



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en
trabajadores ecuatorianos de una Unidad Educativa del
sector centro del cantón Cariamanga**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Guillermo Campoverde, Anthony Fabricio

Director: Marín Mora, Teresita Ubaldina

CUENCA

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, 27 de septiembre de 2024

Magíster

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de una Unidad Educativa del sector centro del cantón Cariamanga realizado por Anthony Fabricio Guillermo Campoverde 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,

Director: Teresita Ubaldina Marín Mora, Mgtr.

C.I.: 0103407862

Correo electrónico: tumarin@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Anthony Fabricio Guillermo Campoverde, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de una Unidad Educativa del sector centro del cantón Cariamanga, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno: Marco teórico, Capítulo dos: Metodología, Capítulo tres: Análisis de resultados y discusión, siendo Teresita Ubaldina Marín Mora, 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.

.....

Autor: Anthony Fabricio Guillermo Campoverde

C.I.: 0107258055

Correo electrónico: afguillermo@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A todos mis familiares cercanos, especialmente a mis padres Gina Campoverde y Alex Vega, y mi hermano Josue Guillermo, a quienes amo mucho y me han sabido guiar y apoyar a lo largo de mi vida.

A mi difunto padre Vicente Guillermo, el cual a pesar de que no pude compartir mucho tiempo debido a su pronta partida, el tiempo que paso junto a mí fue muy especial y me heredó sus conocimientos musicales.

A mi mascota felina Bubastis, que me acompañaba en todas las noches que me desvelaba realizando las tareas de la universidad.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Doctora Gloria Cango, la cual me brindó el apoyo necesario para poder realizar el presente trabajo en su prestigiosa Unidad Educativa. A la Doctora Alicia Gomezcoello, que me prestó sus instalaciones para la realización de las prácticas preprofesionales del DECE. Agradezco a mis padres y hermano, por su apoyo brindado en todo este tiempo. También agradezco mucho a mi tía Clara Guillermo, que me ayudó a que no dejara mis estudios cuando pasaba un difícil momento. A mi pareja Kaitlyn Aguilar, que me ha apoyado en mis estudios y trabajos en todo el tiempo que llevamos juntos. A mis amistades por los buenos momentos y toda la gente que ha estado en lo largo de mi carrera universitaria.

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.....	6
Marco teórico	6
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	6
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	6
1.2 Salud mental en los trabajadores	10
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	10
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	13
1.2.3 <i>Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores</i>	16
Capítulo dos	20
Metodología.....	20
2.1 Objetivos.....	20
2.2 Objetivo General	20
2.3 Objetivos Específicos.....	20
2.4 Preguntas de investigación.....	20
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación	21
2.3.1 Enfoque de investigación	21

2.3.2 Tipo de investigación.....	21
2.3.3 Diseño.....	21
2.4 Población y muestra	21
2.4.1 Muestra participante	22
2.4.2 Criterios de inclusión/ exclusión	23
2.5 Instrumentos de recogida de información	23
2.6 Procedimiento	26
Capítulo tres.....	28
Análisis de resultados y discusión.....	28
3.1 Análisis de resultados	28
3.2. Discusión.....	29
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias	35

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	28
Tabla 3	29
Tabla 4	29

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar las prevalencias de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga durante el 2023. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo. Fueron evaluados 85 docentes que cumplen los criterios de inclusión. Los instrumentos aplicados fueron: Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), Capital psicológico y Satisfacción laboral. Los resultados señalan buena salud mental en los docentes. Asimismo, en el capital psicológico, presentan valores altos en las dimensiones de esperanza con una media de 38.73, seguida de optimismo con 37.76, resiliencia con un 37.64 y, por último, eficacia con un 37.47. Mientras que, en la satisfacción laboral, la satisfacción extrínseca obtuvo una media de 49.47 y la intrínseca un 43.25 dando un total de satisfacción de 92.99. En conclusión, los resultados muestran ausencia de ansiedad, depresión, estrés y un alto nivel de capital psicológico y satisfacción laboral.

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

Abstract

The objective of this study was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian workers of an educational institution in the central sector of the city of Cariamanga during 2023. The methodology used was a quantitative approach, applying a non-experimental and cross-sectional descriptive design. Eighty-three teachers who met the inclusion criteria were evaluated. The instruments applied were: Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), Psychological capital and Job satisfaction. The results indicate good mental health in teachers. Likewise, in psychological capital, they present high values in the dimensions of hope with a mean of 38.73, followed by optimism with 37.76, resilience with 37.64 and, finally, efficacy with 37.47. While, in job satisfaction, extrinsic satisfaction obtained a mean of 49.47 and intrinsic satisfaction a 43.25 giving a total satisfaction of 92.99. In conclusion, the results show an absence of anxiety, depression, stress and a high level of psychological capital and job satisfaction.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

La salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales que intervienen en el desempeño y bienestar de los trabajadores del ámbito profesional en el mundo (Hernández, 2020). En el ámbito educativo de América Latina, estas dimensiones tienen mayor relevancia dado el papel fundamental que desarrollan dentro de la docencia en las futuras generaciones (Téllez et al., 2022). Indicando que entre mayor es el capital psicológico, mayor es la eficacia y el optimismo en los trabajadores ecuatorianos (Silva, 2023).

Este estudio da respuesta al problema planteado al lograr proporcionar datos directos sobre los niveles de salud mental (ansiedad, depresión y estrés), capital psicológico y satisfacción laboral dentro de la población estudiada. A través de instrumentos validados y un análisis estadístico minucioso, es posible conseguir una visión clara sobre el estado actual de los factores a evaluar en los docentes participantes.

Los objetivos planteados fueron cumplidos de manera satisfactoria, debido a que, se determina la prevalencia de las variables de salud mental, identificando que la mayoría de los participantes no presentan depresión, estrés o ansiedad. Asimismo, se logra identificar el capital psicológico en los docentes, demostrando niveles altos en las dimensiones de esperanza, optimismo, resiliencia y eficacia. Finalmente, se logra determinar la satisfacción laboral, revelando elevados niveles en la satisfacción extrínseca e intrínseca.

En cuanto a las facilidades y oportunidades, destaca la colaboración de las autoridades del centro educativo, quienes brindaron su ayuda con los permisos necesarios y facilitaron el acceso a los docentes para la recolección de datos. Además, la disposición de los participantes para completar los cuestionarios fue fundamental para el éxito del estudio. Sin embargo, dentro de los inconvenientes o limitantes enfrentados, se puede mencionar la necesidad de ajustar los tiempos en la aplicación de los instrumentos para no interferir con las actividades académicas dentro del

establecimiento. Del mismo modo, al tratarse de un estudio transversal, no fue posible lograr la evaluación de cambios a lo largo del tiempo en las variables estudiadas.

La metodología utilizada está basada en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal de tipo descriptivo. Fueron empleados instrumentos validados como el DASS-21 para evaluar la salud mental, la escala de capital psicológico y la escala de satisfacción laboral.

El presente trabajo se estructura en tres capítulos principales. El primer capítulo aborda el marco teórico, proporcionando una revisión exhaustiva de la literatura sobre salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en el contexto educativo. El segundo capítulo detalla la metodología empleada, en el que se incluye los objetivos, preguntas de investigación, diseño de estudio, población y muestra, instrumentos utilizados y procedimiento. El tercer capítulo presenta el análisis de resultados y discusión, contrastando los hallazgos con estudios previos y proporcionando interpretaciones relevantes.

