



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN  
Y HUMANIDADES**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**Prevalencia de salud mental, capital psicológico y  
satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del  
cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el  
año 2023**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Plua Cedeño, Milka Eunices

**Directora:** Armijos Romero, Marissa Tatiana

MANTA  
2024



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-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, 04 de octubre del 2024

Magister

David Ortega Jiménez

**Director de la carrera de Psicología**

Loja-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023 realizado por Milka Eunices Plua Cedeño, 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: Marissa Tatiana Armijos Romero

C.I.: 1150330932

Correo electrónico: [marmijosromero@gmail.com](mailto:marmijosromero@gmail.com)

### **Declaración de AUTORÍA y cesión de derechos**

Yo, Milka Eunices Plua Cedeño, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, de la carrera de psicología específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Marco teórico, Capítulo 2. Metodología de la investigación, Capítulo 3. Análisis de resultados y discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Mgtr. Marissa Tatiana Armijos Romero, 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 a 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 UTP, 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/a, 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.

.....  
Autora: Milka Eunices Plua Cedeño

C.I.: 1315556926

Correo electrónico: [meplua2@utpl.edu.ec](mailto:meplua2@utpl.edu.ec)

### **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico a mis padres Líder Plúa y María Cedeño por su apoyo incondicional, quiénes me han guiado en el camino profesional y me han motivado con sus palabras de ánimo para continuar.

A mi hija, a mi esposo y hermanas que siempre estuvieron presentes brindando su apoyo y ayuda en varias formas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la vida y salud otorgada hasta el momento, a mis padres porque gracias a ellos estoy finalizando esta etapa de estudio.

A mi directora de tesis, por su paciencia y dedicación para guiarme en la realización de este trabajo final, demostrando su compromiso, interés y colaboración durante este proceso de aprendizaje.

A la Universidad, por la oportunidad y motivación para continuar mi estudio y a cada docente que desde el inicio aportaron con sus valiosas enseñanzas las cuales fueron de gran ayuda.

## Índice de contenido

Caratula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno.....	6
Marco Teórico .....	6
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental .....	6
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i> .....	7
1.1.2 <i>Ansiedad</i> .....	7
1.1.3 <i>Depresión</i> .....	9
1.1.4 <i>Estrés</i> .....	12
1.2 Salud mental en trabajadores .....	14
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i> .....	14
1.2.2 <i>Ansiedad</i> .....	15
1.2.3 <i>Depresión</i> .....	16
1.2.4 <i>Estrés</i> .....	17
1.3 Investigaciones previas en la salud mental .....	18
1.3.1 <i>Ansiedad</i> .....	19
1.3.2 <i>Depresión</i> .....	20
1.3.3 <i>Estrés</i> .....	21
1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral .....	21
1.4.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	22
1.4.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	24

<b>1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.....</b>	<b>25</b>
<b>Capítulo dos.....</b>	<b>28</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Objetivos.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1.1 Objetivo general.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2 Preguntas de investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Enfoque, tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1 Población y muestra.....</b>	<b>29</b>
<b>2.4.1 Muestra participante.....</b>	<b>30</b>
<b>2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión: Criterios de inclusión.....</b>	<b>30</b>
<b>2.4.3 Criterios de exclusión.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Instrumentos de recogida de información.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5.2 Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21).....</b>	<b>31</b>
<b>2.5.3 Escala de Capital psicológico:.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5.4 Escala de Satisfacción laboral:.....</b>	<b>32</b>
<b>2.6 Procedimiento.....</b>	<b>32</b>
<b>2.6.1 Primera fase: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico.</b>	
<b>32</b>	
<b>2.6.2 Segunda fase: Recolección de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>2.6.3 Tercera fase: Análisis de la base de datos.....</b>	<b>33</b>
<b>Capítulo tres.....</b>	<b>34</b>
<b>Análisis de resultados y discusión.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1 Percepción de salud mental en trabajadores.....</b>	<b>34</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>39</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>40</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>41</b>

<b>Apéndice.....</b>	<b>60</b>
<b><i>Apéndice A. Autorización de ingreso a instituciones.....</i></b>	<b>60</b>
<b><i>Apéndice B. Consentimiento informado .....</i></b>	<b>62</b>
<b><i>Apéndice C. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral.....</i></b>	<b>65</b>
<b><i>Apéndice D. DASS-21 .....</i></b>	<b>66</b>
<b><i>Apéndice E. Escala de satisfacción laboral.....</i></b>	<b>67</b>
<b><i>Apéndice F. Capital psicológico PCQ-24 .....</i></b>	<b>68</b>

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 2.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 3.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 4.....</b>	<b>35</b>

## Resumen

Las principales reacciones psicológicas que pueden experimentar los trabajadores son ansiedad, depresión y estrés, las cuales pueden afectar significativamente su salud mental. Así mismo, otras variables como capital psicológico y satisfacción laboral pueden fortalecer el bienestar y habilidades para enfrentar las demandas dentro del ámbito laboral. Bajo esta perspectiva, esta investigación se centró en determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023, para lo cual se usó una metodología cuantitativa, de tipo no experimental con un diseño transversal en una muestra de 73 trabajadores, a quienes se les aplicó el Cuestionario sociodemográfico-laboral Ad-Hoc, Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Capital Psicológico (PSQ-24). Los resultados indican que un 4% de los trabajadores presentan ansiedad, un 21% depresión y el 27% estrés entre los niveles de leve, moderado, severo y extremadamente severo, además, los trabajadores cuentan con un nivel alto de capital psicológico y satisfacción laboral.

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

### **Abstract**

The main psychological reactions that workers can experience are anxiety, depression and stress, which can significantly affect their mental health. Likewise, other variables such as psychological capital and job satisfaction can strengthen well-being and skills to face demands within the workplace. From this perspective, this research focused on determining the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian workers in the Montecristi canton of the province of Manabí during the year 2023, for which a quantitative, non-type methodology was used. experimental with a cross-sectional design in a sample of 73 workers, to whom the Ad-Hoc sociodemographic-labor Questionnaire, Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS-21), Job Satisfaction Scale and the Psychological Capital Questionnaire were applied (PSQ-24). The results indicate that 4% of workers present anxiety, 21% depression and 27% stress between the levels of mild, moderate, severe and extremely severe, in addition, workers have a high level of psychological capital and job satisfaction.

*Keywords:* Mental health, psychological capital, job satisfaction.

## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) reconoce que la salud mental es un aspecto crucial para la calidad de vida, el bienestar individual y la productividad en el lugar de trabajo. Bajo esta perspectiva, la ansiedad, depresión y estrés son las reacciones psicológicas más comunes que pueden experimentar los trabajadores, afectando significativamente el desempeño y aumentando el ausentismo laboral. De igual forma, para la organización esto puede provocar mayores costos por enfermedad, riesgos de accidentes laborales y rotación de personal.

Así mismo, otras variables como capital psicológico y satisfacción laboral pueden interferir en la salud mental, ya que un nivel óptimo de capital psicológico demuestra habilidades para enfrentar exitosamente las demandas dentro del ámbito laboral. En cambio, un índice alto de satisfacción laboral indica adecuadas condiciones de trabajo y clima laboral que promueven el bienestar.

Por esta razón, es necesario establecer cifras que permitan identificar la magnitud de ansiedad, depresión y ansiedad, de capital psicológico y satisfacción laboral en el contexto nacional, las cuales serán de gran ayuda e interés a instituciones participantes, así como para profesionales, estudiantes y carreras relacionadas a la salud mental. En consecuencia, el presente estudio se centra en determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023.

Bajo este contexto, se han desarrollado diversas investigaciones acerca de las variables de salud mental. Según Moyón & Ríos (2023), estudio realizado a 45 trabajadores del área de salud de Patutan- Latacunga, en donde el 50% no presentaba ansiedad, el 22% moderado, el 27,3% severo, siendo la mayoría del sexo femenino quienes presentan mayor nivel de ansiedad. En la variable de depresión en el estudio de Cabezas-Heredia et al., (2021) en 139 docentes de la ciudad de Loja, se determinó que el 28,78% no presentaba depresión (nada), leve 42,45% (poco), moderado un

22,3% (mediano), severo un 4,32% (alto) y extremadamente severo el 2,16% (muy alto), dichos resultados indicaron que un 71,23% en especial del sexo masculino tenían alta depresión a causa del aislamiento, y finalmente en estrés, Castillo et al., (2022) encontró que un 75,56% tenían un alto nivel de estrés en 45 trabajadores médicos de terapia intensiva de Riobamba, siendo la mayoría del sexo femenino.

Para esto las investigaciones previas sobre satisfacción laboral, según Mendoza-Llanos & Moyano-Díaz (2019) en una muestra a 623 trabajadores de un hospital público del sur de Chile, los resultados obtenidos de satisfacción intrínseca fue una media de 33,49, extrínseca de 37,97 y satisfacción general de 71,46 estos valores indican que presentan un alto grado de satisfacción de lo cual están conformes con su lugar de trabajo.

La metodología se basó en preguntas de investigación, con un enfoque cuantitativo que es la recopilación y análisis estadísticos, el diseño de tipo no experimental donde lo investigado se evalúa en su contexto original y las variables no se manipulan en ninguna circunstancia. El diseño transversal y descriptivo que evalúa a los participantes una sola vez en un tiempo determinado, analizando cuál es el nivel de las variables, el capital psicológico y satisfacción laboral. Los objetivos propuestos fueron alcanzados y cumplidos por medio de la recolección de datos y una tabla de Excel donde se pudo obtener cifras exactas de cada participante.

Así mismo, este estudio consta de tres capítulos, el primero contiene el marco teórico, el cual se investigó información de los últimos 5 años, con respecto a las variables estudiadas, capital psicológico y la satisfacción laboral, a su vez también la prevalencia mundial, latinoamericana y de Ecuador en los trabajadores ecuatorianos.

En el capítulo dos se abordan los objetivos de la investigación, las preguntas de investigación, el enfoque de la investigación a través de la recopilación y análisis estadísticos, población y muestra, los instrumentos de recogida de información, procedimiento que se realizó.

Por último, el capítulo tres donde se analizaron y describieron los datos obtenidos, la comparación o discusión con otros estudios dentro de los 5 últimos años, las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones al igual por cada objetivo específico, es importante resaltar que se encontró resultados positivos en capital psicológico y satisfacción laboral con un índice alto en estos dos instrumentos.

Cabe destacar que esta investigación de gran importancia, ya que permite conocer la prevalencia de las variables principales como ansiedad, depresión y estrés, el capital psicológico, satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos este estudio será de gran ayuda para profesionales que estudian la salud mental y la comparación con otras investigaciones similares, a instituciones y a estudiantes que busquen información sobre esta problemática y sus limitaciones como la muestra, los recursos utilizados, el tiempo al realizar la evaluación de cada trabajador, debido a la fecha festiva como es el último mes del año, la cultura u orígenes, etc.

## Capítulo uno

### Marco Teórico

#### 1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Actualmente, la salud mental se ha convertido en un tema relevante a escala mundial, a tal punto de convertirse en un derecho universal inherente al ser humano (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023; Federación Mundial para la Salud Mental [FMSM] 2023). Por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022) establece que la salud mental “es un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad” (párr.1).

No obstante, el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos ([NIMH], 2022), menciona que es un concepto complejo y que es mucho más que la ausencia de problemas mentales, ya que es el resultado de bienestar integral el cual depende de factores psicológicos, sociales, biológicos, al que está expuesta una persona. Bajo este contexto se ha identificado que factores individuales, familiares y estructurales como el estar expuesto a situaciones de desigualdad, violencia, pobreza que pueden influir en la salud mental del individuo. Es por esto por lo que es esencial conocer la importancia de cuidar, promover y proteger nuestra salud mental (Kestel, et al., 2022).

Por consiguiente, existen diversos términos de factores de riesgo psicológicos que se utilizan para referirse a los problemas de salud mental donde hay similitud de virtud y limitación como dificultades psicológicas, conductas no adaptadas, desajustes psicológicos, molestias emocionales y de conducta en cuanto a subtipos de problemas unos son emocionales e internos y otros relacionados con el entorno como la conducta externa (Cova, 2021).

Estas variables de salud mental como ansiedad, depresión, estrés a menudo presentan comorbilidad y coexisten, creando un cuadro complejo y desafiante para el individuo y los profesionales de la salud. Por ejemplo, la ansiedad puede aumentar el riesgo de desarrollar depresión, y el estrés crónico puede causar los síntomas de ambas

condiciones. La atención a las principales variables de salud la cual es un desafío crucial para la salud pública. La intervención profesional oportuna y la promoción de la salud mental son esenciales para mejorar la calidad de vida de las personas y construir sociedades más saludables y resilientes.

### **1.1.1 Indicadores de las variables de salud mental**

Así mismo la OMS (2022) conceptualiza a las variables negativas antes mencionadas como problemas de salud mental que aumentaron luego de la pandemia por Covid 19. Sin embargo, para la OPS (2023) menciona que estas variables fueron adquiriendo una mayor importancia en atención a la salud mental a nivel mundial.

