entender y abordar los retos en la salud mental en la sociedad actual, dado que los trastornos no solo afectan la calidad de vida de las personas, sino que también tienen impactos sociales y económicos. Este estudio se plantea con la intención de ofrecer una visión más completa sobre la extensión de estos problemas a nivel global, regional y nacional, identificando posibles factores que contribuyen a su aparición.

En el contexto laboral, el estudio de la salud mental, específicamente en lo que respecta al estrés, la depresión y la ansiedad ocupacional, ha emergido como un tema crucial y de creciente interés (Benach, 2023). La comprensión de cómo estas condiciones afectan a los trabajadores en el Ecuador se ha vuelto esencial, especialmente en un mundo laboral que

enfrenta desafíos constantes, agravados por eventos globales como la pandemia de COVID-19 y los distintos problemas sociopolíticos que enfrenta cada país.

1.4.1 Ansiedad

La ansiedad ha emergido como el trastorno más prevalente en España, afectando al 6,7% de la población (8,8% en mujeres, 4,5% en hombres). Considerando los "signos/síntomas de ansiedad", la cifra alcanza el 10,4%, y se espera que persista y aumente en los próximos años. Según la Base de Datos Clínicos de Atención Primaria (BDCAP, 2021) indican un 19,9% de casos nuevos en mujeres y 10,4% en hombres.

Este fenómeno de ansiedad puede tener también su origen en el ámbito laboral, debido a que se ha observado aumento en las bajas laborales relacionadas con la salud mental en los últimos años. Según la Fundación de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 61 FREMAP (2021), el 15% de los días de baja registrados en 2021, se atribuyen a enfermedades mentales, incluyendo la ansiedad, que se sitúa justo por encima de los problemas musculoesqueléticos. La duración media de las bajas ha aumentado significativamente, alcanzando casi 98 días en 2021 en comparación con los 67 días en 2015, representando un crecimiento cercano al 46% durante este periodo.

El estudio titulado "Estrés Laboral y Ansiedad en los Trabajadores del Sector Finanzas en la Ciudad de Moquegua, 2020", realizado por Piscocoy y Morales (2020) en Lima, Perú, se propuso determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del sector financiero en Moquegua. La investigación empleó una metodología de diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 70 trabajadores. Los resultados revelaron una correlación positiva considerable entre el estrés laboral y la ansiedad. En cuanto a los niveles de estrés, se observó que el 65,7% de los participantes experimentaron un nivel moderado, superando al 21,4% que presentó un nivel alto. Respecto a la ansiedad, el 51,4% exhibió un nivel moderado, superando al 34,3% con un nivel severo. Estos hallazgos

sugieren la necesidad de abordar el estrés laboral y la ansiedad en el sector financiero de Moquegua para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

A nivel nacional la investigación realizada por Molina (2023), se enfocó en examinar la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero en Guayaquil. Durante tres meses, se analizaron datos recopilados mediante el cuestionario de ansiedad de Zung y la evaluación de desempeño propia de la organización, involucrando a 41 colaboradores, que representan el 34.61% de la nómina total. La totalidad de la población estudiada fue de sexo masculino, con bachillerato como nivel educativo predominante. La mayoría de los participantes tenían entre 30 y 40 años, y el 73.2% tenía una antigüedad laboral de menos de 10 años en la empresa.

Los resultados revelaron que el 83% de las personas presentaban niveles normales de ansiedad, el 15% mostraba niveles de ansiedad de mínimo a moderado, y el 2% experimentaba niveles de ansiedad marcados a severos. En cuanto al desempeño laboral, el 76% estaba por debajo de las expectativas de la empresa, mientras que solo el 24% cumplía con el desempeño esperado (Molina, 2023).

El personal estudiado se distribuía principalmente en el rango de 30 a 40 años, con una antigüedad laboral mayoritariamente menor a 10 años. Las y los participantes desempeñaban roles tanto de ayudantes como de operadores de maquinaria, siendo la máquina tubera el área con mayor concentración de trabajadores. Es relevante destacar que todo el personal de la empresa era masculino, ya que se dedicaban a labores relacionadas con la fabricación de materiales de acero para la construcción.

El análisis de estas investigaciones previas resalta el aumento mundial de la ansiedad, especialmente durante la pandemia, siendo España uno de los países más afectados. Se identifica el trabajo como una causa importante de ansiedad, evidenciada por el crecimiento

de las ausencias laborales relacionadas con la salud mental. Estudios en Perú y Ecuador confirman la relación entre el estrés laboral y la ansiedad, enfatizando la necesidad de intervención. Los detalles demográficos proporcionados en estos estudios ayudan a entender mejor los resultados y destacan la importancia de abordar la salud mental en el trabajo. En síntesis, el análisis destaca la urgencia de tomar medidas para reducir el estrés laboral y la ansiedad en los empleados.

El aumento mundial de la ansiedad, exacerbado por la pandemia, es una preocupación evidente según el Informe Mundial sobre Salud Mental de la ONU (2022). España ha experimentado un incremento significativo en los niveles de ansiedad, particularmente entre ciertos grupos demográficos como mujeres jóvenes y desempleados, como indica el estudio de Ugidos (2020). Este fenómeno se refleja en el ámbito laboral, donde las ausencias relacionadas con la salud mental, incluyendo la ansiedad, están en aumento, como lo evidencian los datos de la Fundación FREMAP (2021). Investigaciones como la de Piscoya y Morales (2020) en Perú y Molina (2023) en Ecuador, subrayan la conexión entre el estrés laboral y la ansiedad. Además, los detalles demográficos proporcionados por estos estudios, como la distribución por edad y género, ofrecen una visión más completa de la situación.

1.4.2 Estrés

El estrés en el ámbito laboral constituye un problema de salud pública, a nivel mundial, continental y nacional, se han llevado a cabo investigaciones con el propósito de abordar este problema, buscando entender más a fondo los factores que contribuyen al estrés laboral y sus efectos tanto en la salud mental como física de los empleados. Dichas investigaciones han analizado aspectos tales como el entorno organizacional, el liderazgo de la gerencia, las condiciones laborales y la relación entre el estrés en el trabajo y el rendimiento laboral.

Según la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en 2020, el estrés laboral fue responsable del 30% de las bajas laborales en España en 2019. El 40% de las y los trabajadores y más de la mitad de los autónomos admitieron sentirse estresados, lo que resultó en una disminución del 60% en su eficiencia laboral. De acuerdo con Eurostat (2019), España se posiciona como el tercer país europeo con mayor incidencia de estrés laboral, afectando a casi 500,000 personas. En 2019, se observó un aumento en el descontento con los horarios laborales y las relaciones interpersonales en el trabajo, generando un entorno laboral percibido como "deprimente" y menos productivo (Cigna, 2019). Un 72% indicó que en sus lugares de trabajo no se les proporciona ningún programa de salud y bienestar. La información relevante es que el 42% de los españoles interpreta estos programas como enfocados exclusivamente en el bienestar físico, no mental, revelando un alto nivel de desconocimiento al respecto. Además, solo el 7% de aquellos con acceso a un programa de bienestar participan activamente en él.

La investigación titulada "Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa, Tamaulipas" realizada por Morales (2021) en Reynosa, Tamaulipas, México, examina la correlación entre el estrés laboral y la productividad de las y los trabajadores en una empresa maquiladora transnacional dedicada a la producción de acumuladores. La muestra aleatoria de 350 empleados durante 2019 y 2020 reveló diferencias estadísticamente significativas en la efectividad general entre aquellos con alto estrés y los que mostraban bajos niveles. Entre los 25 factores de estrés evaluados, se identificaron dos que representan el 15% del total, destacando la limitación del equipo disponible y la percepción de falta de respaldo del supervisor ante los superiores, como elementos clave en las dimensiones de los procesos administrativos y condiciones organizacionales. Estos resultados subrayan la importancia de abordar específicamente estos desafíos para mejorar el bienestar y la productividad laboral en el contexto de la industria maquiladora.

Durante la pandemia de COVID-19, las personas que continuaron trabajando experimentaron trastornos significativos en su salud mental, lo que llevó a que la ansiedad, la depresión y el estrés fueron objeto de estudio en varios países, incluido Ecuador. Un estudio descriptivo llevado a cabo por Arcos y Vásquez (2022), abordó la prevalencia del estrés laboral en el personal operativo del Distrito 05D01 Latacunga, denominado "Salud en comparación con el personal administrativo durante el período de noviembre de 2022 a enero de 2023". La investigación, que empleó un método descriptivo de corte transversal, incluyó la participación de 215 trabajadores operativos y 42 administrativos en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, específicamente en el cantón Latacunga.

Se utilizaron la encuesta Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda versión y el cuestionario DASS-21. Al comparar ambos grupos, se observó que el personal operativo contaba con una mayor proporción de trabajadoras femeninas (72.56%), nivel de educación superior (96.28%), y una percepción mayor de tener una buena o excelente condición de salud (58.75%). La prevalencia de depresión fue más alta en el grupo operativo (66.51%), mientras que la prevalencia de ansiedad (54.76%) y estrés (45.24%) fue superior en el grupo administrativo.

El estrés laboral es un desafío global que afecta la salud y la productividad de los empleados. En España, se observó que el estrés fue responsable del 30% de las bajas laborales en 2019, afectando tanto a trabajadores como a autónomos y disminuyendo significativamente la eficiencia laboral. Además, España se posiciona como uno de los países europeos con mayor incidencia de estrés laboral, lo que afecta negativamente la calidad del ambiente laboral y la productividad.

En México, un estudio en una industria maquiladora reveló una correlación entre el estrés y la productividad, destacando la importancia de abordar los factores estresantes específicos, como la falta de equipo y la percepción de falta de apoyo del supervisor. En Ecuador, durante la pandemia, se comparó la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés

entre el personal operativo y administrativo, encontrando diferencias significativas en la prevalencia de estos trastornos mentales.

El estrés laboral representa un desafío significativo a nivel global, como lo evidencian diversas investigaciones. En España, el estrés contribuyó al 30% de las bajas laborales en 2019, afectando tanto a trabajadores como a autónomos y resultando en una disminución del 60% en la eficiencia laboral. Además, España se destaca como uno de los países europeos con mayor incidencia de estrés laboral. En México, un estudio en una industria maquiladora reveló una correlación entre el estrés y la productividad, subrayando la importancia de abordar factores estresantes específicos. Por otro lado, en Ecuador, durante la pandemia, se comparó la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés entre el personal operativo y administrativo, destacando diferencias significativas en la prevalencia de estos trastornos mentales. En resumen, el estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en la productividad y la eficacia laboral, destacando la necesidad urgente de abordar esta problemática.