La importancia de esta investigación radica en varios aspectos. Para la institución educativa, proporciona información valiosa sobre el estado de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de sus docentes, lo que ayuda a implementar programas de bienestar y desarrollo profesional para los estudiantes y sus familias. Desde un punto de vista más amplio este estudio ayuda a contribuir a la comprensión de estos factores en el contexto educativo, llegando a ser útil en la formación de políticas públicas y programas de intervención a nivel nacional. Además, al abordar temas de salud mental y bienestar laboral, se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud y el trabajo docente.

Por lo tanto, esta investigación además de cumplir con los objetivos específicos también aporta conocimientos valiosos sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en el contexto educativo, sirviendo como base para una futura investigación y en el desarrollo de estrategias que ayuden a promover el bienestar y el

desempeño óptimo de los docentes, beneficiando a toda la comunidad educativa y a la sociedad.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

1.1.1 *Indicadores de las variables de salud mental*

Según la World Health Organization (WHO, 2022), la salud mental se define como “un estado de bienestar mental que permite a las personas enfrentar los momentos estresantes de la vida, desarrollar habilidades, aprender y trabajar adecuadamente contribuyendo a la mejora de una comunidad” (p. 2).

Por su parte, Medline Plus (2021), indica que la salud mental se basa en el bienestar psicológico, emocional y social, puesto que, afecta directamente en la forma en que sentimos, actuamos y pensamos en el momento de afrontar las dificultades del día a día. Así mismo, contar con este bienestar favorece en la relación con quienes nos rodean y en la toma de decisiones por lo que, es fundamental en cada etapa del ciclo vital.

De la misma forma, De la Portilla y Arboleda (2023), manifiestan que la salud mental no solo abarca la gestión en las emociones, sino que se manifiesta en el comportamiento y razonamiento adecuado a las circunstancias, para esto, es necesario ser flexibles con los cambios mediante aprendizajes que puedan repercutir de manera positiva en la calidad de vida de las personas.

Por lo antes referido, la salud mental es esencial para el bienestar integral, porque abarca el bienestar emocional, psicológico y social, influyendo en la forma en que pensamos, sentimos, actuamos, tomamos decisiones y nos relacionamos con los demás. También es importante que se tenga claro que la salud mental no solo implica la ausencia de una enfermedad mental, sino también un comportamiento y razonamiento adecuado ante las circunstancias, esto, siendo flexible al cambio lo que repercute de manera positiva.

Ansiedad

Según la World Health Organization (2023), la ansiedad es la respuesta emocional ante situaciones de mucho estrés o peligrosas, que puede ser adaptativa incluso ayudando a las personas a que se preparen frente a una circunstancia o peligro inminente, como también no adaptativa que es desproporcionada, intensa y persistente lo cual pueden interferir de gran manera en las actividades cotidianas de las personas, esto, considerándose un trastorno de ansiedad que necesita de tratamiento.

Así mismo, Medline Plus (2023) indica que la ansiedad se define como la sensación de temor, inquietud, miedo y desconfianza en el que la persona puede empezar a notar sudoración, tensión, inquietud y a experimentar palpitaciones, lo que, también es una reacción común a situaciones estresantes.

Por otro lado, Delgado, et al. (2021) definen a la ansiedad como un mecanismo fisiológico de defensa que actúa ante amenazas que pueden generar sensaciones que no son del agrado de las personas como: agitación, preocupación, inquietud, hipervigilancia e irritabilidad que se pueden convertir en una patología en el momento que el individuo no tenga un control adecuado de estas sensaciones.

En relación a las causas de la ansiedad la American Psychiatric Association en el DSM-5 (2013) sostiene que son variadas y complejas, a menudo relacionadas con factores genéticos, ambientales y psicológicos. Algunos de los tipos son: Trastorno de ansiedad generalizada o TAG, Trastorno de ansiedad inducido por sustancias, trastorno de angustia y trastorno de ansiedad por separación.

Ahora bien, como indica Baeza, et al. (2008) los modelos explicativos de la ansiedad están compuestos por el modelo conductual, centrado en la evaluación inicial de la amenaza y la activación automática de los estímulos generadores de la ansiedad, el modelo bifactorial de Mowrer que propone a la ansiedad originada a partir de dos fases, siendo la primera, el condicionamiento clásico que establece la respuesta de miedo ante los estímulos y la segunda fase representando la resistencia a la extinción, que indica que las fobias son difíciles de extinguir y eliminar. Y el modelo de incubación de Eysenck,

sugiere que la ansiedad es adquirida y se mantiene por los principios del condicionamiento clásico tipo B, contemplando la existencia de una menor dependencia al estado motivacional personal para la generación de la ansiedad.

Para concluir, se puede mencionar que la ansiedad es una respuesta emocional ante situaciones estresantes o de peligro, siendo adaptativa y no adaptativa; la adaptativa ayuda a prepararse ante las inminentes circunstancias, mientras que, la no adaptativa es desproporcionada, interfiere en las actividades cotidianas, caracterizada por sensaciones de temor, miedo, inquietud y desconfianza, esto, puede convertirse en un trastorno que requiera tratamiento, por lo que es indispensable tener un control adecuado de estas sensaciones.

Depresión

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) la depresión es una enfermedad recurrente, que puede llegar a ser grave ya que, esta interfiere con el diario vivir de las personas, en la capacidad para disfrutar su vida, sus trabajos, sus horas de sueño, sus estudios e incluso su alimentación.

Mientras que la World Health Organization (2019) define a la depresión como un trastorno mental común, estima que el 5% de la población adulta vive con este trastorno; que se caracteriza por presentar síntomas como la falta de interés, tristeza persistente y escaso interés en realizar actividades que antes disfrutaba, esto, afecta gravemente a su apetito y sueño, además dificultad para la concentración y también extremo cansancio o fatiga.

Por su parte, American Psychiatric Association (APA, 2020) sostiene que, la depresión, también conocido como trastorno depresivo mayor es una patología grave que perjudica en el actuar, pensar y sentir de las personas que la padecen, actualmente esta cuenta con tratamientos efectivos y seguros que son de fácil acceso para los afectados; trayendo beneficios tanto emocionales como físicos a partir del tratamiento.

En relación a las causas la WHO (2019) indica que la mayor causa de la depresión es aquella interacción compleja de los factores psicológicos, sociales y

biológicos, como los problemas de la infancia, problemas económicos, alguna pérdida familiar o cercana e inclusive el desempleo, proporcionando un mayor desarrollo de la depresión.

Como indica Rivadeneira et al. (2013) los modelos explicativos de la depresión incluyen el modelo cognitivo de Beck, que refiere a la triada cognitiva, los errores cognitivos y los esquemas, y el modelo conductual que se centra en la evitación de actividades placenteras y en la pérdida de los refuerzos positivos. Además, se puede observar más modelos como el socioambiental, que considera que el entorno social y las experiencias de vida influyen en el incremento de la depresión; el de desesperanza aprendida, que sugiere que la depresión ocurre cuando las personas aprecian descontrol en los eventos de su vida; y por último el de autorreforzamiento, que involucra imaginar conductas esperadas para reforzarlas. Estos modelos pretenden comprender los factores que ayudan al desarrollo y mantenimiento de la depresión, comúnmente usados en la práctica clínica e intervención.

Considerando lo antes expuesto se puede resaltar que, la depresión es un trastorno mental común que afecta gravemente a las personas, interfiriendo con la vía diaria de estas, obstaculizando la capacidad de disfrutar, trabajar, dormir, estudiar y alimentarse, caracterizada por la falta de interés y tristeza persistente que afecta al apetito, sueño y concentración, sin embargo, esta tiene tratamiento efectivo y seguro de fácil acceso. Sus causas son complejas y variadas, por lo general relacionadas con factores psicológicos, genéticos y ambientales.