En conclusión, al momento de evaluar los indicadores de las variables de salud mental se realizan estudios cuantitativos y cualitativos que pueden mitigar el impacto negativo y mejorar la calidad de vida en la sociedad. Una vez determinado las variables de salud mental como la ansiedad, depresión y estrés es necesario conocer concepto y causas que originan cada una de estas para así dar un tratamiento más efectivo en las variables con mayor frecuencia en los trabajadores a nivel mundial y local. La evaluación precisa de los indicadores de variables de salud mental es fundamental para un diagnóstico certero y un tratamiento adecuado en la intervención temprana.

### **1.1.2 Ansiedad**

Respecto a la ansiedad, el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2023) afirma que “es común que las personas experimenten ansiedad en algún momento de sus vidas, debido a que es un estado incorporado en el ser humano de manera natural”, (p2). No obstante, la OMS, (2023) estipula que la ansiedad puede alterar negativamente la salud mental y convertirse en un trastorno psicológico, debido a que los síntomas se presentan frecuentemente de manera intensa y excesiva que se manifiesta a través de sentimientos de angustia y miedo que prepara al individuo para enfrentar o huir de una situación que pone en peligro su integridad física y mental.

En este sentido la ansiedad es una herramienta anticipada de autoprotección ante situaciones reales o imaginarias de peligro, para la supervivencia del ser humano. De acuerdo al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5 (2014) manifiesta que, la ansiedad se presenta a través de síntomas como sentirse nervioso y atrapado, cansado, dificultad para dejar la mente en blanco, irritación, tensión muscular, problemas para conciliar el sueño.

Así mismo, la OPS (2023), afirma que los principales factores de riesgo pueden ser psicológicos, biológicos y sociales. Además, existen factores psicológicos como la personalidad, experiencias traumáticas, estilo de pensamiento. Factores biológicos, por ejemplo, la genética, desequilibrio químico cerebral, problemas de salud, sustancia, etc. Por último, los factores sociales como la discriminación, falta de apoyo social, violencia, en el entorno laboral los factores de riesgo de ansiedad se asocian a situaciones que son percibidas por el trabajador, como malos tratos, acoso, hostigamiento, ambiente laboral deplorable, mala relación laboral que desgastan al individuo, afectando el rendimiento y productividad (European Agency for Safety and Health at Work [EASHW], 2022).

Existe diversos modelos que explica el origen y principales causas de ansiedad, por ejemplo, el Modelo Psicoanalítico publicado por Freud (1896), se basa en tres dimensiones básicas, primero el Yo que busca un equilibrio entre las demandas del Ello, las exigencias del Superyó y la realidad del mundo externo. Este conflicto puede generar ansiedad y culpa, donde estos pueden ser los motores de la creatividad y el desarrollo personal este modelo ha sido una herramienta fundamental para comprender la estructura de la mente y su influencia en el comportamiento humano que permite explicar una amplia gama de fenómenos psicológicos, desde la motivación hasta la formación de la personalidad, que contribuye al desarrollo de la psicoterapia y otras técnicas de intervención para mejorar la salud mental (Bergo, 2021).

A su vez, la Teoría Tridimensional propuesta por Lang (1968), propone un Modelo Teórico del cual la ansiedad se materializa a través de tres sistemas: el primero respuesta cognitiva que se originan en los pensamientos o sentimientos generalmente relacionados al miedo anticipado; segundo las fisiológicas que actúan a través del sistema nervioso central provocando alteraciones cardíacas; tercero las motoras o conductuales que responden directamente a través de síntomas como temblor corporal, inquietud, problemas para comunicarse e incluso la reducción de habilidades y de manera indirecta se relacionan a las respuesta involuntarias de huida o escape ante situaciones consideradas como no agradables o peligrosas (Martínez-Monteagudo et al., 2012).

Tres décadas más tarde, Borkovec (1994) propone el Modelo de Evitación de la Preocupación (MEP), que se deriva de la necesidad de actuar frente a la amenaza percibida y así encontrar una solución al problema, sin embargo, la preocupación se torna patológica cuando al preocuparse el individuo recupera con facilidad aquellas situaciones que desea evitar, de tal manera que al activarse se eleva la tasa cardíaca, tensión muscular, etc. Favoreciendo la necesidad de imágenes ansiógenas (Velázquez, et al., 2016).

En conclusión, la ansiedad en niveles normales protege a los individuos de conflictos reales y casos que se presentan por prolongados periodos de tiempo e incluso de manera intensa ante situaciones de falso peligro, existen técnicas eficientes que pueden tratar y equilibrar los niveles de ansiedad.

### **1.1.3 Depresión**

Por otra parte, la depresión surge de una emoción primaria, en este caso la tristeza, esta se puede convertir en un trastorno por su intensidad, frecuencia y periodicidad. La OMS (2023) define la depresión como un estado de ánimo caracterizado por la falta de satisfacción e interés por largos periodos de tiempo. Por esta situación, “el trastorno depresivo mayor se caracteriza por la disminución de la

capacidad de regular las emociones, produciendo una alteración patológica del estado de ánimo del paciente” (Guerrero & Solórzano, 2022, p. 820), lo que afecta significativamente la salud mental y física de una persona.

De acuerdo con la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014) en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM V- establece que la depresión se presenta través de los siguientes síntomas como escasa concentración, cansancio, alteraciones del sueño, el llanto, la irritabilidad, el retraimiento social, la falta de libido, fatiga y disminución de las actividades, la pérdida del interés y sentimientos de culpa.

La OPS (2023) sobre los factores de riesgo genéticos afirma, que existe la probabilidad de heredar a través del ADN problemas de salud relacionado a la depresión, quiere decir que estas variaciones genéticas pueden pasar de padres a hijos y el riesgo para familiares que son de primer grado es mucho más, sin embargo, no quiere decir que vayan a desarrollar este trastorno más adelante (Veloz et al., 2022). Ahora bien, los factores psicológicos como antecedentes personales y familiares, eventos estresantes, baja autoestima, pensamientos negativos, en los biológicos encontramos cambios en las hormonas, enfermedades médicas que causan depresión, medicamentos para tratar enfermedades y psicosociales como la pobreza, violencia intrafamiliar falta de educación, son también causas del padecimiento de la depresión (González et al., 2022). A su vez, infieren negativamente en la memoria, olvidos frecuentes, concentración y lentitud para procesar información sus causas son internas o externas.

Cabe recalcar que la depresión es una variable de salud mental en el campo de la psicología, donde se propone el Modelo Cognitivo y la depresión es prevista como el resultado interno disfuncional, donde las creencias y pensamientos son un papel esencial en el origen, mantenimiento e intervención de la depresión (González & Campos, 2021). El Modelo Cognitivo de Depresión Beck (1979) manifiesta sobre la

concepción teórica de la depresión y procesos de cambio en el carácter cognitivo-conductual que es donde se modifica el estado depresivo existen dos aspectos de la terapia cognitiva: el primero los constructos clínico-cognitivos que se componen de dicho modelo incluyéndolo en el planteamiento más amplio del proceso de la información, el segundo conocido como fenómeno del cambio terapéutico, desde la perspectiva de la eficacia de la terapia, la naturaleza del cambio y las posibilidades de cambio del individuo (Frances,1990).

Modelo de Disminución del Refuerzo Positivo Lewinsohn (1975), aborda sobre el funcionamiento de su intervención en conocimientos conductuales donde los pensamientos resultaban tener un papel principal en la aparición y mantenimiento de la depresión, dando paso a explicaciones relacionadas con las Terapias Cognitivo-Conductuales, el refuerzo poco contingente por parte del contexto es elemental en el desarrollo de la conducta depresiva proponiendo la intervención sobre la evitación social como un aspecto central del tratamiento (Bianchi & Muñoz, 2014).

Así mismo, el Modelo Biomédico Duro, se centrarse en identificar las causas de las enfermedades a nivel biológico y así mismo comprender cómo se genera una desviación del estado fisiológico normal y cómo se manifiestan en síntomas específicos. Su objetivo final es establecer una relación precisa entre la causa biológica y la expresión clínica de la enfermedad (Cavieres & López, 2022). Este modelo es fundamental para desarrollar nuevos tratamientos y estrategias de prevención para las enfermedades, mejorar la comprensión de la salud y la enfermedad a nivel biológico, avanzar en la investigación médica y científica. Es importante tener en cuenta que no es la única perspectiva para comprender la salud y la enfermedad.

En síntesis, la depresión provoca un desequilibrio afectivo en el individuo, producto de la relación constante con el entorno que le rodea. Además, es relevante resaltar que los bajos estados de ánimo se deben a la depresión ya que resultan perjudiciales para la salud mental de las personas y también puede ser el origen de otras

patologías o enfermedades físicas, cada uno de estos modelos se proyectan para prevenir, disminuir, conocer causas de los niveles de depresión.

#### **1.1.4 Estrés**

Para la OMS (2023), el estrés es una condición mental que se caracteriza por la preocupación o tensión originada por situaciones desafiantes. Si bien es una respuesta natural a las amenazas y otros estímulos, su impacto es distinto en cada individuo. Belizario (2021) coincide al afirmar que, el estrés surge como una respuesta adaptativa del organismo ante situaciones que demandan un mayor esfuerzo o que son percibidas como amenazantes. En ese sentido, el estrés se manifiesta a través de tensiones, agotamiento y otros síntomas que de no ser tratados a tiempo afectan considerablemente la salud.

Así mismo, la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2012) en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5, establece que el estrés se presenta a través de los siguientes síntomas: recuerdos y sueños angustiantes e involuntarios, reacciones disociativas, angustia psicológica o fisiológica al recordar un episodio, sensación de confusión, dificultad para recordar un evento importante, trastornos del sueño, hipervigilancia, problemas de concentración, entre otros.

Para el desarrollo de estos síntomas, existen factores de riesgo, los cuales pueden ser de tipo psicológico como: incertidumbre, cambios de gran importancia, poco apoyo social, creencias negativas, entre otros. Adicionalmente, los biológicos se relacionan con la genética, trastornos digestivos y de sueño. En cambio, los sociales como: la complejidad para relacionarse con familia, amigos o pareja, la presión del trabajo, problemas familiares o económicos (Alvites-Huamaní, 2019).

Frente a esta situación, existen diversos modelos explicativos del estrés, como el Enfoque Biopsicosocial propuesto por Lazarus y Folkman en (1984), el cual se basa en disminuir las respuestas emocionales producidas por el estrés, por medio del

confortamiento centrado en las emociones como: la negociación, aceptación, apoyo inicial y espiritualidad (Otanga et al., 2022). Este enfoque reconoce la interacción dinámica entre factores biológicos, psicológicos y sociales como determinantes del estado de salud de un individuo y es una herramienta valiosa para comprender la salud y la enfermedad ya que su enfoque integral permite una evaluación más completa del individuo y facilita el desarrollo de intervenciones más efectivas.

El Modelo de Demandas- Control de Karasek (2001), explica que existe un desequilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que el trabajador posee. Por lo tanto, es un indicador que evalúa el estrés laboral a nivel general, basándose en un patrón que asocia la relación de las demandas laborales cuantitativas, cualitativas y el control o autonomía de las decisiones en el lugar de trabajo, midiendo el nivel de estrés en escalas como; latitud de decisión, demandas psicológicas y físicas de inseguridad laboral y apoyo social (Patlán, 2022).

Ahora bien, el Modelo de Esfuerzo y Recompensa de Siegrist (2002), considera que el padecer estrés laboral depende de la relación que exista entre el individuo y trabajo, además, dicho modelo recompensa el esfuerzo que dedican las personas a su trabajo y las oportunidades que se brindan de superación, estabilidad laboral, apoyo emocional y empatía por parte del empleador, esto logrará proteger la salud mental de los trabajadores sobre las consecuencias negativas que puede ocasionar el estrés laboral (Aguilera & Marrero, 2018).

Es relevante mencionar que el estrés no es una enfermedad, por el contrario, indica la presencia de amenaza o peligro donde dichos indicadores generarán problemas en la salud y ambiente laboral. En conclusión, el estrés es una parte inevitable de la vida, pero podemos aprender a manejarlo de forma efectiva para que no tenga un impacto negativo en la salud, sin embargo, es importante encontrar un equilibrio para vivir una vida sana y feliz.

## **1.2 Salud mental en trabajadores**

El trabajo es una actividad comúnmente practicada por los seres humanos, evidenciándose que más de la mitad de la población a nivel corresponde a los trabajadores (OMS, 2023; OIT, 2022). Adicionalmente, la falta de políticas, estrategias y condiciones laborales dignas pueden desarrollar síntomas asociados a la ansiedad, depresión y estrés, variables de salud mental con mayor impacto y a su vez afectar otros aspectos de la vida diaria del trabajador (Hashemi et al, 2018).

Por esta razón, la salud mental ha sido ampliamente estudiada en el contexto laboral, sobre todo a partir de la pandemia por COVID 19 en donde la investigación científica aumentó considerablemente (OMS, 2022). En un informe reciente de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2023) mediante una encuesta realizada a psicólogos estadounidenses, se informó una creciente demanda de tratamiento de ciertas afecciones de salud mental, incluidos los trastornos de ansiedad (68%) y los trastornos relacionados con traumas y factores estresantes (50%) principalmente en trabajadores.

