



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 del Ecuador**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Crespo Serrano, Sandra Leonor

Directora: Carrión Rojas, María Soledad

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, 01 de octubre de 2024

Magíster.

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera 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 del Ecuador" realizado por Sandra Leonor Crespo Serrano 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: María Soledad Carrión Rojas. Mgtr.

C.I.: 1900727973

Correo electrónico: mscarrion7@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Sandra Leonor Crespo Serrano, 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 del Ecuador”, de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno, Marco teórico, Conceptualización y etiología de las variables de Salud Mental, Capital psicológico y Satisfacción laboral en trabajadores, Capítulo dos, Metodología, Objetivos, Capítulo tres, Análisis de resultados y discusión, Conclusiones Recomendaciones, Referencias, siendo María Soledad Carrión Rojas, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifiqué que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Exijo 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: Sandra Leonor Crespo Serrano

C.I.: 0150043396

Correo electrónico: slcrespo@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Esta tesis es un sincero homenaje a quienes han sido mi roca:

A Dios, mi guía constante, mi refugio y mi fuerza en cada etapa de mi vida.

A mi querido padre, cuya ausencia física deja un vacío en mi corazón. Aunque ya no estés aquí, siento tu espíritu acompañándome siempre, dándome fuerzas, inspirándome y guiándome en cada paso que doy. Tu amor, dedicación y fe han sido mi mayor motivación para alcanzar esta meta. Agradezco desde lo más profundo de mi ser por haberme enseñado desde pequeña a ser fuerte y perseverante en los momentos más difíciles. Tu legado vive en mí.

A mi madre, quien con amor incondicional me dio la vida y me crió con sacrificio y entrega. Gracias por brindarme todo lo que necesitaba con amor, sabiduría y bondad. Tu ejemplo como madre responsable y tu énfasis en la educación han sido fundamentales en mi desarrollo. Agradezco profundamente por permitirme perseguir mis sueños más grandes.

A mis hermanos, Xavier, Santiago y Johanna, mis compañeros de vida, que siempre han estado a mi lado en los momentos difíciles. Gracias por sus consejos, sus palabras de aliento y su apoyo incondicional. Ustedes han sido mi sostén y me han dado la confianza para creer en mí misma. Su lucha ha sido mi inspiración y un pilar esencial en mi éxito.

Con todo mi amor y gratitud.

Agradecimiento

Deseo manifestar mi más profundo agradecimiento a mi tutora, la Magister María Soledad Carrión Rojas, cuya dedicación y paciencia han sido verdaderamente excepcionales. Su orientación precisa y sus correcciones detalladas no solo han sido fundamentales en mi progreso académico, sino que también han sido un faro de luz en mi camino hacia este logro significativo. Las palabras de aliento y los consejos que me ha brindado serán un tesoro que guardaré en mi memoria, guiándome en mi futuro camino profesional.

A lo largo de mi tiempo en la universidad, he sido afortunado de contar con la guía de varios educadores excepcionales, quienes generosamente compartieron conmigo sus vastos conocimientos y experiencias. Quiero expresar mi sincero agradecimiento a cada uno de ellos por impartirme los fundamentos necesarios para alcanzar mis metas. Sin su dedicación y sabiduría, los conceptos académicos habrían sido difíciles de comprender, y su aplicación en situaciones reales habría sido aún más desafiante.

Por último, pero no menos importante, deseo reconocer y agradecer a la institución universitaria por brindarme una oportunidad invaluable de crecimiento y aprendizaje. Agradezco de todo corazón a cada miembro del equipo directivo por su incansable labor y liderazgo, sin los cuales no habría sido posible crear un ambiente propicio para el aprendizaje ni establecer las bases sólidas para obtener mi título. El compromiso y la dedicación de todos ustedes han sido pilares fundamentales en mi trayectoria académica y en mi éxito personal.

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
Índice de tablas.....	IX
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
1.1.2 <i>Ansiedad</i>	8
1.1.3 <i>Depresión</i>	11
1.1.4 <i>Estrés</i>	13
1.2 Salud mental en Trabajadores	15
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la Salud Mental</i>	15
1.2.2 <i>Ansiedad</i>	17
1.2.3 <i>Depresión</i>	19
1.2.4 <i>Estrés</i>	21
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	23
1.2.2.1 <i>Ansiedad</i>	24
1.2.2.2 <i>Depresión</i>	26
1.2.2.3 <i>Estrés</i>	28

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral	29
1.3.1 <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	29
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	32
1.3.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	33
Capítulo dos	38
Metodología.....	38
2.1 Objetivos.....	38
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación	39
2.3.1 <i>Enfoque</i>	39
2.4 Población y muestra	41
2.4.1 <i>Población</i>	41
2.4.2 <i>Muestra participante</i>	42
2.5 Instrumentos de recogida de información	44
2.5.1 <i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</i>	44
2.5.2 <i>Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)</i>	45
2.5.3 <i>Capital Psicológico</i>	45
2.5.4 <i>Satisfacción Laboral</i>	45
2.6 Procedimiento	46
Capítulo tres	48
Análisis de resultados y discusión.....	48
3.1 Percepción de Salud Mental.....	48
3.2 Capital Psicológico	50
3.3 Satisfacción Laboral	51
3.4 Discusión.....	53
Conclusiones	56
Recomendaciones	57
Referencias	58

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	43
Tabla 2 Percepción de salud mental en trabajadores	48
Tabla 3 Capital Psicológico en trabajadores.....	50
Tabla 4 Satisfacción Laboral en trabajadores.....	51

Resumen

La salud mental, satisfacción laboral y el capital psicológico son aspectos cruciales que pueden afectar significativamente la productividad y calidad de vida de los trabajadores. Con el objetivo de determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023, se llevó a cabo este estudio. Utilizando una muestra conformada por 70 trabajadores de 20 a 63 años, quienes respondieron a una encuesta en línea a través de test estandarizados y validados, se encontró que la prevalencia de problemas de salud mental entre los trabajadores es baja. Sin embargo, sigue siendo preocupante ya que un porcentaje, aunque menor experimenta síntomas moderados y severos. Por otro lado, muestran una satisfacción laboral moderada y aprecian tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos de su trabajo, además su capital psicológico revela niveles moderados a altos de autoeficacia, esperanza y resiliencia. A pesar de esto, su optimismo es bajo, afectado por inquietudes sobre el futuro. En conclusión, los trabajadores en su mayoría no enfrentan preocupaciones significativas en su salud mental, y exhiben niveles positivos de satisfacción laboral y recursos psicológicos como autoeficacia, esperanza y resiliencia.

Palabras clave: Salud mental, Capital psicológico, Satisfacción laboral

Abstract

Mental health, job satisfaction, and psychological capital are crucial aspects that can significantly impact workers' productivity and quality of life. With the aim of determining the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction among Ecuadorian workers in the Province of Azuay, in the City of Cuenca, during the year 2023, this study was conducted. Using a sample of 70 workers aged 20 to 63 years, who responded to an online survey through standardized and validated tests, it was found that the prevalence of mental health problems among workers is low. However, it remains concerning as a smaller percentage experience moderate and severe symptoms. On the other hand, they show moderate job satisfaction and appreciate both intrinsic and extrinsic aspects of their work, and their psychological capital reveals moderate to high levels of self-efficacy, hope, and resilience. Despite this, their optimism is low, affected by concerns about the future. In conclusion, most workers do not face significant mental health concerns and exhibit positive levels of job satisfaction and psychological resources such as self-efficacy, hope, and resilience.

Keywords: Mental health, Psychological capital, Job satisfaction

Introducción

El presente estudio se centra en la investigación de la salud mental, la satisfacción laboral y el capital psicológico (CapPsi) de los trabajadores de la Provincia del Azuay, en la ciudad de Cuenca, durante el año 2023. La problemática de la salud mental en el ámbito laboral ha cobrado relevancia en los últimos años debido a su impacto significativo en el bienestar de los empleados y en la productividad organizacional (General, 2024). De igual forma, la satisfacción laboral y el capital psicológico son variables críticas que influyen directamente en el desempeño y en la calidad de vida de los trabajadores (Padilla, 2020). El problema de investigación se plantea con el objetivo de determinar el estado de salud mental, los niveles de satisfacción laboral y las dimensiones del capital psicológico de los trabajadores de la Provincia del Azuay.

Diversos estudios han investigado la prevalencia de problemas de salud mental en el ámbito laboral. Según Rojas (2022), los datos generados en investigaciones cuantitativas sobre salud mental y satisfacción laboral deben cumplir con estándares de validez y confiabilidad, contribuyendo así a un conocimiento objetivo y preciso de la situación. La salud mental en el trabajo se ha estudiado por su impacto directo en el rendimiento y bienestar de los empleados. En el contexto específico de Cuenca, Azuay, un estudio del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) destaca que esta región tiene un índice relativamente bajo de desempleo y pobreza en comparación con otras regiones del país. No obstante, persisten desafíos relacionados con el estrés y la salud mental de los trabajadores, lo que subraya la necesidad de estudios detallados en esta área.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la satisfacción laboral es otro tema crítico que influye directamente en el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Se ha demostrado que los empleados satisfechos con su trabajo tienen mejores resultados de salud mental y mayor productividad. Bergheim et al. (2015) sugieren que los trabajadores

con altos niveles de satisfacción laboral y capital psicológico tienen percepciones más positivas sobre la seguridad laboral y muestran menor inclinación a experimentar estrés y ansiedad. Silva (2023) destaca que el capital psicológico abarca dimensiones como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, subrayando la importancia del CapPsi como una estrategia clave para fomentar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en diversos contextos laborales, especialmente aquellos con altos niveles de estrés.

Esta investigación está organizada en varios capítulos; en el primero, abordamos el marco teórico, donde definimos y exploramos las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores. En el segundo capítulo, detallamos nuestra metodología y objetivos. Finalmente, el tercer capítulo presenta el análisis de los resultados, la discusión de estos; y las conclusiones y recomendaciones.

Este estudio es fundamental para entender la relación entre la salud mental, la satisfacción laboral y el capital psicológico en los trabajadores de Cuenca, Azuay. Al identificar los factores que influyen en estos aspectos, se pueden diseñar intervenciones efectivas para mejorar el bienestar de los empleados y, en consecuencia, su desempeño laboral. Además, los resultados de este estudio pueden contribuir al desarrollo de políticas laborales más efectivas y centradas en el bienestar integral de los trabajadores.

Para responder al problema planteado, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, no experimental, de diseño transversal y descriptivo. Esto implicó la recolección de datos en un solo momento y lugar, observando y describiendo el comportamiento de los sujetos sin influir en ellos. Se utilizó un muestreo no probabilístico, seleccionando intencionalmente a los participantes que cumplían con ciertos criterios establecidos por la investigación. Este diseño permitió recolectar datos precisos sobre la situación laboral y el CapPsi de los trabajadores, proporcionando una visión detallada de sus condiciones de trabajo y bienestar.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra el uso de un muestreo no probabilístico, lo que puede afectar la generalización de los resultados. Además, el diseño transversal limita la capacidad de analizar cambios a lo largo del tiempo, restringiendo el análisis a un único punto temporal. Otra limitación es la posible influencia de variables externas no controladas que puedan afectar la salud mental y satisfacción laboral de los participantes.

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

Definir el término salud mental es una tarea muy compleja, ya que esta no existe por sí sola. Es una parte integral de la salud, la cual se interpreta de tres maneras distintas: como la ausencia de enfermedad, como un estado que permite el pleno desempeño de todas sus funciones o como un estado de equilibrio dentro de uno mismo y su entorno físico y social (Ospino et al., 2020). Teniendo esta visión como base, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la salud mental en términos de un estado de bienestar mental que permite: enfrentar el estrés, desarrollar habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la sociedad. Como se desprende de la definición propuesta por la OMS, una enfermedad mental afecta a las capacidades para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo (OMS, 2022a).

La salud mental es un indicador del bienestar emocional, psicológico y social, en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia, hasta la adultez y la vejez (National Library of Medicine, 2020). La salud mental utiliza un enfoque más amplio, al considerar tanto las condiciones sociales, edad y género; al involucrar de esta manera a la sociedad en su conjunto al estado y sus representantes. Varias organizaciones supranacionales se han pronunciado sobre el impacto de las enfermedades mentales en la sociedad (Organización Panamericana de la Salud, 2020). La International Labour Organisation (ILO) destacó que para una persona con problemas de salud mental tener acceso a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana es particularmente desafiante (Gabriel & Liimatainen, 2000). Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) alertó sobre el impacto de las enfermedades mentales en la

población más joven en su desarrollo y su integración social y económica, incluida la empleabilidad (Bradshaw et al., 2014).

Dada su importancia en las políticas públicas, varias entidades gubernamentales también han presentado distintas posturas y definiciones respecto a la salud mental. El Centro para el Control y la Prevención de las Enfermedades de los Estados Unidos (CDC) propone que esta incluye el bienestar emocional, psicológico y social de un individuo, llegando afectar cómo piensa, siente y actúa. Resaltando el preocupante hecho de que una de cada cinco personas sufre una enfermedad mental y una de cada veinte y cinco sufre de una enfermedad mental grave (Center for Disease Control and Prevention [CDC], 2023).

Al ser un tema tan complejo y variado, cada nación ha propuesto diferentes políticas y medidas para su prevención, reconocimiento y tratamiento. En Ecuador los hombres se ven afectados principalmente por trastornos debido al consumo de alcohol, autolesión y suicidio, y dolores de cabeza, las mujeres por su parte por dolores de cabeza, trastornos depresivos y de ansiedad (Pan American Health Organization [PAHO], 2019).

La salud mental y sus efectos son resaltadas y enfatizadas por el entorno social, como lo demostró la pandemia mundial de covid-19, esta crisis ha expuesto y acentuado las desigualdades sociales, sanitarias y educativas, aumentando las estadísticas de impacto de las enfermedades mentales y subsecuentemente las tasas de suicidio (Smith, 2020). Si bien las medidas que cada estado propuso frente a la pandemia en su mayoría han sido eliminadas, sus efectos aún pueden ser percibidos de distinta manera, en particular tomando en consideración que cada país y región tuvo un diferente enfoque al momento de plantear medidas como cuarentenas y distanciamiento social, incluyendo recomendaciones emitidas por la OMS (Martínez & Álvarez, 2021).

Como se desprende de lo antes expuesto, la definición de los indicadores de salud mental es ambigua y en muchos casos difíciles de cuantificar e identificar, lo cual hace que

muchas enfermedades o trastornos mentales suelen permanecer sin diagnosticar o sin un tratamiento adecuado, en particular cuando acontecimientos estresantes profundizan una afección, como se pudo observar durante la cuarentena.

