



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el
sector La Matriz de la ciudad de Latacunga durante el año
2023**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Remache Amores, Kevin Alexis

Directora: Ramón Aldaz, María Belén

LATACUNGA

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

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector La Matriz de la ciudad de Latacunga durante el año 2023 realizado por Kevin Alexis Remache Amores ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Mgtr. María Belén Ramón Aldaz

C.I.: 1105012130

Correo electrónico: mbramon4@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Kevin Alexis Remache Amores, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector La Matriz de la ciudad de Latacunga durante el año 2023, de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo uno. Marco teórico, Capítulo dos. Metodología de la investigación, Capítulo tres. Análisis de resultados y discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Mgtr. María Belén Ramón Aldaz, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Kevin Alexis Remache Amores

C.I.:0504007881

Correo electrónico: karemache1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Para mis padres por su apoyo incondicional en todo momento, en cada etapa de mi vida, por sus consejos de cada día para mejorar como persona, también, por su apoyo moral, para seguir adelante, por la motivación y los valores que me ayudaron a mejorar en diferentes ámbitos personales, es por esto que, son las personas más importantes y especiales para mí.

Agradecimiento

A las instituciones públicas y privadas que de forma directa ayudaron en toda la formación estudiantil de manera académica, con el material educativo, con infraestructura para la realización de prácticas, también, con el aporte de sus conocimientos y recursos académicos que cada institución tiene laboral e institucionalmente, en general a todas las personas que trabajan y pertenecen a cada institución, por su apoyo y participación de las actividades realizadas, además, agradecer a todos los profesores por brindar, en todo momento, sus importantes conocimientos, ideas, experiencia, consejos, valores, que contribuyeron a la realización de la presente investigación.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido	VII
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	5
1.1.1. <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	6
1.1.1.1. Ansiedad.....	6
1.1.1.2. Depresión.....	7
1.1.1.3. Estrés.....	9
1.2. Salud mental en trabajadores	10
1.2.1. <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	10
1.1.2.1. Ansiedad.....	10
1.1.2.2. Depresión.....	12
1.1.2.3. Estrés.....	13
1.2.2. <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	15
1.2.2.1. Ansiedad.....	15
1.2.2.2. Depresión.....	17
1.2.2.3. Estrés.....	19
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral.....	21
1.3.1. <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	21
1.3.2. <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	24

1.3.3. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral	27
Capítulo dos	31
Metodología.....	31
2.1. Objetivos.....	31
2.1.1. General.....	31
2.1.2. Específicos	31
2.2. Preguntas de investigación	31
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación	31
2.4. Población y muestra	32
2.4.1. Muestra participante	33
2.4.2. Criterios de inclusión y exclusión	34
2.5. Instrumentos de recogida de información	34
2.5.1. Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral	34
2.5.2. Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21).....	35
2.5.3. El capital psicológico PCQ-24.....	36
2.5.4. Escala de satisfacción laboral.....	36
2.6. Procedimiento	37
Capítulo tres	38
Análisis de resultados y discusión.....	38
3.1. Análisis de resultados	38
3.2. Discusión.....	40
Conclusiones	43
Recomendaciones	44
Referencias	45

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	33
Tabla 2 Percepción de salud mental en trabajadores	38
Tabla 3 Capital psicológico en trabajadores	39
Tabla 4 Satisfacción laboral en trabajadores	40

Resumen

El estudio de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral ayuda directamente en el aumento del bienestar laboral y personal de los trabajadores, por lo que se ha propuesto en esta investigación determinar la prevalencia de estas variables, en trabajadores ecuatorianos en el sector La Matriz de la ciudad de Latacunga durante el año 2023, la muestra fue no probabilística con 115 participantes, se aplicó un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño transversal, descriptivo, con instrumentos de recolección de información como cuestionarios de Ad Hoc, DASS-21, PCQ-24 y escala de satisfacción laboral, de modo que, se obtuvo resultados la mayoría leves, en salud mental, depresión 71%, estrés 83% y ansiedad 57%, sin embargo, en ansiedad los niveles fueron heterogéneos, en capital psicológico la media fue, Eficacia 33,76, Esperanza, 35,24, Resiliencia, 33,05, y Optimismo, 31,28 sobre 42, en definitiva, los trabajadores mantenían niveles altos de confianza con mejores resultados, en la satisfacción intrínseca la media fue 38,55 sobre 49 y satisfacción extrínseca con 43,26 sobre 56, determinando que los trabajadores se mantenían motivados y satisfechos con su trabajo.

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

Abstract

The study of the variables of mental health, psychological capital and job satisfaction directly helps in increasing the work and personal well-being of workers, which is why it has been proposed in this research to determine the prevalence of these variables in Ecuadorian workers in the La Matriz sector of the city of Latacunga during the year 2023, the sample was non-probabilistic with 115 participants, a quantitative approach was applied, non-experimental type, cross-sectional, descriptive design, with information collection instruments such as Ad Hoc questionnaires, DASS-21, PCQ-24 and job satisfaction scale, so that, most mild results were obtained in mental health, depression 71%, stress 83% and anxiety 57%, however, in anxiety the levels were heterogeneous, in psychological capital the average was, Effectiveness 33.76, Hope, 35.24, Resilience, 33.05, and Optimism, 31.28 out of 42, in Ultimately, workers maintained high levels of confidence with better results; in intrinsic satisfaction the average was 38.55 out of 49 and extrinsic satisfaction was 43.26 out of 56, determining that workers remained motivated and satisfied with their work.

Keywords: Mental health, Psychological capital, job satisfaction.

Introducción

La salud mental es un estado de armonía consigo mismo que permite afrontar dificultades (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). En los trabajadores está relacionada directamente con el rendimiento y bienestar laboral, de modo que, presentar baja salud mental afectaría al trabajador en varios ámbitos de su vida, tanto laboral, social y personal, de la misma forma, el capital psicológico es una respuesta de adaptación al medio que permite al trabajador ser consciente de sus habilidades, lo que le ayuda a progresar laboralmente (Colín, 2019). Por tanto, poco capital psicológico llevaría a una menor confianza en sí mismo y bajos resultados.

Con respecto a, la satisfacción laboral es una creencia y expectativa, que tiene el trabajador sobre su lugar de trabajo, lo que genera un comportamiento dentro de la misma y relacionándose con su desempeño laboral (Mora y Mariscal, 2019). En consecuencia, menor satisfacción, reducirá el desempeño laboral. Es así que, determinar la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores, mejora su bienestar laboral y rendimiento con altos resultados en su trabajo.

En un estudio de Estados Unidos el 51% mujeres, 49% hombres y el 26% de trabajadores, la ansiedad se presentó en un 42% además, muestran malestar psicológico en un 39% (Khubchandani et al., 2021). En una investigación de Colombia se obtuvo ansiedad del 73% (Monterrosa Castro et al., 2020). También, en una investigación en Ecuador, presentaron 4,32% ansiedad severa y 2,16% extremadamente severa (Cabezas et al., 2021).

En Canadá el 31,1% de los encuestados presentó depresión (Guzmán et al., 2021). Mientras tanto, en Argentina, se alcanzó la depresión en 81% (Caldichoury et al., 2023). Por otra parte, un estudio en Ecuador se menciona que un 85% de profesionales presenta depresión (Jácome, 2020). En China en Hubein resultó que el 18,0% tiene estrés (Zheng et al., 2021). Hay que mencionar, en Brasil se halla el estrés en un 24,6%. Igualmente, en una investigación en Ecuador, se encuentra el estrés en 36% nivel moderado y el 35% leve (Noroña et al., 2021).

