



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en
trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los
Tsáchilas durante el año 2023**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Celi Arévalo, Nayeli Melany

Directora: Ortiz Fernández, Jessica Marithza

SANTO DOMINGO
2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 25 de septiembre de 2024

Magister

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2023 realizado por Nayeli Melany Celi Arévalo 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: Jessica Marithza Ortiz Fernández, Magister

C.I.: 0106818651

Correo electrónico: jessica.ortiz_f@hotmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Nayeli Melany Celi Arévalo, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2023, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo uno. Marco teórico, Capítulo dos. Metodología de la investigación, Capítulo tres. Análisis de resultados y discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo la Mgtr. Jessica Marithza Ortiz Fernández, 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 UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/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: Nayeli Melany Celi Arévalo

C.I.: 1724826001

Correo electrónico: nceliarevalo@gmail.com

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi pareja, quien ha sido mi acompañante en todo este trayecto muy importante, puesto que su apoyo es incondicional, y más que nadie él sabe todo lo que me costó poder obtener esta nueva meta en mi vida.

A mis padres, ya que no me dejaron de apoyar en todo momento y confiaron en mí, brindándome su apoyo, amor y fortaleza.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios, por haberme permitido culminar esta meta en mi vida, ya que sin su voluntad no hubiera sido esto posible.

A mi pareja quien ha sido un pilar fundamental, brindándome todo su apoyo y amor incondicional en este proceso tan difícil que fue para mí.

A mis padres quienes han confiado plenamente en mí y me han apoyado en todo el proceso.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que gracias a su modalidad a distancia pude lograr obtener este título de tercer nivel sin dejar de trabajar.

Finalmente agradezco a mi directora de tesis y todos los docentes por su paciencia y compromiso, en la cual me compartieron de su conocimiento para poder fortalecer mis capacidades.

Índice de contenido

Carátula ..	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido	VII
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	5
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de Salud mental</i>	5
1.1.1.1 Ansiedad	6
1.1.1.2 Depresión	7
1.1.1.3 Estrés	8
1.2 Salud mental en trabajadores	9
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	9
1.2.1.1 Ansiedad	9
1.2.1.2 Depresión	10
1.2.1.3 Estrés.....	11
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	12
1.2.2.1 Ansiedad	12
1.2.2.2 Depresión.....	13
1.2.2.3 Estrés.....	14
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores	15

1.3.1	<i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	15
1.3.2	<i>Importancia del capital psicológico y satisfacción labora</i>	18
1.3.3	<i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	19
	Capítulo dos	23
	Metodología.....	23
2.1	Objetivos.....	23
2.1.1	<i>Objetivo general</i>	23
2.1.2	<i>Objetivos específicos</i>	23
2.2	Preguntas de investigación.....	23
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación	23
2.3.1	<i>Enfoque de investigación cuantitativo</i>	23
2.3.2	<i>Tipo de investigación</i>	24
2.3.3	<i>Diseño</i>	24
2.3.4	<i>Transversal</i>	24
2.3.5	<i>Descriptiva</i>	24
2.4	Población y muestra	24
2.4.1	<i>Muestra participante</i>	25
2.4.2	<i>Criterios de inclusión / exclusión</i>	25
2.5	Instrumentos para recolección de información	26
2.5.1	<i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</i>	26
2.5.2	<i>Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21)</i>	26
2.5.3	<i>Capital psicológico</i>	27
2.5.4	<i>Satisfacción laboral</i>	28
2.6	Procedimiento	29
	Capítulo tres	30
	Análisis de resultados y discusión.....	30
3.1	Análisis de resultados	30
3.2	Discusión.....	33

Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Apéndice A. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral.....	50
Apéndice B. DASS 21	51
Apéndice C. UCLA-R.....	52
Apéndice D. Escala de satisfacción laboral	54
Apéndice E. Capital psicológico PCQ-24	54

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	30
Tabla 2 Percepción de salud mental en trabajadores	31
Tabla 3 Capital psicológico en trabajadores.....	32
Tabla 4 Satisfacción laboral en trabajadores.....	32

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad de analizar la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo durante el año 2023, en la cual los estudios se realizaron a 71 trabajadores, mediante un enfoque de investigación cuantitativo, tipo no experimental, con un diseño transversal descriptivo, utilizando los instrumentos como, el Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) y por último la escala operacionalizada. Los resultados obtenidos en la percepción de salud mental no presencian niveles altos en depresión, ansiedad y estrés, puesto que más del 70% se mantienen ausentes. Así mismo obtuvieron una presencia de índice bajo en el capital psicológico (eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo), debido a que presenta una media de 31.23; DT=3.95 y en satisfacción laboral la extrínseca mantiene una media de 42.88; DT=8.85 y en intrínseca una media de 37.85; DT=7.72, presenciando de un índice bajo en satisfacción laboral por la manifestación de una media superior, siendo este importante porque se pudo obtener una muestra con resultados positivos al respecto.

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

Abstract

The purpose of this research is to analyze the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in workers in the city of Santo Domingo during the year 2023, in which the studies were carried out on 71 workers, using a quantitative research approach. non-experimental type, with a descriptive cross-sectional design, using instruments such as the Ad Hoc Sociodemographic and Labor Questionnaire, Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS-21) and finally the operationalized scale. The results obtained in the perception of mental health do not show high levels of depression, anxiety and stress, since more than 70% remain absent. Likewise, they obtained a low index presence in psychological capital (efficacy, hope, resilience and optimism), because it has a mean of 31.23; SD=3.95 and extrinsic job satisfaction maintains a mean of 42.88; SD=8.85 and in intrinsic a mean of 37.85; SD=7.72, witnessing a low index in job satisfaction due to the manifestation of a higher average, this being important because it was possible to obtain a sample with positive results in this regard.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

El desempeño de calidad en los trabajadores se da al mantener un bienestar integral complementado por la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, los cuales en la actualidad la sociedad los considera poco importantes para el desempeño de los trabajadores motivo por el cual los estados emocionales y psicológicos repercuten el desempeño laboral de las personas afectando así el capital psicológico de las instituciones en donde laboran (Torres y Arias, 2019).

Por otro lado, el capital psicológico, ha sido identificado como un factor importante en el desarrollo del desempeño laboral y bienestar psicológico, puesto que comprende la autoeficacia, esperanza, resiliencia y el optimismo, reforzando positivamente su salud mental para enfrentamientos significativos en su vida laboral o privada. Además, la satisfacción laboral es un aspecto fundamental, puesto que influye del capital psicológico, dividiéndose en dos dimensiones, la satisfacción intrínseca, en la cual interpreta la satisfacción personal de los logros y la satisfacción extrínseca que hace referencia a las compensaciones laborales, como el salario y beneficios de ascensos.

De acuerdo con las investigaciones de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022), manifiesta que el capital psicológico en su mayoría obtiene violaciones de sus derechos, siendo afectada su vida personal, generando repercusiones en su salud mental, ya que solo al 2% de los países les interesa el bienestar psicológico de sus trabajadores, a diferencia de que un 70% tienen que ser atendidos en un hospital psiquiátrico. Por otra parte, en Latinoamérica, de acuerdo con un estudio de México sostiene que el 36,2% mantiene desgaste emocional, el 37,9% desrealización y un 31,7% se siente inferior en su eficiencia propia, esto se da por la sobrecarga laboral, siendo este un factor que afecta directamente en la estabilidad, afectando su bienestar físico y psicológico (Colín, 2019). Con respecto a Ecuador según Cárdenas y Ponce (2022), el 30,08% padece de cansancio emocional, el 15,04% presenta irregularidades con la personalidad y el 30,83% se encuentra en riesgo depresivo, recalcando que solo un 15,79% se encuentra pleno en su realización laboral y

personal, tomando en consideración que el agotamiento laboral es un impedimento en el desenvolvimiento correcto de su día a día, puesto que se mantiene bajo presión continua.

Este estudio imparte mediante una metodología, en la cual se obtuvo los resultados con el enfoque de investigación cuantitativo, tipo no experimental, con un diseño transversal descriptiva, abarcando una población y muestra constituida por 71 trabajadores, además, se obtuvo respuesta a los objetivos planteados, puesto que se distinguió, identificó y determinó las variables, gracias a la participación de los trabajadores, no obstante, cabe recalcar su importancia, puesto que gracias al estudio se puede determinar las prevalencias de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la ciudad de Santo Domingo, recalcando que la presente investigación es relevante tanto para la universidad, como para todos los participantes de la muestra, puesto que de acuerdo con los resultados de los datos impartidos, estos son una demostración de que mantienen una salud mental apropiada en cada área desempeñada de los trabajadores.

Finalmente, la presente investigación se ha estructurado en cuatro apartados: Primero se encuentra el marco teórico, desglosando la conceptualización y etiología de las variables de salud mental. Salud mental en trabajadores. Investigaciones previas en la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores. Segundo la metodología, en la cual se da a conocer los objetivos y preguntas de investigación, diseño y población e instrumentos y procedimiento. Tercero Descripción de resultados, esta se manifiesta por interpretar los datos obtenidos en las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, percepción de salud mental en trabajadores, capital psicológico en trabajadores y satisfacción laboral en trabajadores, como cuarto y último punto se encuentra la discusión de los resultados, con sus conclusiones, recomendaciones y referencias.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Desde siglos anteriores la salud mental se identifica por como asimilamos nuestras dificultades cotidianas, de tal forma que influye en el bienestar general de las personas, además implica comprender los diversos aspectos del bienestar psicológico de un individuo, incluyendo sus pensamientos, emociones, comportamientos y la interacción con su entorno (Ferreira et al., 2021).

1.1.1 Indicadores de las variables de Salud mental

La salud mental es un proceso personal y colectivo que tiene que ver entre muchas cosas con la forma en como vivimos, nos alimentamos, sentimos, descansamos y relacionamos con la sociedad en general (Torres y Arias, 2019).

No obstante según Tena (2020), los indicadores de las variables son: ansiedad, depresión y estrés, estos indicadores proporcionan una visión general en un individuo, por consiguiente es importante poder reconocer cuando algo no se encuentra bien, conforme lo razonemos, sentimos y actuemos cuando nos enfrentemos a la vida, dado que es el estado neutral entre una persona y su entorno sociocultural, la cual garantiza su participación laboral intelectual y social para alcanzar bienestar y calidad de vida (Godoy et al., 2020), más aún que se puede ver afectada por situaciones que pasan en la familia, trabajo o en la calle, en particular con la violencia física, psicológica y sexual, llegando a generar adicciones, trastornos como la depresión, trastorno afectivo bipolar, la ansiedad y el estrés (Juliá et al., 2020).

En el desenvolvimiento de la vida diaria se encuentra el bienestar de esta variable, ya sea disfrutando la vida, transformando los conflictos, tomando decisiones, buscando salidas en momentos difíciles, además de mantener una buena relación con el entorno para poder obtener un beneficio personal y emocional (Rodríguez, 2021).