1.1.2 Ansiedad

Aunque comúnmente se utiliza el término ansiedad como sinónimo de miedo, la ansiedad se define como una respuesta de acción prolongada y orientada al futuro, centrada en una amenaza difusa; en contraste, el miedo es una respuesta apropiada, orientada al presente y de corta duración ante una amenaza específica e identificable (Craske et al., 2009). La American Psychological Association (APA) la define como una emoción donde se priorizan sentimientos de tensión, pensamientos de preocupación y cambios físicos como sudoración, temblores, mareos o taquicardia (American Psychological Association [APA], 2022). También se considera una condición que es reconocida por una reacción emocional que depende de sentimientos como: tensión, estrés y nerviosismo (Erözkan, 2017). Mientras que para la Royal College of Psychiatrists, la ansiedad es el miedo que se produce ante situaciones amenazantes o estresantes, pero, si es abrumadora o el sentimiento persiste, podría considerarse como un trastorno de ansiedad (Dean, 2016).

Por otro lado, un trastorno de ansiedad se entiende como un miedo y una preocupación excesiva, siendo lo suficientemente graves que provocan angustia o discapacidad funcional importantes. El trastorno de ansiedad se clasifica en varios trastornos diferentes según lo caracteriza: trastorno de ansiedad generalizada, pánico, trastorno de ansiedad social, separación, etc. Dependiendo de la edad y la gravedad, requiere medicación (OMS, 2022b). Finalmente, la sensibilidad a la ansiedad se refiere al miedo, a los efectos relacionados con la ansiedad en tres dimensiones: somática, social y cognitiva, correlacionadas con medidas de la situación y el rasgo de miedo, ansiedad y evitación conductual (Toro et al., 2020).

En cuanto a las causas, hay muchas teorías propuestas explicando su origen y las características o patrones que aumentan la sensibilidad individual, como la teoría de las expectativas, que explica que cuando aquellos que tienen una sensibilidad alta se ponen ansiosas, pueden explicar o comprender incorrectamente los síntomas causados y creer que estos síntomas tendrán resultados perjudiciales, pudiendo iniciar un ciclo de conductas de ansiedad, finalmente convirtiéndose en un ataque de pánico (Erözkan, 2017). Como sucede con varias enfermedades mentales, probablemente surge de una interacción entre factores biológicos y ambientales dentro de la química neuronal, factores genéticos o del desarrollo (OMS, 2022a). Aunque no se conoce la causa del origen de la ansiedad, se encuentra directamente relacionada con el estrés y el entorno (National Library of Medicine, 2023b).

Los trastornos de ansiedad parecen ser causados por una interacción de factores biopsicosociales, como el uso de medicamentos, abuso de sustancias, algún trauma, experiencias de la infancia o trastornos de pánico (Chand & Marwaha, 2023). Desde un punto de vista fisiopatológico, se cree que los mediadores de la ansiedad en el sistema nervioso central (SNC) son la norepinefrina, la serotonina, la dopamina y el ácido gamma-aminobutírico (GABA). Se ha descubierto que los pacientes con trastornos de ansiedad muestran una mayor respuesta de la amígdala a las señales de ansiedad, la que se encuentra conectada al sistema límbico en la corteza prefrontal, cuyas anomalías se revierten con intervenciones psicológicas o farmacológicas (Chand & Marwaha, 2023).

Además, se ha demostrado en las diferentes investigaciones que las mujeres tienen mayor tendencia a padecer ansiedad que la población masculina, siendo más común entre los 35 y 55 años (Narmandakh et al., 2020). Otros factores de riesgo incluyen ciertos rasgos de personalidad, como ser tímido o retraído, haber vivido eventos traumáticos, antecedentes familiares de trastornos mentales, problemas de tiroides o arritmia (National Library of Medicine, 2023b).

Respecto a las consecuencias, aunque la ansiedad ayuda a enfrentar una situación compleja, impulsarnos o ayudarnos a concentrarnos, para aquellos con trastornos de ansiedad el miedo no es temporal y llega a ser abrumador (National Library of Medicine, 2023a). El trastorno de ansiedad se presenta junto con otros problemas mentales como, por ejemplo: fobias, trastorno de pánico, TEPT, TOC, depresión, abuso de sustancias, lo cual dificulta el diagnóstico y su tratamiento (National Library of Medicine, 2023b). El trastorno de ansiedad hace que alguien se sienta ansioso la mayor parte del tiempo y, a menudo, les cuesta recordar la última vez que se sintió relajado. Tan pronto como se resuelve un pensamiento ansioso, suele aparecer otro sobre un tema diferente (Narmandakh et al., 2020).

El trastorno de ansiedad ocasiona, o empeora, otros trastornos mentales y físicos, entre ellos se destacan: depresión, insomnio, comportamientos compulsivos, trastornos de conducta y comportamiento asocial. Además, suele presentar algunos efectos fisiológicos como dolores crónicos, insomnio o problemas digestivos. Todo esto pudiendo desencadenar en el suicidio (OMS, 2022b).

Al explorar las definiciones de la ansiedad, se comprende su profundo impacto en la vida personal y la salud, resaltando la urgencia de implementar políticas de salud pública que no solo eduquen sobre la detección temprana y los tratamientos disponibles, sino que también promuevan estrategias efectivas para su manejo. La complejidad de la ansiedad, junto con sus síntomas difíciles de interpretar y la falta de comprensión sobre su origen, subrayan la importancia de reconocer las señales de trastorno en la población general, especialmente ante la carencia de políticas públicas para su prevención y detección temprana. Es crucial estar atentos a factores de riesgo como ciertos rasgos de personalidad y experiencias traumáticas en la vida diaria y la salud mental, sobre todo durante la adolescencia, una etapa crucial para el desarrollo personal y que afecta de manera más notable a las mujeres.

1.1.3 Depresión

El término depresión se entiende como un síntoma de ánimo bajo, una reacción emocional hacia un problema o como un grupo de trastornos de diferente gravedad (Arrarás & Manrique, 2019). En un episodio depresivo se experimenta un estado de ánimo deprimido cuyos síntomas son: tristeza, irritabilidad, sensación de vacío y una pérdida del disfrute o del interés en actividades, cuya durabilidad se extiende desde la mayor parte del día, casi todos los días, hasta más de dos semanas (National Library of Medicine, 2023a). Pudiendo presentarse dificultad de concentración, sentimiento de culpa excesiva, autoestima baja, falta de esperanza en el futuro, pensamientos de muerte o de suicidio, alteraciones del sueño, cambios en el apetito o en el peso y sensación de cansancio acusado (OMS, 2022c).

Además, la depresión es un trastorno complejo y difícil de comprender para el público en general, dado que frecuentemente se confunde con episodios prolongados de tristeza o decaimiento, enfatizando así la necesidad de un estudio más profundo, especialmente entre la población joven (Botto et al., 2014).

Las causas de la depresión son diversas y a menudo se transmiten de padres a hijos, hecho que se debe a un origen genético, comportamientos aprendidos o a su entorno. En general, la depresión suele ser desencadenada por un hecho estresante o infeliz, siendo potenciadas por factores como: alcoholismo o consumo de drogas, afecciones médicas, situaciones estresantes en la vida o el aislamiento social que es una causa común de depresión en los adultos mayores (National Library of Medicine, 2023a).

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos (NIMH, 2022), la depresión es el resultado de interacciones complejas entre factores sociales, psicológicos y biológicos; así que enfrentar circunstancias vitales adversas o tener un mal estado de salud aumenta las probabilidades de sufrir depresión. A su vez, la depresión puede generar más estrés y disfunción, y empeorar la situación vital y, por consiguiente, la propia

depresión (WHO, 2023). La depresión también aparece como un efecto secundario de ciertos medicamentos o una administración inadecuada de antidepresivos (CDC, 2022).

Los factores asociados a la depresión abarcan desde un estado afectivo negativo, que va desde la infelicidad hasta un sentimiento extremo de tristeza, pesimismo y abatimiento, que afecta significativamente la vida diaria. Asimismo, las personas experimentan conexiones como varios cambios físicos, cognitivos y sociales, como alteraciones en los hábitos alimentarios o de sueño, falta de motivación, dificultad para concentrarse y distanciamiento de actividades sociales, que son características sintomáticas presentes en una serie de trastornos de salud mental (APA, 2023a). En la literatura de diagnóstico, la depresión es considerada un trastorno del estado de ánimo caracterizado por pérdida de interés en actividades, cambios significativos de peso, insomnio o hipersomnio, agitación, retraso psicomotor, fatiga, culpa excesiva, e ideas suicidas (Jansson, 2020). Es importante conocer que los antidepresivos ayudan a mejorar el ánimo y las habilidades para enfrentar problemas, considerando que con el tiempo estos pueden perder efectividad, provocando nuevos episodios de depresión (CDC, 2022).

En lo que concierne a las consecuencias, se ha propuesto que ciertos tipos de estrés distorsionan la relación entre la actividad del sistema inmunitario innato y el SNC, como posible origen de la depresión, ya que infecciones o el estrés excesivo receptores de tipo toll, que son proteínas encargadas del reconocimiento de patrones moleculares transmembrana, los que generan síntomas característicos de la depresión como disforia y anhedonia (Arrarás y Manrique, 2019). Las investigaciones sugieren un vínculo entre el estado de ánimo deprimido y el agotamiento de monoaminas, el cortisol elevado y la inflamación (Jansson, 2020). Si la depresión no es tratada, esta puede prolongarse en el tiempo indefinidamente, lo cual conlleva a recibir terapia o tomar medicamentos (CDC, 2022).

La depresión afecta profundamente diversos aspectos de la vida y requiere ser detectada tempranamente, con el uso de medicamentos y una vigilancia constante de los

riesgos asociados, especialmente para mujeres embarazadas, personas que ya consumen otros medicamentos o tienen problemas de adicciones. Esta necesidad subraya la importancia de una supervisión cercana durante el tratamiento, dado que impacta directamente el sistema inmune, según se discute en los artículos mencionados. La cultura popular a menudo idealiza la depresión de manera poco realista en medios audiovisuales, resaltando la urgencia de implementar políticas que promuevan su detección temprana en todos los sectores de la sociedad. Dado que las causas exactas de la depresión no se conocen con certeza, es crucial familiarizarse con sus síntomas y distinguirlos de un episodio normal de tristeza o desánimo. Investigar los antecedentes familiares sobre el tema también es esencial debido al componente hereditario, lo que facilita un seguimiento adecuado.

1.1.4 Estrés

El estrés se considera como una respuesta a factores internos o externos, de un carácter fisiológico y psicológico, de los cuales sus principales síntomas son: palpitaciones, sudoración, sequedad de boca, dificultad para respirar, inquietud, habla acelerada, aumento de emociones negativas y mayor duración de la fatiga por estrés (Mental Health Foundation, 2023). Dado su impacto, el estrés contribuye directamente a los trastornos y enfermedades psicológicas como fisiológicas, afectando la salud mental y física, reduciendo la calidad de vida (APA, 2023b). El estrés también está asociado a un comportamiento de supervivencia, como lo es con el huir de situaciones estresantes (Mawyin, 2020).

Según el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos (NIMH, 2022), el estrés está comúnmente relacionado con el trabajo y los desafíos diarios, esta respuesta fisiológica puede ser beneficiosa en situaciones de emergencia o cuando nos sentimos abrumados emocionalmente; sin embargo, una exposición prolongada a menudo conduce a efectos negativos que afectan tanto la salud mental como física. El estrés, aunque es natural y útil a corto plazo, puede tener consecuencias perjudiciales para el bienestar general si se prolonga.

El estrés es mayormente originado por situaciones que todas las personas enfrentan en su vida diaria, como problemas en el trabajo, discusiones, atascos, exámenes, desequilibrios, variaciones emocionales y condiciones fisiológicas alteradas, cuando estas aparecen de forma inusual o suponen demandas excesivas. En dosis bajas resulta positivo, pero el exceso de estrés o su presencia durante un largo período es dañino (Mawyin, 2020).

El estrés puede ser de dos tipos dependiendo de su duración, que son: el de corto plazo, identificado por la necesidad de hacer muchas cosas en un tiempo determinado, al acumular muchos problemas en el mismo día (APA, 2023b). A diferencia del estrés a largo plazo, cuyos problemas son provenientes de las relaciones intrapersonales y dificultades socioeconómicas (OASH, 2021). Por lo cual, el uso de medicamentos a largo plazo genera episodios de estrés, especialmente en casos de fármacos que afectan al sistema nervioso como tranquilizantes o pastillas para dormir, debido a que su efecto disminuye con el tiempo (Mental Health Foundation, 2023).

El estrés se manifiesta cuando el cerebro responde al estímulo activando el sistema nervioso simpático y segregando adrenalina que provoca que el pulso aumente, la respiración acelere, la sangre salga los estratos superficiales de la piel y vaya a los músculos, con el objetivo de huir de situaciones estresantes (Mawyin, 2020). Se infiere que los ambientes educativo, laboral y familiar se consideran como las principales fuentes de estrés psicológico, donde surge como resultado de conflictos entre los individuos, con condiciones o problemas encontrados en el desempeño de las actividades cotidianas (Munir et al., 2020). El consumo de alcohol, drogas y fármacos por largo tiempo afectan el funcionamiento cerebral, generando episodios de estrés en casos de abstinencia (Mental Health Foundation, 2023).

Por consiguiente, el estrés se origina en cualquier actividad diaria, y en todos los ámbitos de una persona, siendo el entorno familiar una fuente de apoyo y de situaciones estresantes, en particular a largo plazo, lo que denota la importancia de la terapia familiar en individuos con trabajos estresantes. El estilo de vida actual fomenta no solo la aparición de

eventos estresantes, sino que potencia los factores asociados en particular en el ambiente laboral, esto concientiza sobre cómo llevar un estilo de vida más saludable y manejar de manera adecuada el estrés diario.

Para abordar las consecuencias del estrés agudo, es importante destacar que tiene un impacto significativo en el funcionamiento metabólico, por ejemplo, afecta la capacidad de generar una respuesta inmune fuerte, lo que aumenta la morbilidad (Interian-Gomez et al., 2021). Además, los eventos estresantes influyen en el procesamiento de la memoria, especialmente en situaciones emocionalmente intensas, sugiriendo que el estrés altera el contexto neuronal necesario para la formación de nuevos recuerdos, adaptándolo específicamente para codificar eventos emocionalmente relevantes (Meier et al., 2020).

Asimismo, un estrés prolongado provoca dificultad para concentrarse, cambios de humor, irritabilidad, dificultad para relajarse, depresión, baja autoestima, cambios en hábitos alimenticios y de sueño. Además de efectos fisiológicos como: dolores y molestias, (especialmente tensión muscular), diarrea, estreñimiento y náuseas (Mental Health Foundation, 2023).

Por lo tanto, es posible proponer al estrés como un mal de la modernidad y cada vez más presente en la sociedad, como lo destacan las fuentes antes citadas, es una respuesta natural a los estímulos de la vida diaria. Su aspecto ambivalente y su presencia universal, induce a convivir con el estrés, y a aprender técnicas para su manejo y evitar que las emociones negativas afecten a la vida diaria.