En China se planteó una investigación, obteniendo como resultado que, a mayor capital psicológico, aumenta el comportamiento innovador de los empleados (Wang et al., 2021). En Costa Rica en otro estudio observacional, donde se presenta como resultado que el capital psicológico colectivo se relacionó de modo directo con el comportamiento innovador y creativo de los trabajadores (Mora y Solís, 2020). De igual modo, en Ambato, Ecuador, se determinó capital psicológico alto, pero con poco compromiso laboral (Silva, 2023).

A su vez, un estudio en Indonesia, se obtiene una relación entre el ambiente de trabajo y satisfacción (Wantoro et al., 2020). Igualmente, en Callao, Perú, en un estudio, se concluyó no existe relación significativa, entre el clima organizacional y la satisfacción (Cueva y Ponce, 2019). También, en Guayaquil, Ecuador, se halló que mayores riesgos psicosociales, menor satisfacción laboral (Espinoza et al., 2020).

La presente investigación cuenta con tres capítulos, el primer capítulo donde se presenta el marco teórico es así que, se desarrollan las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, en el segundo capítulo se presentan la metodología, enfoque tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recogida de información y el procedimiento, en el tercer capítulo se realiza el análisis de resultados y discusión junto con las conclusiones y recomendaciones. El abordaje de este tema es importante, considerando que, los trabajadores en general de cualquier contexto están en constantes riesgos que afectan su salud, por lo que prevenir y reconocer sus propios estados, mejoraría su rendimiento y bienestar laboral. Por medio de los instrumentos de recogida de información se midió la prevalencia de las distintas variables, en los trabajadores, se determinó su estado y nivel que muestran, es así que, se podrá determinar su nivel de bienestar laboral.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Se define a la salud mental como un estado de completa armonía consigo mismo que permite contrarrestar los problemas, desarrollar estrategias, habilidades para contribuir a la comunidad (OMS, 2022). En definitiva, forma parte de nuestra salud en general. La idea de salud mental se ha venido desarrollando con el tiempo, descubriendo nuevos métodos para mejorarla, en ella interviene el contexto sociocultural que se actualizan constantemente. A esto se suman, otros factores como las oportunidades laborales y la libertad de tomar decisiones (Muñoz et al., 2022).

Es un concepto integral que reúne varios componentes físicos, espirituales, sociales, contextuales que se relacionan directamente con la cultura de las personas y en algunos pueblos está comprendida en el desarrollo de habilidades para alcanzar objetivos (Montoya et al., 2020). Asimismo, la salud mental permite pensar y expresar los sentimientos de manera adecuada, así como mantener relaciones saludables. Además, influir en el bienestar en general (Muñoz et al., 2022).

Es así que, se relaciona con la calidad de vida de las personas, no obstante, influyen varias circunstancias sociales y personales del individuo, que afectan su bienestar. Sin embargo, mejorar las habilidades de afrontamiento a los problemas, permitirá mantener un estado de salud óptimo (Lluch, 2020). Algunos factores la deterioran y estos se encuentran determinados como la contaminación ambiental con la calidad del aire y partículas que afectan con estrés oxidativo cerebral lo que perjudicaría al sistema nervioso central, de ahí que, aparecerían cambios estructurales y funcionales y disminuiría la salud mental (Ordoñez, 2020).

Por tanto, la salud mental es un estado de bienestar que ayuda a desarrollar las actividades diarias con eficacia. Sin embargo, depende de varios factores para conservarla ya que puede cambiar con el tiempo, tanto de forma positiva, como negativa, afectando la

calidad de vida. En consecuencia, mejorar las habilidades personales y con nuestro contexto, aumentara positivamente nuestra salud mental.

1.1.1. Indicadores de las variables de salud mental

1.1.1.1. Ansiedad. La ansiedad es una condición desarrollada para ayudar al ser humano en ciertas situaciones cotidianas, le brinda ventajas sobre otras especies, es una respuesta emocional que se activa en algunos momentos, para evaluar situaciones y analizar la información que se presenta, utiliza lo necesario para poder sobrevivir, tanto recursos externos e internos disponibles, para actuar frente a la amenaza (Díaz, 2019). La ansiedad, es un estado normal que experimentan los seres humanos, pero que se puede volver perjudicial cuando se pierde el control de ella (Pelissolo, 2019).

Cuando la ansiedad es elevada puede interferir en la vida del individuo y provocar consecuencias negativas, tanto en su vida social, como fisiológica (Brantley, 2021). Hay que mencionar, que la ansiedad es un estado emocional adaptativo en las personas, pero puede cambiar la percepción si se presenta en exceso, puede originarse por causa patológica, cuando el individuo distorsiona la situación y el nivel de peligro; atribuyéndole una valoración negativa. En definitiva, todo esto interfiere en su adaptación al contexto donde se encuentra, perdiendo el autocontrol y capacidad de relacionarse positivamente (Díaz, 2019).

Lo que provoca la predisposición a la ansiedad seria tener un procesamiento de la información con sensibilidad a estímulos y reacciones en cualquier contexto, interpretando un mayor nivel de amenaza, errores de evaluación negativa de las situaciones, muchos pensamientos, imaginación protectora, la atención se focaliza en la debilidad, miedos, falta de confianza en realizar actividades y pesimismo en los resultados (Díaz, 2019). Mas aún, la ansiedad perjudicial se puede presentar en el individuo por causa, hasta biológica como el mal funcionamiento del sistema nervioso central y periférico (Brantley, 2021).

La afectividad negativa predispone a tener atención permanente en las emociones desadaptativas, además, con el trascurso del tiempo, formar estados de alerta y ansiedad (Díaz, 2019). Por otra parte, se presenta por la herencia, de ciertas áreas cerebrales esenciales afectadas en el control de los impulsos al estrés y de alteraciones en la sinapsis

y cantidad de neurotransmisores del organismo y el cerebro, aparece también, por factores externos como el consumo de ciertos medicamentos y productos naturales como el café, tabaco, aspirina, incluso por cómo fue la infancia de la persona y cómo se gestionó las situaciones estresantes de la vida, en consecuencia, afectando el nivel de percepción a la amenaza y como resultado, se produce ansiedad (Brantley, 2021).

La ansiedad es la emoción que se presenta a nivel corporal, debido a la falta de control de un peligro percibido, generando tensión y presión fisiológica. Por tanto, a nivel somático el trabajador experimenta nerviosismo e inquietud (Cáceres et al., 2019). En consecuencia, al activarse el mecanismo de defensa para las amenazas, somáticamente aumentan el nivel de ansiedad (Chacón et al., 2021).

De modo que, la ansiedad es un estado emocional normal en las personas, porque les ayuda a desenvolverse adecuadamente ante situaciones amenazantes. En definitiva, se activa para tener una respuesta que permita la sobrevivencia. Por otro lado, la ansiedad, debido a varios factores tanto internos, como externos se ve afectada, lo que predispone a perder su control, aun en situaciones no amenazantes y con esto desarrollar emociones desadaptativas.

1.1.1.2. Depresión. La depresión es un trastorno mental común, en el cual se presenta un estado de ánimo deprimido caracterizado por tristeza, irritabilidad, sensación de vacío, con pérdida de interés y placer en las actividades diarias durante largos periodos de tiempo (OMS, 2023). La depresión es una enfermedad del estado del ánimo y de las respuestas emocionales, que se presenta por problemas de la vida particular, puede tener varios niveles de intensidad de bajo a alto dependiendo el diagnóstico del paciente (Vargas, 2021).