Estrés

Como sostiene la World Health Organization (2023) el estrés es un estado de angustia y presión entorno a situaciones complicadas, siendo esta una respuesta de origen natural a las amenazas o a estímulos similares que afecta el bienestar dependiendo de la manera en la que reaccione cada individuo.

Sin embargo, desde el punto de vista de Oliveras (2023) la definición de estrés es un estado emocional y de tensión física que se origina tanto por una reacción hacia

un estímulo como una presión, llegando a ser positivo o negativo. Actuando como defensa del organismo, ya que, en pequeñas dosis permite reaccionar e incluso logra adaptarse a los hechos.

Por su parte, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2020) el estrés se considera como una respuesta física y psicológica no especificada que parte del organismo hacia un estímulo estresante que puede ser un objeto, evento o persona. Esto puede traer varias consecuencias como alteración del sueño, depresión, problemas sexuales, desperfecto en situaciones laborales, relaciones familiares y sociales, terminando incluso en la incitación de la violencia hacia las demás personas y en uno mismo.

Al respecto, el estrés es causado por muchos factores del diario vivir, sin embargo, no todas las causas son negativas, esto, aparece cuando la persona se encuentra en una o varias situaciones que pueden superar sus capacidades, sintiéndose incapaz de poder superarlas, ocasionando síntomas físicos y emocionales, también existe el estrés positivo, el cual se presenta cuando una persona requiere adaptarse a un nuevo entorno (Oliveras, 2023).

Para finalizar, se entiende al estrés como un estado de angustia y presión que llega a ser una respuesta natural ante las amenazas o estímulos, siendo positivo o negativo dependiendo de la manera en que se reaccione, por otro lado, los modelos explicativos del estrés se centran en los factores psicológicos y biológicos que influyen en la percepción y el manejo del estrés, y que se basan en que el estrés se da cuenta que existe una demanda excesiva con respecto a las capacidades de una persona.

1.2 Salud mental en los trabajadores

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

Ansiedad

Acorde con Martínez (2012) guiándose en el modelo de triple sistema de respuesta propuesto por Lang (1968), la ansiedad está conformada por manifestaciones cognitivas, conductuales y fisiológicas; las cognitivas se evidencian a través de

preocupación, sentido del miedo y temor, las conductuales generan respuestas directas como tics, tartamudeo, temblores, dificultad en la motricidad, aprendizaje y para completar tareas, y respuestas indirectas como un escape o evitación del problema, y las manifestaciones fisiológicas se muestran mediante aumento en la actividad cardiaca y un aumento en la actividad respiratoria.

Teniendo en cuenta lo anterior, Blanco (2020) sugiere que, los síntomas físicos de la ansiedad en los trabajadores pueden incluir sudoración, dilatación de pupilas, temblor, incremento de tensión muscular, piel pálida, entre otros, en lo cognitivo se puede presentar una evaluación personal en el miedo, alarma, preocupación, pánico, aprensión e inquietud y la conducta es afectada dando señales de evitación, parálisis y huida o una respuesta de escape.

Por otro lado, Sierra et al. (2003) mencionan que, las manifestaciones psicológicas son presentadas como, síntomas de preocupación excesiva, miedo, inseguridad, dificultad para concentrarse y conciliación del sueño, en cuanto a lo fisiológico, se puede observar sudoración, taquicardias, músculos tensos, migraña, alteraciones digestivas, respiración acelerada y alteraciones en el sistema inmunológico, y en lo conductual se puede ver afectado en lo social provocando aislamiento, dificultad en la realización de tareas cotidianas, problemas en la capacidad de enseñar y relacionarse con otros.

Dando conclusión a este apartado, se entienden a las repercusiones tanto psicológicas, fisiológicas y conductuales como un sistema de respuesta que brinda el cuerpo ante situaciones de ansiedad, que pueden afectar en el diario vivir por las alteraciones que presenta en la conducta, en el modo de pensar y en cómo nos sentimos, alterando el modo en que se realizan tareas comunes, volviéndolas más complicadas por el hecho de que experimenta más presión y ansiedad.

Depresión

Tal como mencionan Cabezas, et al. (2021) la depresión en trabajadores llega a tener repercusiones a nivel psicológico evidenciándose disminución de energía, falta de

motivación y sensación de incompetencia, en tanto que a nivel fisiológico causa alteraciones del sueño, problemas gastrointestinales y alteraciones del sistema inmune, mientras que, a nivel conductual provoca aislamiento social, dificultad del desempeño y evitación de situaciones.

Así mismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) indica que la depresión suele manifestarse tanto en lo psicológico, fisiológico y conductual, afectando el bienestar de las personas, sus trabajos, las horas de sueño, la capacidad de disfrutar sus vidas también provoca, problemas sexuales, insomnio, desperfectos en las horas de trabajo, afectando las relaciones sociales y familiares, incluso incita a la violencia hacia los demás y en sí mismo.

Por su parte, Baquero et al. (2021) sustenta que la depresión presenta repercusiones psicológicas, fisiológicas y conductuales, representados en altos niveles de productividad baja, aumento de accidentes laborales, ausencia de trabajadores, uso de servicios de salud de manera desproporcionada y la temprana jubilación, esto, afecta en la productividad en las empresas, aparte de la salud de los trabajadores, por lo que es necesario usar buenos métodos de control de la salud mental.

En resumen, las repercusiones existentes, tanto en el ámbito laboral como en el psicológico debido a la depresión, son una falencia de gran impacto en estas áreas, presentándose como dificultad para cumplir tareas, agotamiento rápido, cansancio físico y mental, pérdida del interés en actividades que se disfrutaban y pérdida de relaciones familiares y personales, por lo que, se busca que esto cuente con mayor apoyo para lograr tratar esta enfermedad.

Estrés

Como indica Cardoso (2016) el estrés en los trabajadores llega a tener repercusiones psicológicas, fisiológicas y cognitivas, como el maltrato a otros, uso de sustancias como alcohol y drogas, problemas sexuales, depresión, problemas de sueño, dificultad para mantener relaciones familiares y sociales, además, la incitación a la violencia hacia las demás personas y hacia sí mismo.

De la misma manera, Ortiz (2020) expresa que las repercusiones psicológicas, físicas y conductuales producidas por el estrés se ven reflejados como: patologías y enfermedades, trastornos variados como sexuales e inmunológicos, problemas cognitivos y motores, trastornos graves que pueden llevar al suicidio, y desde el punto de vista empresarial se observa como: ausentismo, baja productividad, rotación alta de empleados de sus lugares de trabajo que impide la generación de una cultura en la organización y la disminución de la calidad de los servicios y los productos.

En cuanto a las repercusiones mencionadas anteriormente, Cruz et al. (2022) sostienen que en lo cognitivo, se presenta mayor dificultad para la concentración, la creatividad, la percepción y en las decisiones a tomar, en lo conductual en cambio, se presenta ausentismo, inadaptación personal, rotaciones altas, incapacidades médicas y la aparición de amenazas para el bienestar social, en cuanto a lo fisiológico se observa un mayor abuso de sustancias nocivas como el alcohol y el tabaco, mayor concurrencia de conflictos interpersonales, menor trabajo en equipo y frecuentes accidentes en el área laboral debido a descuidos y errores.