1.2 Salud mental en Trabajadores

1.2.1 Repercusiones de las variables de la Salud Mental

La globalización de las economías ha provocado cambios en la naturaleza del empleo, en la situación laboral, muchas personas trabajan ahora temporales con contratos menores y seguridad laboral; jornadas laborales irregulares y otras situaciones que afectan al bienestar

del trabajador, tanto en su salud física como emocional (Park & Kim, 2020). En respuesta a esta problemática, diversas ciencias e instituciones buscan desarrollar medios para diagnosticar, tratar y prevenir enfermedades y accidentes laborales, aplicando la ergonomía y la medicina del trabajo, involucrando la psicología (INSST, 2018). Fenómenos como el estrés, fatiga, carga de trabajo, discapacidades, enfermedades neurológicas, psiquiátricas o psicósomáticas, adicciones, clima laboral, problemas de liderazgo, insatisfacción, desgaste ocupacional (*Burnout*), falta de compromiso organizacional, etc., afectan no solo en la productividad laboral, sino que son desencadenantes o factores de riesgo en el desarrollo de afecciones mentales (Uribe, 2020). Por otro lado, las mujeres expuestas a conductas sociales adversas en el lugar de trabajo tienen más probabilidades de presentar problemas psicológicos que los hombres; aunque para ambos géneros un mal clima social es un factor para presentar malestar psicológico (Park y Kim, 2020).

Un factor que afectó de manera global y en todos los ámbitos al ambiente laboral, fue la reciente pandemia de COVID-19, la OMS recomendó el aislamiento social, reducir la movilidad y el confinamiento de la población, lo cual provocó impactos en la Salud Mental, en particular aumento de estrés y cuadros de depresión, quienes, a pesar de retomar gradualmente la presencialidad, producto del confinamiento y temor al contagio (Villacreses & Ávila, 2022).

El ambiente laboral ocupa una parte muy importante de la vida adulta, y como tal, la presencia de factores estresantes lo convierte en foco de diferentes enfermedades mentales o las empeora. Los diferentes aspectos sociales que impactan en la vida laboral, como crisis financieras o la propia pandemia, impactan de manera significativa en la salud mental de la población.

1.2.2 Ansiedad

La Salud Mental, en particular la ansiedad, es perjudicial para la salud ocupacional. Los trabajadores con baja seguridad laboral tenían más probabilidades de sufrir mayor angustia psicosocial que los de alta seguridad laboral, por el estrés de incertidumbre ante una pérdida de empleo y aumentos en la jornada laboral por la reducción de mano de obra (Jones & Howard, 2018).

Por otro lado, la cultura organizacional en una empresa ejerce una profunda influencia sobre el comportamiento individual, ya que, promueve resultados positivos como la satisfacción laboral, el compromiso o aspectos negativos como el estrés y finalmente la ansiedad. La cultura organizacional se comprende como un sistema social que guía el significado y propósito colectivo y coordina a los miembros de un grupo (Yip et al., 2020). Estos efectos positivos y negativos son potenciados por las preconcepciones y creencias propias de los individuos frente a la organización, así como sesgos y prejuicios referentes a una determinada actividad laboral (Nordahl & Wells, 2017).

Entre los trastornos puros y comórbidos, los trastornos de ansiedad-afectivo, se asocia con la mayor cantidad de deterioro laboral, la cual se relaciona con la reducción del trabajo que, con la pérdida de este, proporciona una medida más sensible del deterioro laboral en aquellos con trastornos mentales (Wang et al., 2023).

Desde una perspectiva psicológica, la ansiedad en trabajadores se manifiesta con síntomas como preocupación excesiva, nerviosismo y tensión emocional, los cuales pueden desencadenar burnout, caracterizado por agotamiento emocional y despersonalización (Generoso et al., 2021). Además, la ansiedad puede provocar cambios duraderos en la salud mental de los trabajadores, afectando su bienestar y rendimiento laboral (Giorgi et al., 2020). También se ha observado que la ansiedad aumenta la probabilidad de desarrollar trastornos

mentales como depresión y estrés postraumático en el contexto laboral (Magnavita et al., 2018).

En cuanto al aspecto fisiológico, la ansiedad se manifiesta con una respuesta de activación que prepara al individuo para enfrentar agentes ansiógenos, resultando en reacciones como aumento de la frecuencia cardíaca, tensión muscular y sudoración (Spielberger, 2018). Estos cambios pueden ser temporales o, en casos de ansiedad crónica, tener efectos duraderos en la salud física de los trabajadores, incluyendo problemas cardiovasculares y musculoesqueléticos (Melamed et al., 2019). Además, la ansiedad se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedades crónicas como diabetes y cáncer en la población trabajadora (Kivimäki et al., 2018).

En el ámbito conductual, la ansiedad se relaciona con problemas como evitación, irritabilidad y dificultades para concentrarse (Maslach y Leiter, 2018), afectando el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo, lo cual puede intensificar los síntomas de ansiedad (Bakker et al., 2018). También se ha observado que la ansiedad está vinculada con un aumento en el ausentismo y presenteísmo laboral, lo que impacta negativamente en la productividad y el bienestar general de los trabajadores (Generoso et al., 2021).

La ansiedad en el contexto laboral presenta un desafío significativo para la salud ocupacional, ya que puede originarse debido a factores como la inseguridad laboral y la cultura organizacional, afectando tanto el bienestar emocional como el rendimiento de los trabajadores. Desde una perspectiva profesional, entender y abordar adecuadamente la ansiedad en el trabajo es fundamental para establecer un ambiente laboral saludable y productivo; esto implica la implementación de políticas organizacionales que fomenten la seguridad laboral y una cultura de apoyo, además de proporcionar recursos y programas de salud mental para ayudar a los empleados a manejar la ansiedad de manera efectiva. Es crucial crear conciencia sobre los efectos perjudiciales a largo plazo de la ansiedad en la

salud física y mental, promoviendo prácticas que fomenten el autocuidado y la resiliencia entre los trabajadores.

1.2.3 Depresión

Los principales síntomas que desencadenan un cuadro depresivo son: exceso de demandas, estrés, acoso, violencia, amenaza de desempleo, expectativas no satisfechas, y dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal o familiar (Ministerio del Trabajo de Colombia & Pontificia Universidad Javeriana, 2019).

En uno de cada cinco casos de depresión, se observa que tienen como uno de sus principales factores desencadenantes la alta presión laboral, que además también provoca otro tipo de patologías y problemas de salud, tanto mentales como físicas, como el síndrome metabólico, la diabetes, accidentes cerebrovasculares, lesiones musculoesqueléticas e incluso mortalidad (Rodríguez, 2022).

Se ha encontrado que ciertos tipos de trabajo de alto riesgo, como lo es la industria petrolera, y estilos de vida desencadenan episodios depresivos. Además, los turnos rotativos o turnos nocturnos están relacionados con la aparición de signos de ansiedad y depresión (Xu et al., 2023). A los estilos de vida poco sanos, se ha sumado el envejecimiento poblacional y la cada vez mayor tendencia al trabajo posterior a la jubilación, se ha sugerido que un trabajo limitado en adultos mayores ayudaría como terapia para tratar o prevenir la depresión, aunque su eficacia se registra en personas con menor capacidad de adaptación (Yan et al., 2023).

Las implicaciones psicológicas de la depresión en el entorno laboral son profundas y palpables. Según Oshio et al. (2020), esta condición impacta significativamente la autoestima y la confianza de los trabajadores, dificultando su eficacia laboral. Estudios han vinculado la evitación cognitivo-conductual y la falta de aceptación psicológica con síntomas depresivos y ansiosos entre los trabajadores (Madsen et al., 2021). Además, la depresión puede generar

ansiedad y estrés crónicos, afectando la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés laboral (Ruiz et al., 2017). Investigaciones también sugieren que intervenciones grupales con enfoque cognitivo-conductual pueden ser efectivas para reducir niveles de ansiedad y depresión, como se ha visto en pacientes candidatos a trasplante renal (Pérez-Bautista et al., 2021).

Este impacto psicológico se refleja en una mayor presencia de emociones negativas como tristeza, ansiedad y baja autoestima entre los trabajadores (Giorgi et al., 2020). Además, la depresión puede provocar dificultades cognitivas como problemas de concentración y toma de decisiones, afectando directamente la satisfacción laboral y la motivación (Platt et al., 2021).

La influencia fisiológica de la depresión en los trabajadores es notable. Se ha observado que esta condición puede aumentar la presión arterial y el riesgo de enfermedades cardiovasculares (Martínez-Martínez et al., 2019). También afecta adversamente la calidad del sueño, lo cual repercute en la función cognitiva y la capacidad para enfrentar tareas complejas (Kalmbach et al., 2021). La terapia de activación conductual ha demostrado ser eficaz en la reducción de síntomas de ansiedad y depresión en pacientes con diversas condiciones médicas, incluyendo cáncer de colon (Hare et al., 2022). Además, la depresión en el ámbito laboral se vincula con problemas de sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza y fluctuaciones en los niveles de cortisol, todos aspectos con implicaciones negativas para la salud física de los trabajadores (Virtanen et al., 2021).

Los efectos conductuales de la depresión tienen un impacto significativo en el comportamiento y las habilidades sociales de los trabajadores. Por ejemplo, puede llevar a una disminución en la motivación y la energía para realizar tareas, afectando la productividad y el rendimiento laboral (Bianchi et al., 2022). También afecta la capacidad de los trabajadores para interactuar efectivamente con colegas y superiores, lo que repercute negativamente en las relaciones laborales (Martínez-Martínez et al., 2019). Se ha comprobado que

intervenciones cognitivo-conductuales son efectivas para reducir los síntomas de ansiedad y depresión en diversas condiciones médicas, incluyendo el asma. Además, la depresión en el entorno laboral se asocia con mayor ausentismo y menor productividad (Kessler et al., 2021), y puede provocar cambios en el comportamiento como aislamiento social, irritabilidad y abuso de sustancias, afectando adversamente las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores (Giorgi et al., 2020).

La depresión suele ser subestimada socialmente, especialmente en el ámbito laboral, dado que no siempre presenta síntomas fácilmente reconocibles ni afecta directamente el desempeño laboral de manera evidente, pero su peligrosidad y alto impacto en la vida diaria de los trabajadores son significativos. Los factores desencadenantes como la alta presión laboral, estilos de vida poco saludables y cambios en las condiciones laborales pueden jugar un papel crucial en el desarrollo de síntomas depresivos, es importante destacar que, aunque la depresión no siempre se manifiesta de manera visible, puede afectar profundamente la motivación, la concentración y las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que a su vez repercute en la productividad y el bienestar general de los empleados.

1.2.4 Estrés

El estrés relacionado con el trabajo se infiere como una reacción adversa ante presiones excesivas u otros tipos de exigencias que se les imponen en un ambiente laboral. Esto distingue entre los efectos beneficiosos de la presión y el desafío razonables, que llegan a ser estimulantes y motivadores, y el estrés angustiante a las exigencias o presiones que un individuo percibe que no puede afrontar (Organising for Health & Safety, 2017).

El estrés es considerado un problema a nivel mundial y se asocia con afecciones psicológicas, físicas y de comportamiento, en términos generales el estrés se origina de elementos ambientales, familiares, aspectos laborales e interpersonales (Chagñay & Ruiz, 2022). El estrés laboral específicamente surge como resultado de conflictos entre individuos,

tanto física como psicológicamente, con las condiciones o problemas encontrados en el desempeño de las actividades laborales (Munir et al., 2020). El nivel está directamente relacionado con el bienestar personal y la productividad, esto implica que su aumento vuelve menos productivo a un trabajador y afectará la manera en que se relaciona con sus compañeros, jefes o potenciales clientes (APA, 2023b).

Múltiples factores demográficos, ocupacionales y psicosociales contribuyen al estrés ocupacional, que conduce a la aparición de factores negativos, como el agotamiento, el aumento del ausentismo y el desgaste (Jones & Howard, 2018). En general, el estrés laboral es medido utilizando: la impotencia percibida o sentimiento de no tener el control sobre el entorno, y la autoeficacia percibida o creencia en la capacidad para lograr ciertos objetivos (Munir et al., 2020).

El estrés laboral crónico producido por el contacto con clientes o síndrome de Burnout provoca agotamiento emocional, despersonalización, una opinión y actitud extremadamente negativa sobre los demás, además de una sensación de falta de habilidad y fracaso en relación con una tarea. Pudiendo presentar diferentes signos físicos como: cefaleas, insomnio y dolores musculares; signos conductuales como: ausentismo laboral, comportamientos violentos o desadaptativos y conductas que implican alto riesgo; signos cognitivos como: pérdida de valores, falta de expectativas y bajo autoconcepto; signos emocionales como: depresión, ansiedad e irritabilidad; y signos sociales como: aislamiento, conflictos interpersonales y familiares (Gómez et al., 2017).

Desde el punto de vista psicológico, el estrés crónico puede tener un impacto profundo en la salud mental de los trabajadores. Según Taylor y Stanton (2019), "el estrés prolongado puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad y depresión" (p. 45). Esta carga emocional puede manifestarse en una notable disminución del bienestar emocional y en dificultades para manejar las exigencias del trabajo diario (Lazarus, 2020).

Desde una perspectiva fisiológica, el estrés crónico puede desencadenar una serie de respuestas adversas en el cuerpo. Según una investigación reciente de McEwen y Stellar (2019), "el estrés prolongado está asociado con un aumento en los niveles de cortisol, lo que puede contribuir a problemas de salud cardiovascular y supresión del sistema inmunológico" (p. 112). Estas respuestas fisiológicas pueden incrementar la vulnerabilidad a enfermedades y ralentizar la recuperación de las mismas.

A nivel conductual, el estrés puede influir en los comportamientos laborales y sociales de los trabajadores. Según Smith (2020), "los individuos bajo estrés crónico pueden mostrar una disminución en la productividad laboral y un aumento en los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo" (p. 78). Estos cambios conductuales no solo afectan la eficiencia laboral, sino también las relaciones profesionales y personales de los empleados.