1.1.1.1 Ansiedad. En relación con ansiedad cabe mencionar que se expresan por sentimientos típicos que se dan por el estrés con diferente intensidad, duración y frecuencia, por otra parte, este genera emociones como tristeza y alegría, de tal forma que nos prepara y protege ante situaciones que pueden ser potencialmente peligrosas, ocasionando una respuesta de lucha o de escape (Langarita y Gracia, 2019).

La ansiedad básicamente se establece mediante la preocupación de forma excesiva y frecuente por más de 6 meses dado que sería un estado constante, cabe recalcar que esta se basa en los trastornos del estado de ánimo, en el cual se involucran las emociones, los pensamientos y sensaciones físicas (De Dienheim et al., 2022). En efecto estas se dan por un estilo de vida muy estresante, muchas preocupaciones y exigencias, de tal forma que también van acompañadas por sensaciones físicas como el corazón acelerado, tensión muscular, irritable, falta de sueño (Basantés et al., 2021).

La ansiedad es ocasionada debido a la captación de información que se da, en la cual puede llegar a exagerar cualquier peligro en ocasiones que se sienta intimidada, subestimando sus acciones ante esta situación de amenaza (Sancé, 2023). En la ansiedad académica se manifiesta por un contratiempo en los estímulos generados por el entorno perjudicando el aprendizaje del estudiante, puesto que este se mantiene ansioso, desviando su atención por completo debido a pensamientos irregulares enfocados en sí mismo, obteniendo como consecuencia una pérdida total de su funcionalidad cognitiva (Castillo et al., 2021).

Por consiguiente, conviene subrayar que los individuos que presentan ansiedad frecuentemente perseveran miedos en distintas situaciones, debido a que es una respuesta del cuerpo en la cual alerta de alguna amenaza o riesgo. Por otra parte, debemos preocuparnos cuando esta frecuente constantemente sin razón alguna, de tal forma que afecta en la vida diaria, llegando a ocasionar inseguridad en sí mismo, efecto insomnio y malestar general, cabe recalcar que en la pandemia de la COVID-19 el grado de ansiedad ante las muertes de seres queridos, pérdidas de trabajo entre otras manifestaciones negativas

genero una alta demanda de ansiedad por el temor de la misma que les podía llegar a ocasionar el virus (Tomás, 2020).

Es por esto que la ansiedad se la puede identificar como una emoción que se da debido a la experimentación de situaciones sorpresivas o amenazantes que genera cada individuo, recalcando que puede tener un impacto significativo en la vida diaria, afectando la salud mental, las relaciones personales y el rendimiento laboral.

1.1.1.2 Depresión. La depresión afecta los sentimientos, pensamientos y comportamientos del que la padece, perdiendo el interés por actividades que antes disfrutaba (Verdi et al., 2021).

Manifestándose como un trastorno depresivo bastante común, que se presenta con alteración del estado de ánimo inusual bajo o triste y el individuo no puede elevar su estado de ánimo de forma independiente, este estado se genera por más de dos semanas conducida por diversas alteraciones del cerebro, y se perjudica de manera persistente en sus capacidades de desenvolvimientos del día a día (Aragonés et al., 2020). La depresión se caracteriza por mantener diversos cambios anímicos en el sentido cognitivo y físico, cabe recalcar que la enfermedad depresiva se desenlaza por los factores biológicos, psicológicos y sociales (Corea, 2021).

De igual importancia la depresión se comprende como un estado emocional profundo que impacta negativamente la calidad de vida, manifestándose con sentimientos de desesperanza y pesimismo (Morales y Alcívar, 2021). Su duración puede ser crónica o episódica, y su abordaje terapéutico generalmente implica una combinación de terapia psicológica, medicamentos y modificaciones en el estilo de vida (Chacón et al., 2021). El respaldo social y la comprensión son esenciales para enfrentar esta compleja condición, puesto que se considera una afección de salud seria cuando persiste durante un período prolongado y presenta una intensidad que va desde moderado a grave, llegando a ocasionar casos como suicidio (Vargas, 2021).

De esta manera la depresión puede llegar afectar nuestro sistema cognitivo, afectivo y conductual, cabe recalcar que este trastorno tiene tratamiento. En otras palabras, la

depresión es una condición que puede afectar a cualquier persona, directa o indirectamente. A menudo, la depresión puede ser minimizada, lo que puede hacer que quienes la padecen se sientan aún más aislados. Es crucial fomentar un entorno de apoyo donde los individuos se sientan seguros al hablar sobre sus sentimientos y buscar ayuda sin temor al estigma.

1.1.1.3 Estrés. El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica natural del cuerpo ante situaciones que se perciben como amenazas o desafíos (Berrocal, 2023). Así mismo se plantea como una intuición automática y natural de nuestros cuerpos ante las situaciones que nos resultan intimidadoras, el estrés nace en situaciones cotidianas, ya sea el trabajo, familia, tráfico o cualquier tipo de problema que afecte el estado emocional (Puigbó et al., 2019), sin embargo este no es saludable experimentarlo de manera frecuente, por consiguiente en una relación y su ambiente en la que esta percibido como demandante o que excede sus recursos, perjudica su bienestar, considerando que el estrés depende de 3 componentes que son, la persona, sus circunstancias y como la percibe (Dávila et al., 2020).

Por lo tanto, el estrés da una respuesta de impulso que puede ser beneficiaria ante un mecanismo de lucha o escape, cabe recalcar que si los estresores persisten pueden generar un problema crónico, por ejemplo, el divorcio, crisis económica o desempleo, tráfico y en los días de trabajo intensos (Portilla et al., 2019), de la misma forma también puede generar aspectos negativos en nuestro cuerpo, debido a que cuando experimentamos estrés una serie de glándulas segregan hormonas de cortisol a nuestro torrente sanguíneo, estas pueden ser útiles en situaciones de peligro, por ejemplo, acelerando nuestro ritmo cardiaco (Galbán et al., 2020).

Por otro lado, al llegar a ser crónico puede generar daños, por ejemplo, disminuir la respuesta del sistema inmune aumentando la susceptibilidad al contraer o desarrollar enfermedades, algunos estudios han identificado el estrés como un factor para el desarrollo de diabetes tipo 2 y el insomnio crónico, este desorden de sueño afecta nuestra calidad de vida. El estrés es la respuesta del organismo ante alguna exigencia, puede provenir de cualquier situación como, los cambios ambientales y pensamientos, ocasionando intranquilidad (Oguntibeju, 2019).

Es así como el estrés es una experiencia común en nuestra vida, de tal forma que genera una respuesta natural, muchas de las veces llegan a aumentar la presión arterial debido a su reacción ante un suceso de mucha tensión, cabe recalcar que el impacto varía de una persona a otra, por esto es indispensable cuidar de nuestra salud mental y emocional mediante el equilibrio del trabajo y descanso, por lo que de esta manera se desarrollan estrategias para perseverar nuestro bienestar.

1.2 Salud mental en trabajadores

1.2.1 *Repercusiones de las variables de la salud mental*

La ansiedad, depresión y estrés, tienen mucho que ver con las repercusiones de salud mental, debido a que muchas veces estos sentimientos generados son incontrolados llegando a afectar las labores cotidianas, nuestra capacidad de poder disfrutar momentos agradables y en ocasiones generando enfermedades crónicas, de tal manera que impacta la estabilidad mental de las personas (Huarcaya, 2020).

1.2.1.1 Ansiedad. La ansiedad se puede presentar por preocupaciones ante situaciones cotidianas, algunas repercusiones psicológicas, afectan la salud mental y el bienestar emocional de una persona, estas pueden variar en intensidad y manifestarse de diferentes maneras según la individualidad de cada uno como: la exposición constante a situaciones estresantes en el trabajo puede afectar la autoestima y la confianza en sí mismo, al igual puede afectar las relaciones interpersonales, también puede llegar a un Trastorno de ansiedad generalizada, alterando el sueño, causando insomnio e inclusive agotamiento profesional o también conocido como Burnout, impidiéndole tener problemas en la concentración y la memoria (Montaner et al ., 2021).

Por consiguiente, es necesario recalcar que tiene diversas repercusiones fisiológicas en el cuerpo humano. Estas respuestas fisiológicas son parte de la reacción natural del organismo ante el estrés, y aunque en pequeñas dosis pueden ser normales, la exposición constante a la ansiedad laboral puede tener efectos negativos a largo plazo. Algunas de las repercusiones fisiológicas de la ansiedad laboral son el sistema nervioso autónomo, activación del sistema simpático, generando efectos como palpitaciones, opresiones en el

pecho, molestias, náuseas, vómitos, alteraciones en la alimentación y rigidez muscular, dado que liberan la hormona de adrenalina, alterando su respiración y sistema cardiaco (Díaz, 2019).

Sin embargo, la ansiedad puede ir afectando la forma en que una persona se comporta en el entorno laboral y fuera de él, estas respuestas conductuales pueden ser manifestaciones directas o indirectas de la ansiedad experimentada. Por otro lado, podemos comprender que el miedo y la percepción de riesgos obtiene por consecuencias comportamientos negativos ante la sociedad (Restrepo, 2023).

En definitiva, esta se genera como una reacción ante diversos sentimientos preocupantes, de tal forma que no permite tener tranquilidad, cabe recalcar que al crear conciencia de las repercusiones podemos fomentar la empatía y comprensión con la finalidad de brindar un apoyo significativo para quienes lo padecen.

1.2.1.2 Depresión. La depresión se puede denominar según Velastegui y Mayorga (2021), como un fenómeno que puede afectar a los individuos en el ámbito laboral y personal. En la parte psicológica puede variar en intensidad y manifestarse de diferentes maneras según la duración y gravedad de la depresión en la persona, como pensamientos suicidas, conductas auto lesivas, alteraciones y pérdida de sueño, así mismo se asocia con la fatiga persistente y una sensación generalizada de falta de energía para realizar sus actividades, aislamiento social, provocando una serie de problemas en el sistema digestivo, generando irritación, en su mayorías las repercusiones en el ámbito psicológico consideramos ahora se dan por trastornos del estado de ánimo.

Dicho lo anterior nos enfocaremos en los aspectos fisiológicos que se pueden mencionar como problemas respiratorios, tensión muscular, pérdida o aumento de peso. Se menciona que en la docencia es un campo ocupacional de aspectos fisiológicos dado que esta población está expuesta a condiciones laborales que se asocian a la generación de diversos trastornos y malestares, como lo informan algunas investigaciones en las que se puede apreciar síntomas depresivos, de insomnio, debilidad interpersonal, ansiedad, insomnio, además de algunos trastornos corporales vinculados a una respuesta crónica frente

al trabajo, tales como dificultades gastrointestinales, dolores corporales, sudor, náuseas, taquicardia y trastornos de la voz (Quintero y Hernández, 2021).

Las características conductuales se basan en la aparición de varios factores como impotencia, que pueden llegar a producir tristeza, culpa y sentimientos de desesperanza. Los trabajadores con este tipo de depresión desarrollan una variedad de comportamientos que los deja completamente incapacitados para funcionar normalmente en la vida y las relaciones interpersonales, debido a que se ven afectados en su productividad dado a la disminución del rendimiento laboral por la falta de concentración asociados por la depresión, también pueden presentar ausentismo laboral, dificultad en la toma de decisiones provocando un pésimo desempeño en sus labores (Unda et al, 2019).