En síntesis, las repercusiones psicológicas, fisiológicas y conductuales en los trabajadores ocasionadas por el estrés se deben a diversos factores que son potenciados por el clima laboral existente en sus diferentes áreas de trabajo, por lo que, es necesario que las empresas lleven a cabo planes en los que se tenga como objetivo mejorar el ambiente laboral y así, evitar el estrés nocivo, pensamientos negativos, fatiga o agotamiento en sus trabajadores.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

Ansiedad

Según la World Health Organization (2022) se considera a la ansiedad como un problema de salud común entre los trabajadores de todo el mundo, ya que, en un estudio realizado en países como Jamaica, Filipinas, Uzbekistan y Sudáfrica, se estimó que más

del 15% de los trabajadores a nivel mundial sufren de trastornos de ansiedad, siendo mayor la prevalencia de estos trastornos en las mujeres que en los hombres.

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud (2019) estima que al menos el 15% de trabajadores en Latinoamérica sufren algún tipo de trastorno de ansiedad, siendo mayor las tasas de ansiedad en países como Brasil, Perú y Chile, además un estudio realizado por el BID (2022) indica que hubo un aumento en la prevalencia de ansiedad laboral de un 8% debido a la pandemia del COVID-19.

Por su parte, National Library of Medicine (2023), informó que la prevalencia de ansiedad presentada en los trabajadores ecuatorianos representa un 24.7% en el presente año, sin embargo, en el área de profesionales de la salud se encontró un índice de ansiedad moderada de un 64.7%, siendo mayormente visible en mujeres, personal administrativo y jóvenes profesionales.

En conclusión, y por la prevalencia de la ansiedad de los estudios antes referidos, este trastorno, es un problema de salud importante en el área laboral a nivel mundial, con distintas prevalencias por país y sector laboral, siendo la pandemia del COVID-19 una de las causantes de un aumento en las prevalencias de la ansiedad laboral, resaltando la importancia de prevenir la ansiedad en todos los lugares de trabajo, con la finalidad proteger el bienestar y la salud en los colaboradores.

Depresión

Citando a Mendes et al. (2020) la prevalencia de depresión en docentes de todo el mundo ha sido tema de estudio en diversas investigaciones a nivel mundial, en Nigeria, se encontró una prevalencia del 29.3% de depresión en maestros, mientras que, en India, se realizó también una encuesta sobre depresión en los docentes donde se pudo encontrar un 52.38% de estos presentaban depresión un 28.6% con depresión leve, un 18.1% con depresión moderada y el 17.2% restante con depresión grave.

Basándonos en la investigación de Gómez (2023) se pudo evidenciar una prevalencia de depresión en los trabajadores latinoamericanos de la salud durante la pandemia del COVID-19, siendo de un 62.5% los trabajadores que presentaban esta

dolencia, entre los países con más casos de trabajadores con depresión se puede observar a Argentina con un 39%, Chile con un 37.8% y Colombia con un 35.2%.

Al respecto, Naranjo y Poveda (2021) manifiestan que, en un estudio realizado en el año 2021, alrededor del 66% de los trabajadores presentaron depresión mientras que, en un estudio durante la pandemia por COVID-19 la prevalencia fue de un 24.7% aproximadamente solo en Ecuador, sin embargo, la cifra en cuanto a Latinoamérica es de alrededor del 31,8% siendo la depresión un problema de gran impacto para los trabajadores.

En síntesis, las prevalencias en la depresión alrededor del mundo, como se mostró en las mencionadas investigaciones, son variadas y afecta a varias áreas de trabajo, como en la docencia y en el área de salud, debido a la pandemia de COVID-19 obligo a la mayoría de docentes a trabajar a distancia, fuera de las aulas, y en el personal del área de salud, se encontró altas tasas de depresión, tanto antes como después de la pandemia, demostrando que existe un problema de depresión persistente en esta área.

Estrés

A partir del estudio realizado por Gallup (2023) se puede observar que, en más de 160 países encuestados, existe una prevalencia que refleja que el 44% de empleados padecían estrés por sus trabajos. Los países que presentaron mayores niveles de estrés son Asia Oriental, EEUU y Canadá con un 52%, seguido de Latinoamérica y el Caribe con un 41% y Europa con un 39%.

Por otra parte, citando a Mejía et al. (2019) la prevalencia de estrés en el ámbito laboral en Latinoamérica es variado, empezando con México siendo una región afectada con un 63% de trabajadores estresados, seguido de Colombia con un 57%. Con lo antes mencionado, un informe realizado por Mercer Marsh (2023) indica que el 48% de trabajadores Latinoamericanos padecen estrés en su día a día.

Así mismo, Moncayo (2020), refiere que en su estudio realizado en la Unidad Experimental Hogar Colegio "La Dolorosa", en el 2019 la prevalencia del estrés en el

ambiente laboral fue de alrededor de un 72,62% teniendo una mayor incidencia en personas del género femenino con un 76,19% mientras que, en personas del género contrario la prevalencia alcanzó el 23,81%.

En resumen, y tomando como base los estudios citados, el estrés es un problema que afecta a trabajadores de todo el mundo, con una prevalencia variable en todas las regiones, encontrándose en Latinoamérica, una alta prevalencia del estrés en el personal de salud por el COVID-19, siendo esta de mayor prevalencia en las mujeres del área laboral.

1.2.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.

Citando a Luthans y Youssef (2006) describen al capital psicológico como un estado positivo en la psicología que se caracteriza por contar con la autoeficacia que permite el desarrollo de confianza en cada persona para cumplir tareas complicadas; el optimismo, que permite generar positivismo sobre tener éxito en el presente y futuro y la esperanza que persiste para alcanzar las metas, redireccionando las vías para cumplirlas.

En un estudio publicado por Cuadra y Peralta (2018) describe que el capital psicológico es una situación de completo desarrollo psicológico que no solo comprende el capital social y humano, sino que también la inversión de tiempo y esfuerzo para que exista un desarrollo de habilidades correspondientes que permitan mejorar la competitividad y el rendimiento.

Basándonos en la afirmación de Salessi y Omar (2017) el capital psicológico es el-conjunto de los recursos psicológicos que utiliza una persona para poder enfrentar situaciones de estrés en su trabajo y a mejorar el desempeño en el área laboral, y estos recursos están conformados por la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia.

Por otra parte, en relación a la satisfacción laboral, Bracho (1999) señala que la satisfacción laboral hace referencia a la respuesta afectiva que resulta a partir de la relación entre los valores, expectativas, necesidades y experiencias de cada miembro dentro de una organización y a su vez, de las condiciones que tienen en los trabajos y el modo en que estas son percibidas por cada uno.

Así mismo, Gómez et al. (2017) refiere a la satisfacción laboral como el grado en que los trabajadores logran sentirse satisfechos con su trabajo, siendo esto, un aspecto importante en el bienestar psicológico en el ámbito laboral, influyendo en el desempeño laboral, salud mental y en el compromiso con la empresa, cabe señalar que, los factores que pueden influir son el salario, oportunidades de crecimiento y el clima laboral.

Por lo que, Téllez et al. (2022) definen a la satisfacción como un sentimiento de tranquilidad, bienestar y satisfacción sentida por una persona debido a las condiciones positivas, tanto mentales como físicas en el puesto de trabajo, brindando seguridad, buenos tratos, entre otros, aspectos favorables para el trabajador.

Para concluir, se debe comprender que tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral van de la mano, ya que, esto permite a los trabajadores tener mejores experiencias en el área de trabajo, evitando que presenten problemas relacionados con depresión, ansiedad o estrés.

Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

Tomando de referencia a Hernández (2020) el capital psicológico incluye recursos como el optimismo, la esperanza, la confianza y la resiliencia, ayuda a que los trabajadores alcancen un óptimo desempeño laboral, pues al tener un alto capital psicológico, son capaces de controlar las cosas para lograr sus objetivos y logrando enfrentar los fracasos, recuperándose cambiando su enfoque para evitar fallar nuevamente.

Por otro lado, Cornet (2021) indica que es importante la satisfacción laboral, ya que, gracias a esta, los trabajadores se encuentran más sintonizados con los objetivos que tiene una organización y se esforzara para conseguirlos, impulsando sus

motivaciones, compromiso, efectividad y rendimiento. Además, la satisfacción laboral es un buen indicador de que existe un buen clima laboral en la empresa.

Por lo que, haciendo referencia a lo anterior, el capital psicológico y la satisfacción laboral son fundamentales para la salud mental en los trabajadores y las organizaciones tienen un papel muy importante en el desarrollo del capital psicológico y en la promoción de la satisfacción laboral en sus empleados.

Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Haciendo referencia en el estudio realizado por Khlifat et al. (2021) a trabajadores de Estados Unidos que, investigó la relación de estresores de desafío y obstáculo junto a las conductas ciudadanas interpersonales usando al capital psicológico como moderador, demostró que los estresores tenían una relación negativa con las conductas ciudadanas, pero el capital psicológico lograba moderar ambas relaciones.

Por otra parte, en Colombia, se realizó un estudio a profesores de una universidad sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral tras el retorno a las clases presenciales, en el cual se pudo analizar que presentaban resultados positivos, mostraron también que, la autoeficacia tuvo un mayor valor a diferencia del optimismo que fue la de menor valor (Téllez et al., 2022).

A su vez, en Ecuador se realizó una investigación que tenía como objetivo realizar un modelo estratégico para fortalecer el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores judiciales en Tungurahua, el cual llegó a la conclusión que los servidores mostraron mayor capital psicológico que compromiso organizacional, esto, demostró que son eficientes y optimistas, pero a su vez no cuentan con una buena relación con la institución, lo que podría llegar a ser un causante de conflictos (Silva, 2023).

Se puede concluir en que, el capital psicológico y satisfacción laboral cuenta con una estrecha relación entre los estresores de desafío y las conductas de los trabajadores, mientras que no es lo mismo con el compromiso organizacional, por lo que

la aplicación de estos modelos en los trabajadores hace que se sientan mejor, llenos de energía, y sobre todo pueden realizar las tareas asignadas de una mejor manera, debido a que, provocan autoconvencimiento en las personas.

En base a lo anteriormente manifestado, esta investigación se justifica con la necesidad de comprender todo lo relacionado a la salud mental, capital psicológico y la satisfacción laboral de los ecuatorianos para que se logre concientizar con ayuda de políticas y prácticas que permitan gestionar los recursos humanos de mejor manera y de esta manera mejorar en gran parte la productividad de los mismos.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.2 Objetivo General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga durante el año 2023.

2.3 Objetivos Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de la salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga durante el año 2023.

2.4 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental en relación al estrés, ansiedad y depresión de trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque de investigación

- **Cuantitativo:** En este enfoque, el diseño de investigación permitió desarrollar un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que permita encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea el final, mayores posibilidades de generar el conocimiento deseado (Hernández et al., 2014 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

2.3.2 Tipo de investigación

- **No experimental:** Esta investigación se realizó sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Velázquez, 2023).

2.3.3 Diseño

- **Transversal:** Esta investigación fue realizada analizando cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento específico, esto quiere decir en un punto determinado de tiempo (Sánchez, 2014).
- **Descriptiva:** Esta investigación selecciona una serie de cuestiones y mide o recolecta información de manera independiente o conjunta sobre cada una de las variables de estudio para así poder seleccionar las tendencias sobre un grupo o población (Sánchez, 2014).

2.4 Población y muestra

Para dar inicio al desarrollo de este apartado, se consideró la definición de población, determinada por Parra (2023) como un grupo específico de individuos u objetos considerado para un estudio o razonamiento estadístico.

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, a trabajadores ecuatorianos de una institución educativa en el sector centro de la ciudad de Cariamanga. Por lo cual, se entiende como no probabilístico, al muestreo en el que el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en vez de hacer una elección aleatoria (Hernández, 2021).

2.4.1 Muestra participante

La presente muestra está constituida por 85 docentes de una institución educativa fiscomisional ubicada en la zona centro de la ciudad de Cariamanga, se tuvo como principio que la muestra sea lo más homogénea posible, esto es, que los participantes tengan un título de tercer nivel o superior y además de que laboren en el establecimiento por más de un año. A continuación, en la tabla 1 se muestran las principales características sociodemográficas y laborales de los participantes.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N = 85	%
Género	Masculino	23	27%
	Femenino	62	73%
	Otro		
Estado civil	Soltero/a	18	21%
	Casado/unión libre	40	47%
	Viudo/a	9	11%
	Divorciado/a	18	21%
Tipo de trabajo	Tiempo completo	83	98%
	Tiempo parcial	2	2%
Tipo de institución	Pública	85	100%
	Privada	0	0%
		M (DT)	Máx.
Edad		49.05 (10.80)	65
Horas de trabajo por día		8.05 (0.53)	12
Experiencia laboral		20.34 (9.88)	37
			Min.
			22
			6
			2

Nota. Máx.= Máximo; Min= Mínimo; N= Número de encuestados; DT= Desviación estándar.

Como se logra observar en la Tabla 1, se distingue la distribución de la muestra de acuerdo a las características sociodemográficas, siendo la mayor parte de participantes del género femenino, resultando así en un porcentaje del 73%, mientras que del género masculino solamente un 27%. En cuanto al estado civil, el 47% de las personas encuestadas resulta ser casado o encontrarse en unión libre, seguido del 21% que son solteros, otro 21% son divorciados, mientras que, un 11% son viudos. Por otro lado, referente a las características laborales, la media de edad de los trabajadores es de 49, mientras que, la media de horas de trabajo por día es de 8,05 y la experiencia laboral

resulta en 20,34. Además, en relación al tipo de trabajo el 98% de los participantes mantienen una jornada de tiempo completo y el 100% laboran en una institución pública.

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 alguno de los criterios de inclusión.

2.5 Instrumentos de recogida de información

A continuación, se presentarán todos los instrumentos utilizados para recoger la información del estudio.

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información socio demográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras. Este cuestionario sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente (Ocampo y Mansanillas, 2022).

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

El autor original de la escala fue Lovibond & Lovibond en 1995. Para este estudio se utilizó la versión de Ruiz et al. en 2017. El instrumento evalúa la depresión, ansiedad y estrés; comprendiendo la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes como síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente. La escala consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí) (Lovibond & Lovibond, 1995 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

Como indica, Román, et al (2016) la subescala de depresión comprende los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una de ellas; para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología. Los puntos de corte, por lo general, usados son:

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

En conjunto, los ítems que componen el DASS – 21 presentaron una adecuada consistencia interna con valores alfa que oscilan desde .92 a .95 (Ruiz et al., 2017 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

Escala de capital psicológico

El autor original de la escala fue Luthans y otros en 2007. Para este estudio se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

La escala está compuesta por un total de 24 ítems que es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). La dimensión de eficacia comprende los ítems: 1,2,3,4,5 y 6; la dimensión de esperanza los ítems: 7,8,9,10,11 y 12; la resiliencia los ítems 13,14,15,16,17 y 18 y el optimismo los ítems 19,20,21,22,23 y 24 (los ítems 13,20 y 23 son de puntuación inversa); para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones. En cuanto a las propiedades psicométricas, se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

Escala de satisfacción laboral

La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo (Ruiz, 2010).