Partiendo del contexto referido, se evidencia que la salud mental de los trabajadores está en juego, donde existen iniciativas de esfuerzos y manifiestos para trabajar en mecanismos y políticas que permitan reducir las causas y efectos asociados, sin embargo, hay escenarios fuertes, debido a que incrementa la cantidad de personas que requieren atención psicológica sumado a que no existe empoderamiento de las autoridades a nivel nacional y local de cada país. Por tanto, se estima que la población mundial actual puede reflejar índices llamativos de ansiedad, depresión y estrés y sus repercusiones.

### ***1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental***

En el contexto laboral, la ansiedad disminuye el rendimiento y aumenta los errores en el lugar de trabajo, genera una respuesta no adaptada, intensa y

desproporcionada, que obstruye el funcionamiento diario, además de provocar dificultad para trabajar en equipo y para tomar decisiones. Por tal razón, se presentan síntomas físicos, psicológicos que van deteriorando la salud mental y ocasionar la terminación de la relación laboral y dificultad para conseguir un nuevo empleo (Castillo et al., 2023).

Por su parte, la depresión trae como resultado el desinterés y desmotivación del trabajador en cuanto a las funciones que realiza, deficiencia en el rendimiento laboral, problemas entre compañeros, empleadores y clientes, agotamiento físico y mental, lentitud en la ejecución de tareas, pensamientos negativos y aislamiento social, por lo cual es importante mantener un equilibrio y establecer límites entre el ámbito personal y laboral, cuando se requiera de ayuda solicitarla a su superior inmediato (Rendón-Moras, et al., 2023).

En cuanto al estrés, generalmente origina consecuencias como dificultades en la relación laboral, problemas interpersonales e intrapersonales, escasa comunicación, problemas para relacionarse y trabajar en grupo, desorganización, ambientes perjudiciales e inadecuados para laborar, entre otros. Lo cual puede llevar a un problema no solo de salud mental, sino también físico (Buitrago et al., 2021).

### **1.2.2 Ansiedad**

Las repercusiones de la ansiedad pueden ser diversas, a nivel psicológico, interfiere en el estado emocional y genera escasa adaptabilidad a los cambios (Pat, 2023). Muñoz et al., (2023) destaca también la presencia de sentimientos de tristeza, desesperanza, irritabilidad y desinterés. También, Moral y Perez, (2022) hacen hincapié en las respuestas cognitivas ante una situación se caracterizan por pensamientos de miedo, inseguridad, temor, preocupación, existe el riesgo de desarrollar una ansiedad psicopatológica. Esto se debe a la percepción constante de una amenaza cercana, generando un estado de alerta permanente y una desregulación emocional que interfieren en la vida cotidiana del individuo.

De igual manera, a nivel fisiológico se presentan repercusiones como: sensación de desmayo y nudo en la garganta, dolor en el estómago, llanto, temblores y tensión muscular (Morales & Bedolla, 2022). Para Polo et al., (2022) desde una perspectiva específica, los síntomas de la ansiedad pueden ser internos como: aceleración del ritmo cardíaco y respiratorio y externos como: sequedad en la boca y palidez facial de tipo involuntario.

A nivel conductual Villasmil (2019) señala principalmente la evitación de situaciones, agitación e inquietud motora, dificultad para relajarse, conductas supersticiosas y dependencia a sustancias, estas conductas afectan las relaciones laborales y comprometen la eficiencia personal y del equipo de trabajo, entorpeciendo el manejo adecuado de herramientas y actitudes que favorecen el logro de los objetivos de la empresa en concordancia con las políticas corporativas.

En conclusión, conocer las repercusiones de la ansiedad pueden ayudar a desarrollar estrategias de afrontamiento, fortalecer las relaciones, aumentar la productividad, tomar decisiones informadas. Los niveles cognitivos, fisiológicos y conductuales de la ansiedad, son interdependientes, puesto que tienen características propias y las repercusiones dependen del grado de vulnerabilidad que tenga el individuo respecto a los niveles antes mencionados.

### **1.2.3 Depresión**

Las repercusiones a nivel psicológico se relacionan con un patrón de actitudes y pensamientos como: cansancio, desinterés, desaceleración, pensamientos pesimistas e ideas de ruina son solo algunos de los síntomas que pueden indicar un cuadro depresivo (Núñez et al., 2023; Oliveira, et al., 2023). Cabe destacar a las distorsiones cognitivas, las cuáles se presentan a través de la triada cognitiva de esquemas y errores. (Rosas et al., 2023). Por consiguiente, se enfocan en sentimientos de tristeza sobre el propio individuo y las situaciones externas en tiempo pasado, presente o futuro. Así mismo, estas creencias son consideradas como verdaderas por el individuo que las

padece, interfiriendo negativamente en su percepción y comportamiento (Leiva & Zelaya, 2023).

A nivel fisiológico, “se ha observado una disminución de neurotransmisores del tipo de la serotonina, dopamina y noradrenalina, los cuales juegan un importante papel en la regulación del humor y el equilibrio de las emociones” (Oteíza, et al., 2023, p. 84). En cambio, a nivel conductual, Cuellar (2019) señala al aislamiento social, poco interés por realizar actividades o hobbies, cambios constantes de estados de ánimo, intentos de suicidio, pérdida o peso involuntario, poco apetito, consumo de sustancias y falta de control.

Por lo tanto, la depresión es un trastorno mental que afecta significativamente las áreas cognitiva, fisiológica y psicológica generando un impacto negativo en su salud integral. A nivel cognitivo, la persona percibe el mundo y a sí misma como una amenaza, distorsionando su pensamiento y generando ideas negativas recurrentes. Esto se convierte en un impacto fisiológico, donde se manifiesta como un problema de salud. A nivel psicológico, interfiere en la salud mental, deteriorando la autoestima y capacidad de disfrutar las actividades y relaciones sociales.

#### **1.2.4 Estrés**

Respecto al estrés, cabe destacar que “el síndrome de burnout se ha convertido en una condición laboral cada vez más frecuente y preocupante que puede tener graves efectos en la salud de las personas.” (Medina, 2023, p.1). El síndrome del trabajador quemado es un indicador que evidencia las deficientes condiciones laborales que encienden las alarmas sobre patologías físicas y mentales por el desgaste de emoción del estrés laboral (Juárez-García, 2020). Los efectos negativos se evidencian por medio del cansancio o agotamiento por presión y exigencias a las cuales se encuentren sometidos en su lugar de trabajo, las cuales afectan la salud física, mental y el buen desenvolvimiento laboral (Galbán et al., 2021).

A nivel fisiológico, para Tobar (2022), el cortisol se eleva, ayudando al organismo a funcionar bajo presión, luego este regresa a la normalidad cuando la amenaza disminuye, sin embargo, cuando permanece elevado por un largo periodo de tiempo, algunas funciones corporales pueden sufrir un impacto en la salud de la persona, deteriorando el metabolismo y desencadenando enfermedades. Adicionalmente, se produce falta de apetito, insomnio, molestias estomacales, etc. También, “se asocia con la activación del sistema nervioso simpático con desgaste y erosión del revestimiento de los vasos sanguíneos, lo que genera disfunción endotelial, aterogénesis acelerada y mayor incidencia de eventos cardiovasculares” (Londono, et al., 2022, p. 72).

Así mismo, Cabrera & Zhindón (2023) mencionan repercusiones psicológicas como: problemas en la concentración, atención, memoria y resolución de problemas, funciones que requieren de actividad mental por parte del trabajador, cometiendo constantes errores, ya que con un nivel alto de estrés los pensamientos no siguen un patrón lógico y coherente (Mejía, 2023). A nivel conductual también pueden producirse síntomas como: inquietud, nervios, problemas de sueño, irritabilidad o arrebatos de ira y conductas compulsivas, lo cual produce una percepción perjudicial sobre los pares y altera el ritmo de trabajo (Hernandez-Gracia & Carrion-Garcia, 2021).

En conclusión, es estrés actúa como mecanismo de respuesta ante situaciones reales o de falso peligro, esta última repercute negativamente en la salud del ser humano, interfiriendo perjudicialmente en niveles mencionados, un claro ejemplo es el estrés laboral o síndrome de burnout, el cual se origina cuando existe exceso de trabajo a causa de condiciones deficientes que le impiden desenvolverse de manera eficaz y eficiente a los trabajadores.

### **1.3 Investigaciones previas en la salud mental**

El estudio científico de la salud mental ha evolucionado a través del tiempo adoptando diferentes términos, conceptos, teorías e influencia de diferentes escuelas

de la Psicología. Adicionalmente, hitos históricos como la pandemia por COVID 19 han marcado un antes y un después en el interés por generar investigaciones de este tema.

Al respecto, la ansiedad fue explicada por primera vez por Sigmund Freud en (1895) nombrándola Neurosis de Angustia, luego con la llegada del DSM III en 1980, se separó la neurosis de angustia o neurosis ansiosa, en dos categorías diferentes, el trastorno de pánico y el Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG). A partir del DSM-III-R (1987) y del DSM-IV (1994), el TAG dejó de formar una categoría diagnóstica residual para conformar una identidad independiente. Los lineamientos suministrados por el DSM-IV (1994) y por la CIE-10 (1992), se requieren para definir el TAG con la presencia de síntomas y preocupación en exceso durante la mayor parte del tiempo. (Etchebarne, 2019).

Con respecto a la depresión, fue Hipócrates quien la dio a conocer como melancolía, actualmente como sentimiento de tristeza o desinterés al realizar cualquier tipo de actividad después de un evento doloroso, que si persiste se convierte en un trastorno depresivo (Coryell, 2023). Por su parte, el estrés fue utilizado por Hans Selye (1926) con una perspectiva psicobiológica reconocida como una idea científica médica, actualmente, como una respuesta normal adaptiva frente a las diferentes situaciones, en lo laboral como uno de los grandes conflictos a los que se enfrentan los administradores de las diversas organizaciones (Guzmán, 2020).

### **1.3.1 Ansiedad**

En Europa, en un estudio realizado con 252 trabajadores sociales, se determinó que el 14,3% tiene síntomas de ansiedad por cansancio emocional, falta de realización personal, bajo apoyo social y satisfacción laboral, entre otras razones (Caravaca-Sánchez et al., 2021). En Latinoamérica, la prevalencia de ansiedad es del 40,1% en los trabajadores sanitarios, siendo el sexo femenino mayormente vulnerable por el incremento de responsabilidades en el entorno laboral y demás actividades diarias,

generalmente a causa de bajos salarios, pésimas condiciones laborales, exceso de trabajo, entre otros (Caldichoury et al., 2023).

En Ecuador, Cuadra-Peralta (2018) en un estudio realizado a 500 trabajadores del sector rural de la salud, determinó que el 28,59% experimenta ansiedad laboral, especialmente los trabajadores que no poseen estudios de tercer nivel, ya que las expectativas de estabilidad laboral se reducen, se sienten obligados a trabajar bajo presión e incluso tolerar injusticias por temor a perder sus puestos de trabajo.

Por lo tanto, la ansiedad es un problema de salud mental global que requiere de atención, es necesario fortalecer los sistemas de salud mental y promover estrategias de prevención para reducir el impacto debido a los porcentajes que suelen presentar los trabajadores. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que estas son solo algunas estadísticas generales y que la prevalencia real de la ansiedad puede variar según el país, la región y el grupo demográfico.

### **1.3.2 Depresión**

A nivel mundial, la APA (2022) indica que la depresión aparece por primera vez a mediados de los 20 años, edad en la que las personas se interesan por trabajar. Anualmente en Europa el 10% de la población presenta estrés conformada por trabajadores, debido a la actual crisis sanitaria, económica y las malas relaciones sociales, que incapacitan temporalmente a los trabajadores a causa del padecimiento de depresión (Arredondo-Aldana & Gutiérrez-Izquierdo, 2022).

En Latinoamérica, el 25% de profesionales presentan depresión en nivel moderado a severo, cifra que aumenta a 43% en quienes trabajan más de 40 horas semanales (OPS, 2022). Así mismo, en una muestra de profesionales de la salud de Perú, donde participaron 126 trabajadores, se determinó que existe un 24,6% de depresión, principalmente como consecuencia de las situaciones vividas por los trabajadores debido al COVID 19 (Roxana et al., 2021).

A nivel de Ecuador, específicamente en el cantón de Guayaquil y Durán mediante un cuestionario se demostró que 25 trabajadores de Call Center presentan un 18% de depresión (Quinto et al., 2023). Cabe destacar que de acuerdo con estos estudios las principales causas en los trabajadores radican en las condiciones laborales que existen como: la continuada frustración, falta de reconocimiento, conflictos laborales, excesivas cargas de tareas y poco tiempo para poder cumplirlas, discriminación, desigualdad, etc.

### **1.3.3 Estrés**

A nivel mundial un estudio realizado durante la pandemia por Covid 19 en Europa a 395 profesionales de la salud, concluyó que el 14,5% presentaba estrés agudo, puesto que existía muy poco descanso laboral y al estar en contacto directo con los pacientes no contaban con las herramientas suficientes de protección personal, además, las muertes de personas cercanas generaron estrés en ellos (Equircia, et al., 2020).