En definitiva, la depresión se caracteriza por sentimientos de tristeza, desesperanza, estado de ánimo irritable y pérdida de interés en las actividades diarias (Fernández y Villamarín, 2021). Es por esto que, se originan un conjunto de síntomas emocionales, entre el que destaca el estado de ánimo bajo, una tristeza patológica

persistente, que se mantiene por problemas de salud y situaciones personales sin resolver, como un divorcio (Nasio, 2022).

Por otra parte, la depresión está relacionada, con la deficiencia o aumento de hormonas y con la bioquímica, de los neurotransmisores como la serotonina, la baja presencia de esta en la hendidura sináptica afectaría la actuación en los receptores pre y post sinápticos afectando su sinapsis y provocando depresión (García, 2021). Hablando de la depresión a nivel fisiológico y neuroquímico se afirma que se origina por un menor nivel de neurotransmisores como la serotonina, dopamina o afectaciones en los receptores. De igual modo, el glutamato que con su bloqueo aparecen efectos depresivos. La exposición a estresores tiene un efecto en el cerebro porque modifican ciertas regiones cerebrales y células de la glía; resultando en daño a la conexión sináptica, que esta mediada por glutamatérgicos y gabaérgicos, lo que también ocasionaría desregularización de monoaminas (Pérez et al., 2020).

Se encontró que áreas como la corteza medial, prefrontal anterior, la corteza temporal media, el cerebelo, el caudado, la corteza prefrontal medial izquierda, el giro cingulado derecho funcionan de manera más activa distorsionando el procesamiento de información, aunque puede haber causas a nivel orgánico que las cambian (Matos y Manzano, 2021). La afectación se da en áreas cerebrales, como la corteza prefrontal, el hipocampo, en el eje hipotálamo hipófisis adrenal, la ínsula, núcleo de accumbens, en factores de crecimiento y conectividad neuronal (Pérez et al., 2020).

En cuanto a la herencia influye mucho cuando se tiene uno o más familiares en primer y segundo grado, sea que tengan trastorno de ansiedad, depresivo o bipolar o con antecedentes en consumo de alcohol, ciertos trastornos de ansiedad, llevando a no responder adecuadamente a los medicamentos (Cuesta et al., 2022). Como resultado, una alteración bioquímica, hormonal y hereditaria causarían depresión (García, 2021).

Entre los factores externos que influyen para desarrollar depresión son las pocas horas de sueño, mala alimentación y ausencia de ejercicio físico (Cuesta et al., 2022). El factor genético afecta más a familiares de primer grado, se ha encontrado mayor

predisposición en marcadores genéticos potenciales que generan trastornos afectivos, aunque también, podría relacionarse la experiencia de los eventos ambientales y tener predisposición genética a la depresión (Matos y Manzano, 2021).

De manera semejante, se puede presentar depresión, por traumas de la infancia como abandono de los padres, maltrato infantil, violencia doméstica, por problemas fuera de su control como divorcio de los padres, pérdidas de trabajo y propios que se presentan en el transcurso de su vida; dificultades con compañeros y profesores (Nasio, 2022). Todos estos problemas generan emociones incontrolables, donde aparece un conflicto entre la emoción y razón, como resultado la emoción controla a la razón y este llevaría a un estado emocional no deseable para la persona, afectando su razonamiento y creencias personales (García, 2021).

Por lo tanto, la depresión es un estado emocional de ánimo bajo, que afecta a la persona en cualquier etapa de su vida, reduciendo su desempeño en varios contextos. Puede darse por varias causas, tanto internas como aspectos hereditarios, biológicos y externos como problemas generados en la infancia, familiares, presenciar o recibir algún tipo de maltrato. Igualmente, por causas sociales, como el desempleo, desigualdad, consumo de ciertas sustancias, por características propias como la personalidad y su interpretación de la realidad.

1.1.1.3. Estrés. El estrés se presenta como un fenómeno que expresa la relación que el individuo tiene con su ambiente y como interactúa en él, cuando esto no cumple con sus expectativas, surgen alteraciones a nivel biológico y perceptual (Rodríguez y Tejera, 2020). Igualmente, es una respuesta normal del organismo ante una amenaza y segrega varias hormonas para su defensa. El estrés se produce por tres fases; primero la fase de alarma que le anticipa la situación; segundo la fase de resistencia, que es la adaptación a la situación, para lograr controlarla; por último, la fase de agotamiento que se presenta cuando, no se logra controlar la situación (Zuñiga, 2019).

La percepción de la realidad está influida por las experiencias, las creencias anteriores, según los valores personales, la interpretación de las emociones y ciertos rasgos

de personalidad, como la impaciencia, que llevaría a la persona a aumentar la susceptibilidad a la frustración y por tanto a desarrollar estrés (Martínez, 2020). El estrés además se puede presentar por factores externos, como problemas ambientales, económicos, políticos, sociales, organizacionales, personales, familiares, poco apoyo social, falta de confianza, baja eficacia y malas experiencias anteriores (Zuñiga, 2019).

El estrés forma parte de la vida, es un proceso preparatorio para afrontar una nueva situación amenazante. La forma de afrontamiento e interpretación, son elementos muy importantes para desarrollar estrés. Por otro lado, las causas pueden ser tanto internas, según los rasgos de personalidad o externas principalmente de contextos que no se pueden controlar, como problemas familiares, laborales, económicos, sociales. En conclusión, tener mejores habilidades de afrontamiento, mejora la adaptación al contexto y reduce el estrés.

1.2. Salud mental en trabajadores

1.2.1. Repercusiones de las variables de la salud mental

1.1.2.1. Ansiedad. Durante los últimos años la ansiedad ha aumentado de forma considerable en los trabajadores, disminuyendo el rendimiento laboral, dentro de la propia organización, las condiciones sociales, políticas y económicas han reducido su calidad y generado preocupaciones (Lemos et al., 2019). Como resultado, surgen condiciones inestables en el trabajo, ritmo inestable, mayor presión social, desorganización en el tiempo de cumplimiento de trabajos, relaciones insatisfactorias con sus superiores. Lo que, a su vez, generan malestares a nivel fisiológico como, dolores musculares y estados de alerta excesivos, dificultando en la calidad de resultados (Fernández et al., 2021).

Es una respuesta emocional a la amenaza, por consecuencia se activan sesgos del procesamiento de la información relacionados a la vulnerabilidad, lo que dificulta la adaptación a situaciones difíciles, es un estado duradero que incluye la percepción de incertidumbre e incapacidad de obtener los resultados esperados en el trabajo (Díaz, 2019). Habría que mencionar, además, que la ansiedad se presenta de diversas formas según su intensidad, provocando somatización en el individuo como, cefaleas, dolor abdominal y llanto fácil, afectando el desempeño laboral (Velasgui y Mayorga, 2021).

De modo que, la intensidad de la ansiedad depende de elementos psicológicos, como mecanismos mediacionales internos, la persistencia de la estimulación amenazante y anteriores experiencias, que dan lugar a repercusiones psicológicas el procesamiento de la información en una situación o de sí mismo como mal interpretar el miedo, indefensión, poca concentración, baja memoria, lento razonamiento, tener despersonalización lo que produce disminución en la capacidad cognitiva del trabajador (Díaz, 2019). Ahora bien, según el trastorno de ansiedad, se puede desarrollar en mayores o menores niveles de ataques de pánico, angustias, evitación de situaciones amenazantes, lo que afectaría al rendimiento laboral (Chacón et al., 2021).