Es decir, la depresión puede llegar afectar a cualquier individuo, generando pérdida de interés por lo cotidiano ya sea en lo laboral o personal, esta causa preocupación al exponer cambios mentales y físicos, debido a que está caracterizada como una enfermedad de salud mental severa.

1.2.1.3 Estrés. El estrés es una respuesta física ante alguna situación de tensión, puesto que la parte fisiológica se ve afectada por el exceso de estrés que pone en riesgo el funcionamiento correcto del organismo como tensión muscular, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones del corazón, dificultad para respirar, presión arterial alta, fatiga, mayor riesgo de obesidad y problemas cardiovasculares, deterioro de la memoria, estos daños a largo plazo pueden llegar a causar enfermedades prolongadas debido a la negatividad en la salud física y mental, por mantener un estrés crónico e intenso (Romero et al., 2019).

En cuanto a la parte psicológica se puede ver afectada por los diferentes efectos que se puede desarrollar directamente con el estrés como trastornos de sueño, síndrome de fatigas, agotamiento emocional, alteración en la alimentación, al igual se puede desencadenar trastornos de personalidad (Martínez, 2019). Se menciona que estos efectos a los que están expuestos los trabajadores pueden generar un trauma llevando a cabo un

trastorno de estrés postraumático, siendo los trabajadores de salud los que tienden a desarrollar estos tipos de estrés (García et al., 2023).

De igual forma el estrés puede ser la causa de afectar directa e indirectamente en la conducta de los trabajadores y en las actividades que desempeñan, por la presencia de agotamiento físico, y mental, así mismo creando episodios de irritabilidad (Zúñiga, 2019). Los efectos más comunes que desata el estrés es la preocupación excesiva, dando paso a la incapacidad para poder tomar decisiones en las actividades, así mismos estados de mal humor, falta de concentración en la cual le impide desarrollar sus actividades o labores al máximo, debido a que sus conductas debilitan su bienestar emocional y relacional en cuanto al trabajo (Delgado et al., 2020).

De este modo se lo puede considerar como un estado tensional debido a momentos complicados que se aglomeran en cada individuo, obteniendo una reacción por parte corporal ante esta demanda, cabe mencionar que puede afectar nuestra salud física, mental y emocional, impactando nuestras relaciones junto con nuestro bienestar general.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

1.2.2.1 Ansiedad. En la pandemia por COVID-19 se provocó un aumento del 25% en el número de casos de ansiedad laboral en todo el mundo lo que muestra una falta de preparación por parte de los gobiernos para abordar el impacto de la enfermedad en la salud mental y una falta crónica de recursos en la lucha global contra la misma, puesto que la convivencia dentro de los hogares fomenta que todas las tareas del hogar y del trabajo provocaran este factor negativo en su salud (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022). Se evidencio que cada año se perdían 12.000 millones de días de trabajo debido a la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En base a la investigación realizada menciona que en España con más de 74 mil trabajadores de la salud fueron contagiados por el coronavirus que en su momento era de alto riesgo, siendo esto uno de los causantes de contagios y numerosos cambios en el trabajo,

como dobles jornadas sin descanso, lo cual resalta en la investigación que este personal sufrió más problemas de estrés conllevando a un agotamiento intenso (Mero et al., 2021).

En Ecuador los problemas más consultados tienen mayor énfasis en la ansiedad siendo un 14,7%, lo que quiere decir que 1 de cada 10 ecuatorianos tienden a padecer este factor desfavorable para su salud, lo que perjudica su ámbito laboral y puede llegar a padecer de una enfermedad o ansiedad, para ello se realizó un estudio en el cual se entrevistó a 148 trabajadores de los cuales constaban 70 de la costa y 78 de la sierra, quienes se dedican a la venta de zapatos, lo que dio por resultado que los niveles de ansiedad se presentan en una cantidad leve/moderada, así mismo las condiciones en las que se encontraban por la pandemia del covid19 (Palacios, 2021).

Por consiguiente, se puede sostener que en la pandemia de la COVID 19 se incrementaron más casos de ansiedad laboral debido a la situación momentánea que se estaba atravesando, indiscutiblemente se considera que 1 de cada 10 ecuatorianos fueron perjudicados por este daño en la salud mental.

1.2.2.2 Depresión. En el lapso del desarrollo de la pandemia por COVID-2019, a nivel mundial se evidencio el desgaste emocional, físico, psicológico, que sufrió el personal de salud en los países donde más impacto causó esta pandemia, siendo así que estos trabajadores estuvieron expuestos a jornadas excesivas de trabajo, problemas cotidianos lo cual se presentó como síntomas de depresión emocional. Por otro lado, se realizó un informe denominado "The COVID-19 health care workers study", que habla sobre la salud mental de los profesionales sanitarios en 26 países de cuatro continentes el cual destacó que el 14,7% y el 22% del personal entrevistado presentó síntomas de estar padeciendo de episodios depresivos, para el 5% y 15% de los otros entrevistados arrojó la encuesta que tenían pensamientos suicidas por su desgaste psicológico (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

La profesión del docente es una de la más propensa al estrés, la depresión y la ansiedad, así lo indica el estudio realizado por Brasil demostrando que el 72.2% de docentes padecen de estrés y el 29.3% de depresión, entre más sea la carga por estrés mayor será

propenso a mostrar signos de depresión e irritabilidad, al igual cabe mencionar que el género femenino tuvo en sus resultados “leves episodios” mientras tanto los hombres fueron “mínimo”, lo que da paso a señalar que las mujeres tienden a tener mayor depresión laboral, generando un impacto profundo tanto en el bienestar personal de los educadores como en la calidad de la enseñanza que ofrecen (Mendes et al., 2020).

De igual importancia la depresión se considera un problema grave cuando se relaciona con el entorno laboral, debido a que puede ser causada por factores cotidianos, de tal forma que en una investigación que se realizó en Guayaquil, a un grupo de alrededor de 12 trabajadores, indico que las mujeres son más propensas a sufrir de depresión, puesto que ellas son las que tienen mayor responsabilidades dentro o fuera del hogar, por otro lado mantienen una preocupación excesiva por la economía de su hogar, por ende incrementa su miedo a perder el trabajo y genera tensión en su desempeño laboral, así mismo afecta en la funcionalidad del hogar (Quinde y Júpiter, 2022).

De este modo se infiere que la depresión salió más a flote en cuanto a lo laboral, debido a que los trabajadores muchas veces son explotados por las jornadas excesivas sin remuneración, de igual manera las mujeres son más vulnerables a esta afección, puesto que tienen una carga más pesada como lo es el hogar y su desempeño laboral.

1.2.2.3 Estrés. El estrés laboral a nivel mundial es un fenómeno significativo que afecta a empleados en diversas industrias y geografías, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 160 millones de trabajadores pueden sufrir enfermedades ocasionadas por el estrés, lo cual se ha convertido en un problema de salud pública con consecuencias tanto para los individuos como para las organizaciones. Los efectos de los acontecimientos estresantes sobre las personas pueden afectarles de diversas formas, alterando con ello su rendimiento en el trabajo, provocando ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, e inclusive problemas físicos (Martínez, 2020).

Por medio de la pandemia que se desató en el 2019 se realizaron una serie de investigaciones para analizar la situación psicológica y emocional de los trabajadores que se destacaban en el ámbito de salud, siendo así que en Colombia Monterrosa et al., (2020),

realizó un estudio a los médicos generales, los cuales se puede mencionar que de cada 10 encuestados, 7 presentaban síntomas de estrés laboral, a causa del miedo o temor a ser contagiados, o contagiar a sus seres queridos, para este estudio participaron 531 médicos generales de aproximadamente 30 años.

Por otro lado, en una investigación realizada en el cantón Chimbo, Ecuador. El cual fue realizado a los trabajadores de una Cooperativa de ahorro y crédito, en donde los primordiales hallazgos, fueron principalmente que entre los síntomas fisiológicos, comportamiento social, trabajo mental y trastornos psicosomáticos, ansiedad e insomnio, debido a que estos se encontraban expuestos a la pandemia del covid19, lo cual cabe resaltar que estos trabajadores registraban en sus resultados dolores de cabeza, migraña, problemas para conciliar el sueño e inclusive trastornos en su alimentación, que aumentaba 10 veces más debido al estrés excesivo que presentaban (Noroña et al., 2021).

En conclusión, se pudo comprender que el estrés afecta en el desempeño laboral y personal, debido a que este puede llegar a ocasionar daños severos en su alimentación, síntomas de insomnio, dolores de cabeza, entre otros, cabe recalcar que es más notorio el daño en salud pública.

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

El capital psicológico manifiesta el optimismo, en la cual puede verse afectada en el desempeño laboral, dado que se enfocan en el bienestar mental y físico, mientras que la satisfacción laboral establece un enfoque en el sentir del individuo en su desempeño, impulsando a mejoras para bienestar empresarial y personal (Lupano y Castro, 2019).

1.3.1 Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral

En relación con lo referido se puede comprender que es un conjunto de recursos psicológicos positivos que posee una persona y que pueda influir en su capacidad para afrontar situaciones difíciles (Degenhart et al., 2022).

De igual forma Vizoso (2020), menciona función de lo planteado que el capital psicológico es un avance beneficioso que se da en unión a cuatro facultades: (eficacia) tener confianza en uno mismo para enfrentar y llevar a cabo el esfuerzo requerido para triunfar en

desafíos difíciles, (optimismo) mantener una actitud positiva referente a los logros del presente y futuro, (resiliencia) obtener las metas planteadas a pesar de adversidades, por último (esperanza) persistencia ante objetivos alcanzables, no obstante se implica bastante en trabajos en general, debido a que este incide en el compromiso que mantiene como objetivo una salud mental y física estable, demostrando fortaleza ante cualquier crisis de depresión o estrés, considerando que este va de la mano con la felicidad y al mismo tiempo con la satisfacción del entorno. De igual manera el capital psicológico se considera fortalecedor, mejorando la confianza, personalidad, desempeño, salud, motivación y convivencia con los compañeros de su lugar de trabajo.

Aunque el capital psicológico ha sido presentado con la finalidad de poder contribuir con la prevención o disminución de las consecuencias provocadas a los trabajadores por el estrés de varias condiciones sobre la salud como el síndrome de Burnout, además se propone que sean capaces de sobrellevar situaciones adversas, visto que mantienen firmemente la creencia en sus desempeños en la cual se encuentran protegidos. Por otra parte, su proceso psicológico no los conduce a un empeoramiento en su estado de salud mental, debido a que se encuentran fortalecidos con las estrategias de afrontamiento de tal forma que saben cómo desenvolverse ante una situación estresante (Fernández et al., 2020).