En cambio, la prevalencia de estrés en Latinoamérica de acuerdo a Cobos et al., (2023) es de 75% en trabajadores, afectando mayormente a los profesionales de la salud a causa del exceso de trabajo. A nivel de Ecuador se realizó un estudio a 329 docentes para evaluar y conocer su nivel de estrés, donde los resultados indicaron que un 20,22% lo padece por las condiciones del salario, un 11.73% por condiciones físicas y un 1,63% por las exigencias laborales (Peruanas, 2019).

Es importante destacar que el estrés es un problema complejo que requiere un enfoque integral. La colaboración entre los gobiernos, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y los individuos es esencial para prevenir y mejorar el impacto que cause el estrés en la salud y el bienestar de las personas.

## **1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores**

Otras variables como capital psicológico y satisfacción laboral pueden interferir en la salud mental, ya que un nivel óptimo de capital psicológico demuestra habilidades

para enfrentar exitosamente las demandas dentro del ámbito laboral. En cambio, un índice alto de satisfacción laboral indica adecuadas condiciones de trabajo y clima laboral que promueven el bienestar.

Así lo confirma, Tellez (2022) mencionando que estas variables se relacionan entre sí porque capital psicológico es la actitud positiva del ser humano, también catalogado como factor protector que tiene potencial para brindar una ventaja competitiva, mejorando los resultados en los indicadores de gestión, optimizando la posición en el mercado favoreciendo la adaptación ante cualquier cambio en el nivel interno, mientras que la satisfacción laboral es esencial para comprender la articulación entre el trabajador y la empresa con una visión positiva, para impactar la productividad, sistema de recompensa si los colaboradores tienen un alto nivel de satisfacción realizarán su labor con calidad, compromiso y fiabilidad.

El capital psicológico y la satisfacción laboral se relacionan con la salud mental ya que estos influyen en la capacidad de afrontar la ansiedad, estrés y depresión. Los aspectos relevantes en materia laboral radican en la capacidad o los recursos internos y externos que poseen los trabajadores y el ambiente en que se desenvuelven al momento de realizar sus labores. Se influyen mutuamente, las empresas pueden implementar estrategias para fortalecer el capital psicológico de sus empleados y así mejorar la satisfacción laboral.

#### ***1.4.1 Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral.***

De acuerdo al modelo propuesto por Luthans & Broad (2022) se entiende al capital psicológico como un comportamiento organizacional positivo, similar a un estado destinado a mejorar el desempeño, estudio y la aplicación de fortalezas, así como los recursos humanos, capacidades psicológicas orientadas positivamente en el lugar de trabajo.

En este sentido, es un conjunto de recursos empleados por la psicología positiva para mejorar la capacidad y desempeño en el entorno laboral de los trabajadores, a través de cuatro pilares fundamentales; esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo (APA, 2023). Por otro lado, la satisfacción laboral se define como una respuesta emocional positiva y placentera que percibe el individuo de su trabajo, además los valores subjetivos como el amor al trabajo facilita a cumplir metas y expectativas (Zhang, y otros, 2023).

Los autores como Aydin & Gümüşboğa (2023), también mencionan que la satisfacción laboral se mide a través de sentimientos positivos y de satisfacción del trabajador, empleando los cuatro componentes del capital psicológico en trabajadores, estas dimensiones se describen de la siguiente manera; la esperanza brinda la motivación necesaria al trabajador para alcanzar metas independientemente de las circunstancias; la autoeficacia permite la obtención de buenos resultados o logros a través del esfuerzo que sea necesario; la resiliencia desarrolla en el trabajador la capacidad mental para sobreponerse a fracasos y afrontar retos; y con el optimismo se proyecta de manera futura a resultados favorables (Shankar & Kumari, 2022).

Además, para Bocciolesi et al., (2021) es una variable interna mental que permite al trabajador realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente. Los cuatro componentes antes mencionados son los encargados de regular el efecto negativo provocado por malestares naturales como el estrés, ansiedad, y depresiones causadas por negatividad de situaciones laborales y personales.

Desde este punto de vista, Tellez et al., (2022) lo define como un estado de bienestar y equilibrio que le permite a un trabajador ser, autoconsciente, auto eficaz, perseverante, reinventarse e incluso emplear la esperanza, y resiliencia en sus labores diarias. Es el conjunto de herramientas que permite al trabajador prestar y ofrecer servicios de calidad permitiendo beneficiarse a sí mismo y a la sociedad (Fernández et al., 2020).

De manera formal, la historia de satisfacción laboral inicia en 1919 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo donde promueve que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades” (Ferlin 2020, p. 5). La entidad señalada, desde su creación hasta la actualidad persigue el bienestar personal y laboral de los trabajadores, a través de derechos plenamente reconocidos y fundamentados de manera justa.

Actualmente, la satisfacción es definida como un conjunto de respuestas afectivas-cognitivas reflejadas por medio del desempeño productivo de los trabajadores en el ambiente laboral y personal (Diaz et al., 2023). En este sentido Salessi (2023) hace referencia que la satisfacción laboral surge al momento de realizar un trabajo importante dentro de una organización, desde la perspectiva cognitiva, la satisfacción o insatisfacción depende de las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo de carrera que otorga la empresa, y las posibilidades laborales.

Cabe destacar que luego de la pandemia, las organizaciones han determinado que recursos psicológicos como: la resiliencia, esperanza, autoeficacia y esperanza son de suma importancia para enfrentar los nuevos retos y adversidades que presenta el ámbito laboral.

#### ***1.4.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral.***

La importancia del capital psicológico y la satisfacción laboral radica en que ambos son factores laborales novedosos y potencializadores para mejorar el rendimiento y el bienestar de los trabajadores (Salessi, 2022). Por esta razón, investigaciones modernas han demostrado que el capital psicológico, es un fenómeno dialéctico, de hecho, las virtudes que tienen los trabajadores, respecto a las variables las mismas se pueden desarrollar y potenciar (Pérez, et al., 2023), logrando asumir compromisos individuales y colectivos para cumplir los objetivos de la organización. Lo

antes mencionado, tiene que ver con que los trabajadores capten el término justicia que, desde el mundo laboral, es percibido desde el ámbito monetario y organizativo. El primero se refiere a la remuneración justa, que recibe el trabajador acorde al servicio brindado y el segundo es percibido a través del clima laboral, distribución justa del trabajo y en general políticas internas de conciliación entre trabajador y empleador (Orejuela, et al., 2022).

Del mismo modo, las investigaciones en el campo laboral determinaron que “la constante preparación, innovación y adaptación del trabajador sobre nuevas maneras de realizar su labor, incrementara la satisfacción laboral” (Araya, et al., 2023, p. 168), puesto que tendrá la capacidad de satisfacer las necesidades laborales que generalmente cambian conforme la sociedad avanza, permitiéndole conservar su empleo y oficio y además incrementar los ingresos económicos y por obvias razones mejorar su condición de vida. Por tal razón, el capital psicológico puede ser empleado como una técnica mental positiva que permitirá innovar, desarrollar y mejorar las condiciones laborales (Fangqiong et al., 2020).

En definitiva, la importancia se origina en que, a mayor capital psicológico en los trabajadores, mayor satisfacción laboral. Lo cual contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y proteger la salud mental disminuyendo ansiedad, depresión y estrés. (Soledispa et al., 2022). Finalmente, es necesario potenciar el capital psicológico en los trabajadores, les permite alcanzar un excelente desempeño laboral, que conlleva a experimentar satisfacción por el trabajo que realiza generando así resultados favorables para el trabajador y la organización.

#### ***1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.***

En cuanto a las investigaciones previas de capital psicológico, Fangquiong (2018) realizó un estudio en Liaoning, China, con trabajadores de 10 hospitales públicos, el objetivo fue explorar la asociación del estrés ocupacional con la fatiga y examinar el papel mediador del capital psicológico, donde participaron 1500 médicos de los cuales

estuvieron divididos en bloques para poder realizar mejor la evaluación de capital psicológico y se demostró que la media fue de 87,21 quiere decir que existe un nivel alto, debido a los diferentes cargos laborales que pertenezcan.

En cambio, Domínguez (2015) para medir y conocer la prevalencia de capital psicológico, seleccionó a 49 trabajadores de un hospital de la ciudad de Murcia. El objetivo fue evaluar las tres subescalas del burnout y relacionar los factores psicosociales con el capital psicológico, es decir la salud auto percibida y con los factores psicosomáticos de los trabajadores. Los resultados indican que la mayoría de los participantes con el 69,39% posee un nivel alto de capital psicológico.

Así mismo, en un estudio realizado a 227 trabajadores de la región sur de Ecuador en el cual el objetivo fue conocer cómo se relaciona el capital y el agotamiento emocional menciona que el 57.3 % fueron mujeres, la edad media fue de 39.8 años, en cuanto a las variables de estudio, los trabajadores presentaron una media de agotamiento emocional de 10.10%, mientras que las dimensiones del capital psicológico 33.07, concluyendo que los trabajadores tienen un alto nivel de capital psicológico. (Zhindón, 2022).

Con respecto a la satisfacción laboral, en Ecuador se realizó un estudio con 14 trabajadores de una institución bancaria para determinar el nivel de satisfacción laboral, donde el porcentaje de satisfacción fue de 88,8%, es decir, tienen un alto grado de satisfacción en su lugar de trabajo, evidenciándose un óptimo clima organizacional, salario, organización de trabajo en equipo y el apoyo de superior inmediato (Garate & Orbe, 2023).

También, en una institución educativa de Santo Domingo con 150 docentes se realizó una investigación con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente. Los resultados indicaron que el 93% se encuentra satisfecho laboralmente, este alto

porcentaje se debe a la comunicación, responsabilidad, organización, entre otros. (Ponce et al., 2023).

Por otra parte, Noboa (2019) estudió 250 empleados de una empresa de construcción con el propósito de establecer cómo se vincula el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa, obteniéndose un índice de 6,5% de acuerdo con el instrumento medición Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ) que va desde el 1-7 lo que demuestra un valor alto de satisfacción laboral, mostrando así que se sienten a gusto y cómodos en su lugar de trabajo.

En resumen, esta investigación es fundamental para comprender la situación actual y los desafíos que enfrenta la población trabajadora, así como para desarrollar estrategias y programas para mejorar el bienestar y la productividad para establecer recomendaciones para mejorar la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos. Cabe destacar que esta investigación es crucial en el campo de la Psicología para el desarrollo de políticas públicas y programas de intervención que beneficien a los trabajadores.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Objetivos

##### 2.1.1 Objetivo general

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023.

##### 2.1.2 Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos de la muestra del cantón de Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos del cantón Montecristi de la provincia de Manabí durante el año 2023.

#### 2.2 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la prevalencia de ansiedad, depresión, estrés en los trabajadores de la ciudad de Montecristi durante el año 2023?
2. ¿Cuál es el capital psicológico que poseen los trabajadores de la ciudad de Montecristi durante el año 2023?
3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la ciudad de Montecristi durante el año 2023?

#### 2.1 Enfoque, tipo y diseño de investigación

La presente investigación emplea un enfoque cuantitativo, ya que utiliza una metodología estructurada y secuencial a través de la recopilación y análisis estadísticos (Vizcaíno, et al., 2023). Adicionalmente, el diseño es no experimental en donde lo investigado se evalúa en su contexto original, por tal razón las variables no se manipularon en ninguna circunstancia. En cuanto al diseño transversal se

evaluó a los participantes una sola vez en un tiempo determinado donde se analiza cuál es el nivel de las variables como ansiedad, estrés, depresión de manera individual (Arias, 2021). Además, es descriptivo ya que se observa y describe las variables de salud mental ansiedad, estrés, depresión, capital psicológico y satisfacción laboral de una población delimitada (Vizcaíno, et al., 2023).

## 2.1 Población y muestra

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N =73</b>	<b>%</b>	
Género	Masculino	42	58%	
	Femenino	31	42%	
	Otro			
Estado civil	Soltero/a	31	42%	
	Casado/unión libre	35	48%	
	Viudo/a	0	0%	
	Divorciado/a	7	10%	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	69	95%	
	Tiempo parcial	4	5%	
Tipo de institución	Pública	61	84%	
	Privada	12	16%	
		<b>M (DT)</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>
Edad		36,08 (9,14)	63	23
Horas de trabajo por día		8,45 (2,25)	4	24
Experiencia laboral		8,17 (6,72)	29	1

*Nota. Plua, C. (2024). Cuestionario Ad Hoc Sociodemográfico y laboral.*

La tabla 1 corresponde a las características sociodemográficas. En cuanto al género, la muestra estuvo conformada en mayoría por el sexo masculino. Mientras que,

en estado civil, la mayor parte está entre soltero y casado/ unión libre. En lo que respecta a la edad de los trabajadores, esta oscila entre los 36 años.

En relación a los datos laborales, la mayoría pertenece al sector público con un 84%; de acuerdo al tipo de trabajo, así mismo gran parte trabaja a tiempo completo, las horas trabajadas por día corresponden a una media de 8 y la experiencia laboral promedio es de 8,17 años.