Cuando se da un despido o cambio de compañeros de trabajo, puede suceder que el trabajador desarrolle, miedo y preocupación en su separación laboral, a modo de ejemplo si tiene alguna reunión o necesita hablar en público puede aumentar la preocupación y miedo de expresarse (Chacón et al., 2021). Habría que decir también, que de acuerdo con el individuo y su interpretación del peligro este puede desarrollar; falta de control, miedo, vulnerabilidad para lograr sus objetivos, se presenta de forma recurrente e inesperada en ausencia de amenazas, en consecuencia, afecta en la comunicación laboral (Díaz, 2019).

Mas aún, puede darse problemas como dolores musculares y comportamientos que no se adaptan a su contexto social (Galindo et al., 2020). Por otra parte, se dan conductas con la finalidad de controlar, prevenir, huir de la amenaza presentada en la situación, como respuestas tenemos la paralización que puede acompañarse de bloqueo mental, mayor cautela en los contextos, abandono de responsabilidades, evitación y búsqueda de seguridad, todas estas conductas pueden interferir, deteriorar la calidad de vida del trabajador en sus áreas de desempeño laboral y personal (Díaz, 2019).

Es así que, la ansiedad es un estado normal del ser humano, pero en exceso puede presentar varias repercusiones, provocando trastornos que se expanden y afectan en todos los ámbitos de la vida del trabajador, disminuyendo su rendimiento, productividad, resultados y relaciones con sus compañeros de trabajo. La intensidad de los niveles en que se presentan depende de cada persona, de cómo afronta e interpreta sus percepciones. En

definitiva, la ansiedad puede afectar de manera fisiológica, provocando hasta graves enfermedades, problemas en la salud mental y conductualmente disminuyendo la calidad de vida y rendimiento laboral.

1.1.2.2. Depresión. Las repercusiones de la depresión en los trabajadores pueden presentarse con ira, frustración en la realización de sus tareas, incompreensión, nerviosismo ante nuevas situaciones y baja autoestima (Osorio et al., 2022). Asimismo, sentimientos de tristeza, pérdida del interés y placer por las actividades diarias, culpa injustificada y poca confianza propia, de esta forma bajando la responsabilidad en el trabajo (Álvarez y Gutiérrez, 2019).

De la misma manera, se presenta con tristeza, incapacidad para experimentar placer, irritabilidad, pesimismo, varios pensamientos sobre el suicidio, falta de autoestima y de confianza, en realizar actividades laborales (Núñez et al., 2023). Mas aún, hipersensibilidad a estímulos externos, mayor introversión, sentimientos de vulnerabilidad, falta de sentido de la vida, mayor predisposición a la soledad, lo que llevaría al trabajador a no tener una buena comunicación y dificulta el trabajo en equipo (Vargas, 2021).

Se debe agregar que la depresión se presenta de forma endógena y exógena de dos tipos unipolar y bipolar por consecuencia de disminución de la serotonina; que provoca cierta pérdida de energía, originando fatiga mental, física, irritabilidad, disminución de las capacidades de concentración, atención y memorización, trastornos del sueño como la hipersomnia o el insomnio, de modo que, se reduce la productividad laboral. Del mismo modo, problemas de apetito; lo que daría cambios drásticos en el peso y la libido sexual, como resultado, afecta a su rendimiento físico (Núñez et al., 2023). Además, puede empeorar el estado físico dando como resultado, bajo desempeño en el área laboral (Vargas, 2021).

De igual manera, la depresión afecta la vida del trabajador, disminuyendo el compromiso y responsabilidad social, con esto aumentando las conductas suicidas, el abuso de consumo de sustancias, trastornos mentales más graves, provocando eventos conflictivos en las relaciones interpersonales y sociales en general (Lew et al., 2019). Se

debe agregar también, los problemas en relaciones de pareja como separaciones, maltrato físico y verbal, afectando socialmente al trabajador (Benavides y López, 2022).

En consecuencia, se presentan problemas en las relaciones de padres e hijos, creando hogares disfuncionales. El interés en el mejoramiento laboral disminuye, dificultando el normal desarrollo de las actividades, por la falta de capacitación y colaboración (Núñez, 2023). Dado que, los miembros de estos hogares desarrollan sensibilidad a la crítica, de ahí que, empeora la relación con los compañeros de trabajo. La capacidad de resolver problemas se ve afectada y surgen pocas expectativas para conseguir mejores resultados en su trabajo realizado (Taco, 2022).

Por consiguiente, la depresión es un trastorno que afecta gravemente a la persona y al entorno en el que se desenvuelve. Es así que, es un estado de humor muy bajo que dificulta realizar las actividades con normalidad, debido a la falta de confianza, poca motivación, baja expresión de sentimientos con esto; afectando al trabajador sus relaciones de ámbitos de su vida social, laboral, familiar. Como resultado con el tiempo mantener estos síntomas puede ocasionar enfermedades más graves. Por tanto, se necesita apoyo profesional para superarla, de modo que, la calidad de vida del trabajador se mantenga estable.

1.1.2.3. Estrés. Con respecto al estrés se afirma que afecta directamente al trabajador, a su situación laboral bajando su productividad, dificultando su aprendizaje (Cortés, 2021). Además, disminuye directamente el rendimiento laboral, en vista de que, desarrolla irritabilidad, tristeza, angustia, que en exceso le provocaría un bajo desempeño. Es así que, cuando este estado se prolonga en el tiempo se pueden desarrollar trastornos mentales e inestabilidad laboral (Delgado et al., 2020).

El estrés provoca grandes cambios en el trabajo como, agitación, excitación, falta de atención y concentración, poca motivación para realizar sus tareas, también, ira, apatía, baja autoestima, nerviosismo, distracción, preocupación en exceso, presión, sensación de agotamiento y sentimientos de negativismo, provocando mayor agotamiento laboral (Ortiz, 2020). Por otro lado, la mayoría de las emociones que se presentan en el estrés son

tristeza, apatía, cognitivamente, olvidos, mala memoria, resultando en la disminución de compromiso y responsabilidad laboral (Molina, 2020).

Dicho de otra manera, el estrés, provoca inquietud, temor, irritabilidad, enojo, sensación de perder el control, dificultad en la toma de decisiones y de dar opiniones coherentes, resultando en un mal desempeño laboral. Mas aún, la velocidad de pensamiento disminuye, aparecen la hipersensibilidad a las críticas, sentimientos de confusión y preocupación, lo que dificulta la relación con sus compañeros de trabajo (Moreira y Rodríguez, 2021). Por otra parte, el estrés produce problemas en el sueño como, insomnio, hipersomnia, problemas digestivos, daños en el sistema inmunológico, obesidad, pérdida del cabello y problemas de deseo sexual, en consecuencia, mayor ausentismo laboral (Espinosa et al., 2020).

A su vez, con la persistencia al estrés, aparecen problemas fisiológicos como, cardiacos en el aumento de la presión arterial, generando hipertensión, hipoglucemia, infarto de miocardio; musculares, en espalda y cuello; articulares y cutáneos con la dermatitis y el acné, como resultado, el trabajador desarrolla enfermedades laborales (Patlán, 2019). Además, trastornos de la voz, enfermedades metabólicas, úlceras, aumento de glucosa, riesgo de diabetes, alopecia, tumores, sensación de cansancio extremo, vómitos y mareos con más frecuencia, reduciendo la salud física del trabajador (Buitrago et al., 2021).