De este modo el capital psicológico se encuentra correlacionado de forma positiva en la satisfacción laboral, su factor principal es que todos creen este modelo de aplicación en sus empresas, obteniendo como resultado eficiencia por parte del personal, esta se caracteriza por tener confianza en la cual le ayuda a obtener éxito en sus actividades desafiantes, mantener una actitud positiva facilita la perseverancia ante el objetivo propuesto, debido a que la esperanza lo mantiene firme en su camino a pesar de las adversidades tiene la capacidad de adaptación mental y corporal para así poder obtener el éxito deseado (Silva y Bonilla, 2020).

En otras palabras, el capital psicológico demuestra la valoración positiva ante los momentos difíciles de su desarrollo, de tal forma que este va de la mano con sus fortalezas emocionales y competencias para sobrepasar situaciones difíciles con eficacia.

La satisfacción laboral corresponde al nivel de que nuestras expectativas, deseos y capacidades están en sincronía con las actividades que realizamos en el trabajo.

Por lo tanto, se enfoca en cómo se siente el trabajador en su lugar de trabajo, con sus compañeros y el ambiente laboral, tomando en cuenta que recursos humanos es quien debe admitir e impulsar el desempeño laboral. En la medida en que las condiciones laborales y lo que nos piden que hagamos sea más cercano a lo que se espera, será mayor el nivel de satisfacción laboral, por lo que es el grado de conformidad que esperamos respecto al trabajo, cabe recalcar que lo adecuado es contratar a personal apto para cada área en específico, en efecto así se podrá notar el desempeño del trabajador en lo que le gusta, más aún cuando se encuentran incentivos de por medio (Saavedra y Delgado, 2020).

Así mismo se considera un factor esencial que actúa con inteligencia emocional, en la cual al encontrarse a gusto con su desempeño laboral, está impartiendo sus capacidades de forma positiva y siente satisfacción frente a ello, esta se encuentra con el apoyo de tres disciplinas científicas como lo es la economía, que se enfoca en la variable de estadísticas en satisfacción laboral, la psicología que percibe los pensamientos de sus colaboradores en el ámbito laboral y recursos humanos que está focalizado de forma prioritaria en manifestar el bienestar estipulando sus índices con respecto a su satisfacción y productividad en cuando a su desempeño (Cruz, 2020).

Por otro lado la actitud de las personas en el área de trabajo, es afectada por sentimientos y afecciones generadas del mismo, así como el salario, metas para asensos, supervisiones y compañeros de trabajo, esto con lleva a conocer si el empleado presenta satisfacción o no en su ámbito laboral debido a que en los últimos años ha sido de gran interés la eficiencia, efectividad y eficacia por parte de la institución que presta sus servicios, en la cual están sujetos a poder manifestar la toma de decisiones institucionales y políticas, obteniendo una probabilidad de satisfacción general en términos psicológicos (Simbron y Sanabria, 2020).

Es por ello que se comprende que satisfacción laboral se enfoca en el bienestar del personal que labora, dado que es importante que los trabajadores se encuentren felices en

lo que desempeñan, por lo tanto, si no hay talento humano no habrá un índice elevado de productividad, cabe mencionar que desenvolverse en lo que les apasiona a los individuos aumenta el éxito personal y de la empresa.

1.3.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico a lo largo de los años se ha considerado indispensable puesto que fomenta el carácter para poder afrontar las dificultades o problemáticas personales o de trabajo, en la cual su preocupación es el estado anímico del equipo de trabajo a desenvolverse, este tiene un impacto positivo tanto en la salud física como en la mental por la cual reduce los niveles de estrés, ansiedad y depresión, de tal forma que contribuye al desarrollo de relaciones sociales más satisfactorias, esta permite un alto nivel de adaptación al cambio tomando las situaciones adversas o de crisis como un aprendizaje para el futuro. Tener una salud mental positiva, nos ayuda a mejorar nuestra calidad de vida y bienestar mental (Mesurado y Ludadío, 2019).

Por otra parte brinda la importancia de desencadenar emociones positivas en el entorno laboral como un medio factible para su innovación, por lo tanto, la motivación es un patrón factible para la eficacia en el rendimiento laboral, indiscutiblemente los colaboradores con más capital psicológico están propensos a producir, implantar e impulsar satisfactoriamente pensamientos innovadores, considerando que la autoeficacia garantiza la confianza de cada trabajador en su área a desempeñar, de tal forma que sus propuestas están planteadas con toda la certeza de persuadir y transmitir la idea al resto de colaboradores (Salessi, 2020).

En función de lo planteado la satisfacción laboral se puede observar cuando existe una relación positiva entre la satisfacción de los empleados y los resultados de la organización, concretamente los incrementos en la satisfacción en el trabajo generan beneficios tales como una reducción del ausentismo y una mayor retención del personal de modo que se postula que disponer de trabajadores satisfechos será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras tanto si el personal no se siente satisfecho en

la empresa no podría alcanzar unos niveles de productividad competitivos (Saavedra y Delgado, 2020).

De igual forma es indispensable que cada trabajador cuente con sus herramientas necesarias para poder desempeñarse con éxito en su labor, además se debe considerar los trabajos en equipo con el objetivo de generar un buen ambiente de cultura organizacional sana con los compañeros y clientes. Por otra parte, está la motivación intrínseca, que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer deseos no materiales, como, por ejemplo, la autorrealización, y el disfrute de una tarea por el simple hecho de hacerla. Por otro lado, encontramos a la motivación extrínseca, que surge a través de situaciones externas y pueden definirse como los incentivos económicos: salarios, bonificaciones, entre otros (Ulate, 2020).

Por ello la satisfacción laboral requiere ir de la mano con la motivación laboral, de tal forma que establece altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, además es condicionada por la satisfacción de éxito individual como persona, cabe mencionar que al fomentar un entorno que promueva la satisfacción en el trabajo y el desarrollo del capital psicológico, como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, se puede contribuir significativamente a la salud mental y al rendimiento laboral.

1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

De acuerdo con las investigaciones de la Organización Mundial de la salud [OMS] (2022), detalla que a nivel mundial el capital psicológico laboral manifiesta que en su mayoría padecen en silencio de violaciones ante sus derechos, afectando su vida personal, de tal forma que más de la cuarta parte de la población mantienen repercusiones en su salud mental, debido a la falta de consideración y forma de trabajo en diversas áreas de labores, dado que a nivel global solo un 2% de los países les interesa el capital psicológico de sus colaboradores, mientras que más del 70% va destinado a hospitales psiquiátricos.

En relación con las prevalencias en Latinoamérica el capital psicológico laboral de acuerdo con un estudio elaborado en México mantiene un 36,2% de desgaste emocional, 37,9% desrealizada y 31,7% disminución de eficiencia propia, no obstante la sobrecarga laboral es un factor que afecta directamente su estado físico y emocional ante cualquier

consecuencia en el trabajo, aunque de la misma forma quienes son adictos al trabajo también tienden a caer en esta inestabilidad, en consecuencia deteriora su bienestar físico y psicológico, sin embargo su desenvolvimiento no es el mejor a pesar a de la adicción a la misma (Colín, 2019).

En cuanto al capital psicológico de Ecuador en la ciudad de Portoviejo se realizó un estudio al personal docente universitario, en el cual un 30.08% presencia cansancio emocional, el 15,04% evidencia que mantiene irregularidades con su personalidad y el 30.83% se encuentran en riesgo depresivo, por otra parte cabe recalcar que solo un 15,79% se encuentra plenamente realizado en su desenvolvimiento laboral y personal, hay que tomar en cuenta que el agotamiento laboral no les permite desempeñarse en sus labores correctamente, debido a que se encuentran bajo presión continua por los mismos estudiantes y colegas (Cárdenas y Ponce, 2022).

Por consiguiente, en su mayoría de las prevalencias del capital psicológico se encuentra afectado por desgaste emocional en los docentes, vendedores, gerentes, administradores dado que mantienen una presión constante por los estudiantes, clientes y a su vez por cumplimiento laboral, aunque un pequeño porcentaje se encuentra satisfecho con sus desenvolvimientos diarios.

Por otra parte, tenemos a la satisfacción laboral que manifiesta un 78,9% mantienen apoyo por parte de la institución laboral, el 66,2% se sienten seguros en su área de desempeño a diferencia del 19,7% que no se siente a gusto en su trabajo y el 47,9 % manifiesta un bajo nivel de integración, generando un total de 50,7% de satisfacción laboral, teniendo en cuenta que los bajos impulsos hacia los empleados, falta de horarios flexibles, no entregarles material necesario para desarrollar su área, va desarrollando una acumulación de disgusto laboral, a diferencia de presenciar todo el equipamiento necesario para un éxito empresarial y personal (Montoya et al., 2020).

En cuanto a la satisfacción laboral en Latinoamérica, se realizó un análisis de prevalencias en los gerentes argentinos, en la cual refleja que un 75% percibe malestares, desinterés, tensión, estrés, nervios continuos, inseguridad y cansancio, mientras que el 10%

y el 35% presentan insomnio, malestares en la espalda, fatiga, daños visuales, estomacales, cutáneos y tensión general de sí mismo en cada uno de sus desenvolvimientos, obteniendo como resultado una insatisfacción laboral por parte del personal de trabajo argentino, debido a que esto afecta su salud mental, física y emocional (Pujol y Foutel, 2019).

Por lo que se refiere a las prevalencias de satisfacción laboral en Ecuador, se pudo identificar que en el ECU 911 de Babahoyo un 50% siente satisfacción laboral y un 47,3% padece de inconformidad por cuestiones sociodemográficas, tomando en cuenta que la mitad de su población se siente satisfecho en sus desenvolvimientos, mientras que la otra parte manifiesta inconformidad debido a perfiles requeridos por el lugar de trabajo (Marcillo, 2020).

En conclusión, la satisfacción laboral a nivel mundial desata un buen porcentaje en apoyo por parte de las instituciones, pero a medida que nos enfocamos en nivel de Latinoamérica las prevalencias van cambiando por lo que se puede apreciar que gran parte se siente a gusto en sus desempeños, pero hay que tomar en cuenta que el otro porcentaje no manifiesta los mismos beneficios por la empresa para poder lograr una satisfacción laboral victoriosa.

Las variables abordadas en el presente trabajo de investigación manifiesta lo indispensable que es mantener una buena salud mental, puesto que nos encontramos repercutidos por la ansiedad, depresión y estrés, enfocándonos en la influencia de estas en la vida diaria de cada uno de nosotros, por lo tanto, la ansiedad se va generando debido a la preocupación excesiva en nosotros, la depresión se interpreta por la pérdida de interés en distintas actividades, cambiando nuestros sentidos, mientras el estrés se representa como una respuesta ante inconvenientes, pero ocasiona daños crónicos, por ende debe ser prioritario la salud mental de cada trabajador, por el cual en su vida privada necesita mantener momentos de descanso en familia o de forma individual, es por esto que se manifiesta un control más disciplinario con los trabajos para la casa, de tal forma que pueda mantener una vida digna y sana tanto el empleador como el empleado.