#### **2.4.1 Muestra participante**

En un principio se evaluaron a 79 trabajadores, no obstante, luego del proceso de validación de datos, la muestra quedó conformada por 73 participantes de los cuales un 58% fueron hombres y 42% mujeres, la edad media fue de 36 años, estado civil casado, tipo de institución pública, la media de experiencia laboral de 8 años.

#### **2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión: Criterios de inclusión.**

- Tener entre 24 y 64 años de edad.
- 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)

#### **2.4.3 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, propuesto por Ocampo y Mansanillas (2022) es una herramienta que permite al investigador considerar variables

de la salud mental y relacionarlas con las muestras obtenidas en la zona geográfica, que en el caso de la presente investigación se obtuvieron a través de encuestas que arrojaron resultados estadísticos de acuerdo al género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, profesión, experiencia laboral, entre otras.

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

Esta escala formulada por Lovibond & Lovibond (1995), denominada (DASS – 21) permite evaluar las variables relacionadas a la salud mental, en este caso la depresión, ansiedad y el estrés. Para luego asociar el origen y principales causas de cada variable, por ejemplo, la actual investigación determinó que la depresión se asociada con estados de ánimo como la tristeza; la ansiedad con el miedo, y el estrés con tensiones físicas y mentales.

En la escala Likert por la facilidad que brinda al momento de formular preguntas positivas, neutras y negativas que permiten medir la opinión de los encuestados sobre las variables de salud mental por separado. Por ejemplo, en el presente caso la depresión en escala de 5 a 6 es leve, de 7 a 10 es moderada, de 11 a 13 severa y de 14 o más extremadamente severa. La ansiedad por su parte en escalada 4 es leve, de 5 a 7 es moderada, de 8 a 9 es severa y de 10 o más, extremadamente severa. Finalmente, el estrés de 8 a 9 es leve, de 10 a 12 es moderado, de 13 a 16 es severo y de 17 o más extremadamente severo. (Ocampo & Mansanillas, 2022, p.37)

Los ítems que componen Ruiz et., al (2017) se centra en la metodología denominada DASS – 21 que permite medir la presencia e intensidad que presenta cada variable de salud mental que en este caso determinó una adecuada firmeza interna con valores alfas desde .92 a .95.

### **2.5.3 Escala de Capital psicológico:**

Para medir la prevalencia del capital psicológico en los trabajadores se utilizó la Escala de Capital Psicológico conocida como escala Likert en la versión venezolana propuesta por Ponce y Yáber (2012), la cual mide el nivel de capital psicológico a través

de cuatro dimensiones compuestas por la esperanza, resiliencia, optimismo y la eficacia.

Para medir la opinión de los encuestados sobre el capital psicológico Ocampo & Mansanillas (2022) a través de la escala de Likert utilizaron respuestas múltiples tales como, muy de acuerdo, de acuerdo y muy en desacuerdo. Logrando determinar que, a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones y en cuanto a las propiedades psicométricas, se encontró un alfa de 79.

#### **2.5.4 Escala de Satisfacción laboral:**

La Escala de Satisfacción Laboral propuesta por Warr et al (1979), escala operacionaliza, con la cual se pudo medir con precisión la satisfacción laboral en los trabajadores, basándose en la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo.

Para este estudio se aplicó la versión de Pérez Bilbao (1995), en donde la escala de satisfacción laboral está asociada a condiciones propias del trabajador como el reconocimiento por el buen desempeño, la responsabilidad, entre otros y las externas al mismo como el sueldo, condiciones físicas, entre otras (Warr et al., 1979).

Ahora bien, se empleó un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert cuyas puntuaciones van desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”. La subescala de factores propios de los trabajadores está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, mientras que la subescala de factores externos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

## **2.6 Procedimiento**

### **2.6.1 Primera fase: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico.**

En la primera fase se realizó la revisión de la literatura para la redacción del marco teórico a través de bases de datos científicas, como Scopus y Science Direct,

también, se investigó acerca de la salud mental en fuentes como: OPS, OMS, NIMH, OIT, OMS y APA, dichas citas fueron máximo de 5 años atrás. Cabe destacar que se utilizaron palabras clave como: prevalencia de ansiedad, depresión, estrés, salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral.

### **2.6.2 Segunda fase: Recolección de datos**

En la segunda fase, se llevó a cabo el proceso de la recolección de datos, el cual por medio de un oficio dirigido a talento humano y luego a departamento médico donde allí se obtuvo la aprobación para aplicar instrumentos de recogida de información a los trabajadores, para lo cual se utilizaron dispositivos propios del trabajo, así mismo, en todo momento fueron guiados, desde la aceptación del consentimiento informado hasta cada pregunta que tuvieran alguna duda. Para recolectar la muestra solicitada se llevó un tiempo aproximadamente de 1 mes entre finales de noviembre a diciembre.

### **2.6.3 Tercera fase: Análisis de la base de datos**

Para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 2021, por sus siglas en inglés. Para las variables, socios demográficos, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. También se analizaron la muestra con las medias y desviaciones típicas para variables cuantitativas, se resumieron frecuencias y porcentajes.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Percepción de salud mental en trabajadores

##### Descripción de resultados

**Tabla 2**

*Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>N = 73</b>	<b>%</b>
Depresión	Ausencia	58	79
	Leve	3	4
	Moderado	8	11
	Severo	1	1
	Extremadamente severo	3	4
Ansiedad	Ausencia	41	56
	Leve	5	7
	Moderado	14	19
	Severo	5	7
	Extremadamente severo	8	11
Estrés	Ausencia	53	73
	Leve	11	15
	Moderado	4	5
	Severo	3	4
	Extremadamente severo	2	3

*Nota. Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)*

La tabla 2 corresponde a los resultados obtenidos del DASS-21, aunque el 79% no presenta riesgo de depresión, el 16% manifiesta síntomas asociados a un nivel entre moderado y extremadamente severo. En cuanto a ansiedad, el nivel de ausencia es de un 56%, en el nivel leve 7%, mientras que el moderado es de un 19%, así mismo, el nivel severo con 7% y en extremadamente severo hay un 11%. Por último, en estrés se observa que la mayoría no presenta estrés con un 73%, sin embargo, el 15% lo presenta

en un nivel leve, el 5% en moderado, el 4% en severo y el 3% en extremadamente severo.

**Tabla 3**

*Capital psicológico en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	34,45 (7,19)	42	5
Esperanza	34,84 (7,36)	42	6
Resiliencia	34,15 (6,41)	42	12
Optimismo	31,49 (5,35)	42	17

*Nota. Cuestionario de Capital psicológico (PCQ-24).*

En la tabla 3 se evidencia que en las cuatro dimensiones de capital psicológico se obtuvo medias homogéneas que van desde 31,49 a 34,45. La media de eficacia de los trabajadores fue de 34,45 ( $DT=7.19$ ), en esperanza 34,84 ( $DT=7.36$ ), en cuanto a resiliencia la media fue 34,15 ( $DT=6.41$ ) y en optimismo de 31,49 ( $DT=5.35$ ).

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	38,61 (7,26)	49	12
Satisfacción extrínseca	39,83 (6,12)	50	15
Satisfacción total	78,45 (13,39)	99	27

*Nota. Escala de Satisfacción Laboral.*

Los resultados de la tabla 4 corresponden a la satisfacción laboral, evidenciándose que la satisfacción intrínseca obtuvo una puntuación media de 38,61 ( $DT=7.26$ ) y la satisfacción extrínseca la media de 39,83 ( $DT=6.12$ ). En referencia a lo antes mencionado la satisfacción total es de 78,45 ( $DT=13.39$ ) quiere decir que presentan un alto nivel.

## Discusión de resultados

Con respecto al primer objetivo sobre identificar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés). Así mismo, se obtuvo que el 21% de los trabajadores presenta síntomas depresivos. A diferencia de lo encontrado por Cabezas-Heredia et al., (2021) en 139 docentes de la ciudad de Loja, evidenciándose que un 71,22% presenta depresión, dichos resultados indicaron que solo un 28,78% no tiene sintomatología depresiva, concluyendo que la alta depresión es una secuela de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia por Covid 19.

Los resultados indicaron que existe un 44% de ansiedad en los participantes entre los diferentes niveles, siendo la variable con mayor prevalencia. Esto demuestra que una gran parte presenta sintomatología ansiosa en distinta intensidad. De manera similar, Moyón & Ríos, (2023) encontraron porcentajes afines en 45 trabajadores del área de salud de Patutan- Latacunga, en donde el 50% tiene ansiedad, siendo la mayoría del sexo femenino quienes presentan niveles de ansiedad más altos. Por lo tanto, en ambos estudios se puede evidenciar porcentajes similares de ansiedad.

Adicionalmente, se determinó que un 27% presenta síntomas de estrés, determinándose que es una variable de salud mental con poco porcentaje de estrés. En cambio, en otro estudio realizado por Castillo et al., (2022) a 45 médicos de terapia intensiva de Riobamba, se encontró que un 75,56% presenta estrés entre distintos niveles y un 24,44% no tiene estrés. Cabe destacar que las diferencias entre ambos estudios pueden deberse al distinto contexto laboral.

Con respecto al segundo objetivo relacionado a identificar el capital psicológico, los resultados establecieron que la media de eficacia es de 34,45, en esperanza es 34,84, en resiliencia 34,15 y en optimismo 31,49, esto indica que poseen un alto nivel de capital psicológico, lo que les permite gestionar eficientemente las dificultades del

trabajo y poseen la capacidad para perseverar hacia las metas para alcanzar el éxito laboral. Sin embargo, Fangqiong et al., (2020) en un estudio en China con 1500 médicos, encontró medias más bajas en las cuatro dimensiones, con una eficacia de 22,46, esperanza de 21,18, resiliencia de 21,22 y optimismo de 21,58. Esto demuestra que tienen un nivel más bajo de capital psicológico, lo cual puede deberse a factores culturales, ya que en este contexto prima la obediencia y disciplina, valores rígidos que puede llevar a altos niveles de estrés y presión laboral.

Por su parte, Bocciolesi et al., (2021) en un estudio con 100 docentes del sur de Ecuador, obtuvo una autoeficacia de 36,7, en esperanza 36,3, en resiliencia 33,0 y en optimismo un 31,2, estos valores indican un alto nivel de capital psicológico, permitiendo mejorar el apoyo social, factor importante y protector porque da paso a generar un mejor clima organizacional, es importante mantenerse firme para poder recuperarse, alcanzar el propósito siendo optimista por el éxito actual y futuro.

Adicionalmente, en un estudio realizado a 227 trabajadores del sur de Ecuador, se obtuvo una media de 33,07 en eficacia, un 34,96 en esperanza, un 31,47 en resiliencia, y un 27,03 en optimismo, dichos datos muestran un alto nivel de capital psicológico, a excepción de optimismo, dimensión que presenta un nivel medio. Al respecto, varios estudios indican que a mayor capital psicológico existirá menor agotamiento emocional ya que la confianza es esencial para tener éxito (Ortega et al., 2021). Los resultados de estos dos últimos estudios concuerdan con esta investigación, en donde se identifica que el optimismo obtiene una media más baja que las otras dimensiones de capital psicológico.

El último objetivo fue determinar la satisfacción laboral, al respecto, los resultados indicaron un alto nivel tanto en satisfacción intrínseca con una media 38,61, como en satisfacción extrínseca con 39,83. En referencia a lo antes mencionado la satisfacción total es de 78,45, esto demuestra que los trabajadores están conformes con el ambiente de trabajo, se sienten valorados y reconocidos, poseen oportunidades de

crecimiento y desarrollo, además, de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. De igual forma, en Mendoza-Llanos & Moyano-Díaz (2019) se encontró una media de satisfacción alta, donde se realizó una encuesta a 623 trabajadores de un hospital público del sur de Chile, los resultados obtenidos en satisfacción intrínseca muestran una media de 33,49, en extrínseca un valor de 37,97 y una satisfacción general de 71,46, estos valores indican que presentan un alto grado de satisfacción con su trabajo.

En otro estudio realizado por la UTPL (2023) se evidenció una media similar en 4,168 docentes investigadores del departamento de Psicología, donde se demostró una satisfacción intrínseca de 38,24, en extrínseca de 37,59 y la satisfacción general fue de 75,84, señalando un alto grado de esta variable. De igual manera, en un informe realizado por Marante, (2024) a 92 trabajadores de varios departamentos de una empresa comercializadora y distribuidora de medicamentos, dichos resultados en satisfacción intrínseca fueron de 66,0, satisfacción extrínseca 45,0 y satisfacción general 72,5 en el sexo masculino, satisfacción intrínseca 64,0, extrínseca 77,1 y satisfacción general 70,5 del sexo femenino. En conclusión, poseen una satisfacción I. de 65, satisfacción E. de 61,05 y satisfacción total de 71,5 que es un valor medio alto.

## Conclusiones

En base al primer objetivo, se concluye que el 21% de los participantes padece de depresión, en cambio un 44% presenta ansiedad, siendo relevante el porcentaje del nivel extremadamente severo con un 11% ya que es más alto que en las otras variables. Con respecto al estrés, el 27% la presenta entre los diferentes niveles leve, moderado, severo y extremadamente severo. Cabe destacar que ansiedad es la variable de salud mental más prevalente en esta muestra.