Se debe agregar que, a largo plazo, comienzan problemas osteomusculares, dolores cervicales, contracturas musculares, debido a la disminución en el sistema inmunológico, se es más propenso a infecciones y alergias. Igualmente, se presenta la impotencia sexual parcial o total, aumento de los problemas respiratorios, taquipnea, catarros, asma. Además, con problemas hormonales y trastornos menstruales (Molina, 2020). De igual modo, aparecen sensaciones de presión en el pecho, hormigueo y sudor en las manos, como resultado, afecta al trabajador y a la empresa en general (Rodríguez y Tejera, 2020).

Hay que mencionar que, el desarrollar altos niveles de estrés en el ámbito laboral genera problemas como, bajo rendimiento, insuficiente productividad, predisposición a

mayor rotación de su área de trabajo, aumento de accidentes, dificultad de establecer relaciones interpersonales, provocando pérdidas de ingresos a la empresa y baja calidad en los resultados (Patlán, 2019). De igual modo, aumenta el absentismo al lugar de trabajo, por la falta de adaptación; para mitigar este estado el trabajador puede caer en el consumo de sustancias y debido a esto reducir el interés en practicar hábitos saludables (Martínez, 2020).

De manera semejante, experimenta cambios de humor inesperados, agresividad sin motivo y aislamiento. Por otro lado, inadaptación en el comportamiento organizacional, baja autoeficacia, falta de iniciativa y liderazgo laboral, que afectaría los resultados y desempeño en general (Molina, 2020). Además, dificultad para resolver problemas, sentimientos de no pertenencia a la empresa, grupo de trabajo, falta de control de su propia vida social y personal (Rochabrun et al., 2021).

Ahora bien, se puede decir que el estrés en exceso es un estado que afecta al trabajador y al entorno en donde se encuentra, llegando a ser incontrolable. Además, es un cambio que se manifiesta por estados emocionales desadaptativos, generando un bajo rendimiento en todas las áreas laborales y en consecuencia en los resultados. En definitiva, con el tiempo pueden aparecer problemas irreversibles tanto fisiológicos como laborales.

1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental

1.2.2.1. Ansiedad. Según la OMS (2022) durante el primer año del comienzo del covid-19, la prevalencia de la ansiedad ha aumentado en un 25% a nivel mundial, alrededor del 4% de la población mundial tiene un trastorno de ansiedad, en el 2019 unos 301 millones de personas tenían algún trastorno de ansiedad, de todas, solo 1 de cada 4 el (27,6%) recibían tratamiento, ya sea por falta de concientización, de inversión en salud mental, de personal capacitado. Según Celis y Nazar (2022) “para el año 2020 producto del Covid-19 el número de personas con ansiedad aumento en 76.2 millones, antes de la pandemia 3.824 durante 4.802 por 100.000 habitantes” (p.691).

Ahora bien, los trastornos de ansiedad son los trastornos mentales más comunes a nivel mundial en trabajadores con una prevalencia de 7,3% se presenta más en mujeres en

edades entre 35 y 55 años, los trastornos de ansiedad varían ante diferentes situaciones como la pandemia del covid-19, la prevalencia sube a 16,7 y 28,3% (Gaitán et al., 2021). Según Wang et al. (2020) “realizaron una encuesta a personas trabajadoras de diferentes ámbitos en donde el 63,6% presento ausencia, 7,5% tenían ansiedad leve, 20,4% ansiedad moderada, 8,4% ansiedad severa y grave en su mayoría mujeres entre el (67,3%) de 21 a 30 años (53,1)” (p. 3).

Estudios realizados en la India en personal de salud frente al covid-19, la prevalencia de la ansiedad era del 60% en trabajadores de mayor edad, mujeres, solteros, quienes realizaban poco ejercicio, tenían problemas de alcoholismo y que ya poseían algún trastorno de salud mental anteriormente (Hasan et al., 2021). Mas aún, en un metaanálisis de 12 estudios observacionales realizados en diferentes hospitales a nivel mundial; daba que la prevalencia de ansiedad en la pandemia por covid-19, en trabajadores de la salud, fue del 23% más en el sexo femenino y que eran enfermeras (Pappa et al., 2020).

En un estudio realizado en España después del covid-19 se presentó el 62,0 % de ansiedad severa en los trabajadores debido a que las condiciones laborales fueron instituciones cerradas como centros penitenciarios y residencias de personas mayores, en vista de que, había mayor vulnerabilidad de contagio y por la tensión de nuevos brotes (Molés et al.,2024). A su vez, en un estudio transversal después de la pandemia, el 7,5% presentaron ansiedad; por preocupación de volverse a contagiar o morir por el covid-19 (Xiao et al., 2022).

Consideremos ahora, Latinoamérica se vio afectada por la pandemia del covid-19 por la falta de capacitaciones, de insumos, recursos médicos, lo que provocaron más ansiedad en trabajadores de la salud, según estudios, su incidencia se presenta de la siguiente manera, Brasil 45,5%, Argentina 76,5%, Colombia 4 de 10 trabajadores presentaban ansiedad, Perú el 21,7% tenía ansiedad (Caldichoury et al., 2023). En una investigación de corte transversal en Colombia durante la pandemia, obtuvieron una prevalencia de ansiedad del 73% (Monterrosa et al., 2020).

En un estudio en Ecuador se obtuvo que 30,7% tenía ansiedad, había mayor predisposición si era del sexo femenino, edad más joven, tener un familiar con covid-19 eran factores que aumentaban la ansiedad (Mautong et al., 2021). Habría que decir también, en una investigación experimental de tipo transversal correlacional e inductivo en Ecuador, presentaron 4,32% ansiedad alta y 2,16% muy alta (Cabezas et al., 2021).

Es así que, en los últimos años antes de la pandemia la ansiedad se presentaba en altas cifras a nivel mundial, de Latinoamérica y de Ecuador en personas de todas las edades, pero más en quienes tenían edad de trabajo. Con el comienzo del covid-19 las cifras de ansiedad subieron drásticamente, en los trabajadores de la salud, las cifras fueron altas, presentándose más en mujeres, durante el covid-19. Esto se daba por la preocupación de contagiarse, de morir, por familiares que habían fallecido. Mas aún, por factores que no estaban bajo su control como, falta de insumos médicos, mala infraestructura, poca capacitación. Después de la pandemia la ansiedad se mantuvo alta debido al riesgo de volverse a contagiar y tensión por nuevos brotes especialmente en los trabajadores que atendían a poblaciones vulnerables.

1.2.2.2. Depresión. La depresión es un trastorno mental muy común, a nivel mundial un 5% de adultos, entre ellos 3% hombres y 6 % mujeres, alrededor de 280 millones de personas a nivel mundial la padecen, está se presenta más en mujeres que es hombres con una probabilidad del 50%, más del 75% de personas afectadas no reciben el tratamiento por diferentes motivos, al comienzo del covid-19 la prevalencia de la depresión aumento en un 25% mundialmente (OMS, 2023). En un estudio de recopilación de encuestas, el 16,1% presento depresión, en mujeres, que además presentaban algún trastorno mental, aislamiento o síntomas de covid-19 (Wathelet et al., 2020).