La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza, el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979 como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”.

La subescala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,5,8,10,12 y 14, mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76 (Ocampo y Mansanillas, 2022).

2.6 Procedimiento

Fase 1: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico

Para la primera fase se realizó una recopilación de información con ayuda de bases digitales como: Scopus y Science Direct y bases de datos regionales tales como: Scielo, Redalyc y Medline; en conjunto con el buscador Google Académico. Para así, obtener información más confiable y pertinente. Se utilizaron palabras claves como: estrés, ansiedad, depresión, factores de riesgo, factores de protección, asociándolo a las principales palabras clave “salud mental, capital psicológico y salud mental”. Sumando a esto, para una mejor delimitación de la búsqueda se hizo uso de operadores booleanos (AND, NOT, OR), añadiendo así, bibliografías en inglés. Finalmente, se hizo la lectura crítica de la literatura para evaluar si la información registrada sea verídica, tenga relevancia en este estudio, y tenga interpretación coherente.

Fase 2: Proceso de recolección de datos

En esta segunda fase, los datos fueron recolectados de forma paulatina entre los meses de noviembre hasta diciembre del año 2023, con ayuda de las autoridades del centro educativo ubicado en el sector centro de la ciudad de Cariamanga. El primer acercamiento ocurrió en el mes de octubre para solicitar los permisos necesarios para la recolección de datos, se explicó a las autoridades del plantel, que se requerían al menos 50 docentes para ser evaluados sobre la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral que cumplan requisitos como: contar con más de un año laborando

dentro de la institución y que tengan un título de tercer nivel. Posterior a eso, se realizó la entrega del consentimiento informado y el test a los docentes que cumplían los criterios de integración.

Fase 3: Análisis de la base de datos

En la tercera fase del procedimiento del trabajo de investigación, se realizó una depuración en la base de datos y los análisis realizados fueron llevados a cabo por medio de un software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Por otro lado, las variables socio demográficas y laborales fueron evaluadas mediante medias y desviaciones típicas. Para las variables cuantitativas, fueron utilizadas frecuencias y porcentajes para acortar las variables nominales.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N = 85	%
Depresión	Ausencia	82	96%
	Leve	0	0%
	Moderado	2	2%
	Severo	1	1%
	Extremadamente severo	0	0%
Ansiedad	Ausencia	79	93%
	Leve	2	2%
	Moderado	4	5%
	Severo	0	0%
	Extremadamente severo	0	0%
Estrés	Ausencia	82	96%
	Leve	2	2%
	Moderado	1	1%
	Severo	0	0%
	Extremadamente severo	0	0%

Nota. N= Número de encuestados

En la tabla 2, respecto a la percepción de salud mental se evidencia alta prevalencia en la ausencia de depresión y estrés con un 96% y de ansiedad con el 93%, sin embargo, un 2% de los participantes manifiestan la presencia leve de ansiedad y estrés. Por otro lado, el 2% presenta niveles moderados de depresión y el 1% un nivel severo. Además, el 5% evidencia un nivel moderado de ansiedad y el 1% niveles moderados de estrés. Estos resultados indican que la salud mental de la mayoría de la población no se encuentra afectada y, por ende, no hay interferencia con sus labores cotidianas, sin embargo, una minoría presenta niveles leves y moderados en ansiedad y estrés; así como moderado y severo en depresión.

Tabla 3*Capital psicológico en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	37.47 (4.16)	42	9
Esperanza	38.73 (2.97)	42	28
Resiliencia	37.64 (3.12)	42	26
Optimismo	37.76 (4.34)	42	26

Nota. DT= Desviación estándar

En la tabla 3, respecto con el Capital psicológico en trabajadores, se observa la media de esperanza en 38.73, siguiendo el optimismo con 37.76, la resiliencia de 37.64 y, por último, una eficacia con media de 37.47. En base a los resultados se puede mencionar que, la media del capital psicológico en cada una de las dimensiones es alta en relación a la puntuación máxima, por ende, esto se asocia a que en los participantes se perciban con un alto capital psicológico, lo que inciden en su bienestar emocional y mayor productividad teniendo así, un impacto positivo en sus labores.

Tabla 4*Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	43.25 (6.49)	49	7
Satisfacción extrínseca	49.47 (7.69)	56	8
Satisfacción total	92.99 (14.02)	105	15

Nota. DT= Desviación estándar

En la tabla 4, respecto a la satisfacción laboral de los participantes, existe una variación de media que va desde una satisfacción extrínseca de 49.47 a una intrínseca de 43.25 resultando así, un total de satisfacción de 92.99, por lo que, se puede decir que los trabajadores encuestados cuentan con un alto nivel de satisfacción laboral, siendo mayor la satisfacción extrínseca, por ende, se encuentran motivados y comprometidos con la función que realizan dentro de la institución.

3.2. Discusión

Para empezar, como primera variable de la salud mental a analizarse es la ansiedad, misma que, el 93% de la población analizada no presenta, el 5% manifiesta

un nivel moderado y el 2% un nivel leve, lo cual es similar a los resultados obtenidos por Palacios (2021), ya que manifiesta que en su población estudiada alrededor de un 85 a 89% expresa un nivel de ansiedad mínimo/leve. En esta misma línea, Carvallo et al. (2021), enfocado en los trabajadores del área de salud, resalta que el 50% de la muestra padece ansiedad leve, sin embargo, Sáenz et al. (2022), destaca que el 33.33% de mujeres padecen de ansiedad en comparación con los hombres del personal operativo del área de operaciones y seguridad industrial. Considerando los resultados obtenidos, tanto en este estudio como en los comparados, se puede decir que, la ansiedad en la mayoría se presenta en niveles mínimos, por lo que no existe interferencia con sus labores diarias.

Con respecto a la variable depresión, el 96% destaca la ausencia de la misma, pero el 2% y 1% presenta niveles moderados y severos respectivamente. Así mismo, en un estudio elaborado por Zambrano et al. (2021), se pudo encontrar una ausencia de depresión en los trabajadores de un 89%. Sin embargo, Hernández et al. (2022), en un estudio realizado en trabajadores de salud, manifiesta que se encontró la presencia de depresión en el 44.7% de los trabajadores, mientras que, otro estudio realizado por Martínez et al. (2022), en trabajadores sanitarios, refleja que el 49.2% de estos presentan depresión. En estos estudios existe una gran diferencia en los niveles de depresión, lo que se puede relacionar al tipo de trabajo que ejercen cada una de las muestras, por ende, se evidencia la importancia de promover la salud mental dentro de los trabajadores.

Ahora bien, respecto con el estrés como última variable de salud mental, se puede enfatizar que el 96% de los docentes que participaron en este estudio presentan ausencia de estrés, un 2% leve y el 1% niveles moderados de esta variable. Por otro lado, Taruchaín et al. (2020), manifiesta que, el 61% de su población estudiada presentó altos niveles de estrés. Sin embargo, Heredia et al. (2021), en un análisis a partir del COVID-19 en docentes, resalta que un 28,78% cuenta con ausencia de estrés y un 42,45% presenta poco estrés en su vida cotidiana. No obstante, Granados et al. (2020),

en un estudio enfocado en docentes no universitarios, declara que, alrededor del 74,6% presenta altos niveles de estrés, siendo esta variable una predictora para el agotamiento emocional para los mismos, demostrando de esta forma, la discrepancia entre los porcentajes de las diferentes muestras, por lo que, se vuelve a recalcar la necesidad de la promoción de la importancia de una buena salud mental.