1.4.3 Depresión

El estudio realizado por Nobue, et al. (2021), titulado "Modificación del efecto del capital social en el lugar de trabajo sobre la asociación entre la depresión y el estrés laboral y familiar en funcionarios públicos japoneses", investigó si el capital social en el entorno laboral disminuye la relación entre la depresión y el estrés laboral o el estrés en el hogar. Participaron 3015 funcionarios públicos japoneses (1867 hombres y 1148 mujeres) de la Prefectura de Toyama. Se recopilaron datos sobre depresión, capital social en el trabajo, situación laboral, estrés laboral, equilibrio trabajo-vida y salud física. Los resultados señalaron que la probabilidad de depresión era más alta tanto para hombres como para mujeres con bajo capital social en el trabajo. Para aquellos con bajo capital social, la probabilidad ajustada de depresión fue de 2.93 (intervalo de confianza del 95%, 2.16–3.98) para hombres y 2.46 (IC del 95%, 1.74–3.49) para mujeres. Después de ajustar por el capital social en el trabajo,

las asociaciones entre la depresión y posición laboral baja, apoyo laboral bajo y conflicto familia-trabajo moderado disminuyeron en hombres y dejaron de ser significativas. En mujeres, la fuerza de la asociación entre la depresión y el estado civil de "soltera", junto con el control moderado en el trabajo, disminuyó y perdió significado. En resumen, el capital social en el trabajo mitigó el impacto del estrés laboral y familiar que conduce a la depresión tanto en hombres como en mujeres.

El estudio "Depresión, riesgo de suicidio y acoso laboral: un análisis comparativo entre trabajadores de turnos y residentes en el sector de recursos en Australia" realizado por Miller, et al., (2019), tuvo como objetivo principal identificar posibles disparidades en la depresión clínica y el riesgo de suicidio entre los trabajadores de turnos y sus contrapartes residentes en el sector de recursos en Australia. Se empleó un diseño de encuesta transversal, recopilando cuestionarios completos de 751 participantes empleados en el sector de recursos australiano. Los resultados primarios, evaluados a través del Inventario de Depresión de Beck, la Escala de Desesperanza de Beck y el Cuestionario de Actos Negativos - Revisado, fueron analizados mediante un modelo lineal general para examinar las asociaciones entre la depresión, la desesperanza y los factores predictivos.

El análisis reveló que la depresión y la desesperanza eran significativamente más elevadas en los trabajadores residentes en comparación con los de turnos, y se identificó una asociación significativa entre el acoso laboral y niveles más altos de depresión y desesperanza. Por último, se observó que un mayor apoyo social estaba significativamente vinculado a tasas más bajas de depresión y desesperanza. En conclusión, se enfatiza la necesidad de implementar intervenciones dirigidas a reducir la depresión y la desesperanza en los trabajadores del sector de recursos australianos, priorizando la atención al acoso laboral y la mejora del apoyo social.

El estudio titulado "Relación entre el absentismo laboral prolongado y los trastornos depresivos y ansiosos: Perspectivas a partir de la literatura entre los años 2000 y 2022, y

experiencias de pacientes en Bogotá, Colombia 2023", llevado a cabo por Sánchez (2023), investiga la conexión entre el ausentismo laboral y los trastornos depresivos y ansiosos, así como sus implicaciones en las políticas de salud mental y laboral. Este estudio emplea una metodología cuantitativa-cualitativa, que incluyó 20 entrevistas semiestructuradas a participantes con diagnóstico de depresión y/o ansiedad. Los análisis estadísticos y cualitativos se realizaron utilizando los softwares Stata V18 y NVIVO V14, respectivamente. La revisión sistemática de la literatura, con metaanálisis, se llevó a cabo siguiendo la metodología PRISMA, seleccionando 107 artículos para la síntesis de la literatura y 20 para el metaanálisis, de un total inicial de 1729 artículos. Las entrevistas se realizaron mediante muestreo por conveniencia e involucraron a 9 hombres y 11 mujeres, revelando una variedad de diagnósticos, que incluyeron trastorno de ansiedad generalizada, trastorno mixto de ansiedad y depresión, así como trastorno depresivo recurrente. La duración promedio de las entrevistas fue de 39.06 minutos.

El estudio titulado "Empleo Informal y Depresión en el Ecuador: Resultados de la VI Encuesta de Condiciones de Vida", llevado a cabo por Calo (2019), se propuso analizar la relación entre el empleo informal y la depresión, explorando posibles variaciones en esta asociación según el género. Esta investigación transversal incorporó a 27,390 individuos con empleo no-agrícola, basándose en la VI Encuesta de Condiciones de Vida (2013-2014) de Ecuador. Se calcularon razones de prevalencia segregadas por género para evaluar la conexión entre el empleo informal y la depresión. Los resultados revelaron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el empleo informal y la presencia de características depresivas, siendo más pronunciada en mujeres que en hombres. Las conclusiones subrayan la necesidad de realizar más investigaciones para comprender mejor la relación entre la depresión y el empleo informal en el contexto ecuatoriano.

Respecto a las diferencias de género, las mujeres mostraron una predisposición estadísticamente significativa a presentar rasgos depresivos, con hallazgos significativos en

las categorías de independiente formal (23.94%), independiente informal (28.27%), y dependiente informal (32.91%). En contraste, en la población masculina, se obtuvieron los siguientes resultados: independiente formal (17.15%), independiente informal (16.51%), y dependiente informal (18.03%), con hallazgos también estadísticamente significativos.

Estos reveladores hallazgos sugieren que la carga de estrés, ansiedad y depresión derivados del entorno laboral no solo constituye un desafío para la estabilidad emocional, sino que también puede acarrear consecuencias adversas para la salud mental en general. La complejidad de estas condiciones se ve acentuada por su capacidad para afectar de manera desigual a las mujeres, poniendo de manifiesto disparidades significativas en los niveles de bienestar psicológico entre los géneros. La interacción entre los factores laborales y la salud mental presenta un escenario intrincado que exige una exploración más profunda para comprender plenamente sus ramificaciones y desarrollar estrategias efectivas de intervención y prevención.

Estos estudios resaltan la importancia del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores. El estudio de Nobue et al. (2021) reveló que un bajo capital social en el trabajo aumenta la probabilidad de depresión tanto en hombres como en mujeres. Por otro lado, el estudio de Miller et al. (2019) en Australia encontró que los trabajadores residentes experimentaban niveles más altos de depresión y desesperanza, asociados con el acoso laboral. En Ecuador, el estudio de Sánchez (2023) evidenció una relación entre el empleo informal y la depresión, siendo más pronunciada en mujeres. Además, se destacaron diferencias de género significativas en la prevalencia de rasgos depresivos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar el estrés, la ansiedad y la depresión en el lugar de trabajo, considerando las disparidades de género y promoviendo intervenciones que mejoren el apoyo social y reduzcan el acoso laboral.

Los estudios sobre depresión laboral destacan la influencia del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores. El estudio de Nobue et al. (2021) muestra que un bajo

capital social en el trabajo aumenta la probabilidad de depresión tanto en hombres como en mujeres, sugiriendo que el apoyo y la integración en el trabajo pueden mitigar el impacto negativo del estrés laboral y familiar. Por otro lado, el estudio de Miller et al. (2019) en Australia encontró que los trabajadores residentes experimentaban niveles más altos de depresión y desesperanza, especialmente asociados con el acoso laboral, subrayando la importancia de abordar el acoso como factor de riesgo para la salud mental en el lugar de trabajo. Además, el estudio de Sánchez (2023) en Ecuador reveló una relación entre el empleo informal y la depresión, especialmente pronunciada en mujeres, lo que destaca la necesidad de considerar las diferencias de género en las políticas y prácticas laborales para promover un entorno de trabajo saludable y equitativo.

1.5 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

En el entorno laboral actual, es crucial comprender los factores que afectan la satisfacción laboral para mejorar el bienestar y la eficacia de las y los trabajadores. El "capital psicológico", que incluye la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, juega un papel fundamental en el bienestar emocional y el rendimiento laboral. Dentro de este contexto se explora la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, con el fin de comprender cómo influye dicha experiencia de manera positiva (Luthans, et al., 2007).

Al analizar distintos ensayos e informes además de utilizar un enfoque metodológico sólido, la investigación busca demostrar cómo el desarrollo y la preservación del capital psicológico pueden mejorar la satisfacción laboral, aportando tanto al conocimiento académico como a la gestión de recursos humanos y las estrategias organizacionales centradas en el bienestar de las y los trabajadores.

1.5.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico se presenta como un constructo integral que abarca las fuerzas psicológicas positivas influyentes en la capacidad individual para afrontar desafíos y prosperar tanto a nivel personal como profesional, especialmente en el entorno laboral. Este concepto se compone de dimensiones fundamentales que se interrelacionan para modelar la experiencia del individuo en su ámbito laboral (Salessi, 2021).

En primer lugar, la autoeficacia, que se puede llegar a establecer como la confianza en la propia capacidad para llevar a cabo tareas y alcanzar metas, está vinculada a la asunción positiva de responsabilidades y desafíos laborales (Bandura, 1986). La esperanza, otra dimensión crucial, encapsula la motivación y la perseverancia dirigida hacia el logro de metas, promoviendo la visualización de objetivos alcanzables y un compromiso constante hacia su consecución (RAE, 2024).

La resiliencia, por su parte, representa la capacidad de recuperarse frente a adversidades y adaptarse positivamente a situaciones estresantes en el entorno laboral. Aquellos con niveles elevados de resiliencia son capaces de mantener un rendimiento efectivo incluso en circunstancias desafiantes (Moreno, 2019). Además, el optimismo, que refleja una perspectiva positiva hacia el futuro, contribuye a la afrontación positiva de situaciones laborales complejas permitiendo determinar al trabajador si la expectativa y la realidad de la recompensa genera o no satisfacción en su lugar de trabajo (Tang, 2019).

Luthans define el capital psicológico como "un estado positivo de desarrollo humano, caracterizado por tener esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo" (Luthans, 2007). A su vez, la teoría de la autoeficacia de Bandura destaca la creencia en la propia capacidad para gestionar situaciones laborales, mientras que la teoría Snyder (2002), presenta la esperanza como un sistema de metas y agencia, fundamental para la motivación y planificación en el logro de metas.

En cuanto a la satisfacción laboral, existe una exploración de teorías clásicas y contemporáneas que arrojan elementos que configuran la percepción positiva de los trabajadores en sus entornos laborales. Entre ellas, destacan la “Teoría de Expectativas”, centrada en la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas, donde la anticipación de recompensas desempeña un papel clave en la satisfacción individual (Vroom, 1964). Por su parte la “Teoría de la Equidad”, que vincula la satisfacción laboral a la percepción de equidad en la distribución de recompensas, destacando que la discrepancia percibida puede generar insatisfacción y motivar cambios en el comportamiento laboral (Adams, 1965).

La “Teoría de dos Factores” de Herzberg, que distingue entre factores motivadores e higiénicos, contribuyendo a la satisfacción y evitando la insatisfacción, respectivamente (Herzberg, 1964). Desde diversas perspectivas teóricas, se identifican variables cruciales que influyen en la satisfacción laboral, incluyendo la naturaleza del trabajo, el entorno laboral, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento.

La importancia del capital psicológico y la satisfacción laboral radica en su impacto directo en el bienestar individual y en el rendimiento laboral. Un sólido capital psicológico, que engloba aspectos como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, se asocia a niveles más altos de satisfacción en el ámbito laboral. Esta combinación no solo beneficia al individuo en términos emocionales y de desarrollo personal, sino que también contribuye positivamente a la cultura organizacional, promoviendo un ambiente propicio para la colaboración, la innovación y relaciones laborales saludables.