En una investigación cuantitativa, realizada en 204 países antes y durante la pandemia del covid-19, el número de casos con depresión a nivel mundial aumento en 53,2 millones, durante el año 2020, lo que da un aumento de la prevalencia del 27,6% a nivel mundial antes y durante la pandemia lo que da 2470 a 3152 por 100000 habitantes (Celis y Nazar, 2022). La depresión es el trastorno que más se presenta a nivel mundial con

prevalencia del 14,6% y 11,1% en la población mundial, los países europeos muestran prevalencia más baja 15,1%, países orientales 53,8% (Mejía y Ramos, 2022).

En un estudio realizado en Canadá el 31,1% de los encuestados presentó depresión por la pandemia y el confinamiento (Guzmán et al., 2021). Además, en otra investigación realizado en Estados Unidos antes y durante del covid-19 se obtuvo que los síntomas de la depresión fueron mayores mientras transcurría la enfermedad; comparados con los que se presentaron antes, los síntomas leves fueron de 16% a 24%, moderados de 6% a 15% graves de 2% hasta 8% (Ettman et al., 2020).

Asimismo, en un estudio transversal realizado en Corea del Sur la prevalencia de depresión es de 21 % es decir 316 personas (Kim y Kim., 2022). En un metaanálisis durante la pandemia del covid-19 en Asia, en 18 países diferentes, con 60 estudios, la depresión fue de 34%, en Asia occidental 43%, Asia sudoriental 23%, se presentó más en mujeres trabajadoras (Norhayati et al., 2021).

Igualmente, en otra investigación realizada en China, Turquía, Italia e India donde la prevalencia de la depresión fue de 34,31%, en China fue de 36,32% la cual fue más alta (Necho et al., 2021). Mientras tanto, en Latinoamérica, durante el covid-19, se realizó un estudio de encuesta transversal, en el que se determinó la prevalencia alta, en Brasil se obtuvo depresión en 160%, Argentina 81%, debido a varios factores personales como ser más joven, del sexo femenino y ocupar puestos administrativos (Caldichoury et al., 2023).

En un diseño metodológico se encontró que dificultades económicas, falta de acceso a servicios de salud mental y problemas sociales son factores que generan más depresión en trabajadores de la salud en Latinoamérica (Gómez, 2023). Además, en un estudio observacional analítico de corte transversal en Colombia, se obtuvo una prevalencia de síntomas de depresión en un 12,4% después del covid-19 estos síntomas tendían a mantenerse debido a personal joven, fumadores, estrato socioeconómico medio, cargas laborales (Noguera et al., 2023).

En Ecuador se realizó una investigación de diseño metodológico, donde se midió la depresión durante la pandemia, se realizó por medio de un cuestionario; dando como

resultado depresión leve en 13,6% y depresión mayor en 17,7% (Mautong et al., 2021). De igual modo, en un estudio cuantitativo en Ecuador, se identificó características sociodemográficas asociadas a la depresión en participantes con síntomas de covid-19 donde el 32% presento depresión leve, 17% depresión mayor (Paz et al., 2020).

Por otra parte, se realizó un estudio en un hospital privado de Quito, debido a una subescala, se menciona que un 85% de la población profesionales de la salud presento depresión (Jácome, 2020). Además, Se planteó una investigación, durante el covid-19, en Azogues a enfermeras y doctores que estaban en primera línea en diferentes hospitales, donde se encontró un 50,4% depresión (Pañora y Gonzales, 2022).

En definitiva, la prevalencia de la depresión a nivel mundial es alta, con la llegada del covid-19 aumentó presentándose más en trabajadores que estaban en primera línea. Algunos factores perjudicaban al trabajador, como ser mujer o tener algún otro trastorno mental. Las personas presentaban diferentes síntomas, dependiendo el trabajo que realizaban, pero aumento considerablemente cuando estaban en contacto con pacientes contagiados; por temor de contagiarse o morir, después de la pandemia los síntomas de depresión se mantenían debido a carga laboral, menor edad, estrato socioeconómico medio.

1.2.2.3. Estrés. El estrés laboral afecto a los trabajadores de la salud y de otras áreas, en un estudio realizado en China durante la pandemia del covid-19, a 1921 trabajadores donde la prevalencia de estrés fue 82,9% de baja a leve, presentándose en trabajadores en contacto con pacientes con covid-19 y más jóvenes (Zhang et al., 2021). Además, una investigación realizada en Hong Kong encontró que el 35% se sintió estresado por el covid-19 donde se presentó niveles más altos en mujeres, que en hombres (Maguiña et al., 2020).

De igual forma, en España se realizó un estudio para medir los niveles de estrés durante la primera fase del brote del covid-19, por lo cual participaron 976 trabajadores donde se observó que existían niveles superiores de estrés en la población de edad 18-25 años, seguidos por las edades comprendidas entre 26 a 60 años (Etxebarri et al., 2020). Por

otra parte, en China en Hubei se realizó una escala de estrés y un cuestionario sociodemográfico, donde se obtuvo que el 18,0% presento estrés (Zheng et al., 2021).

A su vez, en China se llevó a cabo un estudio durante la etapa inicial del covid-19 lo que se obtuvo que el 67,9% presento ausencia el 24,1% tenía estrés leve, 5,5% estrés moderado, 2,6% estrés severo y extremadamente severo, lo que agravaba más la situación era ser del sexo femenino o tener otros síntomas físicos o mentales de otros problemas de salud (Wang et al., 2020). Además, se llevó una investigación sobre estrés laboral y factores asociados en profesionales de la salud se identificó problemas asociados al estrés en un 37,5% en países como Australia, Arabia Saudita, Francia, Gran Bretaña, Irlanda e Italia (Navines et al., 2021).

Hay que mencionar, en Perú en un estudio transversal, observacional, descriptivo, los trabajadores presentaron estrés laboral de medio a alto en un 74,7% debido a sobrecarga laboral, poco liderazgo, desfavorable clima laboral (Quintana et al, 2024). Por otro lado, en una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional en Lima, mediante una escala de estrés; dando como resultado una prevalencia de estrés del 44,4% (Vásquez, 2020).

De igual modo, se realizó una investigación transversal en Bahía, Brasil donde se midió la prevalencia del estrés laboral en profesionales de la salud se aplicó una escala de estrés percibido, se encontraron los resultados de estrés medio o alto en 53,4%, se dieron niveles altos por problemas de la organización laboral (Santos Mota et al., 2021). Asimismo, se realizó un proyecto investigativo en Cuzco Perú donde se conoció que el personal de salud que estuvo en contacto con pacientes con covid-19 tenían una prevalencia de 34,1 % de estrés (Virto et al., 2020).

A su vez, en una investigación de diseño observacional, experimental y cuantitativo que se realizó en Ecuador se aplicó un cuestionario y una ficha; los resultados dan que el 56% tuvo estrés moderado y alto, el 32% niveles bajos, no hubo diferencias entre profesionales (Moncada et al., 2021). Igualmente, en una investigación en Ecuador a trabajadores de diferentes áreas, se utilizó una metodología no experimental, cuantitativa,

descriptivo, correlacional, presentando que el 36% tenía niveles medios de estrés, 35% bajos niveles, resultando que tener estrés genera con otros trastornos mentales (Noroña et al., 2021).

Por otro lado, en un estudio en Ecuador, Ambato con respecto al estrés laboral donde se encontró que el personal presentaba una prevalencia del 54,3% de niveles medios, 44,3% niveles altos de estrés, las mujeres representaban el 37,5% y los hombres el 50% (Guevara y García, 2023). Además, en una investigación sobre el estrés y su desempeño en actividades administrativas, realizada en Santa Elena, Ecuador, se evidencia que en la mayoría de los trabajadores el 40,6% no presentaban niveles altos de estrés (Soriano, 2021).