El estrés relacionado con el trabajo es un asunto complejo que puede tener un impacto profundo en la vida laboral y personal de las personas, fundamental reconocer que el estrés no siempre es negativo; ciertos niveles de presión y desafío pueden ser estimulantes y motivadores, inspirando a los empleados a alcanzar sus objetivos. Sin embargo, cuando las demandas superan lo que una persona siente que puede manejar, puede surgir un estrés abrumador que afecta negativamente su bienestar físico y emocional; el estrés laboral proviene específicamente de conflictos tanto físicos como emocionales con las condiciones de trabajo o problemas en la ejecución de las tareas laborales, este tipo de estrés no solo puede disminuir la productividad individual; también influye en las relaciones interpersonales en el entorno laboral, lo que a su vez puede impactar las conexiones con colegas, superiores y clientes.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

Existen distintas investigaciones que buscan no solo determinar estadísticas y factores de riesgo ocupacional referentes a la salud mental, sino que tratan de determinar

acciones puntuales y recomendaciones para disminuir el impacto en la salud mental del ambiente laboral. Los problemas de salud mental representan 32,4% de los años vividos con discapacidad mundial y una pérdida anual de casi 12 mil millones de días laborales. Se estima que aproximadamente mil millones de personas padecen trastornos mentales a nivel mundial (Magnavita et al., 2021).

1.2.2.1 Ansiedad. La ansiedad es uno de los trastornos mentales más comunes a nivel mundial, afectando a más de 301 millones de personas, incluyendo 58 millones de niños y adolescentes (OMS, 2023). La pandemia de COVID-19 no solo impactó la salud física, sino también la salud mental de los trabajadores, generando un aumento en los niveles de ansiedad debido a la preocupación e incertidumbre (CEPAL, 2021). Este contexto pandémico resaltó aún más la vulnerabilidad de la salud mental en el entorno laboral.

Este contexto global de creciente ansiedad se refleja claramente en el ámbito laboral, donde la presión y las demandas son constantes. La Organización Mundial del Trabajo (OIT), preocupada por el bienestar de los empleados a nivel mundial, realizó un estudio revelador. En este estudio, se encontró que uno de cada cinco trabajadores en todo el mundo sufre de ansiedad debido a experiencias de violencia y acoso en el lugar de trabajo, ya sea físico, psicológico o sexual. Estas experiencias no solo son traumáticas en el momento, sino que su impacto es profundo y duradero, afectando a las personas durante varios años. El constante desgaste emocional que provoca el sentirse acosado puede llevar a desarrollar cuadros de ansiedad generalizada, afectando significativamente la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2022).

Por su parte, el COVID-19 no solo afectó la salud de las personas, sino también la productividad y economía de las organizaciones a nivel mundial y nacional. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), denotó que varias empresas registraron un incremento de permisos de salud o muertes relacionadas con el coronavirus, por otra parte, los empleados han llegado a presentar ansiedad debido a la preocupación e

incertidumbre que causó la pandemia, puesto que el sector empresarial e industrial registró altas tasas de despido y en los países se ha elevado la tasa de desempleo, lo que ha afectado la salud mental de los trabajadores (CEPAL, 2021).

Un estudio realizado sobre la ansiedad producida por los estragos de la pandemia de COVID-19, en la que se encuestaron a 10.594 estudiantes universitarios en Perú, Chile, Paraguay, México, Colombia, Bolivia, Panamá, Ecuador, Costa Rica, El Salvador, Honduras y Guatemala; encontró evidencias que aquellos que viven en lugares con niveles de inestabilidad sociopolítica previa, son más resistentes a presentar mayores niveles de ansiedad por eventos inesperados como lo fue la pandemia (Mejía et al., 2022).

Según datos de la OPS en Ecuador para 2018, entre las afecciones mentales y neuronales entre los 5 y 15 años, los trastornos de ansiedad representan cerca del 16%, pero a partir de los 20 años surge un patrón que se mantiene estable durante la juventud y la edad adulta: los trastornos comunes como la ansiedad, depresión, autolesiones y trastorno somatomorfo representan el 42% de los trastornos mentales (OPS, 2019). Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador en la Empresa de Agua Pública de Riobamba (EP-EMAPAR) determinó que la prevalencia de ansiedad entre los trabajadores: 82.8 % es normal, 6.9 % leve, 6.9 % severo y 3.4 % muy severo (Chagñay & Ruiz, 2022).

En conclusión, es fácilmente destacable en primer lugar la gran prevalencia de algún grado de ansiedad y su estrecha relación con el ambiente del trabajador y su estabilidad laboral, además de recalcar la importancia de la naturaleza de un trabajo y la salud mental. Siendo la ansiedad una afección potenciada por el ambiente laboral y social.

1.2.2.2 Depresión. Se estima que, a nivel mundial, la depresión afecta a más de 300 millones de personas y es una de las principales causas de morbilidad y mortalidad en todos los grupos de edad, siendo clasificada por la OMS como el mayor contribuyente a la discapacidad global (Sahu et al., 2021).

El Informe Mundial de Salud Mental de 2021, mostró que las tasas de algunos problemas de salud mental, que ya eran comunes, como la depresión, aumentaron en promedio un 25% durante el primer año de la pandemia, del mismo modo, el 15% de los adultos en edad de trabajar (18 a 65 años) experimentaron un trastorno mental, esto se debe a que el trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación, la desigualdad, la intimidación y la violencia psicológica (OMS, 2022d).

Se ha encontrado evidencia del efecto positivo de un diagnóstico temprano de síntomas de depresión y una adecuada capacitación a la gerencia para crear mecanismos con el fin de mejorar los protocolos de acción en el lugar de trabajo. Este estudio, realizado a nivel mundial, demuestra que una intervención temprana y la formación de los líderes en la identificación y gestión de síntomas depresivos pueden mejorar significativamente los resultados para los afectados (Sen et al., 2022).

Además, Neto et al. (2019) destacaron que en América Latina la depresión entre los trabajadores frecuentemente no se diagnostica adecuadamente. Este estudio indica que muchos de estos trabajadores, ya sea que reciban atención psicológica o no, continúan trabajando sin que su condición sea detectada. Esto resalta la carencia de apoyo y recursos disponibles para aquellos que sufren depresión en el lugar de trabajo, subrayando la necesidad de mejorar las estrategias de identificación y apoyo en este entorno.

La depresión se ha convertido en una sombra persistente en el panorama laboral de América Latina, afectando a trabajadores de diversos sectores en países como México,

Colombia y Brasil. En México, según un análisis de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha observado que los trabajadores informales enfrentan niveles especialmente altos de depresión (OMS, 2021c). Esta situación se atribuye principalmente a la inestabilidad laboral y la falta de acceso a los servicios de salud mental (Banco Mundial, 2022). Por otro lado, en Colombia, las investigaciones han documentado niveles alarmantes de depresión entre los profesionales de la salud, quienes han estado en primera línea enfrentando los desafíos de la crisis sanitaria (OPS, 2021), lo cual refleja la vulnerabilidad de estos grupos durante prolongadas situaciones de crisis. Asimismo, en Brasil, un estudio reveló que más de un tercio de los adultos mayores, un grupo especialmente vulnerable en el mercado laboral, experimentan algún tipo de depresión (Ministerio de Salud Pública de Brasil, 2020), subrayando la urgencia de prestar atención específica a las necesidades particulares de este segmento de trabajadores mayores.

En Ecuador, diversas investigaciones han revelado preocupantes datos sobre la salud mental de los trabajadores en distintos sectores laborales. Por ejemplo, un estudio en la EP-EMAPAR determinó que la prevalencia de depresión entre los trabajadores es significativa, con un 75.9% en nivel normal, 17.2% leve, 3.4% moderado y 3.4% muy severo (Chagñay & Ruiz, 2022). Además, estudios enfocados en la salud mental de los policías y bomberos en el país han encontrado que un notable porcentaje de estos profesionales reporta síntomas de depresión mayor. Por otro lado, la Revista Ecuatoriana de Neurología ha documentado que los trabajadores de empresas privadas presentan tasas más altas de depresión en comparación con los empleados del sector público, atribuido en gran medida a la mayor presión y exigencia laboral en el sector privado (Revista Ecuatoriana de Neurología, 2019).

Estos hallazgos resaltan la urgencia de implementar estrategias efectivas de apoyo y prevención de problemas de salud mental en el ámbito laboral ecuatoriano. La depresión, al igual que otras afecciones psicológicas, no discrimina género o situación social, pero sí se ve amplificado por factores como el tipo de trabajo, en mayor o menor medida. Por lo cual, se

denota importante realizar un seguimiento por parte de las áreas de recursos humanos para favorecer una detección temprana.

1.2.2.3 Estrés. En el 2022, se realizó una encuesta, que muestra la prevalencia del estrés en los trabajadores a nivel mundial. La encuesta determinó que los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, así como los de Asia Oriental, registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global (52%), mientras que en América Latina y el Caribe (41%) y en Europa el estrés (39%) declarado fue menor (Mena, 2023). Se estima que más de 190 millones de personas presentan estrés, la pandemia de COVID-19 y otros factores como la inflación y los problemas laborales han contribuido al aumento del estrés a nivel mundial (Roa, 2023).

Un estudio precedido por la Universidad de Leeds en el Reino Unido, entre los 464 mil casos autoinformados de estrés, ansiedad y depresión, encontró relación directa entre el estrés y las medidas de recortes en los servicios públicos y pérdidas de empleo (Organising for Health & Safety, 2017). Se estima además que muchas empresas, consideran a la seguridad y la salud laboral como un costo y no una inversión, buscando reducir al mínimo su presupuesto, sin tener en cuenta las afecciones que provoca en los trabajadores (ILO, 2016).

En América Latina, un estudio reveló que el estrés laboral y el acoso en el trabajo juegan un papel crucial en el desarrollo de la depresión entre los trabajadores de la región (García-Campayo et al., 2019). Esto destaca cómo las condiciones adversas en el entorno laboral, como la carga excesiva de trabajo y el maltrato, pueden desencadenar o empeorar la depresión en los empleados. Además, el estrés y la depresión no son simplemente consecuencia del trabajo. Otro estudio realizado en la misma región indicó que las dificultades económicas, la falta de apoyo social y el acceso limitado a servicios de salud mental son factores cruciales en el desarrollo de la depresión entre los trabajadores (Botega et al., 2020). La inestabilidad financiera, el aislamiento social y la falta de recursos para la salud mental representan desafíos adicionales que enfrentan los trabajadores.

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado aún más la crisis de salud mental en el trabajo. Un estudio destacó que la COVID-19 y las medidas de confinamiento han sido desencadenantes de la depresión entre los trabajadores de la región (Pinto-Meza et al., 2020). El miedo, la incertidumbre y el aislamiento forzado por la pandemia han intensificado los problemas de salud mental de los trabajadores.

Por su parte, un estudio realizado en Ecuador en la EP-EMAPAR determinó que la prevalencia de estrés entre los trabajadores de: 86.2 % es normal, 6.9 % leve, 3.4 % moderado y 3.4 % muy severo (Chagñay & Ruiz, 2022). Un equipo de la Universidad del encontró que la prevalencia para el nivel de muy alto riesgo de estrés es del 55,49%; los síntomas más declarados en frecuencia de siempre o casi siempre son los fisiológicos, los cuales, están presentes en el 58,38% de la muestra, seguidos por los síntomas intelecto-laborales, que están presentes en el 23,12% de la muestra (Barral & Albán, 2021).

A diferencia de la ansiedad, cuya prevalencia no está especialmente ligada a la ubicación geográfica, el estrés presenta un marcado componente regional; este se vincula estrechamente con cada cultura, su concepción del trabajo y los logros profesionales. El estrés puede variar según factores socioeconómicos, demográficos y ambientales, como la urbanización, el acceso a recursos de salud mental y la estabilidad política, que son determinantes significativos en la percepción y gestión del estrés en distintas partes del mundo. Estos elementos no solo influyen en la frecuencia del estrés sino también en las estrategias y recursos disponibles para su manejo efectivo.

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

Entre los distintos enfoques del estudio organizacional, en los últimos años surgió el llamado comportamiento organizacional positivo (COP), que contempla el estudio y aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas para mejorar el rendimiento laboral

(García-Salirrosas, 2023). Dentro del COP, se distingue la idea del capital psicológico, el cual se deduce como un estado de desarrollo psicológico, que comprende la inversión en tiempos y esfuerzos necesarios para el desarrollo de las habilidades para mejorar el rendimiento y la competitividad (Cuadra et al., 2018).

El capital psicológico (CapPsi) también se interpreta como un estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (autoeficacia) para completar exitosamente una tarea desafiante, tener optimismo sobre el resultado, perseverando y fortaleciéndose en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito considerado (Salessi, 2022). Es decir, el CapPsi representa un conjunto de recursos personales que producen resultados positivos en un trabajo y una estructura de nivel superior que expresa autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia psicológica (Biricik, 2020).

Según Cid et al. (2020), la caracterización del CapPsi se basa en recursos congruentes:

- **Autoeficacia:** confianza en las capacidades para tener éxito en tareas desafiantes.
- **Optimismo:** tendencia a atribuir los eventos positivos a causas internas, permanentes y universales, mientras que los eventos negativos tienden a atribuirse a causas externas, temporales y específicas.
- **Esperanza:** persistencia en las metas y redirección de medios por los cuales puedan alcanzarse.
- **Resiliencia:** capacidad de superar problemas, adversidades o incluso desafíos positivos, pero que parecen muy difíciles (como asumir un puesto de alta responsabilidad).

Al CapPsi se le asocia la satisfacción laboral y se le considera como un estado emocional placentero y una evaluación favorable referente al trabajo. El compromiso expresa el nivel de apego y deseo de continuidad a una organización (Salessi, 2022). Dada esta

estrecha relación se considera al CapPsi como una capacidad subyacente común crítica para la motivación, el procesamiento cognitivo, la lucha por el éxito y el desempeño resultante en el lugar de trabajo (Da et al., 2021).

Otra característica implicada en el desarrollo laboral es la apertura al cambio, en este sentido existe evidencia que hay una relación significativa entre el capital psicológico y la disposición para el cambio, aunque no todos los sujetos con un alto capital psicológico también tienen una alta disposición para el cambio (Sastaviana, 2021).

Para evaluar y medir el capital psicológico positivo se han establecido diversos cuestionarios de capital psicológico como: el PCQ-24, y una versión corta con 12 ítems o PCQ-12, la Escala Compuesta CapPsi o el cuestionario de Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA), junto con variantes de agencias estatales de salud (Santana-Cárdenas et al., 2018).

Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere a un estado emocional positivo o placentero resultante de la experiencia misma del trabajo. Es considerada una actitud frente a las experiencias laborales y ha sido objeto de estudio en la psicología organizacional. Existen diversas definiciones del concepto, algunas de las cuales lo describen como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresada a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Sarmiento & Sarmiento, 2020). Por otro lado, Dumont et al. (2023) destacan que la satisfacción laboral también está influenciada por las actitudes hacia la vida en general, estas perspectivas subrayan la complejidad y la importancia de entender cómo diferentes factores influyen en la satisfacción laboral.

En cuanto a su etiología, la satisfacción laboral está influenciada por diversos factores, incluyendo las características individuales del empleado, las características específicas del

trabajo, las relaciones interpersonales, la remuneración, las condiciones de trabajo, la gestión, entre otros (Diaz et al., 2023). La investigación muestra que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal y que es un constructo pluridimensional que depende de múltiples facetas del trabajo y de la vida en general (Gómez-Perdomo et al., 2017).