El capital psicológico, compuesto por autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, es vital en el trabajo, facilitando la afrontación positiva de desafíos y la adaptación a situaciones estresantes. Este concepto, definido por Luthans (2007), influye en la satisfacción laboral y el rendimiento individual. Teorías como las de Bandura y Snyder destacan la importancia de la autoeficacia y la esperanza en el manejo de tareas y metas laborales. Además, la satisfacción laboral se ve afectada por la anticipación de recompensas y la

equidad percibida, según Vroom, Adams y Herzberg. Fortalecer el capital psicológico beneficia tanto al individuo como a la organización, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

1.6 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

La importancia del capital psicológico y la satisfacción laboral trasciende más allá de meros indicadores de bienestar individual. El capital psicológico y la satisfacción laboral son variables clave en el ámbito laboral, ya que influyen en el bienestar emocional, la satisfacción y el rendimiento de las y los trabajadores. Según una investigación realizada por De Vettori y Pumar (2019), el capital psicológico se asocia con niveles moderadamente altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal. Además, se ha demostrado que el capital psicológico se relaciona positivamente con actitudes deseadas, como la satisfacción laboral, y negativamente con actitudes indeseables en el ámbito laboral (Bayona, 2018).

La valoración del trabajo realizado, el compromiso organizacional y la estabilidad laboral también influyen en la satisfacción laboral (Romanelli, 2022). Es interesante observar que la relación se fortalece aún más, en presencia de altos niveles de compromiso afectivo, donde las y los empleados se sienten emocionalmente conectados y comprometidos con su trabajo (Tee, 2022). La combinación de un sólido capital psicológico y altos niveles de satisfacción laboral no solo beneficia al individuo en términos de bienestar emocional y desarrollo personal, sino que también impacta positivamente en la cultura organizacional. Un entorno de trabajo que fomente el capital psicológico y promueva la satisfacción laboral se convierte en un terreno propicio para la colaboración, la innovación y la construcción de relaciones laborales saludables (Tolsa, 2021).

El capital psicológico y la satisfacción laboral desempeñan un papel crucial en el ámbito laboral, influenciando tanto el bienestar emocional individual como el rendimiento

general. Investigaciones recientes, como la de De Vettori y Pumar (2019), revelan que el capital psicológico está positivamente relacionado con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral, entendida como un estado emocional que abarca aspectos como la satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción vital, se posiciona como un factor determinante para el éxito empresarial. Asimismo, la estabilidad laboral y la valoración del trabajo son elementos esenciales que influyen en dicha satisfacción (Chiang, 2021).

El capital psicológico y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales en el entorno laboral, ya que impactan en el bienestar emocional y el desempeño de los trabajadores. Estudios como el de De Vettori y Pumar, (2019) muestran que un sólido capital psicológico se relaciona con niveles altos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Además, la valoración del trabajo y el compromiso afectivo fortalecen aún más esta relación, según investigaciones como la de Tee, (2022). Una combinación de capital psicológico sólido y alta satisfacción laboral no solo beneficia al individuo, sino que también mejora la cultura organizacional, promoviendo la colaboración, la innovación y relaciones laborales saludables.

1.7 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.

El estudio transcultural de Chen, et al. (2019) evidenció que las dimensiones culturales pueden influir en la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral. Este análisis abordó un modelo multinivel que examinó liderazgo, empoderamiento y rendimiento, utilizando datos de 62 equipos, 445 miembros individuales, 62 líderes de equipo y 31 gerentes externos pertenecientes a 31 tiendas de una compañía Fortune 500. La calidad del intercambio líder-miembro y el clima de liderazgo exhibieron impactos distintos en el

empoderamiento individual y de equipo, interactuando para modelar el empoderamiento a nivel personal.

Se identificaron relaciones respaldadas en equipos altamente interdependientes, mientras que no se observaron en aquellos con menor nivel de interdependencia. Específicamente, la calidad del intercambio líder-miembro se asoció parcialmente con el rendimiento individual a través del empoderamiento. De manera similar, el clima de liderazgo se conectó parcialmente con el rendimiento del equipo mediante el empoderamiento de este. El empoderamiento del equipo actuó como moderador en la relación entre el empoderamiento individual, el rendimiento, y el rendimiento individual, presentando una correlación positiva. Este análisis subraya nuevamente que las dimensiones culturales pueden modular tanto la satisfacción laboral como el capital psicológico, resaltando la imperiosa necesidad de adoptar un enfoque culturalmente sensible.

Avitia, et al., (2021) llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar el impacto de la justicia organizacional en el capital psicológico y la satisfacción laboral de los empleados de nivel operativo en una empresa de la industria automotriz en la frontera norte de Chihuahua. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, utilizando una muestra probabilística de 329 encuestas aplicadas a trabajadores de nivel operativo en el contexto laboral.

Los resultados obtenidos mediante la estimación de mínimos cuadrados parciales indican que la justicia organizacional incide significativamente, tanto de manera directa como indirecta a través de la mediación del capital psicológico, en la satisfacción laboral de los empleados en el entorno estudiado. La investigación revela que estas relaciones tienen un impacto significativo en la experiencia laboral de las y los participantes.

En cuanto a las características de los participantes, la muestra incluyó un 55,9% de mujeres y un 44,1% de hombres, con un 56,6% de participantes que tienen entre 18 y 33

años. La antigüedad en la organización mostró que casi el 60% tenía menos de 3 años trabajando en la empresa, y el 54,4% contaba con estudios de secundaria. Todos los participantes se desempeñaban como operadores de producción en la industria automotriz.

Patlán (2019), por su parte, llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar el efecto de los riesgos psicosociales, específicamente el burnout y el acoso laboral, en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público en la ciudad de México. Este estudio descriptivo incluyó una muestra estratificada de 153 trabajadoras y trabajadores de una dependencia del sector público.

Los resultados revelaron que, en la satisfacción con la relación con el jefe, el abuso de poder y el clima laboral hostil influyeron de manera significativa y negativa. Además, el hostigamiento sexual, las amenazas y los castigos estuvieron asociados significativamente con la satisfacción y relación con el jefe. En cuanto a la satisfacción con las promociones, se identificó un efecto significativo y negativo de la violencia verbal, la discriminación y el clima laboral hostil.

El estudio titulado "Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Profesional en conductores de las Compañías de transporte de carga extrapesada del cantón Salcedo", realizado por Gavilanez (2020), tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional en los conductores de las diferentes compañías de transporte de carga extrapesada del cantón Salcedo. La muestra consistió en 152 trabajadores.

Para evaluar la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario S20/23 de Peiró y Meliá (1998), adaptado con modificaciones en los ítems 16, 17 y 21 para ajustarse a la actividad laboral de los conductores. Este análisis permitió identificar el nivel de agotamiento laboral, donde puntajes entre 34 y 66 indican una presencia moderada de burnout entre los participantes. Los resultados muestran una correlación moderada, negativa y significativa

entre la satisfacción laboral y el burnout, indicando que un mayor estrés laboral contribuye a una menor satisfacción en el trabajo.

Además, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple jerárquico para examinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional. Se encontró que los factores del síndrome de desgaste profesional y la salud mental pueden predecir el 47.9% de la variabilidad en la satisfacción laboral de los conductores. Esto sugiere que al abordar estos factores, se podría asegurar un nivel significativo de satisfacción laboral en los conductores.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito durante el año 2023.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores del Valle de los Chillos con relación al estrés, ansiedad y depresión durante el año 2023?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico, considerando dimensiones como autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, entre los trabajadores en este mismo sector y periodo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio de los trabajadores del Valle de los Chillos durante el año 2023?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque de investigación

- **Cuantitativo:**

Dentro de este contexto, la actividad investigativa se define como el proceso de buscar respuestas a preguntas, una tarea que se lleva a cabo de manera frecuente en la vida cotidiana. No obstante, para garantizar la calidad de la investigación, es esencial implementar una sistematización adecuada, lo que contribuirá a la confiabilidad de los resultados obtenidos (Rodas, 2019).

La investigación bajo la perspectiva cuantitativa se designa de esta manera porque se ocupa de fenómenos que pueden ser medidos, es decir, a los cuales se les puede asignar un valor numérico. Ejemplos de tales fenómenos incluyen el número de hijos, la edad, el peso, la estatura, entre otros. Utiliza técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados, centrándose en describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las causas de los fenómenos y prever su ocurrencia a partir de la revelación de estas causas. Para fundamentar sus conclusiones, se apoya en el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto en la recopilación de datos como en su procesamiento, análisis e interpretación, siguiendo el método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019).

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis (Hernández, et al., 2014).

- **Tipo de investigación:**

- **No experimental:** Según Jhangiani et al. (2019), la investigación no experimental es una investigación que carece de la manipulación de una variable independiente. Por lo cual, en lugar de manipular una variable independiente, simplemente miden las variables que han sido establecidas previamente.

La utilidad de la investigación no experimental se hace evidente en situaciones en las que el objetivo principal es explorar relaciones causales entre variables sin recurrir a manipulaciones experimentales controladas. A diferencia de los diseños experimentales, que implican la manipulación deliberada de una variable independiente para observar su efecto en una variable dependiente bajo condiciones controladas, la investigación no experimental se caracteriza por un enfoque más observacional y naturalista (Ramos, 2021).

Esta investigación es de tipo no experimental debido a las siguientes características: no se realizan manipulaciones deliberadas de variables, no se ha aplicado ningún tipo de intervención o cambio controlado a alguna variable. Es más bien un proceso de observación y recopilación de datos dentro de su mismo entorno en donde se busca analizar condiciones existentes sin influir en las mismas con el fin de entender dicha condición existente.

- **Diseño:**

- **Transversal:** se analiza cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir, en un punto en el tiempo que se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico (Hernández, et al., 2014).

La temporalidad dentro de este tipo de diseño se presenta de manera transversal, es decir, ocurre "en un solo momento". Este tipo de temporalidad no permite establecer con certeza que la exposición haya ocurrido antes del desenlace, ya que no hay un seguimiento temporal (Cataldo, 2019).

En los estudios transversales, es posible examinar una muestra que se considere "representativa" de la población de origen o analizar la población completa, como en el caso de los censos poblacionales o al momento de diseñar este estudio. En ambas situaciones, el objetivo es determinar la frecuencia o prevalencia de una condición de interés, ya sea una enfermedad, una característica o un factor conceptualizado como pronóstico (Vega, 2021).

En ese sentido el periodo durante el cual se decidió realizar la recolección de datos dentro del sector del Valle de los Chillos ubicado en la ciudad de Quito desde el 01 de noviembre de 2023 hasta el 10 de diciembre del año 2023.

- **Descriptiva:** Se trata de una investigación preliminar de nivel secundario que tiene como objetivo principal recopilar datos e información sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, así como la clasificación de objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales (Arias, 2020).