En definitiva, el estrés se presenta en niveles altos en los últimos años debido, a la presencia de la pandemia del covid-19, lo que ha generado bajo bienestar en general, disminución de la productividad, rendimiento laboral y calidad de vida, Por otra parte, después de la pandemia los niveles de estrés se mantenían por diversas variables como problemas organizacionales y administrativos.

1.3.Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.3.1. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico es una fuente de emociones y habilidades positivas, que ayudan a sobresalir y tener buenos resultados en los trabajadores (Saraswati, 2019). La palabra capital psicológico toma importancia en el siglo XX, para indicar aquellos aspectos que tiene la personalidad; para mejorar la productividad y en los resultados laborales (Lupano y Castro, 2019).

El capital psicológico aparece como una respuesta de adaptación al medio que permite a la persona ser consciente de sus habilidades, logrando capitalizar y progresar humana y socialmente (Colín, 2019). En consecuencia, si el trabajador percibe un contexto de justicia podría fortalecer su capital psicológico, desarrollar autoconfianza de sus propias habilidades, para realizar sus actividades (Bogler y Somech, 2019).

Hay que mencionar además que, hacia el cambio del siglo el presidente de la asociación de psicología estadounidense Martin Seligman promovió la investigación de la psicología enfocándose más en el funcionamiento del ser humano en sus aspectos positivos (Seligman y Csikzentmihalyi, 2000). Ya con este llamado empieza el capital psicológico en el ámbito empresarial, con esto Luthans comienza a identificar y demostrar la efectividad de los recursos psicológicos positivos en el lugar de trabajo definiéndolo como Comportamiento Organizacional Positivo, que es la aplicación de los recursos para mejorar el desempeño laboral (Luthans, 2002).

Como resultado del Comportamiento Organizacional Positivo surge el capital psicológico que se ha diferenciado del capital económico, humano y social, en que este se centra más en el desarrollo de la propia persona y sus capacidades (Luthans, 2019). Simultáneamente, surgen estas capacidades positivas, como la autoeficacia considerada como la más relevante por su gran fundamentación teórica, apoyo empírico y relación con criterios de rendimiento; la esperanza que tiene fundamentación social y acción directa en los objetivos; el optimismo que mejora positivamente en resultados; la resiliencia para afrontar los problemas y encontrar rápidamente soluciones (Luthans y Peterson, 2002).

Estas capacidades psicológicas deben estar fundamentadas y tener la capacidad de contribuir en mejorar el rendimiento laboral, se tratan de estados positivos, que no se diferencian de los rasgos psicológicos dentro de las cuales surgen las capacidades positivas (Luthans et al., 2007). Por lo cual, estas capacidades combinadas forman un segundo orden llamado el estado psicológico positivo, que se caracteriza por tener confianza en tareas desafiantes, una atribución positiva en dificultades y persistencia en alcanzar las metas (Luthans y Yousset, 2004).

De manera que, el capital psicológico es la creencia que cada persona tiene sobre la capacidad de lograr sus metas, de saber afrontar los problemas en el trabajo y cambiar las circunstancias de la vida para lograr el éxito. Se considera la conversión del yo actual, al yo ideal, es un estado en lugar de un rasgo y que puede ser desarrollado por medio de capacitaciones profesionales de la misma organización (Luthans et al., 2007). Por tanto, se

la considera como un estado abierto al cambio, que a pesar de persistir en el tiempo se la puede seguir desarrollando mediante intervenciones, que mejorarían las dimensiones de toda su estructura nuclear personal (Carter y Youssef, 2019).

En definitiva, el capital psicológico surge a principios del cambio de siglo como una propuesta mejorar el enfoque de la psicología de aspectos negativos de las personas a enfocarse en aspectos positivos que beneficiarían su desarrollo. Empezó en el ámbito organizacional y laboral dando paso principalmente a Luthans para desarrollar recursos psicológicos positivos en el trabajo, lo que llamó comportamiento organizacional positivo, que buscaba desarrollar capacidades de la persona, para mejores resultados organizacionales.

La satisfacción laboral, considerando a Locke que fue el autor que inicio con su investigación, describió que es un estado emocional positivo del individuo sobre su trabajo y la experiencia del mismo (Locke, 1976). Como resultado, es una creencia, expectativa, percepción que cada trabajador tiene sobre su empresa, generando un comportamiento, dentro de la misma e influyendo directamente su desempeño laboral (Mora y Mariscal, 2019).

De modo que, la satisfacción laboral es una evaluación, que una persona tiene de su trabajo y de su propio bienestar (Permana et al., 2021). Asimismo, es la forma como el trabajador considera su permanencia en el trabajo, es una medida personal que se considera satisfecha o insatisfecha laboralmente. Mas aún, se centra en los procesos que son moralmente correctos, anteponiendo sus propias necesidades materiales. Su interés principal en el ámbito laboral, son cumplir tres aspectos, primero, prevalecer los valores humanos; segundo, determinar un alto nivel de comportamientos positivos; tercero, organizar los grupos de trabajo según el nivel de resultados laborales (Spector, 1997).

Por otra parte, es diferente en cada persona según lo que ella considere importante y que vaya de acuerdo con sus valores personales, si las actividades que realiza van unidas con sus creencias y valores, de justicia, honestidad, respeto, aumentaran el desempeño laboral (Ihsani y Wijayanto, 2020). De modo que, varía según lo que el trabajador esperaba

de su trabajo y lo que realiza. Es decir, cuando las expectativas laborales sobre lo que realiza son menores o iguales a lo que hace, el empleado tendrá satisfacción laboral (Sherly et al., 2021).

Por tanto, depende de cada trabajador y sus expectativas, pero existen factores internos dentro de la empresa que se podrían implementar como una mayor integración en el clima organizacional, aumento de compromiso dentro de la organización, realizar premios de acuerdo con el rendimiento y productividad, tener un ambiente de justicia, que sigan las normas de la empresa, con esto mejorando sus resultados (Inrawan et al., 2021). Por lo cual, para crear una satisfacción laboral debe haber concordancia entre la motivación laboral, el liderazgo, aceptación de cultura organizacional y alta adaptación en los trabajadores (Paais y Pattiruhu, 2020).

De manera que, la satisfacción laboral está en constante relación con el empleado, generando una respuesta emocional. Dependiendo el resultado de su trabajo se crea un estado de ánimo y conducta que afectaría su bienestar (Taising y Karuppannan, 2020). Por consiguiente, resulta ser un estado emocional de la propia evaluación del trabajo. Permite cumplir con expectativas laborales, personales, aceptadas por nosotros mismos y la organización; apareciendo un complementando de valores personales, con necesidades de la empresa (Padmanabhan, 2021).

En conclusión, la satisfacción laboral es un estado emocional de la persona respecto a cómo se siente dentro de la organización. Igualmente, la percepción del ambiente laboral podría variar la satisfacción. Existen varios factores internos que la mejorarían como, mantener el orden, la equidad social, con un ajuste entre los valores del empleado y las necesidades de la organización, un aumento de la motivación, recibir premios y un liderazgo que resalte los buenos resultados conseguidos.

1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico es la valoración positiva de las circunstancias, lo que le predispondría a alcanzar el éxito por su esfuerzo y superación. Promueve un mejor resultado y productividad en la empresa, relacionándose directamente con su desempeño

laboral (Chen, 2020). Mas aún, según sus necesidades personales, tiene una relación positiva y directa con el comportamiento organizacional porque todos sus aspectos teóricos, investigativos se pueden medir y desarrollar en cada persona, para obtener mejores resultados laborales (Bayona y Guevara, 2019).