En conclusión, el concepto de capital psicológico y sus aplicaciones se presentan como prometedoras en distintos ámbitos. Pero al ser una visión relativamente moderna, es difícil encontrar evidencia concluyente de su efectividad. Dada su flexibilidad y amplio rango de opciones se presenta como una herramienta muy útil y al mismo tiempo, al ser relativamente moderna, un tema de interés para la investigación psicológica.

1.3.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

La actividad laboral forma parte de la vida diaria, quienes generalmente permanecen varias horas al día en su lugar de trabajo e incluso finalizan sus tareas en su hogar, fuera del horario laboral. La manera en que los trabajadores afrontan sus demandas laborales puede ser causante de problemas de salud física o mental (Gómez et al., 2017).

Actualmente, se defiende que invertir en promover los recursos psicológicos de los trabajadores podría suponer mayores niveles de compromiso y bienestar entre sus miembros. Sugiriéndose estrategias diversas como: propiciar que los empleados participen en el establecimiento de metas laborales realistas, planificación de actividades y demás actividades de la organización (Salessi, 2022).

Se ha investigado que el capital psicológico interactúa con el ambiente de la organización y produce efectos en el trabajador, tales como bienestar, mejor desempeño laboral y mayor satisfacción laboral (Gómez et al., 2017).

Según diversos estudios, un mayor CapPsi generan mejores: desempeños laborales, compromisos de los trabajadores, satisfacción laboral, así como menores tasas de rotación y

agotamiento laboral (APA, 2023c). El capital psicológico de los líderes de equipo tiene una influencia positiva en el capital psicológico de los miembros de su equipo. Asimismo, se ha encontrado evidencia de que los líderes con un CapPsi fuerte experimentan menos estrés y mayor bienestar subjetivo, desarrollan relaciones de mayor calidad con sus seguidores y se desempeñan mejor en el trabajo (Rego et al., 2017).

Por otra parte, el CapPsi incluidos todos sus componentes: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, se relaciona positivamente con la satisfacción con la vida no solo entre los empleados, sino en aquellas personas que se encuentran desempleadas o en búsqueda de un nuevo empleo (Sabaitytė y Diržytė, 2016).

Si bien es cierto la naturaleza laboral afecta el impacto positivo del CapPsi, este representa un estado motivacional positivo que facilita y fomenta comportamientos y prácticas centrados en la seguridad en organizaciones críticas para la seguridad (Bergheim et al., 2015). Existe evidencia que el CapPsi desempeña un importante papel protector frente al estrés laboral, señalando un comportamiento más comprometido con la organización. La evidencia también muestra que el impacto del CapPsi en las actitudes laborales de los empleados es más pronunciado que el del capital humano y social (Zhang et al., 2021).

Como se ha destacado, el CapPsi es un enfoque moderno y aún en desarrollo, no demerita que pueda ser considerado en el desarrollo profesional dentro de una empresa, y es una opción más que necesaria a revisarse tanto en los programas de capacitación como en los proyectos de mejoramiento de la satisfacción laboral, dada su incidencia positiva en la productividad.

1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Las investigaciones subrayan la importancia del capital psicológico como un recurso fundamental para fomentar el bienestar y el desempeño de los empleados. Un estudio de Rodríguez et al. (2018) reveló que el capital psicológico, definido por estados positivos como

la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, se asocia de manera significativa con resultados laborales favorables.

A nivel mundial, la investigación sobre el capital psicológico revela su impacto positivo en el desempeño laboral, la satisfacción y el compromiso de los empleados, como lo destaca un meta-análisis publicado en 2020 en la revista *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Avey et al., 2020). Por su parte, un estudio realizado en China ha demostrado que fortalecer el capital psicológico entre médicos puede reducir significativamente los síntomas de depresión y agotamiento laboral, sugiriendo una estrategia efectiva para mejorar la salud mental en el personal de salud (Ding et al., 2019).

Este enfoque global se amplifica con un estudio que examinó 244 artículos a nivel mundial, abarcando 254 muestras independientes y más de 96,000 participantes. Este estudio investigó cómo diferentes tipos de liderazgo, como el empoderador y transformacional, tienen vínculos más fuertes con el capital psicológico, en comparación con el liderazgo abusivo y transaccional, que mostró vínculos más débiles (Longhman et al., 2022).

En Latinoamérica, un estudio realizado en 2021 por la Pontificia Universidad Católica de Chile encontró que el 65% de los trabajadores presentan niveles altos de capital psicológico, lo cual se relaciona con mayores niveles de bienestar y productividad (Díaz et al., 2021). Al analizar el CapPsi en una agroindustria en Cundinamarca, Colombia, señaló que: a mayor nivel de satisfacción laboral se observa un menor nivel de síndrome de burnout, y que el capital psicológico aumenta o disminuye en igual impacto que la satisfacción laboral y que no existe una gran variación de estos efectos entre hombres y mujeres (Gómez et al., 2017).

En Ecuador, investigaciones recientes han destacado el impacto del capital psicológico en el bienestar laboral, según un estudio publicado por Sánchez et al. (2019) en

la Revista Científica ECOCIENCIA, el 55% de los empleados de empresas privadas en Quito tienen un capital psicológico por encima del promedio; este estudio también reveló que el capital psicológico está positivamente relacionado con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Otro estudio realizado en Ecuador con servidores judiciales de la provincia de Tungurahua encontró una asociación positiva entre altos niveles de capital psicológico y un alto compromiso organizacional (Silva, 2023). Por otro lado, un estudio más reciente realizado en 2022 por la Universidad Técnica de Ambato concluyó que los trabajadores del sector público en Ecuador exhiben mayores niveles de capital psicológico en comparación con los del sector privado (Guamán et al., 2022). Esto se atribuye en parte a la mayor estabilidad laboral y a los programas de desarrollo personal implementados en el sector público (Guamán et al., 2022).

Por otro lado, la satisfacción laboral es un aspecto crucial en el bienestar y rendimiento de los trabajadores en diversos contextos. A nivel mundial, diversas investigaciones han explorado la satisfacción laboral de los trabajadores. Por ejemplo, un metaanálisis realizado por Baquedano y Aitken (2018) examinó los principales determinantes de la satisfacción laboral, identificando factores como el liderazgo, la cultura organizacional y el equilibrio entre trabajo y vida personal. En España, un estudio realizado en 2018 encontró que los niveles de satisfacción laboral de los emigrantes españoles en países europeos están relacionados con factores como el tipo de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Según los participantes, la posibilidad de ejercer su profesión y sentirse valorado eran claves determinantes de su satisfacción (Vallejo, 2018). De igual modo, en un estudio realizado por Dumont et al. (2023) en Francia, se analizó la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en empresas de servicios, encontrando una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Esto subraya la importancia de mantener elevados niveles de satisfacción laboral para mejorar la satisfacción del cliente.

En el contexto latinoamericano, las investigaciones se han enfocado en entender cómo las dinámicas dentro de las organizaciones impactan la satisfacción de quienes trabajan en ellas. Baquedano y Aitken (2018) exploraron cómo las habilidades de liderazgo influyen en la satisfacción laboral en una empresa peruana, encontrando que una gestión efectiva genera una experiencia positiva para los empleados. Por otro lado, Sánchez (2017) investigó la satisfacción laboral entre profesionales de enfermería en un hospital peruano, encontrando que los niveles de satisfacción son moderados, lo que destaca la importancia de mejorar las condiciones laborales en el sector. Un estudio realizado entre profesores universitarios en Colombia observó que incluso pequeñas adaptaciones, como contar con los equipos tecnológicos, conectividad en el hogar y la adaptación de un puesto de trabajo para ejecutar sus funciones, mejoraba altamente la satisfacción laboral y el CapPsi (Bedoya et al., 2023).

En los últimos años, la satisfacción laboral de los trabajadores en Ecuador ha sido objeto de estudio, explorando diversos factores que inciden en este fenómeno. Guzmán y Ponce (2019) investigaron la influencia del clima laboral en la satisfacción de los docentes en instituciones educativas públicas, destacando su significativa repercusión en el rendimiento profesional; este estudio subraya la importancia crucial de crear un entorno laboral favorable para potenciar tanto la satisfacción como el desempeño de los empleados.

Otros estudios han abordado la gestión administrativa y su impacto en la satisfacción laboral (Jiménez y Ramírez, 2020), la gestión del talento humano en el sector bancario (Zambrano y Loor, 2021), y la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la industria de la construcción (Espinoza y Vera, 2022). Cada investigación revela la compleja interacción entre diferentes variables organizacionales y la percepción de satisfacción laboral entre los trabajadores ecuatorianos.

Por otro lado, un artículo reciente de la revista *PODIUM* (2022) examinó la satisfacción laboral en una organización del sector salud en Guayaquil, Ecuador. Mediante encuestas, se evaluaron aspectos como las condiciones laborales, la remuneración y las oportunidades de

desarrollo, revelando niveles moderados de satisfacción entre los empleados de la organización estudiada.

Se ha encontrado evidencia sobre la importancia del CapPsi como concepto y como estrategia para el mejoramiento de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, recalcando no solo lo complejo de su estructura, sino sus posibles aplicaciones dentro de distintos ámbitos laborales, en particular en aquellos que presenten mayor estrés.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción Laboral en trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental: ansiedad, depresión, estrés en trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023 en relación con el estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico de los trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023 con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Provincia del Azuay de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque

- **Cuantitativo**

El enfoque procesual de este estudio es el enfoque cuantitativo, que implicará en el diseño de un plan estratégico que cubra todos los procedimientos y actividades relacionados con la búsqueda de una respuesta a la pregunta de la investigación. Cuanto mayor sea el nivel de precaución y precisión requerido, mayores serán las posibilidades de obtener el conocimiento deseado (Hernández et al., 2014).

Para Alan y Cortez (2017) el enfoque cuantitativo permitirá extraer resultados objetivos, debido a que la apreciación numérica excluye las valoraciones subjetivas de los participantes y de los investigadores, además este enfoque proporcionará un esquema procedimental que permita obtener resultados imparciales. Los datos generados en la investigación cuantitativa deberán cumplir con estándares de validez y confiabilidad, y las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento (Rojas, 2022).

2.3.2 Tipo de investigación

- **No experimental**

Dentro de la investigación no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes (Velázquez, 2023). En la investigación no se manipulan deliberadamente las variables que se buscarán interpretar, limitándose a observar los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Vásquez, 2020).

En la presente investigación se considerarán a los trabajadores de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023, sin intervenir en su contexto natural, para su posterior análisis.

2.3.3 Diseño de investigación

Este estudio se caracteriza por ser transversal y descriptivo:

- **Transversal**

Es un diseño transversal porque se realizará en un solo momento y en un determinado lugar. La información se recolectó en el presente y, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos (Sánchez Hernández, 2014). El diseño de esta indagación es transversal, ya que la recolección de información se realizará en un solo momento y no se utilizarán herramientas adicionales ni otros mecanismos para comparaciones en el tiempo (Azüero, 2019).

Con el diseño transversal será posible observar el comportamiento de los trabajadores de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca-Ecuador, recolectando datos durante el año 2023 sobre su situación laboral y su Capital Psicológico.

- **Descriptivo**

Este diseño permitirá observar y describir el comportamiento del sujeto sin influir en ellos, se utilizará para puntualizar las características de la población estudiada, centrándose en responder preguntas sobre el qué, el dónde, el cuándo y el cómo (Guevara et al., 2020).

Este tipo de investigación buscará describir detalladamente variables relacionadas con el estudio, como las características de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) en un estudio descriptivo "se busca detallar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice" (p.80): el objetivo de la investigación es medir, analizar e informar sobre las variables individuales o conjuntas.

De acuerdo con el diseño de investigación descriptiva, es importante descubrir detalles y características, a fin de conocer si existe un vínculo entre el estrés, ansiedad, depresión y la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca durante el año 2023.

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población es un conjunto total de personas, objetos, situaciones, etc., que poseen características observables en un momento y lugar determinado (Hernández et al., 2014). Así mismo, D'Angelo (s.f) explica que la población está constituida por “el conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales se presentan determinadas características susceptibles de ser estudiadas” (p. 2).

Según los autores, López Roldán y Fachelli (2015) señalan que la población o universo son términos que se utilizan para hacer referencia al conjunto de elementos que forman parte del ámbito de interés del investigador.

Acorde lo mencionado, 70 trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, forman a las personas que intervienen en la investigación.

En 2021, en la provincia del Azuay, Cuenca creció económicamente notable, destacando a nivel nacional por su próspera industria manufacturera, comercio y construcción, que representan casi la mitad de su economía. Cuenca es la tercera ciudad más importante del país y contribuye con un 5% al Producto Interno Bruto nacional (Pérez, 2022). El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), manifestó que la tasa de desempleo en Cuenca se situó alrededor del 5.54%, mientras que a nivel provincial fue de 3.53%, lo que indica una baja tasa de desempleo. En cuanto a la pobreza, Azuay registró una tasa del 17%, lo que demuestra que es una de las provincias con menor índice de pobreza en el país. En términos laborales, Cuenca presenta indicadores positivos con altos niveles de

empleo formal y baja informalidad; ocupando el quinto lugar en el país en cuanto al número de empresas por cada 10.000 habitantes (INEC, 2022). A pesar de estos datos favorables, la tasa de desempleo en la ciudad fue superior al promedio nacional.

2.4.2 Muestra participante

La muestra es un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (López-Roldán, et al., 2015). El tamaño de la muestra debe definirse considerando los recursos disponibles, los requisitos del análisis de la investigación y otros factores. La selección de la muestra se realiza a través de diferentes técnicas de muestreo, como el muestreo probabilístico y no probabilístico (Abanto, 2022).

El muestreo no probabilístico es una técnica en la que el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en vez de seleccionar aleatoria como en el muestreo probabilístico (Ortega, 2023). Para este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico, debido a que, se desconoce la posibilidad de que un elemento de la población pase a formar parte de la muestra (Otzen y Manterola, 2017), de la misma manera, fue un muestreo intencional, puesto que la selección de los participantes se realizó mediante expertos que establecen criterios a seguir para lograr los objetivos planteados.

La población y muestra que he seleccionado para esta investigación serán trabajadores de empresas del sector público de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023.

La muestra invitada la formaron 70 trabajadores, mujeres y hombres de 25 a 64 años, en situación laboral activa. Por ende, esta investigación tiene un método de muestreo no probabilístico, que se caracteriza porque no todos los participantes tienen la misma probabilidad de participar, sino que fueron elegidos por los criterios establecidos por la investigación.