Los estudios de tipo descriptivo se centran en medir con la mayor precisión posible, en donde se debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo se va a lograr precisión en esa medición. Asimismo, debe ser capaz de especificar quién o quiénes tienen que incluirse en la medición (Valle, 2022). La investigación descriptiva, en comparación con la naturaleza poco estructurada de los estudios exploratorios, requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder, una de las

razones por las cuales se realizó una exhaustiva búsqueda de información en diferentes fuentes bibliográficas e investigaciones previas.

2.4 Población y muestra

La población como objeto de estudio, se compone de la totalidad de elementos de interés, es decir, se integra un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica (Tamayo, 2012). Por su parte, la muestra representa un subconjunto específico seleccionado de esa población. De manera más concisa, la población abarca todos los elementos considerados, mientras que la muestra constituye una porción seleccionada de la población. Este enfoque se centra en delimitar y analizar un grupo representativo, facilitando así la generalización y una comprensión más eficiente de las características de interés presentes en la población completa (Robles, 2019).

La población objeto de estudio en esta investigación se delimita a trabajadores ecuatorianos que desempeñan sus funciones laborales dentro de instituciones, ya sean públicas o privadas, ubicadas en el sector del Valle de los Chillos. Esta selección específica abarca individuos involucrados en diversos ámbitos laborales dentro de esta región geográfica, permitiendo un enfoque centrado en las dinámicas laborales presentes tanto en el sector público como en el privado. Al limitar la población de interés a trabajadores ecuatorianos en el Valle de los Chillos, se busca proporcionar una comprensión detallada y contextualizada de los factores relacionados con la salud mental, satisfacción laboral y capital psicológico en este entorno específico.

2.4.1 Muestra

El proceso de selección de la muestra es crucial, ya que debe ser diseñado para reflejar con precisión las características de la población de origen. La elección de una muestra relevante se basa en la premisa de que un grupo más pequeño puede proporcionar información representativa y generalizable sobre la población completa. La muestra se

selecciona mediante métodos específicos, como el muestreo aleatorio, estratificado o por conglomerados, dependiendo de la naturaleza de la población y los objetivos del estudio (Arenal, 2019).

En el presente estudio, se empleará un tipo de muestreo no probabilístico, lo que implica que la elección de los elementos no estará sujeta a la probabilidad, sino que dependerá de las causas relacionadas con las características específicas de la investigación o sus propósitos, para Gonzales (2021), el muestreo no probabilístico se define como un procedimiento en el cual la probabilidad de selección de los elementos de la población es desconocida por ende, se refiere a una técnica donde las muestras se obtienen en un proceso que no otorga a todos los individuos de la población la misma oportunidad de ser seleccionados como parte de la muestra.

Esta investigación es de tipo no probabilística debido a que las y los participantes deben cumplir con ciertos criterios de inclusión para poder formar parte de la muestra por lo cual, dicha muestra no está garantizada, ya que no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados con la intención de explorar y describir los aspectos conductuales planteados.

La muestra final de esta investigación consistió en un total de 52 participantes, cada uno de los cuales cumplió con los requisitos establecidos, permitiendo así una representación selecta pero significativa de los trabajadores ecuatorianos en instituciones públicas y privadas en el sector del Valle de los Chillos.

Tabla 3*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		N		%
		= 52		
Género	Masculino	23		44
	Femenino	29		56
Estado civil	Otro			
	Soltero/a	24		46
	Casado/unión libre	24		46
	Viudo/a	0		0
	Divorciado/a	4		8
Tipo de trabajo	Tiempo completo	43		83
	Tiempo parcial	9		17
Tipo de institución	Pública	3		6
	Privada	49		94
		M		
		(DT)	Máx.	Min.
Edad		36,46 (9,50)	61	24
Horas de trabajo por día		8,83 (2,92)	24	4
Experiencia laboral		9,37 (7,71)	34	1

Nota. (Elaboración propia).

Se realizó un análisis de datos sociodemográficos y laborales de 52 trabajadores. La distribución de género muestra que el 44% son hombres y el 56% son mujeres. Respecto al estado civil, tanto los solteros como los casados o en unión libre representan el 46% cada uno, mientras que el 8% están divorciados y no hay viudos en la muestra. La mayoría de los trabajadores (83%) tienen empleo a tiempo completo, mientras que el 17% trabaja a tiempo parcial.

En cuanto al tipo de institución, el 94% trabaja en instituciones privadas y solo el 6% en instituciones públicas. En cuanto a las características demográficas, la edad promedio es de 36,46 años, con una desviación estándar de 9,50. Los trabajadores reportan un promedio

de 8,83 horas de trabajo por día, con una desviación estándar de 2,92. En cuanto a la experiencia laboral, el promedio es de 9,37 años, con una desviación estándar de 7,71.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Criterios de inclusión

- Tener entre 25 y 64 años.
- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado. Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión

- No aceptar participar en este estudio.
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad.
- No cumplir con alguno de los criterios de inclusión.

2.5 Instrumentos de recogida de información

2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

El Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral es un instrumento de recolección de datos que evalúa variables relacionadas con el perfil sociodemográfico y el trabajo de los encuestados (Ontaneda, 2019). Se administra de manera individual, mediante entrevistas presenciales, telefónicas o cuestionarios autocompletados. Las dimensiones evaluadas incluyen datos sociodemográficos (edad, género, nivel educativo, ingresos, hogar y ubicación geográfica) y datos laborales (tipo de trabajo, lugar de trabajo, horarios, jefe inmediato, tiempo en la empresa, beneficios y motivación). Cada dimensión se considera una variable

independiente que puede influir en aspectos como la satisfacción laboral o el rendimiento. La calificación de las variables se realiza mediante escalas descriptivas, como la escala de Likert o escalas nominales, ordinales o de intervalo. La confiabilidad del cuestionario depende de la calidad de la recolección de datos y de la precisión de los encuestadores para obtener información confiable (Ontaneda, 2019).

2.5.2 Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21)

El cuestionario Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) es un instrumento de evaluación psicológica que mide los niveles de depresión, ansiedad y estrés en los individuos. A continuación, se describen las variables evaluadas por este cuestionario, la forma de aplicación, las dimensiones de cada una, la forma de calificación y los datos sobre confiabilidad que presentan (Valencia, 2019):

El cuestionario DASS-21 es un cuestionario de autoinforme en el que los encuestados responden de manera individual, ya sea de forma física u online. Evalúa tres variables: depresión (síntomas como tristeza, desesperanza y falta de interés en actividades cotidianas), ansiedad (síntomas como preocupación, miedo y tensión) y estrés (síntomas como irritabilidad, inquietud y dificultad para relajarse). Cada una de estas dimensiones se compone de siete ítems, midiendo la gravedad de los síntomas en una escala de cuatro puntos, desde "nunca" hasta "casi siempre", con un total de 21 ítems en una escala tipo Likert (Lobos, 2022).

La calificación se realiza sumando las puntuaciones de cada ítem en cada dimensión, interpretándose en una escala de gravedad desde "normal" hasta "extremadamente grave". En la interpretación, una mayor puntuación indica un mayor grado de sintomatología, con puntos de corte específicos para cada variable: depresión (5-6 leve, 7-10 moderada, 11-13 severa, 14 o más extremadamente severa), ansiedad (4 leve, 5-7 moderada, 8-9 severa, 10

o más extremadamente severa) y estrés (8-9 leve, 10-12 moderado, 13-16 severo, 17 o más extremadamente severo) (Beck, 1996).

Datos sobre confiabilidad: El cuestionario DASS-21 es un instrumento de evaluación psicológica ampliamente utilizado y validado en diferentes poblaciones y culturas. Presenta una alta fiabilidad y validez, con coeficientes alfa de Cronbach que oscilan entre 0,70 y 0,95 para cada dimensión (Vinet, 2008).

- El DASS-21, o Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés, se destaca como una herramienta bastante útil en el ámbito laboral debido a su capacidad para detectar de manera temprana los niveles de depresión, ansiedad y estrés en las y los empleados. Esta evaluación proporciona información clave para la intervención oportuna, contribuyendo así a la promoción del bienestar laboral. Además, su aplicación facilita la identificación de factores de riesgo laboral, ayuda a mejorar la productividad al reducir los días de ausencia y respalda la toma de decisiones informadas por parte de los mandos gerenciales. A continuación, se presentan otros estudios que sustentan la confiabilidad de esta herramienta:
- Un estudio llevado a cabo en El Salvador por Orellana y Orellana (2021), evaluó las propiedades psicométricas de la escala abreviada de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) a partir de una muestra de adultos salvadoreños. Participaron 339 residentes salvadoreños mayores de 18 años, 62% mujeres y 38% hombres. Los resultados presentados confirman que la escala DASS-21 cuenta con altos niveles de confiabilidad con coeficientes alfa de Cronbach que oscilan entre 0.88 y 0.90 e indicios suficientes de validez concurrente de criterio y de constructo para ser utilizada con población salvadoreña.

El estudio "Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19," realizado por Bosano, et al., (2021),

buscó describir la salud mental de adultos ecuatorianos durante la pandemia de marzo a agosto de 2020. Utilizando una encuesta en línea con 766 participantes. Se aplicó el Cuestionario de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), adaptado al castellano, con 21 ítems. Los resultados mostraron consistencia interna destacada, con alfas de Cronbach de 0.95 para las puntuaciones totales, 0.91 para depresión, y 0.88 para ansiedad y estrés.

2.5.5 Cuestionario de Capital psicológico

El creador original de la escala fue Luthans y colaboradores en el año 2007. En esta investigación, se empleó la versión venezolana desarrollada por Ponce y Yáber en 2012. Este instrumento evalúa el concepto de capital psicológico, definido como un estado de desarrollo psicológico positivo que abarca cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans, et al., 2007).

La escala consta de 24 ítems evaluados mediante una escala de Likert, donde las opciones de respuesta varían desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). Los ítems se distribuyen en cuatro dimensiones: eficacia (ítems 1-6), esperanza (ítems 7-12), resiliencia (ítems 13-18), y optimismo (ítems 19-24, con los ítems 13, 20 y 23 puntuados de manera inversa). En términos de interpretación, se considera que, a mayor puntuación, mayor es el grado de capital psicológico o sus dimensiones. Respecto a las propiedades psicométricas, se obtuvo un coeficiente alfa de .79 según Ponce y Yáber (2012).