En relación al capital psicológico se determinó las siguientes medias; 37.47 respecto a eficacia, 38.73 esperanza, 37.64 resiliencia y 37.76 optimismo, siendo esperanza la más alta y eficacia la más baja. Estos resultados son muy distintos de los obtenidos por Estrada et al. (2023), en un análisis a docentes peruanos, en donde se observa una media de 29.0 con respecto a eficacia, 34.4 esperanza, 32.8 resiliencia y 35.0 optimismo, siendo eficacia el más bajo y optimismo el más alto. Por lo contrario, Téllez et al. (2022), en su estudio a docentes colombianos que retornan a la presencialidad después de la pandemia por COVID-19, en la escala del 1 al 10, señala una media de 4.73 en eficacia, 5.04 en esperanza, 4.58 en resiliencia y 3.52 en optimismo. Por su parte, Gutiérrez et al. (2021) en su análisis en estudiantes bajo el contexto del COVID-19, se observa una media de 10.38 en eficacia, 14.31 en esperanza, 11.04 en resiliencia y 7.74 en optimismo; teniendo como predominante la eficacia. Así que, como se puede evidenciar con los resultados obtenidos se demuestran altos valores respecto al capital psicológico en la población estudiada; con los estudios que presenta diferencia se puede deber los contextos diferentes en los que se llevaron socioculturales en los que se a cabo las investigaciones.

Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, se evidencia en este estudio una media de 43.25 respecto a satisfacción intrínseca y un 49.47 en satisfacción extrínseca, resultando así, una satisfacción total de aproximadamente 92.99. En cambio, Gómez (2021), en su estudio en colaboradores de una dependencia pública estatal de Veracruz, destaca un porcentaje del 78% en satisfacción intrínseca y un 32% en satisfacción extrínseca. Por otro lado, Zambrano et al. (2022), en un análisis en docentes de Manabí, presenta un promedio de 36% en satisfacción intrínseca y un 45% en satisfacción

extrínseca, mientras que, Millones (2021), en su investigación en enfermeras de un complejo hospitalario, recalca una media de 1.64 en satisfacción intrínseca y un 1.88 en satisfacción extrínseca. Por lo tanto, cabe destacar que los resultados de este estudio y los comparados son diferentes, debido a que la satisfacción intrínseca como la extrínseca tienen valores muy opuestos.

Conclusiones

En relación a las variables de salud mental los resultados revelaron ausencia de ansiedad, depresión y estrés en la mayoría los trabajadores evaluados, lo cual brinda información valiosa para comprender las condiciones de salud mental de estos profesionales en su entorno laboral, cabe mencionar que, en una minoría de los participantes se identificaron niveles de ansiedad, estrés y depresión con niveles de severos y moderados.

En cuanto al capital psicológico, se identificó en los docentes evaluados un alto capital psicológico reflejado en sus dimensiones, resultando con una variación mínima: en primer lugar, la esperanza, seguido del optimismo, luego resiliencia y, por último, eficacia. Estos resultados son relevantes puesto que, sugiere que los docentes cuentan con las herramientas psicológicas pertinentes para enfrentar desafíos en sus labores.

La prevalencia de satisfacción laboral fue alta, tanto en la satisfacción intrínseca como extrínseca (siendo mayor esta última), mismas que son un factor clave para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo. Los resultados obtenidos permiten comprender mejor las percepciones y experiencias de los empleados en relación con su trabajo y sus condiciones laborales.

Recomendaciones

Diseñar e implementar programas de educación emocional o intervenciones psicocorporales por parte del DECE, dirigidos a los docentes, basados en los hallazgos del estudio y evaluar su eficacia en la mejora de la salud mental para fortalecer el bienestar emocional de quienes conforman la comunidad educativa.

Fomentar la colaboración más a profundidad por parte del Ministerio de Educación para que exista la intervención de profesionales de áreas como la psicología organizacional, la salud ocupacional y los recursos humanos para obtener una perspectiva más integral de la salud mental, capital psicológico y la satisfacción laboral de los docentes del establecimiento.

Llevar a cabo investigaciones longitudinales mediante la intervención de las autoridades del establecimiento, para que evalúen los cambios en las variables a lo largo del tiempo y así, proporcionar información valiosa sobre la evolución de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral, y su relación con eventos o intervenciones específicas.

Referencias

- American Psychiatric Association. (2022). ¿Qué es la depresión? Psychiatry.org. <https://bit.ly/3VVzDyo>
- Baeza, J. C., Balaguer, G., Belchi, I., Coronas, M., & Guillamón, N. (2008). Higiene y prevención de la ansiedad. Ediciones Díaz de Santos.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2022). Impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en Latinoamérica. Washington, D.C: BID.
- Baquero Vecino, Y. S., Bejarano Martínez, Y., & Villares Utra, O. A. (2021). Depresión Laboral y su Manejo en las Organizaciones en Colombia (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Blanco, E. (2020, 29 julio). Síntomas físicos de la ansiedad. Persum Psicólogos Oviedo, Asturias. <https://psicologosoviedo.com/sintomas-fisicos-de-la-ansiedad/>
- Bracho, C. (1999). Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas.
- Cabezas, E., Herrera, R., Ricaurte, P., & Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. Revista Venezolana de Gerencia. <https://bit.ly/4eB3yDd>
- Caldichoury, N., Garcia-Roncallo, P., Saldías, C., Zurita, B., Castellanos, C., Herrera-Pino, J., Soto-Añari, M., Porto, M., Quispe-Rodriguez, I., Flores, Y., Castillo-Tamara, E., Diaz, M., Coronado, J., Gaitan-Quintero, G., Pabón-Moreno, A., Ocampo-Barba, N., Martínez-Pérez, J., Gargiulo, P., Quispe-Ayala, C., López, N. (2023). Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: Estudio de encuesta transversal. Revista Colombiana de Psiquiatría. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>
- Cardoso, L. (2016). El estrés en el profesorado. Revista de investigación psicológica. <https://bit.ly/3XCMP8>

- Carvalho, D., Martínez, E., Monasterios, J., Cotúa, M., & Anato, D. (2021). Vista de trastorno de ansiedad generalizada en los trabajadores del área de la salud de salud Chacao. *Gac Med Caracas*. <https://bit.ly/3KWAIVT>
- Chacón, E., De la Cera, D., Fernández, M., & Murillo, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://bit.ly/3XvgNzs>
- Cornet, G. (2021, 30 marzo). La importancia de la satisfacción laboral para alcanzar el éxito. *Actionproject*. <https://bit.ly/3KUEXVY>
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*. <https://bit.ly/3zc46iR>
- Cuadra, A., Sjöberg, O., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., & Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*. <https://bit.ly/3zd5vWq>
- De La Portilla, S., & Arboleda, V. (2022). Metacognición y funciones ejecutivas: importancia clínica para la salud mental. <https://bit.ly/3KSZkJP>
- Estrada, E., gallegos, N., Valverde, Y., & Quispe, R. (2023). View of relationship between workload and psychological capital in a sample of Peruvian basic education teachers. *Salud, Ciencia y Tecnología*. <https://bit.ly/4bb7vvC>
- Gallup Incorporation (2023). State of the global workplace report. En *Gallup.com*. <https://bit.ly/3KXP3vl>
- Gómez, C. (2023). Causas prevalentes de depresión en el personal de salud en América Latina. *Revista Boaciencia Saúde e Meio Ambiente*, 3(1), 142-160. <https://doi.org/10.59801/sma.v3i1.98>
- Gómez, E. (2021). El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal En la ciudad de Xalapa, Veracruz [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. <https://bit.ly/3VT3Yxl>
- Gómez, G., Meneses, A., & Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>