No obstante se ve afectado el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores, por la cual se implementa una serie de prevalencias para que se pueda

corroborar la importancia de mantener un buen capital psicológico y satisfacción laboral, es por ello que estas van de la mano al manifestar la seguridad y conformidad del trabajador a la hora de ejecutar sus labores en cada área, es muy importante que todos los trabajadores sean tomados por consideración en sus esfuerzos o propósitos del mismo, incentivándolos con compensaciones por meta cumplida, de tal forma que mantener un buen ambiente laboral genera un lugar de trabajo agradable entre colegas, por ende el capital psicológico fomenta el positivismo y perseverancia ante cualquier mal momento o etapa de desarrollo del trabajador, por ende el éxito de la empresa depende mucho de sus colaboradores y de ellos depende su logro personal.

Capítulo dos

Metodología

Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2023

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo general*

Analizar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2023.

2.1.2 *Objetivos específicos*

- Distinguir la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores en relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base de las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 *Enfoque de investigación cuantitativo*

Se manifiesta por referenciar a lo que es cantidad, en la cual es un conjunto de instrumento de evaluación que en su diseño integra la asignación de valores numéricos de los criterios a evaluar, de tal manera que establece objetivos y preguntas de investigación enfocándose específicamente en la hipótesis, de acuerdo con el método estructurado que se utiliza en la recolección de datos para probar con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Padilla y Marroquín, 2021).

2.3.2 Tipo de investigación

No experimental: Es interpretada por no manipular las variables, en efecto se mira y se analiza de tal forma que no se ha alterado la realidad de las unidades de estudio (Ramos, 2021).

2.3.3 Diseño

2.3.4 Transversal

Este diseño abarca la recolección de datos que se realiza en un solo momento, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento específico de tiempo, en otras palabras es una encuesta que se aplica a una determinada muestra de población para poder obtener una imagen de alguna variable de salud, pueden ser estudios de prevalencia que se manifiestan por examen o encuestas, en la cual al realizar correctamente la muestra se puede inferir lo que pasa con la población (Cvtekovic et al., 2021).

2.3.5 Descriptiva

Hace referencia a conocer y describir las características de una variable en una determinada población, a menudo describen a detalle específicas situaciones, sucesos o hechos, por ello se selecciona una serie de cuestiones denominadas variables, recolectando información, para luego describir lo más detallado posible de la investigación, de esta manera después de analizar las variables se expondrá las prevalencias en relación con la salud mental (Cataldo et al., 2019).

2.4 Población y muestra

Se define por población a un grupo de objetos, personas, etc., en la cual se plantea conocer de estos mediante la investigación. De igual manera esta se manifiesta por ser el objetivo central de interés para la muestra, de esta forma selecciona un subconjunto para poder interpretar los elementos en específico del investigador. Entonces, podemos comprender que la población son todos los sujetos en la cual se va a desarrollar la investigación o estudio con ellos (Robles, 2019).

La población con la que se va a trabajar en la presente investigación son trabajadores de la ciudad de Santo Domingo con una muestra de 50 participantes.

La muestra se caracteriza por ser un subconjunto de la población, en la cual manifiesta ser escogidos de manera aleatoria, de esta forma se trata de mantenerlos en investigación con la finalidad de obtener resultados verídicos para el estudio de investigación (Batanero et al., 2019).

Por otra parte, la muestra se identifica por ser de accesibilidad-accidental no probabilística, en la cual consiste en un procedimiento donde la elección de una unidad de análisis no depende de una probabilidad estadística de ser elegido, sino de la decisión del investigador, en la cual este método de muestreo depende de la experiencia del investigador de acuerdo con su juicio subjetivo, dejando por un lado probabilidades y enfocándose en la relación causal con el investigador por su toma de decisiones, cabe recalcar que es una selección informal y dirigida por el criterio del investigador (Mucha et al., 2021).

2.4.1 Muestra participante

La muestra participante como base es de 50 trabajadores de instituciones públicas y privadas en la ciudad de Santo Domingo, en la cual obtuve un total de 76 datos recogidos, en la cual 71 fueron válidos, siendo el 36% de la muestra hombres y un 64% mujeres, en estado civil manifestaron el 37% solteros, 53% casados/unión libre, viudo/a 1% y en divorciado 8%, mientras en el tiempo de trabajo el 89% se encuentra es tiempo completo y el 11% en tiempo parcial, en tipo de institución el 75% labora en pública y el 25% en privadas.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Criterios de inclusión:

- Tener entre 25 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).

Criterios de exclusión:

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

2.5 Instrumentos para recolección de información

2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Este cuestionario según Ocampo y Mansanillas (2022), manifiesta por ser no estándar, en la cual se interpreta por varios puntos que conceden la recopilación de datos sociodemográficos de los profesionistas, de esta manera se puede determinar: cantidad de hijos, sexo, edad, lugar en que labora, remuneración salarial, provincia, ciudadanía, estado civil, de igual manera íntegra información en lo laboral como: horas que labora en el día, tiempo de experiencia, Profesión, tipo de establecimiento y contrato, si el establecimiento suministra instrumentos indispensables, entre otras, cabe recalcar que estas hacen referencia a los criterios de inclusión y exclusión.

Inventario del Estrés Laboral Crónico de Maslach [MBI-GS]; Maslach y Jackson (1986), de manera que este instrumento se encuentra conformado por un total de 22 ítems: desgaste emocional mediante 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20); despersonalización, compuesta por 5 ítems (5,10,11,15,22) y realización personal mediante 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21). Los puntajes máximos son en desgaste emocional 54, despersonalización 30 y realización personal 48, de acuerdo con las fórmulas estadísticas el alfa de Cronbach con un 34 da la consistencia de 0.80, considerando la puntuación de 75 hacia arriba como indicador de nivel alto de estrés laboral, a diferencia del puntaje de 50 hacia arriba indicando un nivel medio, valorando la obtención de 25 puntos hacia arriba como un bajo nivel de burnout (Pavón, 2018).

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

Esta escala fue originada por Lovibond y Lovibond en 1995, este se manifiesta por evaluar la depresión, ansiedad y estrés; interpretando la depresión como un trastorno combinado por síntomas generalmente relaciones con circunstancias de variación en el ánimo como emociones de cayentes por tristeza, llegando a ocasionar ansiedad de tal forma

que altera su sistema corporal con ataques de pánico, miedo, tensión corporal, cabe recalcar que el estrés no queda de lado, por lo tanto este presenta síntomas de irritabilidad, angustia y presión (Valencia, 2019).

Establecida por un absoluto de 21 ítems, en la cual se responden de acuerdo con la escala de Likert, estableciendo el rango de contestación de 0 al 3 no aplica en mí, aplica en mí en algún aspecto, aplicable en mí considerablemente, demasiado aplicable en mí.

Hay que tomar en cuenta que en depresión la subescala se estable por los ítems: 3,5,10,13,16,17 y 21, en ansiedad se asignó los ítems: 2,4,7,9,15,19 y 20, en estrés se comprende los ítems: 1,6,8,11,12,14 y 18. De esta manera se puede evaluar de forma separada cada subescala, con la finalidad de sumar cada puntuación de los ítems asignados, en efecto se estipula que, a superior puntaje, superior nivel de síntomas. Generalmente los cortes usados con frecuencias son:

- Depresión (14 o superior extremo severo, 11 a 13 severa, 7 a 10 moderada, 5 a 6 leve).
- Ansiedad (10 o superior, extremo severo, 8 a 9 severa, 5 a 7 moderada, 4 leve).
- Estrés (17 o superior extremo severo, 13 a 16, severo, 10 a 12 moderado, 8 a 9 leve).

Se encontró un estudio en Argentina de Áreas et al., (2023), constituida por un alfa de .85 en el subapartado de depresión, .72 en ansiedad y .79 en estrés, además de realizar el cálculo evidentemente por el DASS-21 se consideró la oscilación del alfa de Cronbach entre .70 y .90, de tal forma que al ser inferiores son determinados con inconsistencia.

2.5.3 Capital psicológico

Esta escala fue originada por Luthans, Avolio, Avey y Norman en 2007. Se encontró un estudio en Argentina de Schonfeld y Mesurado en 2020, en la cual el instrumento valora o evalúa la concepción del capital psicológico, además tiene una evolución psicológica positiva compuesta por cuatro fortalezas: Optimismo, manifiesta el positivismo en expectativas. Esperanza, energía concretada en el bienestar de cumplir metas. Resiliencia, fortalecerse en momentos difíciles y seguir adelante. Autoeficacia, confianza personal fomentada en el éxito determinado.

Esta escala se encuentra establecida por un absoluto de 24 ítems en la cual tiene opciones alternas en las respuestas de la evaluación con una escala de Likert, en efecto las puntuaciones empezando por 1 se manifiesta como muy en desacuerdo, hasta 7 que se plantea en muy de acuerdo. El apartado de eficacia establece los ítems: 1,2,3,4,5 y 6; en el apartado de esperanza los ítems son: 7,8,9,10,11 y 12; resiliencia los ítems: 13,14,15,16,17 y 18, por último tenemos al optimismo con los ítems: 19, 20, 21, 22, 23 y 24, cabe recalcar que los ítems 13, 20, y 23 estipulan puntuación contraria; por otra parte para la representación se estableció que a superior puntaje, superior rango de dimensiones o capital psicológico, de tal forma que se estableció un alfa de Cronbach de confiabilidad de .93 (Schonfeld y Mesurado, 2020).

2.5.4 Satisfacción laboral

En definitiva, esta escala tiene la finalidad de evaluar el constructor de satisfacción y experiencia en el empleo, de tal manera que la respuesta influye en el ambiente del mismo trabajo, no obstante, esta escala fue realizada por Warr en 1979. Se encontró un estudio en Perú de Duche y otros en 2019, en la cual se interpretó la escala operacionaliza, de esta forma se puede verificar los grados en que reporte la satisfacción, ya sea en componentes intrínsecos como reconocer el desempeño por lo laboral, responsabilidad, entre otros puntos, y extrínsecos efectuando remuneraciones o bonos, condición física, entre otros, con respecto a lo laboral. Se compone por un absoluto de 15 ítems, con alternativas de contestación en una escala de Likert con puntajes desde demasiado insatisfecho hasta demasiado satisfecho.

En los factores intrínsecos la subescala se encuentra generada con 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, a diferencia de que la extrínseca la compone los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se manifiesta por presentar una escala aditiva, por consiguiente, su interpretación recalca que, a superior puntaje, superior satisfacción general, de esta manera se asigna la misma pauta para las subescalas. Con respecto a las propiedades psicométricas y confiabilidad del alfa de Cronbach se registra un 0.89 en satisfacción laboral (Duche et al., 2019).

2.6 Procedimiento

En la primera fase se estableció lo que son las búsquedas de información para realizar la redacción del marco teórico en cuanto a información sobre ansiedad, depresión y estrés, priorizando variables, repercusiones, importancias, prevalencias en cuanto a capital psicológico y satisfacción laboral enfocado en la salud mental. Las fuentes en que realice las búsquedas fueron: Google académico, Scielo, Redalyc, ONU, OMS, Lantindex, Scopus, Elsevier.