Datos sobre confiabilidad:

El estudio llevado a cabo por López (2023) en Barcelona, España, tuvo como objetivo examinar la relación entre el mindfulness, como un rasgo disposicional de la personalidad, y el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La muestra consistió en 41 personas, con 26 mujeres (63,41%) y 15 hombres (36,59%). En cuando al PCQ-24, las puntuaciones promedio también son bastante similares en ambos géneros. Los hombres han obtenido unas puntuaciones medias de 26,9 para la autoeficacia, 23,9 para la

esperanza, 28 para la resiliencia y de 22,1 para el optimismo y las mujeres puntuaciones medias de 26,2, 23,7, 27,1 y 21,8 respectivamente. A nivel psicométrico, las puntuaciones de la versión española del PCQ-24 poseen una alta fiabilidad y una adecuada validez discriminante y convergente, midiendo de forma precisa el capital psicológico positivo

El estudio titulado "Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en trabajadores de una empresa pública de la provincia de Trujillo -Perú" fue realizado por Avalos y Leo (2019); La investigación, de tipo instrumental, tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Capital Psicológico en 244 trabajadores de una empresa pública en la provincia de Trujillo. Los resultados arrojados en la investigación mostraron la existencia de cuatro factores con satisfactorios niveles de validez y confiabilidad, los que fueron rotulados como: Esperanza ($\alpha = .87$), Optimismo ($\alpha = .91$), Resiliencia ($\alpha = .84$) y Autoeficacia ($\alpha = .79$). La escala cumple con los criterios psicométricos exigidos y puede ser empleada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional. Se obtuvo un valor de 0.86 en el Alfa, el cual sí se encontraba dentro de los parámetros establecidos, cumpliendo los parámetros establecidos de confiabilidad del instrumento Escala de Capital Psicológico.

Otro estudio titulado "Consistencia Interna del Cuestionario (PCQ) Versión Auto-Evaluadora: Análisis de Confiabilidad en el Contexto Ecuatoriano" realizado por Núñez (2021) tuvo como objetivo principal analizar la confiabilidad del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-24) en su versión auto-evaluadora en el contexto ecuatoriano para personas laboralmente activas. La muestra consistió en 35 participantes de diversas áreas, obteniendo un coeficiente Alfa total de 0.81. Los resultados indican que el Cuestionario de Capital Psicológico en su versión auto-evaluadora presenta una buena confiabilidad y es una herramienta adecuada para evaluar el capital psicológico en individuos laboralmente activos en Ecuador.

2.5.6 Escala de Satisfacción Laboral

La medida de satisfacción laboral utilizada en este estudio busca cuantificar la percepción emocional y afectiva de los trabajadores hacia su empleo remunerado. La escala, originalmente desarrollada por Warr en 1979, fue aplicada en esta investigación mediante la versión de Pérez y Fidalgo en 1995. Se centra en evaluar el nivel de satisfacción en los aspectos tanto intrínsecos (reconocimiento, responsabilidad, etc.) como extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) del trabajo.

Esta escala consta de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert, que va desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". La subescala de factores intrínsecos abarca los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14, mientras que la subescala de factores extrínsecos comprende los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15. Es una escala aditiva, por lo que una puntuación más alta indica una mayor satisfacción general, aplicándose el mismo criterio para las subescalas.

En términos de propiedades psicométricas, se registró un coeficiente alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general, según Pérez y Fidalgo (1995), y un coeficiente alfa de 0.76 en la validación de Boluarte (2017). Estos valores indican la consistencia interna y la confiabilidad de la escala en la medición de la satisfacción laboral.

Datos sobre confiabilidad:

El estudio titulado "La Satisfacción Laboral en Profesiones Asistenciales: De la Investigación Comparativa en Trabajo Social a una Propuesta de Intervención", llevado a cabo por Peñaloza (2021), tuvo como objetivo principal evaluar el grado de satisfacción laboral en una muestra de profesionales del Trabajo Social. En este estudio participaron 88 mujeres voluntarias, con una edad promedio de 43.67 años, llevado a cabo en Madrid, España.

Para medir la satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (Job Satisfaction Scale, JSS), desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979), la cual consta de 15 ítems con un formato de respuesta de 7 puntos, que varían desde 1 (Totalmente insatisfecho) hasta 7 (Totalmente satisfecho).

Los resultados del estudio revelaron diferencias significativas en la satisfacción laboral entre diferentes profesiones. Se utilizó la prueba de Games-Howell para comparaciones posteriores debido a la falta de homogeneidad en las varianzas. Se encontró que el grupo de trabajadoras sociales obtuvo una puntuación de satisfacción laboral más baja en comparación con las profesoras de primaria, pero no significativamente menor que las educadoras sociales. Asimismo, el grupo de educadoras sociales también mostró una satisfacción laboral significativamente menor en comparación con el grupo de profesoras de primaria.

Sin embargo, se observó que las expectativas de compensación, la edad, el sexo, el tipo de contrato y el ámbito de trabajo no resultaron ser predictores significativos de la satisfacción laboral, lo que sugiere la complejidad de los factores que influyen en este aspecto. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión y el bienestar laboral en el campo del Trabajo Social y áreas afines.

El estudio titulado "Características del Diseño del Trabajo, Desempeño Laboral Individual y Satisfacción Laboral: El Rol Mediador del Engagement en el Trabajo", llevado a cabo por Griffiths (2022), tiene como objetivo establecer la relación entre las características motivacionales y sociales del diseño del trabajo, el desempeño laboral individual de tarea y contextual, y la satisfacción laboral, a través del rol mediador del engagement, en trabajadores del contexto organizacional chileno.

Se trata de un diseño de investigación cuantitativo, no experimental y de corte transversal, con un tamaño de muestra óptimo de 384 participantes. En cuanto a la caracterización de los participantes, se incluyeron 384 ocupados, de los cuales 161 eran

hombres (41.9%) y 221 mujeres (57.6%), con una edad promedio de 39.28 años y una desviación estándar de 12.44. La distribución de los casos abarcó 12 regiones del país, siendo la región del Biobío la más representativa con un 63% de los participantes, seguida por la región Metropolitana de Santiago con un 11% y la región de Ñuble con un 9% de los encuestados.

Los resultados mostraron que el engagement explica el mayor impacto de las características motivacionales del trabajo en el desempeño de tarea, desempeño contextual y satisfacción laboral, obteniéndose apoyo empírico para este modelo de mediación. Sin embargo, aunque las características sociales del trabajo se relacionaron con el desempeño de tarea, desempeño contextual y satisfacción laboral, no mostraron relación con el engagement, lo que no respaldó su rol mediador de manera empírica. Estos resultados abren diversas vías de análisis, discutiendo sus implicaciones teóricas y prácticas

El estudio titulado "Características del Diseño del Trabajo, Desempeño Laboral Individual y Satisfacción Laboral: El Rol Mediador del Engagement en el Trabajo", realizado por Jiménez (2022), tiene como objetivo explorar la relación entre las características del diseño del trabajo, el desempeño laboral individual y la satisfacción laboral, con un enfoque en el papel mediador del engagement en el trabajo. La muestra consistió en 332 participantes.

Este estudio se enmarca en un diseño de investigación cuantitativo y no experimental. La muestra fue compuesta por 332 participantes cuyas características se evaluaron en relación con el diseño del trabajo, el desempeño laboral individual y la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos proporcionan evidencia de la influencia mediadora del engagement en la relación entre las características del diseño del trabajo y el desempeño laboral individual, así como en la satisfacción laboral de los trabajadores. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la comprensión de los factores que influyen en la experiencia laboral y en la promoción del bienestar en el lugar de trabajo.

2.6 Procedimiento

En la primera fase de la investigación, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura con el objetivo de construir un marco teórico sólido. Se realizaron búsquedas minuciosas de investigaciones previas relacionadas con la salud mental, su etimología al igual que su conceptualización y sus distintas concepciones. Se realizó una breve búsqueda de información complementaria como la definición de salud y enfermedad mental con la intención de poder entender mejor el panorama debido a la gran cantidad de concepciones existentes.

De igual manera en cuanto a salud mental y trabajo, se realizó un exhaustivo proceso de investigación que permita entender la importancia de la salud mental dentro del área laboral con la finalidad de poder entender las repercusiones conductuales que se pueden llegar a presentar dentro del ámbito laboral a nivel mundial, latinoamericano y a nivel nacional (Ecuador) en cuanto a ansiedad, estrés y depresión laboral.

Se utilizaron varios buscadores bibliográficos que fueron de mucha ayuda al momento de encontrar información relevante y actualizada. Uno de los más utilizados es PubMed, PsycINFO y el repositorio de la UCA, Google Académico.

Palabras clave: ansiedad, capital psicológico, contexto laboral, depresión, estrés, salud mental, satisfacción laboral.

Segunda fase

Se centró en el proceso de recolección de datos. Inicialmente, se llevó a cabo un acercamiento y socialización del tema de tesis dentro de diversas empresas privadas en el sector mencionado. La selección de las empresas relevantes fue un paso crucial, y la colaboración se buscó mediante una solicitud formal presentada por el director de la carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, Mgrt. David Ortega Jiménez. Sin embargo, se enfrentaron desafíos, ya que algunas empresas mostraron una

limitada disposición para participar, argumentando falta de interés o preocupaciones sobre la confidencialidad de la información.

Tercera Fase

Se abordó el análisis de la base de datos recopilada. Se realizó una depuración exhaustiva para garantizar la calidad y consistencia de los datos. Para los análisis estadísticos, se utilizó el software SPSS, y se aplicaron medidas como medias y desviaciones típicas para variables sociodemográficas y laborales. Además, se llevaron a cabo análisis descriptivos mediante medias, desviaciones típicas, frecuencias y porcentajes, permitiendo una exploración detallada de patrones y tendencias en las variables cuantitativas y nominales.

Este procedimiento integral ha contribuido a la generación de una base de datos depurada y consistente, permitiendo análisis estadísticos significativos. A pesar de los desafíos enfrentados en la colaboración empresarial, los resultados obtenidos brindarán una valiosa perspectiva sobre la salud mental y la satisfacción laboral en el sector del Valle de los Chillos en la ciudad de Quito, añadiendo conocimientos relevantes al campo de la psicología organizacional.

Capítulo tres

Discusión, conclusiones y recomendaciones

3.1 Descripción de resultados

En el presente apartado se describen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las encuestas DAS-21, Satisfacción Laboral y de Capital Psicológico a 52 trabajadores ecuatorianos del sector gerencial, residentes en el Valle de los Chillos, en la ciudad de Quito. Estas encuestas tienen como objetivo evaluar diversas dimensiones del bienestar y la salud mental de los trabajadores, así como su capital psicológico y satisfacción laboral.

La Tabla 4 presenta las percepciones relacionadas con las variables de salud mental, abarcando aspectos como la depresión, la ansiedad y el estrés. Estos resultados proporcionan una visión integral del estado emocional y psicológico de los participantes, permitiendo identificar áreas críticas que requieren atención y posibles intervenciones.

Se realizó un análisis sobre la percepción de la salud mental en 52 trabajadores. En términos de depresión, el 79% no presenta síntomas, el 12% muestra depresión leve, el 4% depresión moderada y solo una persona reporta depresión severa. Respecto a la ansiedad, el 63% no presenta síntomas, el 8% padece ansiedad leve, el 21% ansiedad moderada, el 2% ansiedad severa y el 6% ansiedad extremadamente severa. En cuanto al estrés, el 67% no presenta síntomas, el 15% experimenta estrés leve, el 12% estrés moderado y el 6% estrés extremadamente severo.