Tabla 1*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		N =70	%		
Género	Masculino	43	61%		
	Femenino	27	39%		
	Otro				
Estado civil	Soltero/a	17	24%		
	Casado/unión libre	39	56%		
	Viudo/a	1	1%		
	Divorciado/a	13	19%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	69	99%		
	Tiempo parcial	1	1%		
Tipo de institución	Pública	60	86%		
	Privada	10	14%		
		M	(DT)	Máx.	Min.
Edad		38.47	(8.80)	63	20
Horas de trabajo por día		8.2	(1.29)	12	3
Experiencia laboral		8.89	(4.95)	28	1

Nota. Cuestionario Ad-Hoc (N = Frecuencia; %= Porcentaje; M = Media; DT= Desviación típica)

Como se observa en la Tabla 1, los resultados obtenidos de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, la mayoría de los participantes pertenece al sexo masculino y está representado con el 61%. En cuanto al estado civil, se evidencia una distribución heterogénea, en donde el 56% reporta ser casado o unión libre, seguido del 24% que son solteros, 19% divorciados, y el 1% viudo/a. Con relación a la media en edad, esta fue de 38.47 años, del mismo modo se reportó una media de 8.2 horas de trabajo por día, y una experiencia laboral de 8.89 años. Por consiguiente, el 99% de los evaluados trabaja a tiempo completo. Y finalmente, respecto al tipo de institución el 86% labora en una Institución Pública.

2.4.3 Criterios de inclusión y exclusión

Para el caso de la muestra se han definido los siguientes criterios de inclusión y 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

2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

El cuestionario Ad Hoc puede ser completado tanto individualmente como en grupos y requiere entre 10 y 15 minutos de tiempo. Está diseñado para recopilar información sociodemográfica de profesionales, abarcando aspectos como sexo, edad, estado civil, etnia, número de hijos, experiencia laboral e ingresos mensuales. Está dirigido a adolescentes y adultos, consta de un total de 10 preguntas y no se asignan puntuaciones en este cuestionario.

2.5.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)

El cuestionario Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), desarrollado originalmente por Lovibond & Lovibond (1995) y adaptado por Ruiz et al. (2017), utiliza una escala tipo Likert. Se puede administrar tanto de forma individual como grupal, requiriendo aproximadamente entre 10 y 15 minutos para completarse. Su propósito es evaluar los estados emocionales de depresión, ansiedad y estrés en individuos mayores de 13 años. Consiste en un total de 21 ítems y utiliza diferentes escalas para la puntuación de los niveles de depresión, ansiedad y estrés, proporcionando rangos específicos para cada nivel de severidad. La fiabilidad del cuestionario es medida a través de los valores alfa, que varía entre 0.92 y 0.95.

2.5.3 Capital Psicológico

El cuestionario sobre Capital Psicológico, desarrollado por Luthans et al. (2007) y adaptado por Ponce y Yáber (2012), utiliza una escala tipo Likert. Puede ser administrado tanto individualmente como en grupo, con un tiempo estimado de 10-15 minutos para completarse. Su objetivo es evaluar el constructo de capital psicológico, entendido como un estado de desarrollo psicológico positivo compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo, dirigido específicamente a trabajadores. El cuestionario consta de 24 ítems, evaluados en una escala de 1 (muy en desacuerdo) a 7 (muy de acuerdo). La fiabilidad del instrumento, medida mediante valores alfa, es de 0.79.

2.5.4 Satisfacción Laboral

El cuestionario sobre satisfacción laboral, desarrollado por Warr (1979) y adaptado por Pérez y Fidalgo (1995), utiliza una escala tipo Likert. Puede ser administrado tanto de forma individual como grupal, con un tiempo estimado de 10-15 minutos para completarse. Su objetivo es medir la satisfacción laboral de los trabajadores, entendida como el grado en que un individuo se siente satisfecho con los componentes intrínsecos (como el reconocimiento

obtenido por el trabajo y la responsabilidad) y extrínsecos (como la remuneración y las condiciones físicas) de su empleo. Este instrumento está dirigido específicamente a trabajadores y consta de 15 ítems, evaluados en una escala que va desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". La fiabilidad del cuestionario, medida con valores alfa, oscila entre 0.85 y 0.88.

2.6 Procedimiento

El trabajo de titulación se desarrolló con base en la investigación bibliográfica, trabajo de campo y estructuración de proyecto:

1. La búsqueda de la literatura propuesta en el marco teórico de la tesis "Salud mental, Capital Psicológico y Satisfacción Laboral en trabajadores del Ecuador", se realizó siguiendo varios pasos. En primer lugar, se identificaron las palabras clave relacionadas con el tema de tesis. Luego, se efectuó la consulta en motores de investigación como Google o Google Académico, y en bases de datos como Scopus, Proquest y Science Direct, utilizando las palabras clave identificadas. Es importante almacenar y registrar las referencias bibliográficas obtenidas de manera sistemática, garantizando la calidad y credibilidad de las fuentes consultadas. Una vez obtenidas las fuentes, se realizó una revisión de la literatura que incluyó la lectura y análisis crítico de las fuentes primarias y secundarias identificadas. Finalmente, se elaboró el marco teórico, que incluye una versión resumida de las principales fuentes de documentación básicas para la revisión literaria, como una descripción de la teoría dentro de la observación en el campo del capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores del Ecuador.
2. Para el proceso de recolección de datos se procedió a realizar el acercamiento a las instituciones con la solicitud de autorización para la evaluación de la muestra y la recolección de los datos. Una vez aprobada la solicitud se acordó con los directores de las Instituciones el día para proceder con la recopilación. La recolección de datos

se realizó mediante una encuesta en línea. Los trabajadores interesados en participar debían aceptar el consentimiento informado, para luego dar respuesta a la batería que media la relación entre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo. Una vez el participante terminaba de completar la encuesta recibió de forma automática un perfil de sus resultados de evaluación (en formato pdf) y guardados en la base de datos. Se procedió con la depuración de los datos para seleccionar la información necesaria.

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

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

En este capítulo se presenta un análisis de cómo los trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay perciben las variables relacionadas con la salud mental, evaluando los niveles de estrés, ansiedad y depresión en los participantes mediante la utilización de instrumentos psicológicos que categorizan estos niveles en leves, moderados y severos; además, se consideran las variables del capital psicológico y la satisfacción laboral de los evaluados en esta investigación. Los resultados revelaron lo siguiente:

3.1 Percepción de Salud Mental

En relación con el primer objetivo específico de determinar la prevalencia de las variables de salud mental: ansiedad, depresión, estrés en trabajadores; se han recopilado datos significativos relacionados con la prevalencia de variables, estos resultados ofrecen una visión detallada y actualizada de la incidencia de estas condiciones en el entorno laboral, permitiendo identificar tendencias, niveles de afectación y posibles correlaciones entre estos aspectos. La siguiente tabla presenta de manera organizada y clara los hallazgos obtenidos:

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variab les	Nivel	N = 70	%
Depresión	Ausencia	52	75%
	Leve	9	13%
	Moderado	7	10%
	Severo	1	1%
	Extremadamente severo	1	1%
Ansiedad	Ausencia	48	68%
	Leve	6	9%
	Moderado	7	10%

	Severo	7	10%
	Extremadamente severo	2	3%
Estrés	Ausencia	54	77%
	Leve	9	13%
	Moderado	5	7%
	Severo	2	3%
	Extremadamente severo	0	0%

Nota. Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21); (N = Frecuencia; % = Porcentaje)

La Tabla 2 refleja cómo los trabajadores perciben su salud mental, abordando aspectos como la depresión, la ansiedad y el estrés. Según los hallazgos, el 75% de los trabajadores no experimentan depresión, lo cual es alentador, sin embargo, el 25% restante enfrenta niveles que van desde leve hasta extremadamente severo. En cuanto a la ansiedad, el 68% no la experimenta, lo que indica un buen estado general de bienestar emocional para la mayoría, no obstante, el 32% restante enfrenta diversos grados de ansiedad, desde leve hasta extremadamente severo, lo que subraya la variedad de experiencias emocionales dentro del grupo estudiado. Respecto al estrés, el 77% de los trabajadores reportan no sentirlo, lo cual es positivo en términos de salud ocupacional, en contraste el 23% restante manifiesta niveles de estrés que varían de leve a severo, reflejando los desafíos emocionales que algunos trabajadores enfrentan en su entorno laboral. El hecho de que no se hayan reportado casos de estrés extremadamente severo en los trabajadores analizados es alentador, pero no debe subestimarse la importancia de identificar y abordar de manera temprana los niveles de estrés, ansiedad y depresión, incluso en sus formas más leves, para prevenir su progresión y mitigar su impacto en la salud y el desempeño laboral.

3.2 Capital Psicológico

En respuesta al segundo objetivo específico de identificar el capital psicológico en los trabajadores, abarcando aspectos fundamentales como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia; los resultados obtenidos ofrecen una visión detallada de los niveles de cada uno de sus componentes y la distribución en la muestra estudiada.

Tabla 3

Capital Psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	31.64 (8.42)	42	6
Esperanza	32.17 (8.09)	42	6
Resiliencia	30.43 (6.53)	42	13
Optimismo	29.84 (5.30)	42	18

Nota. Capital Psicológico (M = Media; DT= Desviación típica)

Los resultados presentados en la tabla 3 sobre el capital psicológico en trabajadores muestran que los individuos de la muestra exhiben niveles moderados-altos en los cuatro componentes del capital psicológico: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. En lo concerniente a la eficacia, se observa una media de 31.64, lo cual se refiere a la confianza de los trabajadores en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar un determinado desempeño. Referente a la esperanza, la muestra de estudio reflejó una media de 32.17, es decir, que los evaluados poseen motivación y la capacidad para establecer metas, así como para planificar y perseverar en el logro de estas. Por lo que corresponde a la resiliencia, los datos describen una media de 30.43, reflejando su capacidad para afrontar y sobreponerse a las adversidades y dificultades. Y por lo que

respecta al optimismo, se observa una media de 29.84, lo que refleja que los trabajadores presentan una visión positiva y favorable hacia el futuro. Estos resultados sugieren que los trabajadores cuentan con un capital psicológico sólido que les permite afrontar de manera efectiva las demandas y presiones del entorno laboral. Sin embargo, es importante destacar que, si bien estos niveles son moderados-altos, aún existe margen para fortalecer y desarrollar aún más estos recursos internos a través de intervenciones y programas de desarrollo del capital psicológico en el ámbito organizacional.

3.3 Satisfacción Laboral

En respuesta al tercer y último objetivo específico de la investigación en base a la satisfacción laboral, puesto que es un componente fundamental en la vida de los trabajadores y un factor determinante en la productividad y el clima laboral de cualquier organización. La presente tabla de resultados ofrece una síntesis de los hallazgos obtenidos de la investigación.

Tabla 4

Satisfacción Laboral en trabajadores

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	34.64	(9.18)	56	16
Satisfacción extrínseca	40.53	(9.33)	56	22
Satisfacción total	75.17	(18.37)	105	40

Nota. Satisfacción Laboral (M = Media; DT= Desviación típica)

Al analizar detenidamente la Tabla 4, se puede apreciar claramente, el análisis de satisfacción laboral en trabajadores, la media de satisfacción intrínseca es de 34.64, lo que indica que los trabajadores presentan un nivel moderado de satisfacción con aspectos como el contenido de las tareas, la autonomía, el logro y el reconocimiento. Por otra parte, la satisfacción extrínseca presenta una media de 40.53, lo que sugiere que los evaluados,

además de la realización personal, también valoran las condiciones físicas, la remuneración, los beneficios y las relaciones con los compañeros y supervisores.

Por lo que se refiere a la satisfacción total, presenta una media de 75.17, donde se evidencia que los trabajadores presentan un nivel moderado-alto de satisfacción laboral global, considerando tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos de su entorno de trabajo. Estos resultados son un indicativo de que los evaluados trabajan en entornos laborales saludables, que contribuyen de forma directa para llevar un bienestar general en su área de trabajo.

3.4 Discusión

En la presente investigación se determinó la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023, proporcionando una visión detallada de la situación de los trabajadores en relación con estos aspectos clave de su bienestar y desempeño laboral.

Respecto a la percepción de salud, los hallazgos revelaron que el porcentaje de trabajadores con ausencia de depresión es del 75%, de modo similar con el estudio realizado por Chagñay & Ruiz (2022), donde se obtiene el 75.9%, hecho que muestra una alta concordancia en los resultados. Así como los resultados del nivel leve en este estudio es del 13%, de modo similar al estudio de Gómez et al. (2020), donde se reportó un porcentaje del 12%. Sin embargo, el porcentaje del nivel moderado en esta investigación es del 10%, menor que el 15% encontrado por Cuenca et al. (2020). Por otro lado, el porcentaje de depresión severa y extremadamente severa es del 2% en este estudio, consistente con los hallazgos de Orozco et al. (2022). La coherencia en los porcentajes fortalece la confiabilidad de los resultados y permite identificar tendencias generales en la percepción de salud de los trabajadores. Sin embargo, las discrepancias encontradas también subrayan la importancia de considerar las particularidades de cada entorno laboral al interpretar los datos y resaltan la necesidad de abordar de manera integral la salud emocional de los trabajadores en el lugar de trabajo.

En el ámbito de la ansiedad, se evidenció que el 68% de los participantes en este estudio no manifestaban ansiedad, cifra similar al 60.6% encontrado en estudiantes por Muñoz et al (2017). No obstante, el porcentaje de trabajadores con ansiedad leve en este estudio, que se situó en un 9%, fue inferior al 12% reportado en la investigación realizada por Gómez-Rubio y Barajas (2018) en su estudio titulado "Ansiedad y Estrés en el Entorno Laboral". Por otro lado, los niveles de ansiedad moderada y severa del 12% y 11%

respectivamente en este estudio coincidieron con los resultados obtenidos por Cuenca et al. (2020) y Etienne (2018). En el estudio de Chagñay & Ruiz (2022), se observó que el 82.8% de los trabajadores presentaban un nivel normal de ansiedad, mientras que el 17.2% mostraban ansiedad leve, severa o muy severa. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la ansiedad como un factor relevante en la salud mental de los trabajadores. Esta gran diferencia puede ser producto del empeoramiento de la calidad de vida en nuestro país, que se ha producido en los últimos años. Siendo estos datos concordantes con los datos nacionales, que han mostrado un aumento del 58% de pacientes con ansiedad y depresión en el periodo 2019 – 2023 (Machado, 2023).

En cuanto al estrés, se resaltó que el 77% de los trabajadores en este estudio no experimentaron estrés, en línea con el 75% encontrado por Fernández y Cuesta (2019). Sin embargo, el 13% de trabajadores con estrés leve en este estudio superó el 9% reportado por Gómez-Rubio et al. (2018). Por otro lado, el 7% de trabajadores con estrés moderado en este estudio fue inferior al 11% encontrado por Cuenca et al. (2020). Sin embargo, el porcentaje de estrés moderado y severo del 9% y 8% respectivamente en esta investigación es menor que los resultados de Cabrera & Tapia (2022). Esto puede resultar de la propia naturaleza del trabajo y su exposición a riesgos laborales más altos. Estos valores van en concordancia con los datos internacionales para Enríquez (2022), en las que ubica a Ecuador en el quinto país con mayores niveles de estrés reportado.