En la segunda fase se llevó a cabo el desarrollo de recolección de datos, acudiendo a 9 instituciones entregando el oficio a cada director, no obstante efectué la presentación a trabajadores y autoridades de mi proyecto de desarrollo de investigación “Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos”, manifestando objetivos, criterios de inclusión y exclusión, consentimiento informado, de igual manera realice énfasis en que la participación no es obligatoria y queda a voluntad de cada trabajador si desea participar.

En la tercera fase, se realizó una filtración a los datos recolectados, debido a que pasaron por un análisis muy estricto, llevado a cabo por medio de un software, en la cual este ofrece un Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Por otra parte, en las variables, laborales, socio demográficas, se efectuaron medias y desviaciones peculiares. Además, se desarrollaron estudios detallados de la muestra por medio de medias y desviaciones peculiares en variables cuantitativas, en concreto se empleó porcentajes y frecuencias para poder sintetizar las variables nominales y finalmente obtuve un total de 76 datos recolectados, en la cual 71 fueron válidos, de esta forma se pudo obtener la muestra requerida.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N =73	%
Género	Masculino	26	36
	Femenino	47	64
	Otro		
Estado civil	Soltero/a	27	37
	Casado/unión libre	39	53
	Viudo/a	1	1
	Divorciado/a	6	8
Tipo de trabajo	Tiempo completo	65	89
	Tiempo parcial	8	11
Tipo de institución	Pública	55	75
	Privada	18	25
		M (DT)	Máx.
		Min.	
Edad		39 (9.45)	61
Horas de trabajo por día		7.93(0.90)	12
Experiencia laboral		9.22(6.80)	29
			1

Nota. Cuestionario Ad-Hoc (M media; DT desviación típica)

Nota. N = Frecuencia % = Porcentaje

El cuestionario Ad-Hoc da a conocer los datos sociodemográficos y laborales de los profesionistas, llegando a determinar los criterios de inclusión y exclusión (Ocampo y Mansanillas, 2022).

En cuanto al género masculino existe el 36% y femenino un 64%, además en cuanto al estado civil el 37% de la muestra son solteros, el 53% casados/unión libre, el 1% viudos, el 8% divorciados, por otro lado, los trabajadores laboran en tiempo completo el 89% y el 11% en tiempo parcial, así mismo el tipo de institución que laboran el 75% es público y el 25% corresponde a privada.

En cuanto a la media de edad esta fue de 39 años; de igual forma se reportó una media de 7.93 horas diarias de trabajo y una experiencia laboral de 9.22 años.

Podemos concluir que el género femenino es el de mayor porcentaje en labor, recalcando que el 53% se encuentran en unión libre/casado, manifestando a un total de 89% en tiempo completo de trabajo y en su mayoría en instituciones públicas.

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N =73	%
Depresión	Ausencia	60	82
	Leve	7	10
	Moderado	5	7
	Severo	1	1
	Extremadamente severo	0	0
Ansiedad	Ausencia	53	73
	Leve	2	3
	Moderado	9	12
	Severo	6	8
	Extremadamente severo	3	4
Estrés	Ausencia	64	88
	Leve	6	8
	Moderado	1	1
	Severo	2	3
	Extremadamente severo	0	0

Nota. Cuestionario de salud mental DASS-21

El DASS-21 se manifiesta por evaluar el estrés, la ansiedad y la depresión, en la cual se enfoca en los cambios de ánimo, emociones alteraciones e irritabilidad entre otras (Valencia, 2019).

Con respecto a las percepciones de salud mental se pueden observar que en depresión el 82% se encuentra en ausencia, el 10% leve, un 7% moderado y en severo un 1%; mientras que en extremadamente severo refleja un 0%, además en la ansiedad el 73% mantiene ausencia, el 3% en leve, el 12% en moderado, mientras que severo el 8% y

extremadamente severo manifiesta un 4%; por último, los trabajadores presentan un 88% de estrés ausente, el 8% leve, el 1% moderado y un 3% severo y un 0% extremadamente severo.

Se pudo apreciar que en su mayoría se encuentran ausentes de depresión, ansiedad y estrés, en la cual no se encuentran en niveles preocupantes en cuanto a la salud mental.

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	34.03(5.60)	42	14
Esperanza	35.26(5.00)	20	42
Resiliencia	33.10(4.21)	24	42
Optimismo	31.23(3.95)	24	41

Nota. Capital Psicológico (M media; DT desviación típica)

El capital psicológico se basa en la valoración de los cuatro instrumentos con la finalidad de evaluar la concepción de cada uno (Colín, 2019).

En cuanto a la media del capital psicológico podemos apreciar que un 35.26 mantiene la esperanza, el 34.03 eficacia, un 33.10 resiliencia y por último en optimismo un 31.23.

Podemos concluir que en la media el 35.26 mantienen lo que es la esperanza en cuanto a lo laboral y un 31.23 en cuanto a optimismo en el capital psicológico.

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	37.85(7.72)	49	7
Satisfacción extrínseca	42.88(8.85)	56	8
Satisfacción total	80.73(16.38)	105	15

Nota. Satisfacción laboral (M media; DT desviación típica)

La satisfacción laboral tiene como finalidad evaluar los grados en satisfacción del empleo, influyendo en la responsabilidad y motivaciones (Saavedra y Delgado, 2020).

Como podemos apreciar en la tabla 4 la media de los trabajadores en satisfacción extrínseca es de 42.88, mientras que en la intrínseca da un 37.85, generando una satisfacción laboral total en los trabajadores de 80.73.

Podemos comprender que el 37.85 de los trabajadores mantienen satisfacción intrínseca, en la cual hace falta motivación en el desempeño laboral.

3.2 Discusión

Para la descripción del presente estudio se analiza la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2023. Por medio de estudios y revisiones bibliográficas se halla los siguientes datos:

En la elaboración del análisis estadístico realizado de acorde con el Cuestionario Ad-Hoc se identifica que las características sociodemográficas (sexo y estado civil) de los participantes en su mayoría son mujeres con el 64% y a su vez se mantiene un 53% casados/unión libre, lo cual guarda relación con lo manifestado por Bejarano (2019), cuyo estudio lo realizo a trabajadores de radio y televisión de Lima, de tal forma que su muestra estuvo constituida por un 56% de trabajadores femeninos y representando un 49% casados/unión libre, similar a esto se encuentra el estudio de Chocano y Pacheco (2020), que representa en su mayoría el personal femenino en su empresa, a diferencia que en estado civil reducen a un 30% en casados/unión libre. En el presente estudio en su mayoría estable un alto índice de género femenino, por lo tanto, se toma en cuenta la existencia de una cifra considerable en cuanto al personal femenino en labor, mientras el masculino se mantiene bajo.

Otro aspecto importante es que el 89% de la muestra mantiene el trabajo en tiempo completo y lo ejerce un 75% en instituciones privadas, manejando una media de edad de 39 años, con un máximo de 61 años, laborando un lapso aproximado de 8 horas, manejando una experiencia mínima de 1 año. No obstante, se diferencia de otro estudio como expresa González (2022), es frecuente que el trabajo se desempeñe más en instituciones públicas

que en privadas, manejando un lapso de 9 horas en labor, y un rango de edad entre 29 a 63 años.

En lo que respecta a las prevalencias de las variables de salud mental (ansiedad, depresión y estrés), según con el Cuestionario de salud mental DASS-21, la presente investigación muestra que en los niveles de ansiedad evaluados indican que un 73% mantiene la ausencia y un 4% se abarca con severidad, estos resultados difieren a los de Barrera y San Martín (2021), en la cual da a conocer que un 4,2% se ven afectados por ansiedad severa, mientras un 78% se mantienen ausentes, a diferencia del estudio de Villasmil (2019), de tal forma que su muestra interpreta a un 32% de ansiedad severa, y un 60% se mantiene ausente, No obstante, teniendo en cuenta al estudio de Ochoa et al., (2022), manifiesta un 91,7% de nivel alto de ansiedad severa y un 3,8% con ausencia. Como dice Medina et al. (2019), la ansiedad se debe a la presencia de factores biológicos, psicológicos y sociales como, la genética, alteración de los neurotransmisores, traumas pasados y algunas veces por condiciones de salud. Con respecto al presente estudio la mayor parte de los datos se encuentran en un nivel bajo de ansiedad, por lo tanto, no se encuentra afectada en su realización personal, ya que no mantiene un nivel preocupante de ansiedad, cabe recalcar que el tercer caso si requiere de intervención porque sus niveles son preocupantes, sin embargo, el desenvolvimiento en el trabajo se encuentra más fluido y tranquilo puesto que no padece de explotaciones o sobrecargas laborales.

En cuanto a la depresión, los valores obtenidos corresponden a un al 82% ausente y un 7% en moderado; estos resultados manifiestan lo contrario en consideración con el estudio de Fernández et al. (2019), que se identificó a un 48% con depresión ausente, mientras un 34% se encuentra en un nivel moderado de depresión en la población evaluada, sin embargo, Lucero et al. (2021), nos da a conocer un nivel moderado de 47,69% en depresión, y un 28,32% se mantiene ausente; así mismo, Valencia (2019), reporta un 22% con depresión moderada y el 64% no se mantiene ausente. Como plantea Corea (2021), la depresión se presencia por pensamientos excesivos, situaciones traumáticas, trastorno bipolar, malos hábitos en el estilo de vida, pérdidas familiares y en ocasiones por herencia. En contraste se

entiende que en su mayoría no existe depresión, debido a que se presentó un nivel bajo de depresión, por ende, se interpreta buenas estrategias de afrontamiento para sobrellevar el desempeño en los trabajadores, es decir mantienen el equilibrio entre lo profesional y personal, enfocándose en sus metas laborales de forma optimista, sin dejar de lado el bienestar emocional propio.

En cuanto a la variable de estrés se presencia un 88% de ausencia y un 3% de estrés severo, a diferencia de Batalla et al. (2020), en la cual manifiesta que un 68% mantiene estrés severo y un 54% presenta ausencia de estrés; sin embargo, de acuerdo con Acosta et al. (2019), nos da a conocer un 7% de nivel severo de estrés y un 74% ausente en cuanto al mismo; Campos et al. (2021), asume que un 37,4% mantiene estrés severo y un 59% un nivel ausente en cuanto al estrés. Con base en Zúñiga (2019), el estrés se presencia por factores externos e internos manifestándose con efectos negativos en su salud mental y física por altas demandas laborales, problemas familiares, pensamientos excesivos, enfermedades y por presión social. Por lo que se refiere a que en base a los datos mayoritarios a favor no existe preocupaciones por estrés severo, mientras que en un estudio se presentó un dato alto en cuanto a los niveles de estrés, manifestando una falta de estrategia laboral, por la cual se debe impulsar a una buena salud mental, implementando horarios flexibles, colaboración y compañerismo ante dificultades laborales mediante actividades acogedoras, motivacionales y atención especializada de acuerdo a cada inconveniente presentado.