Tabla 4*Percepción de salud mental en trabajadores*

Variables	Nivel	N = 52	%
Depresión	Ausencia	41	79
	Leve	6	12
	Moderado	2	4
	Severo	1	2
	Extremadamente severo		
Ansiedad	Ausencia	33	63
	Leve	4	8
	Moderado	11	21
	Severo	1	2
	Extremadamente severo	3	6
Estrés	Ausencia	35	67
	Leve	8	15
	Moderado	6	12
	Severo	3	6
	Extremadamente severo	0	0

Nota. (Elaboración propia).

Los trabajadores muestran que la mayoría no presenta síntomas de depresión, aunque algunos casos moderados o severos necesitan atención. En comparación, la ansiedad es más prevalente, con un número considerable de trabajadores experimentando niveles moderados y algunos con ansiedad muy severa, lo que sugiere la necesidad de programas de apoyo en el lugar de trabajo. El estrés se sitúa en un punto intermedio, con la mayoría sin síntomas, pero una minoría significativa experimenta niveles moderados y severos, indicando también la necesidad de atención.

Así mismo, la tabla 5 recoge los resultados del capital psicológico, misma que evalúa la resiliencia, la autoeficacia, el optimismo y la esperanza de los trabajadores. Este análisis es fundamental para comprender cómo los individuos enfrentan los desafíos y mantienen su bienestar en el entorno laboral.

Los resultados muestran que la media de eficacia es de 32,69 (DT = 7,01), con un rango que va desde 12 hasta 42 como máximo. La esperanza por su parte indica una media

de 32,71 (DT = 7,26), con un rango de 12 a 42. En cuanto a la resiliencia, la media es de 31,49 (DT = 6,26), con un rango que va desde 10 hasta 41. Por último, el optimismo tiene una media de 30,38 (DT = 5,28), con un rango de 18 a 42.

Tabla 5

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	32,69 (7,01)	42	12
Esperanza	32,71 (7,26)	42	12
Resiliencia	31,49 (6,26)	41	10
Optimismo	30, 38 (5,28)	42	18

Nota. (Elaboración propia).

Los resultados muestran que, en promedio, los trabajadores tienen altos niveles de capital psicológico en términos de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Esto sugiere que, en general, los trabajadores se sienten competentes, esperanzados, resilientes y optimistas. Sin embargo, la variabilidad en las desviaciones estándar y los rangos indica que hay diferencias significativas entre individuos. Algunos trabajadores podrían necesitar apoyo adicional para alcanzar los mismos niveles de capital psicológico que sus compañeros.

Finalmente, en la tabla 6 expone la información referente a la satisfacción laboral de los gerentes encuestados. Este aspecto es crucial, ya que la satisfacción en el trabajo está estrechamente vinculada con la productividad, el compromiso organizacional y el bienestar general de los empleados.

En lo referente a la satisfacción laboral, en satisfacción intrínseca se observa una media de 35,21 (DT = 9,77), con un rango que va desde 7 hasta 49. Respecto a la satisfacción

extrínseca, la media es de 40,90 (DT = 10,48), con un rango que va desde 8 hasta 55. Evidenciando una media en satisfacción total de 76,12 (DT = 19,87), con un rango que va desde 15 hasta 102.

Tabla 6

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	35,21 (9,77)	49	7
Satisfacción extrínseca	40,90 (10,48)	55	8
Satisfacción total	76,12 (19,87)	102	15

Nota. (Elaboración propia).

Los resultados muestran que la satisfacción intrínseca entre los empleados tiene una media de 35.21 (SD = 9.77), indicando un nivel moderado-alto de satisfacción en aspectos como logro, reconocimiento y crecimiento personal. La satisfacción extrínseca, que abarca salario, condiciones de trabajo y supervisión, presenta una media de 40.90 (SD = 10.48), sugiriendo un nivel relativamente alto de satisfacción con estos elementos externos. En cuanto a la satisfacción total, combinando intrínseca y extrínseca, la media es de 76.12 (SD = 19.87), reflejando un nivel general moderado-alto de satisfacción laboral. Los amplios rangos observados en las tres variables indican una variabilidad considerable en los niveles de satisfacción entre los empleados, posiblemente influida por factores individuales, organizacionales y del entorno laboral.

3.2 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector del Valle de los Chillos, ubicado en la ciudad de Quito en el año 2023, con lo cual se obtuvo resultados concluyentes en cada uno de los instrumentos aplicados. Se identificó las características sociodemográficas, laborales de los participantes, de la misma manera se buscó determinar los niveles de ansiedad, depresión, estrés, capital psicológico y satisfacción laboral obteniendo los siguientes resultados.

La información recopilada indica que la percepción de la salud mental en los trabajadores muestra una prevalencia de depresión del 16% (8/52), ansiedad del 37% (19/52) y estrés del 33% (17/52), considerando los niveles moderado, severo y extremadamente severo como indicativos de la presencia de estos trastornos. Estas cifras son relativamente bajas en comparación con la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores de atención primaria en Irán, estudio realizado a 303 trabajadores por Kakemam et al. (2024), donde se reporta una prevalencia cercana al 40% para cada trastorno mental, siendo ligeramente mayor la depresión (42.6%), seguida de la ansiedad (42.9%) y el estrés (40.3%). Las diferencias en la prevalencia pueden deberse a factores contextuales y culturales, como las condiciones laborales, la cultura organizacional, el acceso a recursos de salud mental y el estigma asociado, que pueden influir en la percepción y reporte de los síntomas.

Así mismo un estudio realizado en Ecuador por Chagñay (2022) evidencio en una muestra conformada por 29 trabajadores Técnicos y administrativos de la empresa de agua potable y alcantarillado de Riobamba donde se registró la presencia de ansiedad (17.2%) considerado como mínimo, depresión (24%) considerado como bajo pero significativo y estrés (13.7%) considerado de igual forma como mínimo. Concluyendo que existe una correlación baja entre variables sociodemográficas y el síndrome de trastorno mental por lo que otros

factores internos y externos pueden ser más determinantes en la manifestación de estos trastornos. De la misma manera, en Ecuador, Chávez (2023), evidenció en una muestra que constaba de 54 trabajadores del área administrativa de ambos sexos que el 39% del personal administrativo presentaba depresión, el 45% ansiedad y el 28% estrés.

Las condiciones laborales, incluyendo el nivel de apoyo social, autonomía laboral y seguridad en el empleo, son cruciales. Entornos con altos niveles de estrés o demandas laborales intensas pueden aumentar la prevalencia de trastornos mentales sin medidas adecuadas de apoyo y gestión del estrés. La cultura organizacional y las normas internas son determinantes, influenciando las tasas de trastornos mentales. Organizaciones que fomentan un ambiente abierto hacia la salud mental y ofrecen recursos accesibles tienden a tener tasas más bajas de trastornos mentales, mientras que persisten estigmas o falta de recursos adecuados en otros lugares (Jornet, 2022).

El acceso a servicios de salud mental varía según el contexto geográfico y cultural, afectando la disposición de los trabajadores para buscar ayuda profesional y el manejo temprano de trastornos mentales. Factores socioeconómicos y demográficos como educación, ingresos y roles familiares influyen en la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés y mantener su bienestar emocional. Las expectativas culturales y sociales sobre el trabajo y género también afectan la experiencia de trastornos mentales en el trabajo (Horowitz, 2019).

El análisis del capital psicológico en los trabajadores, enfocado en las subdimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, proporciona una comprensión integral del bienestar psicológico y la capacidad de afrontamiento de los empleados en el entorno laboral. Los resultados muestran que, en general, los trabajadores evaluados presentan puntajes promedio relativamente altos en eficacia (32,69 DT), esperanza (32,74 DT) y resiliencia (3,49 DT), mientras que el optimismo (30,38) tiene una media ligeramente inferior.

En relación a las variables de resiliencia y optimismo, estudios como el de Grobler y Joubert (2018) han destacado que estas están altamente correlacionadas. Sin embargo, la consistencia interna de estas subescalas tiende a ser baja, ya que los ítems que las componen pueden ser muy similares y estar fuertemente interrelacionados. Por esta razón, al dividirse en dos factores, las cargas se distribuyen dentro de la escala. En contraste, la eficacia y la esperanza son constructos que se pueden delimitar teóricamente con mayor facilidad. Los valores bajos no implican necesariamente una baja confiabilidad de la prueba; más bien, pueden reflejar un grado de homogeneidad en la muestra seleccionada debido a los criterios de inclusión establecidos para la participación en el estudio (Vengas, 2019).

Un estudio realizado en Barcelona por Rafart (2024) evaluó a 20 trabajadores y mostró valores en eficacia ($M=5,05$, $DT=0,82$), optimismo ($M=3,99$, $DT=0,56$), resiliencia ($M=4,56$, $DT=0,56$) y esperanza ($M=4,94$, $DT=0,74$). Los resultados obtenidos demostraron una correlación significativa entre el capital psicológico, la satisfacción laboral y el desempeño del personal.

Comparando estos resultados con estudios anteriores, como el realizado en Colombia por Téllez (2017), que reportó puntajes relativamente altos en las subdimensiones de eficacia ($M=4,92$, $DT=0,66$), esperanza ($M=4,95$, $DT=0,61$) y resiliencia ($M=4,47$, $DT=0,60$), mientras que el optimismo tenía un puntaje más bajo ($M=3,72$, $DT=0,60$), se confirma la tendencia observada por otros autores. Esto sugiere la posibilidad de que los participantes perciban cierta redundancia en algunas de las preguntas formuladas.

La evaluación de la satisfacción laboral en los trabajadores, desglosada en satisfacción intrínseca, extrínseca y total, proporciona una visión comprensiva de cómo se perciben las condiciones y el entorno laboral. Los resultados muestran que los trabajadores tienen una satisfacción intrínseca media de 35,21 ($DT=9,77$), con puntajes que varían entre 7 y 49. Esto sugiere que, en promedio, los empleados encuentran un nivel moderado de

satisfacción en aspectos internos del trabajo, como el sentido de logro, la realización personal y la naturaleza misma de sus tareas.

En términos de satisfacción extrínseca, la media es de 40,90 (DT=10,48), con un rango de 8 a 55. Este puntaje relativamente más alto en comparación con la satisfacción intrínseca indica que los factores externos, como el salario, los beneficios y las condiciones de trabajo, son percibidos de manera más favorable por los trabajadores (Herzberg, 1968). La mayor valoración de la satisfacción extrínseca podría reflejar la importancia que los empleados otorgan a las recompensas tangibles y al ambiente físico de trabajo.

Un estudio realizado por Cornejo (2020), que comparó la satisfacción laboral entre grupos generacionales Millennials y Z en el sector bancario de Arequipa, utilizó una muestra de 320 participantes. Los resultados revelaron una media total de 70,53, una satisfacción intrínseca media de 32,61 y una satisfacción extrínseca media de 37,99. Este estudio sugirió que los únicos factores que generan satisfacción laboral son los intrínsecos, siempre y cuando los factores extrínsecos también sean adecuados. Los factores extrínsecos causan insatisfacción si sus resultados son bajos, independientemente de los factores intrínsecos. En otras palabras, la satisfacción laboral depende de la adecuación de los factores extrínsecos, que permiten que los factores intrínsecos puedan influir positivamente.