En cuanto al segundo objetivo relacionado con el capital psicológico, se obtuvo un nivel medio alto en las cuatro dimensiones: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, lo que indica que los trabajadores cuentan con los recursos psicológicos necesarios para afrontar adecuadamente los retos del entorno laboral, sin embargo, optimismo, puntúa más bajo que las otras dimensiones.

Con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores, se concluye que presentan un nivel alto tanto en satisfacción intrínseca como extrínseca, evidenciándose que se encuentran satisfechos con su trabajo, ya que existen adecuadas condiciones laborales y este cumple con sus expectativas individuales.

### **Recomendaciones**

Para cuidar la salud mental en los trabajadores en los que se ha identificado sintomatología de estrés, depresión y ansiedad en niveles moderado, severo y extremadamente severo, se recomienda derivar a un profesional o institución especializada en Psicoterapia. Así mismo, es pertinente realizar campañas de prevención enfocadas a promover el autocuidado y reducir los factores de riesgo.

Con respecto al capital psicológico, aunque este indique un nivel medio alto, se recomienda fortalecer el optimismo, dimensión con el puntaje más bajo, implementando un programa de desarrollo de habilidades que permitan realizar atribuciones positivas sobre el éxito actual y futuro en el contexto laboral.

En cuanto a satisfacción laboral, por su alto nivel se sugiere que se continúe fortaleciendo las condiciones laborales relacionadas con el empleo, horario de trabajo, programas de desarrollo, planes de incentivos y reconocimientos, entre otros.

## Referencias

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Scielo Peru*, 7(3). doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Psychological Association. (2023). *Capital psicológico: qué es y por qué los empleadores lo necesitan ahora*. Washington D. C. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/psychological-capital>
- Araya-Guzmán, S., Riffo-Rodriguez, E., & Salazar-Concha, C. (2023). Incidencia de la expectativa de esfuerzo y la expectativa de desempeño en la satisfacción laboral y compromiso organizativo de usuarios de plataformas digitales. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 166-176. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de [https://www.researchgate.net/profile/Esteban-Riffo/publication/372307826\\_Incidencia\\_de\\_la\\_expectativa\\_de\\_esfuerzo\\_y\\_la\\_expectativa\\_de\\_desempeno\\_en\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_y\\_compromiso\\_organizativo\\_de\\_usuarios\\_de\\_plataformas\\_digitales/links/64aeb573b9ed687](https://www.researchgate.net/profile/Esteban-Riffo/publication/372307826_Incidencia_de_la_expectativa_de_esfuerzo_y_la_expectativa_de_desempeno_en_la_satisfaccion_laboral_y_compromiso_organizativo_de_usuarios_de_plataformas_digitales/links/64aeb573b9ed687)
- Arias Gonzales, J. (2021). DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. *Enfoques Consulting EIRL*, 1 - 124. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Arredondo-Aldana , K. S., & Gutiérrez-Izquierdo , M. A. (2022). NIVELES DE DEPRESIÓN EN PERSONAS CON TRABAJO REMUNERADO Y DESEMPLEADAS DURANTE LA CRISIS SANITARIA DEL SARS-COV-2. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 2 - 19. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.46296/qt.v5i9edespmar.0051>
- AYDIN, İ., & GÜMÜŞBOĞA, İ. (2023). The Relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction and Subjective Happiness in Recreational Businesses. *Journal*

*of Sport Sciences Research*, 354-370. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <http://dx.doi.org/10.25307/jssr.1269651>

Barrera Guzmán, M. L., & Flores Galaz, M. M. (2020). Predictores Psicosociales de Salud Mental Positiva en Jóvenes. *revista-psicología*, 80 - 92. Recuperado el 10 de 12 de 2023, de [https://www.revista-psicologia.unam.mx/revista\\_aip/index.php/aip/article/view/360/321](https://www.revista-psicologia.unam.mx/revista_aip/index.php/aip/article/view/360/321)

Basantes Moscoso, D. R., Villavicencio Narvaez, L., Alvear Ortiz, L. F., Arteño Ramos, R., & Valdes Gonzalez, E. M. (2020). ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN ADOLESCENTES. *Dialnet*, 182 - 189. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7925608.pdf>

Belizario, j. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 97-108. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/261>

Bergo, B. (2021). Freud y las tres ansiedades. *Oxford University Press*. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://academic.oup.com/book/31882/chapter-abstract/267543656?redirectedFrom=fulltext>

Bocciolesi, E., Chero-Valdivieso, H. A., & Marculescu, M. C. (2021). *EDUCACIÓN Y LITERACIDAD*. CIELIT University Press. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de [https://www.ielit.org/wp-content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad\\_CIELIT\\_UniveristyPress.pdf#page=191](https://www.ielit.org/wp-content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad_CIELIT_UniveristyPress.pdf#page=191)

Bocciolesi, E., Chero-Valdivieso, H. A., & Marculescu, M. C. (2021). *EDUCACIÓN Y LITERACIDAD*. CIELIT University Press. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://www.ielit.org/wp->

content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad\_CIELIT\_UniveristyPress.pdf#page=191

Bustamante, M. C. (2023). Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo. *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*, 7 - 233. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de [https://www.researchgate.net/publication/373718031\\_Delgado-Abella\\_et\\_al\\_2023\\_Capital\\_psicologico\\_como\\_mediador\\_el\\_papel\\_del\\_liderazgo\\_Capitulo\\_5\\_En\\_Aguilar\\_C\\_compiladora\\_Retos\\_y\\_avances\\_de\\_la\\_psicologia\\_Bogota\\_ASCOFAPSI](https://www.researchgate.net/publication/373718031_Delgado-Abella_et_al_2023_Capital_psicologico_como_mediador_el_papel_del_liderazgo_Capitulo_5_En_Aguilar_C_compiladora_Retos_y_avances_de_la_psicologia_Bogota_ASCOFAPSI)

Cabezas-Heredia, E., Herrera Chavez , R., Ricaurte Ortiz, P., & Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresion, Ansiedad,estresen estudiantes y docentes: Analisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603-622. Recuperado el 09 de 05 de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/html/>

Caldichoury, N., García-Roncallo, P., Saldías, C., Zurita, B., Castellanos, C., Herrera-Pino, J., & Soto-Anari, M. (2023). Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: estudio de encuesta transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 2 - 10. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>

Castillo Caicedo, C. R., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcon, V. (2022). Estres laboral y ansiedad e trabajadores de la salud del area de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1), 8. doi: file:///C:/Users/Milka/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYAnsiedadEnTrabajadoresDeLaSaludDeLaAr-9143055%20(1).pdf

Catty Rafaela Castillo Caicedo, Darwin Raúl Noroña Salcedo, Vladimir Vega Falcón. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología.*, 25(1), 4. Recuperado el 14 de 02

de 2024, de  
<https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>

Cavazos-Arroyo, J., & Máynez-Guaderrama, A. (2023). Satisfacción laboral en tiendas de conveniencia mexicanas: un análisis desde la teoría de recursos-demandas laborales. *Revistas Javeriana*. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/36\(2023\)/6752548002/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/36(2023)/6752548002/index.html)

Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 349 - 3614. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Coryell, W. (10 de 2023). Depresión. *Manual MSD Version para público general*. Recuperado el 21 de 02 de 2024, de <https://www.msmanuals.com/es-es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-del-estado-de-ansiedad/depresi%C3%A1nimo/depresi%C3%B3n>

Cova, F. (2021). ¿PROBLEMAS DE SALUD MENTAL O TRASTORNOS MENTALES?: UNA DISTINCIÓN ILUSORIA. *Praxis Psy*, 36, 29. Recuperado el 09 de 02 de 2024, de <file:///C:/Users/Milka/Downloads/Dialnet-ProblemasDeSaludMentalOTrastornosMentalesUnaDistin-8758297.pdf>

Cuadra-Peralta, A., Sjöberg Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., & Mally Guerra, I. (2018). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>

Cuadra-Peralta, A., Sjöberg Tapia, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., & Mally Guerra, I. (2018). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU

RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. *La Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 43(11), 758-762. Recuperado el 14 de 02 de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>

Cuellar, B. (2019). ¿Cuáles son los síntomas de la depresión? *Guía Clínica*. Recuperado el 01 de 02 de 2024, de <https://quepiensaunpsicologo.com/psicologia/clinica/sintomas-depresion/>

Curtiss, J. E., Levine, D. S., Ander, L., & Baker, A. W. (2021). Cognitive-Behavioral Treatments for Anxiety and Stress-Related Disorders. *National Library of Medicine*. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8475916/>

Dévora Kestel, Sian Lewis, Melvyn Freeman, Dan Chisholm, Olivia Gascoigne Siegl, Mark van Ommeren. (01 de 10 de 2022). A world report on the transformation needed in mental health care. *National Library of Medicine*. doi:10.2471/BLT.22.289123

Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 159 - 170. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

Domínguez, E. N. (2015). PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO EN EL TRABAJO (BURNOUT) Y SU RELACIÓN CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN EL TRABAJO, EL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA SALUD EN UNA MUESTRA DE PERSONAL SANITARIO EN UN CENTRO PRIVADO DE LA REGIÓN DE MURCIA. 19,38. Recuperado el 17 de 02 de 2024, de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/5379/tfm585.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DSM-5. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5™*. Washington, DC: Asociación Americana de Psiquiatría. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

Esmaeil Hashemi, S., Savadkouhi, S., Naami, A., & Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Fundamentals of Mental Health*, 77 - 85. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de [https://jfmh.mums.ac.ir/article\\_10407\\_2e5270077dbaf35a7abfca14fa071f4c.pdf?lang=en](https://jfmh.mums.ac.ir/article_10407_2e5270077dbaf35a7abfca14fa071f4c.pdf?lang=en)

Etchebarne, I., Gomez Penedo, J. M., & Roussos, A. J. (2019). Nuevos desarrollos en el tratamiento del Trastorno de Ansiedad Generalizada: Abordajes Psicoterapeúticos, farmacológicos, debates actuales. *Miño y Davila* , 7. Recuperado el 21 de 02 de 2024, de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=gwynDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=TAG+seg%C3%BAAn+freud&ots=1Ne2nx0Mlk&sig=GtOEH5Y6d8JE3tteCaFPhfD0INY#v=onepage&q=TAG%20seg%C3%BAAn%20freud&f=false>

European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Psychosocial risks and mental health at work*. Bilbao - España. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de [https://www.google.com/search?q=European+Agency+for+Safety+and+Health+at+Work&rlz=1C1CHBD\\_esEC868EC868&oq=European+Agency+for+Safety+and+Health+at+Work&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDI3NzdqMG05qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=European+Agency+for+Safety+and+Health+at+Work&rlz=1C1CHBD_esEC868EC868&oq=European+Agency+for+Safety+and+Health+at+Work&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDI3NzdqMG05qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Fangqiong Tia, Qianyi Shu, Qi Cui , Lulu Wang, Chunli Liu, & and Hui Wu. (2020). El papel mediador del capital psicológico en la relación entre el estrés ocupacional y la fatiga: un estudio transversal entre 1.104 médicos chinos. *Front. Public*

*Health*, 1 - 9. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00012>

Fangqiong, T., Qianyi , S., Qi , C., Lulu, W., Chunli , L., & Hui, W. (2020). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship Between Occupational Stress and Fatigue: A Cross-Sectional Study Among 1,104 Chinese Physicians. *Research*. Recuperado el 09 de 05 de 2024, de <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00012>

Ferlin D'Ambroso, M. J. (2020). OIT, pandemia y relaciones laborales: reflexiones en torno a la seguridad económica. *relats*, 1 - 12. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <http://www.relats.org/documentos/FT.general.Pandemia.Dambrosio2020.pdf>

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Rev Calidad Asistencial*, 165 - 170. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-13074244>

Fernández-Valera, M. M., Soler-Sánchez, M. I., & Meseguer-De Pedro, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 182 - 188. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1969>

Frances J, M. L. (01 de 07 de 1990). Terapia Cognitiva de la Depresion . *Psicoterapia* , 1(2-3), 93. doi:<https://doi.org/10.33898/rdp.v1i2-3.668>

Galbán Padróna, N. F., Devonish Nava, N., Guerra Velásquez, M., & Marín Marcano, C. J. (2021). Cansancio emocional en médicos anestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el Covid-19. *Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 450-465. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.36390/telos232.15>