Por otra parte la variable de capital psicológico (Eficacia, Esperanza, Resiliencia, Optimismo) en la cual se encuentra en una media de 34.03 lo cual muestra que los evaluados se interpretan por mayor eficacia; estos resultados son similares a los encontrados por Bayona y Guevara (2019), en la cual interpretan una media de 35.6, dando a conocer que su eficacia está en un buen nivel, ya que se mantiene dentro de los lapsos estables en los trabajadores, de igual forma Colín (2019) y Fernández et al. 2021), debido a que los trabajadores tienen una media de 33.15. La eficacia como expresa Sánchez (2020), se presencia por factores sociales, personales y organizacionales como la confianza, un ambiente positivo en el trabajo, correcto desarrollo de la cultural y muchas veces por

proporcionar oportunidades de superación laboral. Estos resultados generan una existencia importante en cuanto a la eficacia, lo cual conlleva a los trabajadores a seguirla manteniendo, porque el medio es superior y se mantiene en buena estabilidad con los trabajadores, de tal forma que la motivación, dedicación y la relación laboral influye de manera potencial en el desenvolvimiento del empleado.

En lo que respecta a la dimensión esperanza, se tiene que de forma general presentan un porcentaje promedio de una media de 35.26, mientras que en resiliencia una media de 33.10 y un optimismo de 31.23; lo que es similar con el estudio de Mesurado y Laudadio (2019) y Villalobos et al. (2019), en la cual mantiene en esperanza una media de 34.14, en resiliencia 34.33 y en optimismo una media de 32.38; Como dice Delgado y Mañas (2019), mantiene una media de 36.15 en esperanza, una media de 32.16 en resiliencia y en optimismo de 33.26, en la cual desglosa un medio superior. Como plantea Toro (2019), la esperanza se presencia por metas alcanzables y concisas, apoyo motivacional y planificación de estrategias, mientras la resiliencia se presencia por la superación y afrontamiento de desafíos con actitud positiva, a diferencia del optimismo que se presencia por expectativas realistas y positivas. Por ende se puede comprender que mantiene una media superior adecuada esta investigación al igual que las investigadas, en efecto se contribuyen correctamente porque se manifiestan en lo laboral con actitudes positivas y realistas, desarrollando diferentes capacidades de enfrentamiento ante adversidades, en la cual contribuye al fortalecimiento de sus emociones frente a cualquier presión, enfocándose en la búsqueda de soluciones y perspectivas ante los inconvenientes que se llegasen a presentar.

Con respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores participantes de la muestra manifestaron una satisfacción intrínseca media de 37.85 y extrínseca de 42.88, de igual forma se encontró un estudio similar, como plantea Pedraza (2020), interpreta que la media de intrínseca es de 32 y la media de extrínseca es de 54, sin embargo, de acuerdo con Govea y Zúñiga (2020), la media intrínseca es de 36.84 y la extrínseca de 44.20; así mismo Lotero y Rodríguez (2023), reporta una media intrínseca de 35.48 y en extrínseca de 41.56. La satisfacción laboral como señala De la cruz (2020), se presencia por ser intrínseco o

extrínseco, abarcando aspectos sociales, personales y organizaciones como, el interés y el desafío laboral, autonomía, estabilidad, comunicación, apoyo social y una buena autoestima. Por lo cual, podemos comprender que en su mayoría de los estudios al igual que en mi muestra la satisfacción extrínseca tiene un porcentaje más elevado que la otra, dando a entender que su satisfacción intrínseca no encaja como algo personal o propio, sino a su vez por recompensa, debido a que la satisfacción extrínseca se enfoca en los beneficios, como cargos o reconocimientos, sueldo, sin embargo, es crucial que vaya de la mano con la satisfacción intrínseca para poder obtener una satisfacción laboral sostenible benéfica de tiempo prolongado.

Conclusiones

El estado de salud mental de los trabajadores evaluados es adecuado, debido a que la mayoría se reporta ausente, manifestando un porcentaje positivo destacado desde el 70% en adelante en las variables de ansiedad, estrés y depresión, manifestando una distribución heterogénea en toda la muestra, de tal forma que se asume una estabilidad equilibrada en cuanto a lo personal y lo laboral.

Con relación al capital psicológico en los trabajadores, se evidencia que mantiene una media superior de 30, siendo este un resultado positivo en los evaluados, recalcando que la eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, es parte de cada uno de los empleados, siendo este fortalecedor de capacidades ante las dificultades laborales, no obstante, la actitud establecida se mantiene benéfica en lo personal y en el ámbito personal.

En lo que respecta a la satisfacción laboral de acuerdo con la muestra obtenida, la satisfacción extrínseca abarca un 5% más que la intrínseca, puesto que los trabajadores se enfocan en los beneficios establecidos de acorde con los cargos, salarios y motivaciones o recompensas, dado que su propósito es monetario más que superación o satisfacción personal en el área desempeñada.

Recomendaciones

Realizar campañas de concientización sobre la salud mental, en la cual se presente el apoyo al personal mediante el departamento de psicología para poder proporcionar beneficios integrales y autocuidado para la salud mental que requiera atención, de tal forma que todo su personal se encuentre en excelentes condiciones, libre de ansiedad, estrés y depresión, además, proporcionen más convivencias, con la finalidad de obtener lazos amigables en el área de trabajo y empatía mutua.

Mejorar el capital psicológico en los trabajadores mediante programas de capacitación internas enfocadas en la formación de habilidades en eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, con la finalidad de que cada empleador se mantenga con un desarrollo psicológico positivo y con confianza, dado que esta combinación es un factor preventivo ante cualquier inconveniente laboral.

Fortalecer la satisfacción intrínseca de los trabajadores, mediante un plan de incentivos, con una comunicación empática y pruebas psicológicas cada cierto período para poder establecer un registro del personal, puesto que su objetivo sea priorizar la satisfacción y el desempeño del trabajador, por la cual este se interprete con mayor fluidez o interés del empleado, de tal forma que se instruye al propósito de aspiración personal y laboral.

Referencias

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M., y Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342. <https://acortar.link/7tC5Ry>
- Aragonés, E., Tomé, C., López, G., Porta, D., Roigé, J., Cardoner, N., . . . Palao, D. (2020). Curso de formación online para la implementación de un nuevo modelo de atención a la depresión en atención primaria. *Revista de la Fundación Educación Médica*, 23(3), 121-127. <https://n9.cl/k15xo>
- Áreas, M., Khoury, T., Gómez, J., y Roussos, A. (2023). Propiedades psicométricas de la DASS-21 en adolescentes argentinos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 28(2), 139-150. <https://n9.cl/x9t50s>
- Barrera, A., y San Martín, Y. (2021). Prevalencia de sintomatología de salud mental y hábitos de salud en una muestra de universitarios chilenos. *Psykhe (Santiago)*, 30(1), 1-16. <https://acortar.link/XtUxIN>
- Basantes, Deysi, V., Lilia del Carmen, A., Luis, A., Rómulo, V., y Elda. (2021). Ansiedad y depresión en adolescentes. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 182-189. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1205>
- Batalla, D., Campoverde, K., y Broncano, M. (2020). El impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios durante la COVID-19. *Revista de enfermería y salud mental*, 16, 17-25. <https://acortar.link/oRGb2Q>
- Batanero, C., Begué, N., Gea, M., y Roa, R. (2019). El muestreo: una idea estocástica fundamental. *Suma*, 90, 41-47. <https://n9.cl/9sayw>
- Bayona, H., y Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://acortar.link/8qmBVk>
- Bejarano, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima

- Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313-328.
<https://acortar.link/S6Cqz8>
- Berrocal, F. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22. <https://n9.cl/6xbsv>
- Campos, I., Burneo, M., y Runzer, F. (2021). Asociación entre salud mental y actitudes ante el confinamiento durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima y Callao. *Acta Médica Peruana*, 38(3), 177-185. <https://acortar.link/Xq2lvo>
- Cárdenas, M., y Ponce, J. (2022). Burnout en docentes universitarios. *Pentaciencias*, 4(3), 537-552. <https://n9.cl/24n42>
- Castillo, V., Cabezas, N., Vera, C., y Toledo, C. (2021). Ansiedad al aprendizaje en línea: relación con actitud, género, entorno y salud mental en universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1). <https://n9.cl/6bjwt>
- Cataldo, R., Arancibia, M., Stonjanova, J., y Papuzinski, C. (2019). Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica: estudios observacionales con diseños transversal y ecológico. *Medwave*, 19(8). <https://n9.cl/psuf8>
- Chacón, E., Xatruch, D., Fernández, M., y Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://n9.cl/s3tup>
- Chocano, M., y Pacheco, C. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 57-75. <https://acortar.link/cS54Vy>
- Colín, C. (2019). El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el burnout en trabajadores mexicanos. *The Anáhuac Journal*, 19(2), 71-97.
<https://acortar.link/uGgKWZ>
- Corea, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, 89(1), 46-52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cvtekovic, A., Maguiña, J. L., Alonso, Lama, J., y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(1). <https://n9.cl/i24wn>

- Dávila, R., García, R., y Toromoreno, D. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *La revista científica del ITSUP*, 1(16), 14. <https://n9.cl/w1a2n>
- De Dienheim, P., Sánchez, J., y Bautista, J. (2022). Ansiedad en el paciente odontológico. *Revista Odontológica Basadrina*, 6(2), 1-9. <https://n9.cl/zrak9>
- De la cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UnimaR*, 38(2), 63-94. <https://acortar.link/iqQUFt>
- Degenhart, L., Da Silva Zonatto, V., y Facin-Lavarda, C. (2022). Effects of psychological capital and managerial attitudes on the relationship between budgetary participation and performance. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(89), 216-231. <https://n9.cl/ald9x>
- Delgado, L., y Mañas, M. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-15. <https://acortar.link/wSPm2D>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://n9.cl/tl1po>
- Díaz, I. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://n9.cl/nam1n3>
- Duche, A., Gutiérrez, O., y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://n9.cl/neb12>
- Fernández, A., Estrada, M., y Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de enfermería neurológica*, 18(1), 29-40. <https://acortar.link/ecxUpp>
- Fernández, M., Soler, M., y Meseguer, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de psicología*, 13(3), 181-188. <https://acortar.link/GGfS3I>

- Ferreira, M., Coronel, G., y Rivarola, M. (2021). Impacto sobre la salud mental durante la pandemia COVID 19 en Paraguay. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 61-68. <https://n9.cl/j03sa>
- Galbán, N., Devonish, N., Guerra, M., y Marín, C. (2020). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 659-675. <https://n9.cl/nokyy>
- García, H., Ordoñez, C., y Díaz, A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y trastorno por estrés postraumático en trabajadores de primera respuesta a emergencias. *Psicología y Salud*, 33(2), 387-395. <https://n9.cl/2cn18>
- Godoy, D., Eberhardb, A., Abarca, F., Bárbara, A., y Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169-173. <https://n9.cl/gd63>
- González, M. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación*, 31(60), 176-196. <https://acortar.link/VGV9vb>
- Govea, K., y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://acortar.link/TrQXar>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37, 327-334. <https://n9.cl/c5pj9>
- Juliá, R., Aguilera, C., Megías, F., y Martínez, J. (2020). Evolución y estado del modelo comunitario de atención a la salud mental. Informe SESPAS 2020. *Gaceta Sanitaria*, 81-86. <https://n9.cl/vgqo9>
- Langarita, R., y Gracia, P. (2019). Neuropsicología del trastorno de ansiedad generalizada: revisión sistemática. *Revista de neurología*, 69(2), 59-67. <https://n9.cl/d6q4y>