- Granados, L., Aparicio, M., Fernández, A., & García, J. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*. <https://fql2.short.gy/kZCxe5>
- Hernández, A., González, V., Flores, A., García, A., Galindo, J., Lastra, O., Jiménez, J., & Peralta, A. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica IMSS*. <https://fql2.short.gy/Ov6Ebi>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. <https://fql2.short.gy/5BScca>
- Hervas, J. (2020, 7 junio). El capital psicológico y su importancia en el ámbito laboral. <https://fql2.short.gy/Zz3ye7>
- Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado. (2020, 22 julio). El estrés y tu salud. Gobierno de México. <https://fql2.short.gy/YIVC6m>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2020, 26 agosto). Los riesgos del estrés laboral para la salud. <https://fql2.short.gy/8FWuNO>
- Johns, G., Samuel, V., Freemantle, L., Lewis, J., & Waddington, L. (2022). The global prevalence of depression and anxiety among doctors during the COVID-19 pandemic: systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 298, 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.11.026>
- Jorquera, R., & Silva, J. (2023). Capital psicológico, estrés percibido, satisfacción con la vida y engagement académico en estudiantes de educación superior en el contexto de la pandemia Covid-19. *Estudios E Investigaciones Innovadoras En Educación*. <https://n9.cl/sk7zc>
- Khliefat, A., Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2021). The impact of the challenge and hindrance stress on hotel employees interpersonal citizenship Behaviors: Psychological Capital as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102886. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102886>

- La Torre, G. (2022). The effects of poor mental health on productivity. *The European Journal of Public Health*, 32. <https://fql2.short.gy/Swgh7X>
- Lucas, A., Del Rosario, V., López, A., Kammar, A., Mancilla, J., Vera, O., Jiménez, J., & Peralta, A. (2022, 31 agosto). Stress, anxiety, and depression in health workers during the COVID-19 pandemic. *Pubmed*. <https://fql2.short.gy/rymWDz>
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. <https://fql2.short.gy/q3XK2d>
- Martínez, M., Casavilca, M., Condor, Y., Becerra, M., & Ruiz, E. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. <https://fql2.short.gy/tPDxfB>
- Martínez, M., Ingles, C., Cano, A., & García, J. (2012). Estado actual de la investigación sobre la teoría tridimensional de la ansiedad de Lang. *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. [Http://hdl.handle.net/10045/35859](http://hdl.handle.net/10045/35859)
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://fql2.short.gy/vF1gkT>
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., & Vasconcelos, G. (2020, enero). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería global*. <https://fql2.short.gy/HgzWFS>
- Mercer Marsh Beneficios. (2023, 8 mayo). 4 de cada 10 latinoamericanos estresados diariamente. *Marsh*. <https://fql2.short.gy/2603rZ>
- Millones, M. (2022). Vista de condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*. <https://fql2.short.gy/2bP4eE>
- Moncayo, J. (2020). Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la unidad educativa experimental hogar colegio la dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019 [Disertación]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Naranjo, T., & Poveda, S. (2021, octubre). Conductas ansiógenas y depresivas en el personal de salud de Ecuador ante la emergencia covid-19. <https://fql2.short.gy/Kvq7Bo>
- National Library of Medicine. (2021, 11 agosto). Salud mental. Medline Plus. <https://fql2.short.gy/i0ICCE>
- National Library of Medicine. (2023, 12 octubre). Ansiedad. Medline Plus. <https://fql2.short.gy/3hmjed>
- Ocampo, K., & Mansanillas, T. (2022). Prácticum 4.1 trabajo de Integración curricular / examen complejo: Opción trabajo de Integración curricular. Ediloja.
- Oliveras, M. (2023, 21 septiembre). Estrés: Qué es, síntomas y tratamiento. Top Doctors. <https://fql2.short.gy/cobk4Z>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, 21 febrero). Estrés. OMS. <https://fql2.short.gy/yvvjs1>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). Depresión. OPS/OMS. <https://fql2.short.gy/IO02hf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022, 13 enero). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. OPS/OMS. <https://fql2.short.gy/WPtffD>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 15(3). <https://fql2.short.gy/1tAWUi>
- 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 [Tesis de maestría, UDLA]. <https://fql2.short.gy/XBfiWC>
- Parra, A. (2023, 6 febrero). ¿Qué es una población de estudio? Características y técnicas de muestreo. Questionpro. <https://fql2.short.gy/bLCdhV>
- RH Management. (2023, 21 julio). Encuesta sobre el trabajo en Estados Unidos de 2023: Estrés se mantiene en nivel preocupante <https://fql2.short.gy/6y2LVw>

- Rivadeneira, C., Dahab, J., & Minici, A. (2013). El modelo cognitivo de la depresión. *Revista de terapia cognitivo conductual*, 22. <https://fql2.short.gy/Olf4IC>
- Román, F., Santibáñez, P., & Vinet, E. (2016). Uso de las escalas de depresión ansiedad estrés (DASS-21) como instrumento de tamizaje en jóvenes con problemas clínicos. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2325-2336. <https://fql2.short.gy/pt8Wlf>
- Ruiz, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicologiacientifica.com*. <https://fql2.short.gy/WhgHlc>
- Sáenz, M., & Velásquez, J. (2022). Determinar la prevalencia de ansiedad del personal operativo del Área de Operaciones y Seguridad Industrial de la refinería de Shushufindi [Tesis de maestría, UDLA]. <https://fql2.short.gy/kMJ6ju>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estados De Psicología (natal)*, 22(1). <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20170010>
- Sánchez, V. (2014). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. McGraw Hill Medical. <https://fql2.short.gy/GJ1lzV>
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: Tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10-59. <https://fql2.short.gy/7Ozej2>
- Silva, M. (2023). Relación del capital psicológico y el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Ecuador: Ambato
- Taruchain, L., Freire, V., & Mayorga, M. (2020, 27 febrero). Vista de bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de Salud general de Goldberg GHQ-12. *Cienciadigital.org*. <https://fql2.short.gy/XD39Fa>
- Téllez, C., Barahona, M., & Bedoya, A. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *FACE*, 2. <https://n9.cl/oulw4>
- Velázquez, A. (2023, 16 junio). Investigación no experimental: qué es, características, ventajas y ejemplos. *Questionpro*. <https://fql2.short.gy/kqF59C>

- World Health Organization. (2019, 19 noviembre). Depresión. WHO. <https://fql2.short.gy/wY50kX>
- World Health Organization. (2022). Transforming mental health for all. World mental health report, 9789240049338. <https://fql2.short.gy/kjj2GT>
- World Health Organization. (2022, septiembre 28). Mental health at work. WHO. <https://fql2.short.gy/btteOh>
- World Health Organization: WHO. (2022, 17 junio). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://fql2.short.gy/rvmsuz>
- World Health Organization: WHO. (2022, septiembre 28). La salud mental en el trabajo. <https://fql2.short.gy/qzsPy6>
- World Health Organization: WHO. (2023, 27 septiembre). Trastornos de ansiedad. <https://fql2.short.gy/kpU2V6>
- Zambrano, G., & Zambrano, Lady. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. UEES. <https://fql2.short.gy/EqhtZQ>
- Zambrano, R., Romero, L., Martínez, E., & Vicuña, A. (2021). Impacto psicológico Estado de ansiedad y depresión en trabajadores de salud frente al COVID-19. Vive, 4. <https://fql2.short.gy/hAYaju>