Al comparar los datos obtenidos con el estudio realizado por Ocampo et al. (2023) sobre salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, que utilizó una muestra de 4.168 participantes, se encontró que los trabajadores tenían una satisfacción intrínseca media de 38,24 (DT=8,26), con puntajes que varían entre 7 y 49. En términos de satisfacción extrínseca, la media fue de 37,59 (DT=7,93), con un rango de 7 a 49. La satisfacción total, que integra ambos aspectos, tenía una media de 77,84 (DT=15,85), con un rango de 14 a 98. A pesar de las diferencias en las medias de las dimensiones intrínseca y extrínseca entre los estudios, las puntuaciones totales de satisfacción son comparables, sugiriendo niveles generales similares de satisfacción laboral. La mayor

variabilidad en las puntuaciones en el estudio de Ocampo et al. indica desviaciones típicas más altas, lo cual podría reflejar una diversidad de percepciones en la muestra evaluada.

Conclusiones

La prevalencia de trastornos mentales entre los trabajadores del sector del Valle de los Chillos en 2023 muestra que el 16% experimenta depresión, el 37% sufre de ansiedad y el 33% presenta estrés. Comparando estos resultados con estudios realizados en otros sectores de Ecuador, se observa una menor prevalencia de estos trastornos en el Valle de los Chillos. Esta diferencia puede atribuirse a una compleja interacción de factores contextuales y socioculturales, como las condiciones laborales, el acceso a recursos de salud mental y el estigma asociado a los trastornos mentales. Estos factores no solo influyen en la percepción y reporte de los síntomas de depresión, ansiedad y estrés, sino que también determinan la efectividad de las intervenciones destinadas a mitigar estos problemas. Además, el hecho de que el Valle de los Chillos sea un sector conurbano podría estar proporcionando un contexto particular que contribuye a la menor incidencia de las variables mencionadas. Lo cual indica que los factores específicos de esta región están desempeñando un papel importante en la percepción y el reporte de los síntomas, destacando la necesidad de adaptar las estrategias de intervención a las características contextuales y culturales locales.

Los trabajadores del Valle de los Chillos presentan altos niveles de capital psicológico, destacando en autoeficacia (32,69), esperanza (32,74) y resiliencia (3,49), aunque con un puntaje ligeramente menor en optimismo (30,38). Estos resultados son consistentes con estudios internacionales, reflejando una percepción positiva de estos aspectos psicológicos entre los trabajadores. No obstante, cabe recalcar que la menor consistencia interna observada en las subdimensiones de resiliencia y optimismo podría deberse a homogeneidad en la muestra, posiblemente influenciada por los criterios de inclusión del estudio.

La satisfacción laboral de los trabajadores del Valle de los Chillos se caracteriza por una satisfacción intrínseca media de 35,21 y una satisfacción extrínseca media de 40,90. Estos resultados indican que los trabajadores encuentran un nivel moderado de satisfacción

en aspectos internos del trabajo y perciben de manera más favorable los factores externos, como el salario y las condiciones de trabajo. Al comparar con otros estudios en Ecuador y otros contextos, se observa que la satisfacción laboral total se mantiene en niveles similares, sugiriendo que la percepción de las condiciones laborales y las recompensas tangibles son cruciales para el bienestar laboral de los empleados.

Recomendaciones

Implementar programas de intervención y apoyo en salud mental que incluyan acceso a servicios de asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés, y campañas de concienciación sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo. Estos programas deben ser accesibles y confidenciales, fomentando un ambiente en el que los empleados se sientan seguros y apoyados al buscar ayuda.

Desarrollar iniciativas de crecimiento personal y profesional que promuevan el optimismo entre los trabajadores. Esto puede incluir talleres de pensamiento positivo, sesiones de coaching motivacional y actividades que refuercen el sentido de grupo a partir de una visión optimista y proactiva frente a los desafíos laborales y personales. Además, es importante proporcionar recursos y apoyo continuo para mantener estos niveles de optimismo.

Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para identificar áreas que requieran mejoras y con ellos prevenir la salud mental de los trabajadores. El uso de instrumentos psicológicos para facilitar la detección temprana. Los resultados deben ser analizados cuidadosamente para implementar cambios que aseguren un entorno laboral positivo y productivo, mejorando así la retención y el bienestar de los empleados.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2) (pp. pp. 267-299).
- American Psychological Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5* (5a. ed.). Editorial Médica Panamericana.
- American Psychological Association. (2021). *American Psychological Association*. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/anxiety>
- Arcos, M. V. (2023). *Prevalencia de estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga - Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022 - enero 2023*. Quito: UDLA.
- Arenal, C. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados. UF1780*. España: Tutor Formación.
- Aria, A. (2019). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capita. *World Journal of Education Vol. 9, No. 3*, pp. 67-81.
- Arias, J. L. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Rev. Ciencia Latina, Reevista Multidisciplinar*, pp. 237-247.
- Arredondo, A. G. (2022). Niveles de Depresión en personas con trabajo remunerado. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR". Vol. 5, Núm. 9*, pp. 2737-6273.
- Avalos, R. F. (2019). *Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Capital Psicológico*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

- Avitia, N. S. (2021). *Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz*. México: Universidad Autónoma de Juárez.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice- Hall.
- Bayona, H. (2018). *El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Lima.
- Beato, M. S. (1993). Explicaciones Teóricas de la Depresión: Del conductismo al cognitivismo. *Revista de Historia de la Psicología vol. 14, n 3-4*, pp. 385-394.
- Beck, A. S. (1996). *BDI-II. Beck Depression Inventory-2° ed. Manual*. San Antonio:: Psychological Corporation.
- Beck, A. T. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. England: Meridian.
- Benach, J. A. (2023). *Comisión de personas expertas en el impacto de la*. España: Ministerio de Trabajo y Economía social .
- Boluarte, A. T. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología, 35(2)*, pp. 641-666.
- Borges, H. R. (2019). Validación cruzada de la factorización del Test UCLA de Soledad. *Psicothema*, pp. 924-927.
- Borja, C. R. (2019). Factores que inciden en la presencia de la depresión en adolescentes. *Rev. Polo del Conocimiento*, pp. 165-180.

- Bosano, C. P. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19. *0 Revista Ecuatoriana de Neurología / Vol. 30, No 2*, pp. 40-47.
- Briones, M. (2019). *El estrés*. Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Calo, K. V. (2019). *Empleo Informal y Depresión en el Ecuador: Resultados de la VI Encuesta de Condiciones de Vida*. Quito Ecuador: Universidad Internacionl SEK.
- Campo, A. E. (2021). Psiquiatría cultural: más allá del DSM-5. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, pp. 10-18.
- Cataldo, R. (2019). Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica: estudios observacionales con diseños transversal y ecológico. *Revista Med Wave*, pp. 18-20.
- Chávez, G. (2023). *Prevalencia de estrés, de´rersión y ansiedad en trabajadores de la empresa municipal de residuos sólidos del cantón rumiñahui asociados a condiciones laborales en el periodo noviembre- enero 2023*. Quito Ecuador: Udlia Facultad de Posgrados.
- Chen, Y. K. (2019). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), pp. 761-778.
- Chiang, M. Q. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. *Salud trab. (Maracay)* , pp. 104-114.
- Cornejo, J. (2020). *COMPARACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS GRUPOS GENERACIONALES MILLENNIAL - Z DEL SECTOR BANCARIO DE AREQUIPA 2020*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Cuamba, Z. (2020). *Salud mental, habilidades de afrontamiento y rendimiento académico en*. Sonora, México: Universidad de Sonora.

- De Vetorri, D. P. (2019). *Relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de ingeniería*. Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
- Díaz, I. (2019). Anxiety: Review and Conceptual Delimitation. *Summa Psicológica UST Vol. 16, N°1*, pp. 42-50.
- Díaz, I. D. (2019). Ansiedad. Delimitación y Conceptualización. *Summa Psicológica UST, ISSN 0718-0446, Vol. 16, N° 1*, pp. 42-50.
- Espinar, M. (2020). *Relación entre actividad cerebral y medidas comórbidas de personalidad con ansiedad en fobias específicas*. San Cristóbal de La Laguna, España: Universidad pública en San Cristóbal de La Laguna.
- Eurostat . (2019). *Data recogida por la oficina estadística de la Unión Europea sobre trabajo y salud*. Retrieved from https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_exp1&lang=en
- Fleischmann, M. (2017, Abril 07). *Banco Mundial*. Retrieved from Bajo su superficie alegre, Latinoamérica también sufre de depresión: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2017/04/07/latinoamerica-tambien-sufre-depresion-dia-mundial-salud-2017>
- Freud, S. (1969). *Inhibición, síntoma y angustia*. México D.F.: Grijalbo, S.A.
- Gaffiot, F. (1989). *Dictionnaire Latin français*. Francia: Hachette.
- Gavilanez, J. (2020). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Profesional en conductores de las Compañías de transporte de carga extra pesada del cantón Salcedo*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- González, M. T. (2008). Modelo estructural predictor de la salud mental y física en mujeres. *Pan American Journal of Public Health, 23(2)*, pp. 101-108.

- Griffiths, N. (2022). *Características del Diseño del Trabajo, Desempeño Laboral Individual y Satisfacción Laboral: El Rol Mediador del Engagement en el Trabajo*. Concepción, Chile: Universidad De Concepción.
- Grobler, A. y. (2018). Psychological Capital: Convergent and discriminant validity of a reconfigured measure. *South African Journal of Economic and Management Sciences* 21(1), pp. 26- 50.
- Hermosa Bosano, L. C. (2021). Salud mental y tecnología en la pandemia de COVID-19: Experiencias de hispanohablantes. *Revista de Salud Pública*, 23(4), pp. 1-10.
- Hernández, R. J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, pp. 578-594.
- Herzberg, F. (1964). *The two-factor theory of work motivation*. . New York: McGraw-Hill.
- Hezemberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard business review*, 81(1), pp. 87-97.
- Holguín, H. (2020). *Conceptual perspectives in mental health and their implications*. Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Holguín, M. (2020). *Grupo de investigación en salud mental*. Antioquia Colombia: Facultad Nacional de Salud Publica, Universidad de Antioquia.
- Horowitz. (2019). *Americans See Advantages and Challenges in Country's Growing Racial and Ethnic Diversity*. United States: Pew Research Center.
- INEC. (2023). *Boletín Técnico N° 11-2023-ENEMDU*. Ecuador: INEC.
- Ingunza, N. C. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWIG) en trabajadores de una minera en La Libertad, Perú. *Revista Boletín REDIPE* 8 (8), PP. 145-152.