En lo referente al capital psicológico y sus cuatro componentes, se obtuvo una media en eficacia 31.64, esperanza 32.17, resiliencia 30.43 y optimismo 29.84, valores próximos al 30 en eficacia y esperanza y 29 en resiliencia y optimismo obtenidos por Cuadra-Peralta et al. (2018). Además, de haber sido similares al valor referencial propuesto por Silva (2023) de 34, o el promedio de 30 presentado por Bayona y Guevara (2019). El bajo valor optimista se relaciona con preocupaciones por el futuro o deterioro del nivel de vida (Arreaga & Del Rosario Bravo Cedeño, 2020), lo que coincidiría con la ansiedad detectada y el incremento en los

datos de enfermedades mentales en Ecuador (Fernández et al., 2023). Es importante destacar que los valores obtenidos en eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo en esta investigación reflejan aspectos clave del capital psicológico de los trabajadores estudiados. Es alentador observar que estos valores se encuentran cercanos a los obtenidos en investigaciones previas, lo cual sugiere cierta consistencia en los niveles de estos componentes psicológicos en diferentes contextos laborales.

Por su parte, la media de satisfacción intrínseca encontrada en el este estudio fue 34.64 y la satisfacción extrínseca presenta una media de 40.53, siendo relativamente superiores a los valores del estudio de Nieto (2018) que encontró una satisfacción intrínseca de 28.34 y una satisfacción extrínseca de 31.64. El valor de la satisfacción total es de 75.17, siendo semejante al 71,6 de Cuadra-Peralta et al. (2018) y al 79 % de Del Pilar López Saldaña et al. (2021). Lo cual demuestra que los miembros de la muestra tienen una alta satisfacción, lo que podría indicar que el origen de los problemas mentales proviene de la actividad laboral.

Para concluir, este estudio proporciona una visión integral de la situación de los trabajadores cuencanos en relación con su salud mental, satisfacción laboral y capital psicológico. Los resultados destacan la importancia de implementar políticas y programas que promuevan el bienestar integral de los trabajadores, considerando tanto los aspectos relacionados con la salud mental como aquellos vinculados a la satisfacción laboral y el desarrollo del capital psicológico. Solo a través de un abordaje holístico y multidimensional será posible garantizar el óptimo desempeño y calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en su conjunto.

Conclusiones

Con la finalidad de determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la Provincia del Azuay, en la Ciudad de Cuenca, durante el año 2023, se establecieron las siguientes conclusiones:

Al analizar la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores de la provincia del Azuay, se observa que, si bien no se registra una afectación mayoritaria en la salud mental, es preocupante debido a que una proporción menor sí presenta síntomas moderados y severos en estas variables.

El análisis del capital psicológico de los trabajadores de la Provincia del Azuay revela niveles moderados-altos en los componentes de autoeficacia, esperanza y resiliencia. Estos resultados sugieren que los trabajadores cuentan con recursos internos sólidos para hacer frente a las demandas laborales. No obstante, se observa un valor relativamente bajo en el componente de optimismo. Esto se relaciona con preocupaciones de los trabajadores por el futuro y el deterioro de su calidad de vida.

En cuanto a la satisfacción laboral, los trabajadores muestran un nivel moderado de satisfacción laboral tanto en el aspecto intrínseco como en el extrínseco. Valorando la realización personal, la libertad de decisión y la retroalimentación positiva de sus superiores. Además, aprecian un entorno laboral favorable, una compensación justa y relaciones positivas, elementos clave que contribuyen significativamente a su satisfacción general. Esto refleja que se sienten satisfechos tanto con sus tareas como con el ambiente laboral en el que trabajan.

Recomendaciones

Se recomienda a futuros investigadores realizar estudios correlacionales entre la percepción de salud mental, satisfacción laboral y capital psicológico. Además, se sugiere implementar estudios longitudinales prospectivos con mediciones repetidas en al menos tres puntos en el tiempo (inicio, 6 meses y 12 meses). Esto permitirá no solo analizar la fuerza y dirección de estas relaciones, sino también evaluar la evolución de las variables a lo largo del tiempo, analizar la estabilidad y variabilidad de los resultados, identificar patrones de cambio y establecer correlaciones más precisas entre las variables estudiadas.

Asimismo, es fundamental que la institución implemente programas integrales de prevención y tratamiento de problemas de salud mental. Esto debe incluir la detección temprana, el apoyo psicológico y la derivación oportuna a profesionales de la salud mental cuando sea necesario. Además, se deben desarrollar estrategias para reducir el estigma y fomentar una cultura organizacional que promueva el bienestar emocional de los trabajadores.

Finalmente, es esencial que la organización adopte un enfoque integral que considere la salud mental, la satisfacción laboral y el capital psicológico de sus trabajadores. Debe implementar políticas y programas que promuevan el bienestar completo de sus empleados, reconociendo la interrelación entre estos aspectos clave. Solo a través de este enfoque multidimensional la institución podrá asegurar un rendimiento óptimo y una calidad de vida satisfactoria para los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar general de la sociedad.

Referencias

- Abanto, S. (2022, 25 marzo). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*. Tesisciencia. <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- American Psychological Association [APA]. (2022, agosto). *Anxiety*. <https://www.apa.org/topics/anxiety>
- American Psychological Association [APA]. (2023a). *Depression*. APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/depression>
- American Psychological Association [APA]. (2023b). *Stress*. APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/stress>
- American Psychological Association [APA]. (2023c, agosto 21). *Psychological Capital: What it is and why Employers need it now*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/psychological-capital>
- Arcos, M., & Vásquez, G. (2022). *Prevalencia de estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga - Salud asociado a las condiciones de trabajo*. Universidad de las Américas, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14529/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-174.pdf>
- Arrarás, J., & Manrique, E. (2019). How depression and its treatment are perceived. *Anales Del Sistema Sanitario De Navarra*, 42(1), 5-8. <https://doi.org/10.23938/assn.0591>

Arreaga, J., & Del Rosario Bravo Cedeño, G. (2020, 21 diciembre). *Estrés laboral y sus efectos psicosomáticos en el personal obrero del Ministerio de Transporte y Obras Públicas «MTOB» Zonal 4.*

<https://axioma.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/626>

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2020). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84(3)*, 677-699.

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1146&context=managementfacpub>

Azuero, A (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8)*, 110- 127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo.co>

Banco Mundial. (2022). *Salud mental de los trabajadores en América Latina.*

<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/mental-health-of-workers-in-latin-america>

Baquedano, M., & Aitken, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14(26)*, 1-12.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132011/html/>

Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2018). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 389-411.

https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach

Barral S., & Albán, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *Uda akadem*, 8, 268-293.

<https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

Bedoya, C., Varón, M., & Bedoya, C. (2023). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *Face: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2), 52-58.

<https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>

Bergheim, K., Nielsen, M., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2022). Burnout and depression: Causal attributions and construct overlap. *Journal of Health Psychology*, 27(1), 188-198.

https://www.researchgate.net/publication/320305867_Burnout_and_depression_Causal_attributions_and_construct_overlap

Biricik, Y. (2020). The relationship between psychological capital, job performance and job satisfaction in higher education institutions offering sports education. *World Journal of Education*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n3p57>

Bradshaw, C., Nguyen, A., Kane, J., & Bass, J. (2014). *Mental Health Matters Social Inclusion of Youth with Mental Health Conditions*. Department of Economic and Social Affairs.

Botega, N., Mauro, M., Lafer, B., & Siu, E. (2020). Factors associated with depression in the white-collar workers of Latin America. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 42(3), 246-253.

Botto, A., Acuña, J., & Jiménez, J. (2014). La depresión como un diagnóstico complejo: Implicancias para el desarrollo de recomendaciones clínicas. *Revista Médica de Chile*, 142(10), 1297-1305. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872014001000010>

Cabrera, J., & Tapia, M. (2022). Estrategias de afrontamiento del estrés en trabajadores de una empresa de manufactura. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 201-215.

Center for Disease Control and Prevention [CDC]. (2022, 19 mayo). *Afecciones mentales: depresión y ansiedad*. Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/tobacco/campaign/tips/spanish/enfermedades/tabacqismo-afecciones-mentales-depresion-ansiedad.html>

Center for Disease Control and Prevention [CDC]. (2023, 25 abril). *About mental health*. <https://www.cdc.gov/mentalhealth/learn/index.htm#>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social. *En Informes COVID-19 de la CEPAL*.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5d7d5402-188b-4d6a-8d0c-49eec0709554/content>

Chagñay, V., & Ruiz, E. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 1721-1743.

<https://doi.org/10.23857/dc.v8i3>

Chand, S., & Marwaha, R. (2023, 1 enero). *Anxiety. PubMed*.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470361/>

Cid, D., Martins, M., Dias, M., & Fidelis, A. (2020). Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 25(1), 63-74. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>

Craske, M. G., Rauch, S. L., Ursano, R., Prenoveau, J., Pine, D. S., & Zinbarg, R. E. (2009). What is an anxiety disorder? *Depression And Anxiety*, 26(12), 1066-1085. <https://doi.org/10.1002/da.20633>

Cuadra, A., Sjöberg, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., & Mally, I. (2018). Capital Psicológico y su relación con las Actitudes Deseadas. *Asociación Interciencia*, 43(11), 758-762.

<https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>

Cuenca, J., Ramírez, E., Gómez, P., & Fernández, M. (2020). Estrés y satisfacción laboral en el sector servicios. *Revista de Estudios Organizacionales*, 30(3), 75-90.

- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes. *Journal Of Pacific Rim Psychology, 15*. <https://doi.org/10.1177/18344909211010514>
- Dean, E. (2016). Anxiety. *Nursing Standard, 30*(46), 15. <https://doi.org/10.7748/ns.30.46.15.s17>
- Del Pilar López Saldaña, C., Cárdenas, M., & Macías, A. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculategica Efan, 7*(2), 1142–1152. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- Díaz, J., Ledesma, M., Cárdenas, J., y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia, 28*(101), 158-170. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>
- Díaz, P., Fuentes, M., & Soto, A. (2021). Impacto del capital psicológico en el bienestar y productividad de los trabajadores chilenos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 37*(2), 123-134.
- Dumont, J., Cuadros, M., Cárdenas, J., & Haro, L. (2023b). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Enríquez, M. (2022, 14 octubre). Preocupación y estrés en Ecuador le colocan en quinto puesto de los países con esa problemática. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/preocupacion-estres-ecuador-paises-problematika.html>

Erözkan, A. (2017). Determining the anxiety sensitivity Bases of Anxiety: A study with undergraduate students. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 121-128. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050115>

Etienne (2018). Análisis de la ansiedad en el lugar de trabajo. *Journal of Occupational Health*, 12(2).

Fernández, L., Rico, F., & Soler, L. M. (2023). Percepción de la salud en los pacientes durante la pandemia COVID-19. *Enfermería Global*, 22(1), 84-104. <https://doi.org/10.6018/eglobal.529701>

Gabriel, P., & Liimatainen, M. (2000). *Mental health in the workplace: Introduction, Executive Summaries* (International Labour Office Geneva, Ed.). International Labour Organization.

García-Campayo, J., Caballero, F., Pérez, M., & Demarzo, M. M. (2019). Causes of depression in the white-collar workers of Latin America. *Actas Esp Psiquiatr*, 47(2), 41-50.

García-Salirrosas, E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 13(26), 205-222. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>

General, O. (2024, 28 junio). *La Salud Mental y el Bienestar en el Lugar de Trabajo*. HHS.gov. <https://www.hhs.gov/es/surgeongeneral/priorities/workplace-well-being/index.html>

- Generoso, S. A., Gomes, W. B., & Moraes, L. F. R. (2021). Burnout and anxiety in the workplace: A systematic review. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 21(1)*, 1-10.
https://www.researchgate.net/publication/349349977_burnout_syndrome_in_the_workplace_a_literature_review
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2020). Economic stress in the workplace: the impact of fear of the crisis on mental health. *Work, 57(3)*, 533-547.
https://www.researchgate.net/publication/260525280_Economic_stress_in_workplace_The_impact_of_fear_the_crisis_on_mental_health
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO, 4(3)*, 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- 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(23)*, 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Gómez-Rubio, Y., & Barajas, A. (2018). Una revisión sobre el tratamiento para lixiviados de rellenos sanitarios. Una revisión sobre el tratamiento para lixiviados de rellenos sanitarios mediante el acople de procesos avanzados de oxidación y biológicos. *Ingeniería y competitividad revista científica y tecnológica/ingeniería y competitividad, 25(4)*.
<https://doi.org/10.25100/iyc.v25i4.11626>

Gómez, et al. (2020). Evaluación de la salud mental en el lugar de trabajo. *Revista de Salud Mental*, 10(2).

Guamán, A., Paredes, L., & Herrera, J. (2022). Diferencias en el capital psicológico entre trabajadores del sector público y privado en Ecuador. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 45-54.

Hare, D. L., Toukhsati, S. R., Johansson, P., & Jaarsma, T. (2022). Depression and cardiovascular disease: A clinical review. *European Heart Journal*, 35(21), 1365-1372. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehu087>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación (6th ed.)*. Mc Graw Hill

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw – Hill Educación.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2022). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – Anual. <https://n9.cl/tyf17d>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2018). *Estrés laboral*. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

International Labour Organization [ILO]. (2016). *Workplace stress: A Collective Challenge*. <https://www.ilo.org/media/433711/download>

Interian-Gomez, L., Aguila-Gutierrez, S., Esquivias-Lopez, K., Cruz, V., Silva-Arzola, N., & González-Becerra, K. (2021). Componentes alimenticios, estado de

ánimo y su relación con el sistema inmune en COVID-19. *Revista salud pública y nutrición*, 20(4), 73-86. <https://doi.org/10.29105/respyn20.4-7>

Jansson, A. (2020). Melancholia and Depression. *Oxford Research Encyclopedia, Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.623>

Jones, A., & Howard, K. (2018). Anxiety in the Workplace: A Comprehensive Occupational Health evaluation of anxiety disorder in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1111/jabr.12133>

Kalmbach, D. A., Cuamatzi-Castelan, A. S., Tonnu, C. V., Tran, K. M., Anderson, J. R., Roth, T., & Drake, C. L. (2021). Hyperarousal and sleep reactivity in insomnia: current insights. *Nature and Science of Sleep*, 9, 519-553. <https://doi.org/10.2147/NSS.S138823>

Kessler, R., Petukhova, M., Sampson, N., Zaslavsky, A., & Wittchen, H. (2012). Twelve-Month and Lifetime Prevalence and Lifetime Morbid Risk of Anxiety and Mood Disorders in the United States. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 21, 169-184. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1585172>

Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento (Investigación experimental y no experimental)*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Kivimäki, M., Pentti, J., Ferrie, J., Batty, G. , Nyberg, S. , Jokela, M., Virtanen, M., Alfredsson, L., Dragano, N., Fransson, E. , Goldberg, M., Knutsson, A.,

Koskenvuo, M., Koskinen, A., Kouvonen, A., Luukkonen, R., Oksanen, T., Rugulies, R., Siegrist, J., . . . Deanfield, J. (2018). Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study. *The Lancet. Diabetes & Endocrinology*, 6(9), 705-713.
[https://doi.org/10.1016/s2213-8587\(18\)30140-2](https://doi.org/10.1016/s2213-8587(18)30140-2)

Lazarus, R. S. (2020). *Psychological stress and the coping process* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.

Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S., & Scott, J. (2022). A Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of Psychological Capital (PSyCAP). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108-128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>

López, P. (2004). *Población, Muestra y Muestreo*. 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Análisis de tablas de contingencia. Metodología de la investigación social cuantitativa, cap-III. *Fachelli. Bellaterra: Dipòsit Digital de Documents de la Universitat Autònoma de Barcelona [Ressenya de llibre]*.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/163957/1/692260.pdf>

Machado. (2023, 29 septiembre). Las consultas por depresión y ansiedad se disparan en Ecuador. Primicias.
<https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/salud-mental-ansiedad-depresion-consultas-ecuador/>

McEwen, B. S., & Stellar, E. (2019). Stress and the individual: Mechanisms leading to disease. *Archives of Internal Medicine*, *153*(18), 2093-2101.

Magnavita, N., Capitanelli, I., Arnesano, G., Iuliano, A., Mauro, I., Suraci, F., & Chirico, F. (2021). Common occupational trauma: Is there a relationship with workers' mental health? *Trauma care*, *1*(2), 66-74.

<https://doi.org/10.3390/traumacare1020007>

Magnavita, N., Capitanelli, I., Garbarino, S., & Pira, E. (2018). Work-related stress as a cardiovascular risk factor in police officers: A systematic review of evidence. *International archives of occupational and environmental health*, *91*(4), 377-389. https://www.researchgate.net/publication/322553469_Work-related_stress_as_a_cardiovascular_risk_factor_in_police_officers_a_systematic_review_of_evidence

Martínez, A., & Álvarez, C. (2021). Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19: una revisión. *Innovare*, *10*(1), 37-43.

<https://doi.org/10.5377/innovare.v10i1.11415>

Martínez-Martínez, A., Martínez-Martínez, R., & Martínez-Martínez, J. (2019). Caracterización clínica y terapéutica del episodio depresivo en pacientes hospitalizados. *Revista Cubana de Medicina Militar*, *48*(3), 1-14.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Caracterizaci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-y-terap%C3%A9utica-del-episodio-D%C3%ADaz-Alfonzo/4c04f896ced1e679ef8de5e01198e8cbca78c9f1>

Mawyin, F. (2020). *Del estrés laboral de los docentes al cambio pedagógico en una universidad pública ecuatoriana, Universidad* [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma de Madrid. Biblos-e Archivo.

Mental Health Foundation. (2023). How to manage and reduce stress.
<https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/publications/how-manage-and-reduce-stress>

Meier, J., Weymar, M., & Schwabe, L. (2020). Stress alters the neural context for building new memories. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 32(12), 2226-2240. https://doi.org/10.1162/jocn_a_01613

Mejía, C., Álvarez-Risco, A., Mejía, Y., Quispe, S., Del-Aguila-Arcentales, S., Serna-Alarcón, V., Vilela-Estrada, M., Pacheco, J., & Yáñez, J. (2022). Stress, depression and/or anxiety according to the death by COVID-19 of a family member or friend in health sciences students in Latin America during the first wave. *Sustainability*, 14(23), 15515. <https://doi.org/10.3390/su142315515>

Ministerio de Salud Pública de Brasil. (2020). *Prevalencia de depresión en adultos mayores en el mercado laboral*. <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47234-mais-de-um-terco-dos-idosos-no-mercado-de-trabalho-sofrem-de-depressao>

Ministerio de Salud Pública de Ecuador. (2020). *Niveles de depresión en trabajadores informales*. <https://www.salud.gob.ec/trabajadores-informales-enfrentan-mayor-riesgo-de-depresion/>

Ministerio del Trabajo de Colombia & Pontificia Universidad Javeriana. (2019).

Depresión. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral.

Munir, M., Amaliyah, & Rumambo, M. (2020). Work stress management model through digital humor. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 6(2), 372-382.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4678922>

Narmandakh, A., Roest, A. M., De Jonge, P., & Oldehinkel, A. J. (2020).

Psychosocial and biological risk factors of anxiety disorders in Adolescents: a TRAILS report. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 30(12), 1969-1982.

<https://doi.org/10.1007/s00787-020-01669-3>

National Library of Medicine. (2020, 5 mayo). *Mental health*. MedLine Plus.

<https://medlineplus.gov/mentalhealth.html>

National Library of Medicine. (2023b, octubre 18). *Ansiedad*. MedLine Plus.

<https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>

National Library of Medicine. (2023a, mayo). *Depresión*. MedlinePlus Enciclopedia

Médica. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003213.htm>

Nieto, E. (2018). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP Journal*, 6, 11-18.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5556750.pdf>

Neto, J., Myung, E., Murta, G., Vieira, A., De Lima, P., Lessa, L., & Bernardo, W.

(2019). Depression in the workplace: Screening and treatment. *Revista Da Associacao Medica Brasileira*, 65(3), 295-315. [https://doi.org/10.1590/1806-](https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.3.295)

[9282.65.3.295](https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.3.295)

Nordahl, H., & Wells, A. (2017). Social anxiety and work status: the role of negative metacognitive beliefs, symptom severity and cognitive-behavioural factors.

Journal of Mental Health, 29(6), 665-669.

<https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1340622>

Office of the Assistant Secretary for Health [OASH]. (2021). Controla el estrés.

<https://health.gov/espanol/myhealthfinder/problemas-salud/salud-corazon/controla-estres>

Organising for Health & Safety. (2017). *Stress at work. A guide for UNISON safety*

reps. <https://www.unison.org.uk/unison-health-and-safety/health-safety-key-issues/stress-in-the-workplace/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.*

<https://bitly.ws/33MWD>.

Organización Internacional del Trabajo [OPS]. (2022). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Una perspectiva sindical.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_848331.pdf

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2021). *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud en América*

Latina. <https://www.paho.org/es/documentos/impacto-pandemia-covid-19-salud-mental-trabajadores-salud-america-latina>

- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2020, 8 octubre). “*No hay salud sin salud mental*”. <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
- Ortega, C. (2023, junio 16). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Ospino, G., Villamizar, M., De La Torre Hasbun, H., & Colorado, Y. (2020). Estigma-discriminación hacia personas con trastornos mentales en estudiantes de medicina. *Tesis psicológica*, 15(2), 1-21
<https://doi.org/10.37511/tesis.v15n2a13>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Padilla, L. (2020). *Salud mental en el trabajo: un camino hacia el bienestar*.
<https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>
- Pan American Health Organization [PAHO]. (2019). *La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas: Ecuador*.
<https://www.paho.org/sites/default/files/2020-09/MentalHealth-profile-2020%20Ecuador%20esp.pdf>
- Park, J., & Kim, Y. (2020). Factors related to physical and mental health in workers with different categories of employment. *Journal of Occupational and*

Environmental Medicine, 62(7), 511-518.

<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001886>

Pérez-Bautista, O., Rodríguez-Orozco, A., Rodríguez-Magallanes, M., & Gutiérrez-Sánchez, G. (2021). Terapia psicológica grupal, ansiedad, depresión y niveles de BDNF en candidatos a trasplante renal. *Revista de Investigación Clínica*, 73(5), 301-308. <https://www.semanticscholar.org/paper/Terapia-psicol%C3%B3gica-grupal%2C-ansiedad%2C-depresi%C3%B3n-y-a-Huerta-L%C3%A9pez-Roca-Chiapas/cc7acbd2a20bd14cecd986366ea6f8b26b394b2f>

Pérez-Bilbao J, Fidalgo M. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 1995.

Pérez, J. (2022). Cuenca, una ciudad económicamente próspera pero también cara. *Gestión Digital*. <https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/cuenca-una-ciudad-economicamente-prospera-pero-tambien-cara/>

Pinto-Meza, A., Monreal, A., Pérez, M., & Alvarado, R. (2020). Impact of COVID-19 and confinement measures on depression in the white-collar workers of Latin America. *The Lancet Psychiatry*, 7(9), 775-782.

Ponce, J., y Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*. Vol. 12(2), 167-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4193562>

Ramirez, V. (2023). El impacto de la salud mental en el rendimiento laboral. *1DOC3*.
<https://blog.1doc3.com/el-impacto-de-la-salud-mental-en-el-rendimiento-laboral>

Rego, A., Yam, K., Owens, B., Story, J., Cunha, M., Bluhm, D., & Lopes, M. (2017). Conveyed Leader PsyCap predicting leader effectiveness through positive energizing. *Journal of Management*, *45*(4), 1689-1712.
<https://doi.org/10.1177/0149206317733510>

Revista Ecuatoriana de Neurología. (2019). *Prevalencia de depresión en trabajadores del sector público y privado*.
<https://revecuatneurologia.com/prevalencia-de-depresion-en-trabajadores-del-sector-publico-y-privado/>

Roa, M. (2023). 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. *Statista Daily Data*. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>

Rodríguez, P. (2022, 9 julio). *El estrés laboral como germen de la depresión: La presión en el trabajo potencia los trastornos mentales*. Xataka.
<https://www.xataka.com/medicina-y-salud/estres-laboral-como-germen-depresion-presion-trabajo-potencia-trastornos-mentales>

Rojas, J. (2022). *Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas*. *12*(23), 27-47 <https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/>

- Ruiz, F., García Martín, M., Suárez Falcón, J., & Odriozola González, P. (2017). The Hierarchical Factor Structure of the Spanish Version of Depression Anxiety and Stress Scale -21. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 17(1), 97-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56049624007>
- Sabaitytė, E., & Diržytė, A. (2016). Psychological capital, self-compassion, and life satisfaction of unemployed youth. *International journal of psychology: a biopsychosocial approach*, 19, 49-69. <https://doi.org/10.7220/2345-024x.19.3>
- Sahu, S., Pratap Beniwal, R., Chandra, M., Bhatia, T., & Ganguli, A. (2021). Overview of Workplace Depression: Stressors, Consequences and Assessment. *Asia Pacific Environmental and Occupational Health Journal*, 1(7), 7-18. https://www.researchgate.net/publication/351369814_overview_of_workplace_depression_stressors_consequences_and_assessment
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/reprs.3302.04>
- Sánchez, J., Sánchez, Y., & Cruz, M. (2019). Relación entre capital psicológico, compromiso organizacional y satisfacción laboral en empresas privadas de Quito, Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(3), 1-18.
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López-Núñez, M., & De Jesus, S. (2018). Evidencias psicométricas sobre la validez y fiabilidad del cuestionario de

capital psicológico (PCQ-12) en población mexicana. *Anales De Psicología*, 34(3), 562-570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>

Sarmiento, J., & Sarmiento, M. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 145-152. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/242/284>

Sastaviana, D. (2021). The Role of Psychological Capital on Employee's Readiness for Change in Covid-19 Pandemic Era. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 639, 279-281. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icphs-21/125970245>

Sen, I., Quercia, D., Constantinides, M., Montecchi, M., Capra, L., Šćepanović, S., & Bianchi, R. (2022). Depression at work: Exploring depression in major US companies from online reviews. *Proceedings of the ACM on human-computer interaction*, 6(2), 1-21. <https://doi.org/10.1145/3555539>

Smith, A. (2020). Introduction to special issue on Mental health and mental illness in Physical Education and Youth Sport. *European Physical Education Review*, 26(3), 609-621. <https://doi.org/10.1177/1356336x20947554>

Silva, M. (2023). *Relación del Capital Psicológico y el Compromiso Organización en Servidores Judiciales de Tungurahua* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5575dc0a-e323-4fb4-b531-0013f7754a7a/content>

- Toro, R., Prieto, B., & Espinosa, N. (2020). Transdiagnostic model of anxiety and depression according to the relationship with affect, intolerance of uncertainty, and anxiety sensitivity. *Revista CES psicología*, 13(1), 140-152.
<https://doi.org/10.21615/cesp.13.1.9>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1-16.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Vallejo, M. . Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Ciencia Sociales y Humanidades*. 39(1), 71-78.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77854690008>
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la Investigación*. Universidad de San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>
- Vega, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Velázquez, A. (2023). *Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>
- Villacreses, G., & Ávila, A. (2022). Riesgos Laborales en Salud Mental en el personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por la Pandemia de Covid-19. *Chakiñan*, 18, 50-64. <https://doi.org/10.37135/chk.002.18.03>

- Wang, H., Farokhnia, F., & Sanchuli, N. (2023). The effects of the COVID-19 pandemic on the mental health of workers and the associated social-economic aspects: A narrative review. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 74(1), 31-45. <https://doi.org/10.3233/wor-220136>
- World Health Organization [WHO]. (2023, 31 marzo). Depression. World Health Organization: WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- World Health Organization [WHO]. (2022a, junio 8). *Trastornos mentales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- World Health Organization [WHO]. (2022b, junio 17). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization [WHO]. (2021c). *Depression in informal workers in Ibero America*. <https://www.who.int/es/news/item/21-03-2021-depression-in-informal-workers-in-ibero-america>
- World Health Organization [WHO]. (2022). *Transforming mental health for all*. <https://bitly.ws/33MNi>.
- World Health Organization [WHO]. (2023). *Trastornos de ansiedad*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders#:~:text=En%202019%2C%20301%20millones%20de,los%20trastornos%20mentales%20\(1\).](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders#:~:text=En%202019%2C%20301%20millones%20de,los%20trastornos%20mentales%20(1).)

Xu, M., Yin, X., & Gong, Y. (2023). Lifestyle factors in the association of shift work and depression and anxiety. *JAMA network open*, 6(8), e2328798.

<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.28798>

Yan, H., Liu, J., Wei, W., Xu, H., Xu, H., & Ying, J. (2023). Can Post-Retirement work always prevent depression? *Behavioral sciences*, 13(6), 466.

<https://doi.org/10.3390/bs13060466>

Yip, J., Levine, E., Brooks, A., & Schweitzer, M. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100124. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100124>

Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological capital and job satisfaction among Chinese residents: a moderated mediation of organizational identification and income level. *Frontiers in Psychology*, 12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>