- Garate Andrade , W. F., & Orbe Guaraca, M. P. (01 de 2023). Satisfacción laboral: caso de estudio en el banco Guayaquil. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 7(25), 102-103. Recuperado el 20 de 02 de 2024, de <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/178/975>
- González Terrazas, R., & Campos Aguilera, M. (2021). Activación conductual (programación de actividades) y depresión: Una mirada analítica-conductual. *redalyc*, 175 - 190. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/2745/274571372011/274571372011.pdf>
- Guzmán, A. O. (11 de 2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 2. Recuperado el 21 de 02 de 2024, de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=634b80f4-c99c-4465-95f5-9ed96553e2e7%40redis>
- Health, N. I. (2023). *Trastorno de ansiedad: más allá de la simple timidez*. Bethesda - Estados Unidos. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders>
- Hernandez-Gracia, T., & CARRIÓN-GARCÍA, M. d. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Salud Uninorte*, 37(3). doi: <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>
- Instituto Nacional de Salud. (2023). *Desórdenes de ansiedad*. Bethesda - Estados Unidos. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders>
- Javier Mauricio Bianchi Salguero, Amanda Milena Muñoz Martínez. (01 de 07 de 2014). Activación Conductual: Revisión Histórica, Conceptual y Empírica. . *Psicología: avances de la disciplina*, 8(2), 84-85. doi:10.21500/19002386.1223

John W. Barnhill, J. (2023). Trastorno por estrés agudo. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision (DSM-5-TR)*, 313-319. Recuperado el 15 de 02 de 2024, de <https://www.msmanuals.com/es-es/professional/trastornos-psi%C3%A1tricos/trastorno-de-ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estr%C3%A9s/trastorno-por-estr%C3%A9s-agudo>

Jorquera-Gutiérrez, R., & Silva-Munar, J. L. (2021). CAPITAL PSICOLÓGICO, ESTRÉS PERCIBIDO, SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y ENGAGEMENT ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIORE EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19. *researchgate*, 1 - 16. Recuperado el 23 de 12 de 2023, de [https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Jorquera-Gutierrez/publication/371469636\\_Capital\\_psicologico\\_estres\\_percibido\\_satisfaccion\\_con\\_la\\_vida\\_y\\_engagement\\_academico\\_en\\_estudiantes\\_de\\_educacion\\_superior\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_la\\_pandemia\\_Covid-19/links/64](https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Jorquera-Gutierrez/publication/371469636_Capital_psicologico_estres_percibido_satisfaccion_con_la_vida_y_engagement_academico_en_estudiantes_de_educacion_superior_en_el_contexto_de_la_pandemia_Covid-19/links/64)

Juárez-García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Scielo*. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>

Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). La estructura de los estados emocionales negativos: comparación de las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS) con los Inventarios de Depresión y Ansiedad de Beck. *National Library of Medicine*. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de [10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u).

Luthans, F., & Dyrdek Broad, J. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *ELSEVIER*, 1 - 13. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Capital psicológico positivo: Medición y relación con el desempeño y la satisfacción. *Asociación Estadounidense de Psicología*. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luz Ángela Buitrago Orjuela, Mayra Andrea Barrera Verdugo, Lina Yessenia Plazas Serrano, Catalina Chaparro Penagos. (Julio de 2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyaca* , 8(2), 136-137. doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Marante, Y. F. (2024). ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA Y DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS (ENCOMEND) DE LA PROVINCIA DE GRAMNA. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(2), 2-3. Recuperado el 03 de 05 de 2024, de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/690>

Martínez-Monteagudo, M. C., Ingles, C. J., & Cano-Vindel, A. (2012). Estado actual de la investigación sobre la teoría tridimensional de la ansiedad de Lang. *Ansiedad y Estrés*, 201 - 2019. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://www.researchgate.net/publication/285953338> Current status of research on Lang's three-dimensional theory of anxiety

Medina Gamero, A. (2023). De regreso a la normalidad: síndrome de burnout en los profesionales de radiología. *Radiología*, 1. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.1016/j.rx.2023.04.005>

Méndez Alonzo, M., & Villanueva, L. A. (2022). Enfermedades en Las Indias y legitimación de la aspiración social criolla en la obra médica de Juan de Cárdenas. *História Unisinos*, 490 - 502. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://www.researchgate.net/profile/Luis-Hernandez->

[183/publication/365183697 Enfermedades en Las Indias y legitimacion de la aspiracion social criolla en la obra medica de Juan de Cardenas/links/6368f8e92f4bca7fd03d6aa7/Enfermedades-en-Las-Indias-y-legit](https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve)

Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (27 de 05 de 2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en. *Revista Gerencia y Políticas de salud*, 18(36), 6-7. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>

Mental, I. N. (2022). *El cuidado de su salud mental*. Bethesda - Estados Unidos. Recuperado el 10 de 12 de 2023, de <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/espanol/el-cuidado-de-su-salud-mental/el-cuidado-de-su-salud-mental>

Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*. Recuperado el 09 de 05 de 2024, de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Moral Castro, R., & Perez Dueñas, C. (27 de 04 de 2022). Inteligencia Emocional y Ansiedad en tiempos de pandemia: Un estudio sobre sus relaciones en jóvenes adultos. *Ansiedad y Estres*, 28(2), 122-130. doi: <https://www.ansiedadyestres.es/art/2022/anyes2022a14>

Moyón Moyón, M. A., & Ríos Guarango, P. A. (2023). Estrés durante el covid-19 y su influencia en el rendimiento del personal del centro de salud tipo b de Patután, Latacunga. *Anatomía Digital*, 06, 9. doi: <https://doi.org/10.33262/anatomiadigital.v6i1.2.2524>

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torre, D. (02 de 2019). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA

EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.RELATIONSHIP OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH THE JOBSATISFACTION IN A COMPANY OF THE CONSTRUCTIONSECTOR. *Revista Científica Ecociencia.*, 6(1), 15-18.

Recuperado el 21 de 02 de 2024, de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>

Ocampo Vásquez, K. E., & Mansanillas Rojas, T. C. (2022). *Prácticum 4.1 Trabajo de Integración Curricular / Examen Complexivo: opción Trabajo de Integración Curricular*. Loja: Ediloja. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <https://www.utpl.edu.ec/>

Ochoa-Andrade, M., Recalde-Moreno, J., Dueñas, I., Basurto-Vera, L., Orozco, F., Álvarez, M., . . . Pañega, M. (2023). Impacto en la salud mental durante los primeros quince días de confinamiento por COVID-19 en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 1 - 10. Recuperado el 23 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7i23.463>

OIT. (2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: quiénes son y qué proponen para mejorar sus condiciones laborales*. Quito. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_842439/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_842439/lang--es/index.htm)

OMS. (2023). *Trastornos de ansiedad*. Ginebra. Recuperado el 25 de 11 de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

OMS. (21 de 02 de 2023). *Estres*. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

OPS. (2022). *The COVID-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES)*. WASHINGTON, D.C: INFORME REGIONAL DE LAS AMÉRICAS. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCVID-19220001\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCVID-19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Orejuela, J., García Rubiano, M., & Villada Arango, L. A. (2022). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Sabaneta, Colombia: Fundación Universitaria CEIPA. Recuperado el 23 de 12 de 2023, de [https://www.researchgate.net/profile/Erico-Renteria/publication/367295541\\_Contratos\\_idiosincrasicos\\_i-deals\\_y\\_empleabilidad\\_un\\_analisis\\_posible/links/63ca9c73d9fb5967c2ef485f/Contratos-idiosincrasicos-i-deals-y-empleabilidad-un-analisis-posible.pdf#page=8](https://www.researchgate.net/profile/Erico-Renteria/publication/367295541_Contratos_idiosincrasicos_i-deals_y_empleabilidad_un_analisis_posible/links/63ca9c73d9fb5967c2ef485f/Contratos-idiosincrasicos-i-deals-y-empleabilidad-un-analisis-posible.pdf#page=8)
- Organizacion Panamericana de la Salud, O. M. (2023). Indicadores de Salud, Aspectos Conceptuales y Operativos. *Pan American Health Organization*, 5-6. Recuperado el 05 de 02 de 2024, de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=health-analysis-metrics-evidence-9907&alias=45250-indicadores-salud-aspectos-conceptuales-operativos-250&Itemid=270&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=health-analysis-metrics-evidence-9907&alias=45250-indicadores-salud-aspectos-conceptuales-operativos-250&Itemid=270&lang=es)
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Washington: OPS. Recuperado el 25 de 11 de 2023, de [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715\\_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ortega Jiménez, D., Ramírez, M. R., & Mansanillas Rojas, T. C. (2021). AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DEL SUR DE ECUADOR. *research*, 187-188. Recuperado el 09 de 05 de 2024, de <https://bit.ly/3OkxVCs>
- Pérez Bilbao, J. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de [https://www.cso.go.cr/legislacion/notas\\_tecnicas\\_preventivas\\_insht/NTP%2039](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%2039)

4%20-

%20Satisfaccion%20laboral%20escala%20general%20de%20satisfaccion.pdf

Pérez Durán, J., Bustos Aguayo, J. M., Vanegas Rico, M. C., & Barrientos Durán, C.

(2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Revista Visión*

*Gerencial*, 257-272. Recuperado el 23 de 12 de 2023, de

[https://www.researchgate.net/profile/Javier-Duran-](https://www.researchgate.net/profile/Javier-Duran-7/publication/371489968_Capital_psicologico_expectativas_y_compromiso_organizacional_en_el_contexto_del_teletrabajo_de_los_trabajadores_mexicanos/links/648683f6b3dfd73b777bdc5e/Capital-psicologico-expectat)

[7/publication/371489968\\_Capital\\_psicologico\\_expectativas\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_en\\_el\\_contexto\\_del\\_teletrabajo\\_de\\_los\\_trabajadores\\_mexicanos/links/648683f6b3dfd73b777bdc5e/Capital-psicologico-expectat](https://www.researchgate.net/profile/Javier-Duran-7/publication/371489968_Capital_psicologico_expectativas_y_compromiso_organizacional_en_el_contexto_del_teletrabajo_de_los_trabajadores_mexicanos/links/648683f6b3dfd73b777bdc5e/Capital-psicologico-expectat)

Ponce Ardila, A. V., Baquero Valverde, A. G., Poveda Rodríguez, A. E., Molina

Benavides, C. J., & Fernández Unuzungo, G. D. (30 de 06 de 2023). Clima

organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación: Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational circuit C01 of the district 23DO2 of Education..

*Revista Científica Multidisciplinar G-ener@ndo*, 4(1). Recuperado el 20 de 02 de

2024, de <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57>

PONCE GUTIÉRREZ, J. C., & GUILLERMO, Y. O. (2012). Capital psicológico como

predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente

universitario Psychological Capital as predictor of Organizational Citizenship

Behaviors in university setting. *ANALES*, 145 - 158. Recuperado el 10 de 01 de

2024, de [https://www.researchgate.net/publication/306270965\\_Capital\\_psicologico\\_como\\_predictor\\_del\\_comportamiento\\_organizacional\\_ciudadano\\_en\\_el\\_ambiente\\_universitario\\_Psychological\\_Capital\\_as\\_predictor\\_of\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behaviors\\_in\\_university\\_set](https://www.researchgate.net/publication/306270965_Capital_psicologico_como_predictor_del_comportamiento_organizacional_ciudadano_en_el_ambiente_universitario_Psychological_Capital_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_university_setting)

[https://www.researchgate.net/publication/306270965\\_Capital\\_psicologico\\_como\\_predictor\\_del\\_comportamiento\\_organizacional\\_ciudadano\\_en\\_el\\_ambiente\\_universitario\\_Psychological\\_Capital\\_as\\_predictor\\_of\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behaviors\\_in\\_university\\_set](https://www.researchgate.net/publication/306270965_Capital_psicologico_como_predictor_del_comportamiento_organizacional_ciudadano_en_el_ambiente_universitario_Psychological_Capital_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_university_set)

[o\\_predictor\\_del\\_comportamiento\\_organizacional\\_ciudadano\\_en\\_el\\_ambiente\\_universitario\\_Psychological\\_Capital\\_as\\_predictor\\_of\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behaviors\\_in\\_university\\_set](https://www.researchgate.net/publication/306270965_Capital_psicologico_como_predictor_del_comportamiento_organizacional_ciudadano_en_el_ambiente_universitario_Psychological_Capital_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_university_set)

[p\\_Behaviors\\_in\\_university\\_set](https://www.researchgate.net/publication/306270965_Capital_psicologico_como_predictor_del_comportamiento_organizacional_ciudadano_en_el_ambiente_universitario_Psychological_Capital_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_university_set)

[p\\_Behaviors\\_in\\_university\\_set](https://www.researchgate.net/publication/306270965_Capital_psicologico_como_predictor_del_comportamiento_organizacional_ciudadano_en_el_ambiente_universitario_Psychological_Capital_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behaviors_in_university_set)

- Pupo González, L., Parra García, M. R., Salgado Fernández, Z., & Gómez Ali, Y. (2022). Caracterización de los Familiares de Pacientes Ingresados con Diagnóstico de Depresión. *Hallazgos*, 1 - 21. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8474983.pdf>
- Ramos, V., Odette, P., Tejera, E., & Gonzalez, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Rev. Espacios*. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <http://w.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rendón-Moras, A., Pérez-Martínez, P., Martínez-Sánchez, Y. L., Arias-Flores, R., Cedillo-López, A. A., & Morales-Esponda, B. P. (2023). Depresión en personal de salud asociado a la exposición de la COVID-19. *National Library of Medicine*. Recuperado el 30 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.5281%2Fzenodo.10064281>
- Rodríguez, M. M., & Díaz Barajas, D. (2022). Variables personales y contextuales predictoras de salud mental en adolescentes: estrés, ansiedad, depresión e impulsividad. *RESVISTA RELIGACIÓN*, 2 - 22. Recuperado el 11 de 12 de 2023, de <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/955/1076>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CORTE TRANSVERSAL. *Revista Médica Sanitas*, 141 - 157. Recuperado el 20 de 01 de 2024, de [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disen%C3%B3\\_de\\_investigaci%C3%B3n\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
- Ruiz, F. J., García Martín, M. B., Suárez Falcón, J. C., & Odriozola González, P. (2017). The Hierarchical Factor Structure of the Spanish Version of Depression Anxiety and Stress Scale -21. *International Journal of Psychology and Psychological*