- Instituto de Sanimetría y Evaluación Sanitaria [ISES]. (2023, Marzo 04). *Global Health Data Exchange (GHDx)*. Retrieved from <https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/>
- Instituto Nacional de la Salud Mental. (2021). *Depresión*. Estados Unidos: Publicación de NIH Núm. 21-MH-8079S.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). (2024). *Parte 4: "Ergonomía y psicología aplicada"*. España: INSST.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). : *Contenido del programa del proceso selectivo para el acceso, por el sistema general de acceso libre, en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. España: INSST.
- Jadresic, E. (2022). Conceptualizando la depresión: dos miradas. *Rev. méd. Chile vol.150 no.11* , pp. 1-15.
- Jhangiani, R. R. (2019). *Research methods in marketing*. Cengage Learning.
- Jiménez, C. (2022). *Características del Diseño del Trabajo, Desempeño Laboral Individual y Satisfacción Laboral: El Rol Mediador del Engagement en el Trabajo*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Jiménez, M. B. (2022). *ANSIEDAD ¿UN RASGO DE PERSONALIDAD?* Salamanca, España: XXIII Congreso Virtual Internacional de Psiquiatría, Psicología y Salud Mental.
- Jornet, J. (2022). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 7(2)*, pp. 185-195.
- Judge, e. a. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 117(1)* , pp. 208-220.

- Kuaik, I. (2020). Evidencias de validez estructural y fiabilidad de la Escala Multidimensional de Ansiedad. *Revista de Psicología - Segunda y Tercera Época* → Volumen 19 | Número 02, pp. 149-166.
- Lagos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tópicos, Revista de Filosofía*, pp. 279–306.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lobos, M. V. (2022). Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés en una muestra de estudiantes universitarios salvadoreños. *Entorno*, 1(73), pp. 23-31.
- Londoño, C. C. (2022). Sufrimiento psicológico en hombres y mujeres con síntomas de depresión. *Terapia Psicológica vol.38 no.2* , pp. 1-18.
- López, Í. (2023). *El papel del mindfulness en la satisfacción laboral, el capital psicológico y el compromiso organizacional*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Lui, J. e. (2020). Loneliness and Migraine Self-Management: A Cross-Sectional Assessment. *Journal of Primary Care & Community Health*, <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2150132720924874>.
- Luthans, F. (2002). Capital psicológico: Conceptos y desafíos en la psicología organizacional. *Revista Electrónica de Investigación Organizacional*, 1(1), pp. 5-15.
- Luthans, F. e. (2007). Positive Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 60(3), pp. 541-572.
- Luthans, F. Y. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(1), pp. 62-70.

- Martínez, M. (2019). *Repercusiones del estrés laboral*. España: Universitas Miguel Hernandez.
- Miller, P. B. (2019). Depresión, riesgo de suicidio y acoso laboral: un estudio comparativo entre trabajadores de turnos y residentes en el sector de recursos en Australia. *Journal of the Australian Healthcare & Hospitals Association*, pp. 248-253.
- Molina, J. (2023). *Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Montoya, G. (2023). *Concepción, gestión e intervención de la salud mental en las áreas de gestión humana*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Morales, M. A. (2021). Tamaulipas, Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa. *Digital Publisher*, pp. 183-192.
- Moreno, e. a. (2019). El concepto de la resiliencia a través de la historia. *Revista de Sociología Contemporánea*, pp. 16-19.
- Nobue, N. M. (2021). Effect modification by workplace social capital on the association between depression and workplace and family stress: the Japanese civil servant study. *BMC Public Health* , pp. 2-13.
- Noguera, C. N. (2023). Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos años después del inicio de la pandemia COVID-19 en Bogotá, Colombia. *Rev Colomb Psiquiatr*.
- Nora, A. (2021). *El bienestar como tarea pendiente en Ecuador*. Ecuador: Frederich Ebert stiftung.

- Núñez, M. (2021). *Consistencia Interna del Cuestionario (PCQ) Versión Auto-Evaluadora: Análisis de Conf iabilidad en el Contexto Ecuatoriano*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Palermo.
- Ocampo, e. a. (2023). *Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos*. Loja: UTPL.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. inebra: Oficina Internacional del Trabajo .
- OIT. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra.
- Olivero, I. V. (2023). Dualidades del Concepto de Salud. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Publicación semestral, Vol. 11, No. 22*, Pp. 92-104.
- Onofre, L. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ontaneda, R. y. (2019). *Prevalencia del síndrome de burnout y su relación con el*. Loja : Universidad Técnica Particular de Loja.
- OPS. (2022, Mar 22). *Organizacion Panamericada de la Salud*. Retrieved from OPS: <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
- OPS. (2023, Sep 12). *Depresión*. Retrieved from <https://www.paho.org/es/temas/depresion>
- OPS. (2023). *Informe de la Comisión de Alto Nivel sobre Salud Mental y COVID-19 de la Organización Panamericana de la Salud*. Washington: OPS.

- Orellana, C. I. (2021). Propiedades psicométricas de la Escala abreviada de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) en adultos salvadoreños. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Teoría y Praxis*, pp. 45-54.
- Organización de las Naciones Unidas. (2022, Octubre 10). *Estado de la salud mental tras la pandemia del COVID-19 y progreso de la Iniciativa Especial para la Salud Mental (2019-2023) de la OMS*. Retrieved from <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/estado-de-la-salud-mental-tras-la-pandemia-del-covid-19-y-progreso-de-la-iniciativa>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, Noviembre 19). *OIT*. Retrieved from Organización Mundial del Trabajo (2022): https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS) . (2014). *OMS*. Retrieved from Constitución de la Organización Mundial de la Salud 45: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023, Noviembre 02). *Who.int*. Retrieved from <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.
- Organización Mundial de la Salud. (1946). *Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. New York: Conferencia Sanitaria Internacional.
- Organización Mundial de la Salud. (1992). *CIE-10. Trastornos mentales y del comportamiento*. Madrid: Meditor.

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Promoción de la salud mental; Conceptos, evidencia emergente, práctica*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. *Organización Mundial de la Salud*, pp. 15.

Organización Mundial de la Salud. (2019, Abril 18). *Salud, medio ambiente y cambio climático*. Retrieved from https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_15-sp.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Prevención del suicidio: un imperativo global*. Informe de la OMS sobre la situación mundial de la prevención del suicidio.

Organización Mundial de la Salud. (2022, Marzo 31). *Depresión. Factores de riesgo y protección*. Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Organización Mundial de la Salud. (2022, Septiembre 28). *La salud mental en el trabajo*. Retrieved from OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2022, Junio 17). *Salud mental: Ofrecer nuestra respuesta*. Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud. (2023, Marzo 31). *Depressive disorder*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Organización Mundial de la Salud. (2023, Febrero 21). *Estrés*. Retrieved from Preguntas y respuestas: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Estrés laboral*. Retrieved from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

- Pallares, O. B. (2022). *Modelo biomédico y modelo biopsicosocial: Diferencias y similitudes en la salud*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de estudios en Contaduría, Administración e Informática*, pp. 20-47.
- Peñaloza, M. (2021). *La Satisfacción Laboral en Profesiones Asistenciales: De la Investigación Comparativa en Trabajo Social a una Propuesta de Intervención*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Pérez, J. F. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Piscoya, R. M. (2020). *Estrés Laboral y Ansiedad en los Trabajadores del Sector Finanzas en la Ciudad de Moquegua, 2020*. Lima, Perú: Universidad Privada TELESUP.
- Ponce, J. Y. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana Vol. 12, N° 2*, 167-185.
- RAE. (2014). *Real Academia Española*. Retrieved from Diccionario de la Lengua Española (23.^a ed.): <https://dle.rae.es/ansiedad>
- RAE. (2024, Enero Recuperado el 3). *esperanza*. *Diccionario de la lengua española*. Retrieved from <https://dle.rae.es/esperanza>.
- Ramos, C. (2021). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL. *Rev. CienciAmérica (2021) Vol. 10(1)*.
- Restrepo, O. J. (2023, Noviembre 14). *Concepciones de salud mental en el campo de la salud*. Retrieved from *Rev Fac Nac Salud Pública*, (2012): <https://www.redalyc.org/pdf/120/12023918009.pdf>

- Robles, B. F. (2019). Población y muestra. *Revista PuebloCont. Vol. 30(1)*, pp. 245-246.
- Rodas, F. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para. *INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024*, pp.170-184.
- Rodríguez, G. A. (2021). *Salud Mental en las Organizaciones*. Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Romanelli, V. (2022). *Aplicación del capital psicológico y el modelo de las características del puesto en la predicción del work engagement*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Russell D, C. C. (1984). Social and Emotional Loneliness: An examination of Weiss 's Typology of Loneliness. *J Pers Soc Psychol*, pp. 1313-1321.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1 Lima ene./jun. 2019*.
- Sánchez, T. (2023). *Relación entre absentismo laboral prolongado y los trastornos depresivos y ansiosos: Perspectivas a partir de la literatura entre los años 2000 a 2022, y experiencias de pacientes en Bogotá, Colombia 2023*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Serrano, R. (2018). *Adaptación de la escala de soledad - LONELINESS SCALE UCLA-R en mujeres en estado de violencia*. México: Universidad Autónoma del estado de México.
- Snyder, C. R. (2002). *Handbook of positive psychology*. . Oxford University Press.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa .

- Tang, Y. S. (2019). *Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: the Perspective of Psychological Capital*. *Frontiers in Psychology*. China: University of Electronic Science and Technology of China, Chengdu.
- Tee, E. Y. (2022). Uncovering the trail of positive affect in the job attitudes literature: A systematic review. *Asian Journal of Social Psychology*, 23, pp. 54-66.
- Tellez, M. (2017). *CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO CON EL TRABAJO (WORK ENGAGEMENT)*. Bogotá: Universidad Del Rosario.
- Tesorería General de la Seguridad Social. (2020, Abril 03). *Datos afiliación seguridad social abril 2020*. Retrieved from <https://revista.seg-social.es/wp-content/uploads/2020/05/AFILIACI%C3%93N-ABRIL.pdf>
- Tolsa, M. D. (2021). COVID-19: Impacto psicológico, factores de riesgo intervenciones psicológicas en personal sanitario. Una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, pp. 58- 75.
- Torres, F. A. (2022). *Estrategias de afrontamiento al estrés en un contexto de pandemia: una revisión teórica*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Tulio, M. (2019). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, pp. 46-52.
- Ugidos, C. L. (2020). Evolution of intersectional perceived discrimination and internalized stigma during COVID-19 lockdown among the general population in Spain. *International Journal of Social Psychiatry*, pp. 1-9.
- Valencia, P. (2019). Las escalas de depresión , ansiedad y estrés: ¿Miden algo más? *Revista Avances en Psicología Vol.27.N2*, pp. 177-189.

- Valle, A. M. (2022). *La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Perú: PUCP.
- Vázquez, A. (1994). R U L S: ESCALA DE SOLEDAD UCLA REVISADA. *Revista de Psicología de la Salud*, 6(1).
- Vega, C. M. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*.
- Vengas, M. (2019). *Psicología Organizacional. Perspectivas y avances*. Colombia: Biblioteca Nacional de Colombia.
- Vinet, E. R. (2008). *Escalas abreviadas de depresión, ansiedad y estrés (DASS - 21). Versión chilena traducida y adaptada*. Temuco Chile: Universidad de La Frontera.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Warr, P. C. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, pp. 129-148.
- Watson, J. R. (1920). Conditioned emotional reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 3(1), pp. 1-14.
- Yáñez, M. G. (2019). *Validación del Cuestionario: Conflicto trabajo-familia "SWIG" en trabajadores de una empresa automotriz en Ecuador*. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.