- Lotero, D., y Rodríguez, D. (2023). Satisfacción laboral entre los trabajadores de servicio doméstico: Un análisis de factores clave. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 7(1), 1-17. <https://acortar.link/kHDzUp>
- Lucero, M., Lucero, J., y Huilca, J. (2021). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, 23(1), 3. <https://acortar.link/FG4IOB>
- Lupano, M., y Castro, A. (2019). Virtudes organizacionales y Capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral. *Revista de Psicología*, 15(29), 22-35. <https://n9.cl/gib1p>
- Marcillo, G. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador 2020. *Repositorio Institucional*. <https://n9.cl/2xbsw>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. <https://n9.cl/9086w>
- Martínez, M. (2019). *Repercusiones del estrés laboral*. RediUMH. <https://n9.cl/1fg5g>
- Medina, M., Martínez, M., Escolar, M., González, Y., y Mercado, E. (2019). Ansiedad e insatisfacción corporal en universitarios. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 13-21. <https://acortar.link/68dHVp>
- Mendes, L., Campelo, E., Landim, C., Pires, I., y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería global*, 19(57), 209-242. <https://n9.cl/v19br>
- Mero, E., Salas, Y., Acuña, L., y Berbal, G. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Recimundo*, 5(3), 368-377. <https://n9.cl/ej67g>
- Mesurado, B., y Ludadío, J. (2019). Experiencia docente, capital psicológico y engagement laboral: su relación con el burnout en docentes universitarios. *Experiencia docente, capital psicológico y engagement laboral: su relación con el burnout en docentes universitarios*, 7(3), 12-26. <https://n9.cl/ov5ye>

- Montaner, X., Tárrega, S., y Moix, J. (2021). Flexibilidad psicológica, burnout y satisfacción vital en profesionales que trabajan con personas afectadas de demencia. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 56(3), 144-151. <https://n9.cl/5gde1>
- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://n9.cl/cumrza>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://n9.cl/zmjhy>
- Morales, C., y Alcívar, S. (2021). Depresión en adultos mayores de la Fundación una Vida con Propósito. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 509-520. Obtenido de <https://n9.cl/du745>
- Mucha, L., Chamarro, R., Oseda, M., y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-5. <https://n9.cl/h7dc0>
- Noroña, D., Quilumba, V., y Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100. <https://n9.cl/eyptr>
- Ocampo, K., y Mansanillas, T. (2022). *Prácticum 4.1 Trabajo de Integración Curricular / Examen Complexivo: opción Trabajo de Integración Curricular*. Ediloja. <https://acortar.link/yFNaXp>
- Ochoa, D., Zambrano, D., y Córdova, G. (2022). Aplicación de la escala dass-21 para valorar depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de salud del área de cuidados intensivos noviembre 2020-marzo 2021. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 79-87. <https://acortar.link/aaxZEO>
- Oguntibeju, O. (2019). Diabetes mellitus tipo 2, estrés oxidativo e inflamación: examinando los vínculos. *Revista internacional de fisiología, fisiopatología y farmacología*, 11(3), 45. <https://n9.cl/r0nko>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). *La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares*.
<https://n9.cl/wh9r8>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://n9.cl/49ur4>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. <https://n9.cl/xbj5c>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *The covid-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES) Informe Regional de las Américas*. <https://n9.cl/t4pz3>
- Padilla, C., y Marroquín, C. (2021). Enfoques de investigación en odontología: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista estomatológica herediana*, 31(4), 338-340.
<https://n9.cl/b0evn>
- Palacios, G. (2021). *Prevalencia de ansiedad relacionada a factores de riesgo psicosocial laboral, en el personal de ventas en una empresa de zapatos, en la región de la sierra y costa en Ecuador 2021*. Universidad de las Américas: Maestría Tesis.
<https://n9.cl/9sety>
- Pavón, E. (2018). Identificación del síndrome de Burnout y su relación con la edad de los médicos y enfermeras en el área de anestesiología de un hospital público de la ciudad de Quito [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/7mipc>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24.
<https://acortar.link/6qGVul>
- Portilla, O., Crispín, L., Aguirre, E., Seclén, Y., Ruiz, E., Alarcón, L., y Lam, N. (2019). Influencia del estrés crónico y de la masticación sobre el dolor. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 13-18. <https://n9.cl/7i9qw6>

- Puigbó, J., Edo, S., Rovira, T., Limonero, J., y Fernandez-Castro, J. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el afrontamiento del estrés cotidiano. *Ansiedad y estrés*, 25(1), 1-6. <https://n9.cl/ae97i>
- Pujol, L., y Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de administración*, 32(59). <https://n9.cl/5ts1d>
- Quinde, E., y Júpiter, N. (2022). *Sistematización de la Experiencia del Diagnóstico de Depresión en el Personal de la Sociedad Femenina de Mujeres en el Periodo de Mayo a Agosto del 2022*. Tesis de licenciatura: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://n9.cl/ehd3l>
- Quintero, S., y Hernández, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147. <https://n9.cl/v88zg>
- Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1-7. <https://n9.cl/l1mmx>
- Restrepo, Y. (2023). *Evaluación de la terapia cognitivo conductual aplicada a la depresión y ansiedad durante la pandemia de Covid-19 a los trabajadores de la salud año 2020 en Colombia*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://n9.cl/63zuse>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-246. <https://n9.cl/zeckp>
- Rodríguez, C. (2021). Vencer los estigmas para mantener la salud mental en tiempos de incertidumbre. *Revista Repertorio de Medicina y Cirugía*, 30(1), 1-3. <https://n9.cl/2d2u3>
- Romero, E., Young, J., y Salado, R. (2019). Fisiología del estrés y su integración al sistema nervioso y endocrino. *Revista medico científica*, 32, 61-70. <https://n9.cl/voilb>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://n9.cl/fider>

- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de psicología*, 19(1), 88-103. <https://n9.cl/uwilo>
- Sancé, D. (2023). Ansiedad en pacientes sometidos a intervención quirúrgica por primera vez. *Revista Diversidad Científica*, 3(2), 233-241. <https://n9.cl/giryq>
- Sánchez, R. (2020). Bienestar subjetivo: el papel de la rumia, optimismo, resiliencia y capacidad de recibir apoyo. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://acortar.link/Xf1RQU>
- Schonfeld, F., y Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). <https://n9.cl/ap4yq>
- Silva, M., y Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Revista de investigación e innovación*, 5(7), 16-29. <https://n9.cl/gzk0zf>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://n9.cl/uhb8i>
- Tena, F. (2020). Psicoeducación y salud mental. *Revista científicosanitaria*, 4(3), 36-45. <https://n9.cl/n1jpg>
- Tomás, J. (2020). Miedo y ansiedad ante la muerte en el contexto de la pandemia de la COVID-19. *Revista de enfermería y salud mental* (16), 26-30. doi:10.5538/2385-703X.2020.16.26
- Toro, F. (2019). Propuesta de intervención para desarrollo del capital psicológico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 115-126. <https://acortar.link/rxyCc>
- Torres, E., y Arias, B. (2019). Envejecimiento y salud mental en contextos migratorios. *Enfermería Universitaria*, 16(1), 86-97. <https://n9.cl/kgmau>
- Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en marcha*, 33(7), 23-31. <https://n9.cl/ptyn7>

- Unda, S., Nava, A., y Contreras, S. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en teleoperadores asociado a síntomas psicósomáticos, ansiosos y depresivos. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(18), 19-28.
<https://n9.cl/mp45h>
- Valencia, P. (2019). Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): ¿miden algo más que un factor general? *Avances En Psicología*, 27(2), 177-189.
<https://n9.cl/mpqg4>
- Vargas, S. (2021). Factores que inciden en la depresión en estudiantes universitarios: una revisión sistemática. *Conrado*, 17(82), 387-394. <https://n9.cl/ci75b>
- Velastegui, D., y Mayorga, M. (2021). Estados de ánimo, ansiedad y depresión en estudiantes de medicina durante la crisis sanitaria covid-19. *Psicología Unemi*, 5(9), 10-20. <https://n9.cl/cha7o>
- Verdi, J., Cañedo, M., Andrade, I., Guzmán, G., y Cisneros, J. (2021). Vulnerabilidad cognitiva específica de la depresión. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 8(15), 9-13. <https://n9.cl/zeng23>
- Villalobos, A., Vela, F., Wiegering, D., Y Robles, R. (2019). Nivel de resiliencia y síntomas depresivos en el internado médico en el Perú. *Educación Médica*, 22(1), 14-19.
<https://acortar.link/xCBSyH>
- Villasmil, J. (2019). Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 3(11), 217-234.
<https://acortar.link/g58IAi>
- Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios sobre Educación*, 39, 267-295. <https://n9.cl/mf1zjl>
- Zúñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120. <https://n9.cl/log44>

Apéndice

Apéndice A. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Tabla A1

Aplicación a los trabajadores de la ciudad de Santo Domingo

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:				
<hr/>				
Estado civil:	Soltero	Casado/unión libre	Viudo	Divorciado
<hr/>				
La zona que trabaja es:	Urbana	Rural	Su remuneración es de:	
			\$425 a \$800	\$1201 a \$1600
			\$801 a \$1200	mayor a \$1601
<hr/>				
Profesión:				
<hr/>				
Tipo de contrato:	Nombramiento permanente		Nombramiento provisional	
	Libre nombramiento y remoción		Servicios ocasionales	
	Otro			
<hr/>				
Horas que trabaja diariamente: _____				
La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:	Totalmente	Medianamente	Poco	Nada
	<hr/>			

Tiempo de experiencia laboral: ____ años ____ meses.

Tipo de **trabajo:** Tiempo completo Tiempo Parcial

Tipo de **institución:** Pública Privada

Apéndice B. 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 C. UCLA-R

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes afirmaciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 1,2,3,4 según considere qué experimentó usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con qué frecuencia:

1. ¿Con qué frecuencia siente que echa en falta tener compañía?	1	2	3	4
2. ¿Con qué frecuencia se siente dejado de lado?	1	2	3	4
3. ¿Con qué frecuencia se siente aislado?	1	2	3	4

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0	1	2	3
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
16. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
17. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
18. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
19. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				

-
20. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
-
21. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
-
22. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
-
23. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos
-
24. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
-
25. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
-
26. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
-
27. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
-
28. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
-
29. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
-
30. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
-
31. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
-
32. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo
-
33. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
-
34. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
-
35. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
-
36. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
-
37. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.
-

Apéndice D. Escala de satisfacción laboral

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 E. Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierra 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/metast 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	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