*Therapy*, 97 - 105. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56049624007>

Salessi, S. (2022). CAPITAL PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19: UN ESTUDIO CON PERSONAS DOCENTES ARGENTINAS. *REVISTA PUERTORRIQUEÑA DE PSICOLOGÍA*, 245 - 257. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.55611/rebs.3302.04>

Salessi, S. (2023). Arraigo laboral: un modelo explicativo basado en prácticas organizacionales, comportamiento innovador y satisfacción laboral\*. *Cuadernos de Administración*, 1 - 21. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.almebp>

Santacruz Ortega, M., Cobo Charry, M. F., & Mejía Arango, S. (2022). Relación entre la depresión y la demencia. *Scielo*, 96 - 104. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-25812022000100096](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-25812022000100096)

Shankar, J., & Kumari, T. (2022). IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB SATISFACTION: A STUDY ON SELECTED PROFESSIONAL COLLEGES OF SOUTH KERALA. *Vilnius Gediminas Technical University*, 1678 - 1688. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://businessmanagementeconomics.org/pdf/Ms.%20Jaya%20Shankar.pdf>

Soledispa Rodriguez, X. E., Balladares del Valle, M. F., & Barco Macias, M. X. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 48-64. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>

Tellez-Bedoya, C., Barahona-Varon, M., & Tellez-Bedoya, C. A. (2022). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL, TRAS EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD, DE LOS PROFESORES EN CIENCIAS ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD COLOMBIANA. *FACE*, 51 - 68. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/1329/2477>

Tellez-Bedoya, C., Barahona-Varon, M., & Tellez-Bedoya, C. A. (2022). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL, TRAS EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD, DE LOS PROFESORES EN CIENCIAS ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD COLOMBIANA. *FACE*, 51 - 68. Recuperado el 22 de 02 de 2024, de <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/1329/2477>

UTPL, C. d. (03 de 2023). Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos. *OBSERVATORIO DE SALUD MENTAL Y ADICCIONES*, 1-10. Recuperado el 29 de 04 de 2024, de [https://vinculacion.utpl.edu.ec/sites/default/files/inline-files/Estudio%20salud%20mental%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20trabajadores%20ecuatorianos\\_0.pdf](https://vinculacion.utpl.edu.ec/sites/default/files/inline-files/Estudio%20salud%20mental%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20trabajadores%20ecuatorianos_0.pdf)

Valdez López, Y. C., Marentes Patrón, R. A., Correa Valenzuela, S. E., Hernández Pedroza, R. I., Enríquez Quintero, I. D., & Quintana Zavala, M. O. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 248 - 259. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v21n65/1695-6141-eg-21-65-248.pdf>

Velázquez Díaz, M., Martínez-Medina, M. P., Martínez-Pérez, M., & Padrós, F. (2016). Modelos explicativos del Trastorno por ansiedad generalizada y de la preocupación patológica. *Revista de psicología GEPU*, 156 - 166. Recuperado

el 14 de 01 de 2024, de [https://www.researchgate.net/publication/320407314\\_Modelos\\_explicativos\\_del\\_Trastorno\\_por\\_ansiedad\\_generalizada\\_y\\_de\\_la\\_preocupacion\\_patologica](https://www.researchgate.net/publication/320407314_Modelos_explicativos_del_Trastorno_por_ansiedad_generalizada_y_de_la_preocupacion_patologica)

Veloz Pico, A. C., Chávez Guerrero, M., Quilligana Malusin, B. A., & Viteri Rodríguez, J. A. (2022). Genética de la ansiedad y depresión. *Dialnet*, 691 - 700. Recuperado el 12 de 12 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8966180.pdf>

Villasmil, J. (2019). ANSIEDAD Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES PETROLEROS. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración, Enfoques*, 3(11), 224. Recuperado el 03 de 02 de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968032005>

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Maldonado Palacios, I. A., & Cedeño Cedeño, R. J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9723 - 9762. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Escalas para la medición de algunas actitudes laborales y aspectos del bienestar psicológico. *Asociación Estadounidense de Psicología*, 129–148. Recuperado el 10 de 01 de 2024, de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak: A comparative study between nurse specialists and general nurses. *National Library of Medicine*. Recuperado el 14 de 01 de 2024, de <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyt.2022.990216>

Zhindón, M. d. (2022). Capital psicológico y su relación con agotamiento emocional en una muestra de docentes. *Dialnet*, 411, 416. Recuperado el 01 de 02 de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8461681>

ZUÑIGA, L. M., RESTREPO, L. C., OSORIO, R. C., BUENDÍA, J. C., & MUÑOZ, H.  
(2020). La Economía Global en tiempo de crisis del covid-19. *REVISTA ESPACIOS*, 381 - 387. Recuperado el 12 de 01 de 2024, de <https://revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p33.pdf>

## Apéndice

### Apéndice A. Autorización de ingreso a instituciones



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja

Loja, ..... de .....

En su despacho. -

[Redacted signature area]

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la carrera de Psicología ha desarrollado desde 1998, varias líneas de investigación en el ámbito psicológico, en cooperación interinstitucional con diferentes Universidades Nacionales e Internacionales; con el fin de aportar al proceso de investigación y desarrollo del país.

Es importante en el momento actual, promover el desarrollo de entornos favorables para la salud y el bienestar laboral, por ello me permito comentar que, en el ámbito de la Salud mental, se lleva a cabo el proyecto de investigación: "Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos".

Conocedores de su alto espíritu de colaboración y compromiso con la sociedad y la ciencia solicito a usted Sr.(a) Director (a) se autorice a, [Redacted] estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, como parte de su Trabajo de Integración curricular (TIC), realice la recolección de información dirigida a funcionarios de la Institución que usted tan acertadamente dirige.

Cabe mencionar que debido a la situación actual por la que atraviesa nuestro país, el proceso de recolección de datos se llevará a cabo de manera On line, resguardando así la protección de nuestros estudiantes y sus trabajadores.

Es importante indicar que los datos recogidos serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, salvaguardando la identidad de los profesionales e instituciones participantes.

Seguro de contar con la favorable atención al presente, anticipo mis sinceros

agradecimiento



Mgr. David Ortega Jimenez  
1104555436

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**

[www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec) • PBX: 593 7  
2570275 • C.P.: 11 01 608  
San Cayetano Alto • Loja  
– Ecuador

## Apéndice B. Consentimiento informado

### Formulario de consentimiento informado

Título de la investigación: Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el año 2022 y 2023

Datos del equipo de investigación: (puede agregar las filas necesarias).

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador principal	Karina Elizabeth Ocampo Vásquez	1104772015	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	David Mauricio Ortega Jiménez	1104555436	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas	1104496334	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Francisco Díaz Bretones	PAI9050207	Universidad de Granada
Investigador	Pedro Antonio García López	AAC4475598	Universidad de Granada

**¿De qué se trata este documento?** (Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar.

El propósito de esta información es ayudarlo a tomar la decisión de participar, o no, en una investigación con instrumentos psicológicos.

Usted está invitado (a) a participar en este estudio que se realizará en trabajadores ecuatorianos. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

#### Introducción

Dentro del ámbito laboral, los trabajadores se encuentran expuestos a diversas situaciones que pueden afectar su salud mental disminuyendo su satisfacción laboral. Por ende, usted ha sido seleccionado como participante porque es un profesional con un título de tercer nivel que trabaja en una institución pública o privada.

#### Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es conocer si existe un vínculo entre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo.

#### Descripción de los procedimientos

Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos tests psicológicos y levantamiento de información socio demográfica, a través de los siguientes instrumentos: cuestionario socio demográfico y laboral, escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), escala de soledad (UCLA-3), conflicto, trabajo, familia, satisfacción laboral y capital psicológico. Se contempla aproximadamente un tiempo de 25 minutos en total para llenar los cuestionarios.

¿Incurriré en algún gasto?

Usted no incurrirá en ningún gasto, todo estará financiado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), y las organizaciones que colaboren voluntariamente para el cumplimiento de los objetivos previstos en esta investigación.

Confidencialidad de los datos:

---

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada.

---

Participación voluntaria:

Todas las personas que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio, haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación.

---

#### **Riesgos y beneficios**

---

Si bien en principio no existen riesgos para la integridad o salud del evaluado, es posible que usted sienta:

- a. Incomodidad al responder algunas de las preguntas formuladas en la batería psicológica en línea.
- b. Que el periodo empleado para responder la batería psicológica en línea le reste tiempo de sus actividades, de la vida cotidiana o de su tiempo libre.

Con el fin de disminuir o eliminar la posible percepción de riesgo psicológico o emocional, se contemplan las siguientes alternativas:

- a. Usted podrá abandonar la batería psicológica en línea en cualquier momento si así lo decide.
- b. No está obligado a contestar todas las preguntas.
- c. Se le garantiza que la información que proporcione nunca será juzgada por los investigadores.
- d. La divulgación de la información proporcionada se mantendrá en todo momento confidencial.

Beneficios

Es posible que este estudio no traiga beneficios directos para usted, pero los resultados que se obtendrán podrán constituir un aporte teórico para el diseño de programas de prevención y políticas sociales más eficaces dirigidas al cuidado de la salud mental y potenciar la percepción de satisfacción laboral en trabajadores.

---

#### **Otras opciones si no participa en el estudio**

---

Si usted no participa en la investigación y desea conocer la información que se obtuvo sobre salud mental y satisfacción laboral en trabajadores, podrá visualizar los resultados a través de la página web del observatorio de salud mental de la UTPL (<https://smartland.utpl.edu.ec/obastal>).

---

**Derechos de los participantes** (debe leerse todos los derechos a los participantes)

---

---

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara.
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas.
3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio.
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted.
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento.
6. Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario.
7. Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio.
8. Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede.
9. El respeto de su anonimato (confidencialidad).
10. Que se respete su intimidad (privacidad).
11. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador.
12. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.
13. Estar libre de retirar su consentimiento.
14. Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes.
15. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

---

**Manejo del material biológico recolectado** *(si aplica)*

No aplica.

---

**Información de contacto**

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a Karina Ocampo Vásquez o envíe un correo electrónico a [keocampo@utpl.edu.ec](mailto:keocampo@utpl.edu.ec).

---

**Consentimiento informado** *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieren, el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito).*

---

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

---

Nombres completos del/a participante

---

Firma del/a participante

---

Fecha

---

Número de cédula:

---

Nombres completos del/a investigador/a

---

Firma del/a  
investigador/a

---

Fecha

---

### Apéndice C. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Este cuestionario consta de una serie de ítems relativos a sus características, socioeconómicas y laborales. Le agradeceríamos que nos diera su sincera opinión sobre todas las cuestiones que le planteamos.

Muchas gracias. Apreciamos su colaboración.

**Género:** Masculino      Femenino      Otro

**Ciudad de trabajo:**

**Edad:** \_\_\_\_\_ años      **Número de hijos:** \_\_\_\_\_

**Nacionalidad:** \_\_\_\_\_

**Estado civil:**      Soltero      Casado/unión libre      Viudo      Divorciado

**La zona que trabaja es:**      Urbana      Rural      Su remuneración es de:

\$425 a \$800      \$1201 a \$1600

\$801 a \$1200      mayor a \$1601

**Profesión:** \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato:**      Nombramiento permanente      Nombramiento provisional

Libre nombramiento y remoción      Servicios ocasionales

Otro

**Horas que trabaja diariamente:** \_\_\_\_\_

**La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:**      Totalmente      Medianamente      Poco      Nada

**Tiempo de experiencia laboral:** \_\_\_\_\_ años

\_\_\_\_\_ meses. Tipo

de **trabajo:** Tiempo completo      Tiempo

Parcial **Tipo de institución:** Pública      Privada

### Apéndice D. DASS-21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 0,1,2,3 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún

grado 2= Aplicable en Mí en

alto grado 3= Muy aplicable

en Mí

1.	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
11.	Noté que me agitaba	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13.	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18.	Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

### Apéndice E. Escala de satisfacción laboral

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo						
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.						
3. Tus compañeros de trabajo						
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5. Tu superior inmediato						
6. Responsabilidad que se te ha asignado						
7. Tu salario						
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades						
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa						
10. Tus posibilidades de ser promocionado						
11. El modo en que tu empresa está gestionada						
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces						
13. Tu horario de trabajo						
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo						
15. Tu estabilidad en el empleo						

### Apéndice F. Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierre en un círculo en número). Las respuestas deben reflejar las actitudes y comportamientos como son ahora.

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metras en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

---

23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1	2	3	4	5	6	7

---