Las personas que tiene altos niveles de capital psicológico dentro de su organización promueven un trabajo de mayor confianza, fidelidad con sus jefes, armonía interpersonal; lo que estaría relacionada con una organización guiada por la igualdad y justicia, que ayuda a los empleados a tener mejores resultados (Zeng et al., 2020). De modo que, ha sido desarrollada para obtener mejores resultados en el comportamiento organizacional y con esto aumentando la calidad de vida del trabajador (Nasuha et al., 2019).

El capital psicológico del empleado aumenta su confianza en sus habilidades y capacidades, para cumplir sus metas (Bogler y Somech, 2019). En definitiva, el desarrollo del capital psicológico es muy importante ya que ayuda positivamente en el desempeño laboral donde se percibe un aumento de su compromiso y motivación, por parte de los empleados forjando en ellos mayor responsabilidad, logrando obtener mejores resultados, disminuyendo consecuencias negativas, como el agotamiento y la desmotivación (Nasuha et al., 2019).

El capital psicológico aumenta la satisfacción en los empleados, ayudando a desarrollar comportamientos dentro de la organización como, el cumplimiento de metas (Singh y Singh, 2019). Además, está relacionado con altos niveles de desempeño laboral y productividad, con esto generando mejores resultados a corto y largo plazo (Lupano y Castro, 2019).

Por tanto, es muy importante para el desarrollo de la organización. Se relaciona positivamente con el comportamiento organizacional ya que tiene un fundamento investigativo, se puede seguir desarrollando y es medible, porque son un grupo de estados cambiantes que se presentan en el empleado. En consecuencia, el tener altos niveles de capital psicológico, ayuda a mejorar la productividad, el desempeño laboral y compromiso

organizacional. Por otra parte, disminuye los estados negativos como son el bajo rendimiento, favoreciendo en el cumplimiento de las metas de la organización.

La satisfacción laboral aumenta la motivación personal, lo que predispondrá a tener mayor intensidad positiva en la realización del trabajo (Rahadytya y Tridayanti, 2020). De modo que, el nivel de satisfacción que presenta el trabajador es muy importante para mantener el normal funcionamiento de la organización y mejorar el nivel de calidad del desempeño (Pancasila et al., 2020).

Por lo cual, la satisfacción laboral en trabajadores se correlaciona positivamente en su desempeño cognitivo, emocional y de mayor compromiso con el trabajo físico (Kuok, 2022). Ahora bien, dependerá de cada persona, según sus criterios, tendrán diferentes niveles. Considerando que, claramente está relacionada con la motivación, la productividad, el comportamiento laboral y satisfacción con la vida, lo que significa que influye directamente en la vida privada de los trabajadores (Abuhashesh et al., 2019).

En el ámbito laboral, una satisfacción laboral alta lleva a un mejor desempeño en los trabajadores, lo que aumenta notablemente los resultados (Smith et al., 2020). Por consiguiente, es un factor esencial dentro de la organización; ya que según su nivel aumenta o disminuye la autoestima, influyendo directamente en el comportamiento organizacional (Fernández y Ruiz, 2022).

Por tanto, si la satisfacción laboral es alta los trabajadores, aumentara la lealtad a la organización y su desempeño. Siendo los trabajadores una pieza importante mejoraran la productividad y resultados. Además, de la calidad laboral, de productos y el avance de la organización (Rosmaini y Tanjung, 2019). En consecuencia, tener satisfacción laboral, crea una personalidad y actitud positiva, predisponiendo al empleado a amar su trabajo (Oktavianti, 2020).

En conclusión, la satisfacción laboral ayuda a la organización y al trabajador para mejorar su productividad, desempeño y conseguir mejores resultados laborales. Según el nivel de satisfacción que se presente, el rendimiento físico y mental será mejor. Es así que,

el comportamiento organizacional se relaciona con la autoestima y valores personales del empleado, afectando su nivel de bienestar en general.

1.3.3. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Capital psicológico

En Kuala Lumpur, Malasia en un estudio descriptivo, se obtuvieron como resultado un gran impacto significativo y negativo en el capital psicológico; con respecto a rotaciones de puestos en los empleados (Yan et al., 2021). En China se planteó una investigación, obteniendo como resultado que el capital psicológico líder, ayudo a aumentar el comportamiento innovador de los empleados (Wang et al., 2021).

En un estudio en España dando como resultado un porcentaje del 75% en el cumplimiento de las metas, el aumento del capital psicológico se dio por implemento de capacitaciones a los trabajadores. El capital psicológico aumento en la evaluación final (Corbu et al., 2021). Asimismo, en Bukavu, Congo en una investigación, se obtuvo resultados positivos en la motivación, por aumento del capital psicológico, en oportunidad el 3% más probabilidades de éxito en estos emprendedores, comparados con emprendedores por necesidad. Llegando a superarlos en un 4% en total (Ephrem et al., 2021).

De igual modo, una investigación realizada en China resultando que el desarrollo de la organización, en mejor autonomía laboral y las oportunidades de desarrollo aumentaban el capital psicológico (Jiao y Lee, 2021). En Pakistán se efectuó un trabajo investigativo, encontrando que el capital psicológico fue muy importante en el desarrollo de la personalidad; debido a factores contextuales positivos, se consiguió mejores resultados en el ámbito social como establecer relaciones personales y en la comunicación familiar (Sarwar et al., 2021).

Igualmente, en Mersin, Turquía se ejecutó una investigación donde se obtuvo una relación negativa en el capital psicológico y el cinismo organizacional. En consecuencia, desarrollar capital psicológico ayudaría a aumentar la cohesión laboral (Yilmaz y Yildirin, 2021). De igual modo, en Estados Unidos se realizó un estudio dando como resultados la eficacia de un programa de tutoría, que consistía en mejorar el capital psicológico y el

desempeño, en las tres cohortes de protegidos, dando buenos resultados a largo plazo (Carter y Youssef, 2019).

En Sao Paulo, Brasil, se hizo una investigación, en los que se obtuvo 4,04 puntos de promedio superiores al promedio de la escala de 1 a 5 lo que dio como resultado un capital psicológico alto (Polizzi y Claro, 2019). Por otra parte, en Colombia en otra investigación donde se aplicó un instrumento llamado Ipsicap-24 que tiene 4 dimensiones; de autoeficacia con 4 ítems, esperanza con 7 ítems, resiliencia 6 ítems y optimismo con 7 ítems, cabe mencionar que estas dimensiones pertenecen al capital psicológico, obteniendo consistencia y validación de constructo (Delgado y Mañas, 2019).

En Costa Rica en otro estudio observacional, donde se obtuvo como resultado que el capital psicológico colectivo se relacionó de modo directo con el comportamiento innovador y creativo de los trabajadores (Mora y Solís, 2020). Además, en Lima, Perú, se planteó una investigación, comprobando que existía una relación positiva entre capital psicológico y la conducta de los trabajadores (Bayona y Guevara, 2019).

En Ecuador se realizó una investigación con un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. Que indicó un porcentaje del 96,4% en trabajadores que tenían un alto nivel de capital psicológico, concluyendo que la falta de capital psicológico aumentaba la pérdida de interés y aumentaba la predisposición a abandonar el trabajo (Buendía y Álvarez, 2019). De igual modo, en Ambato, Ecuador, en una investigación con la utilización de encuestas, cuestionarios PCQ y escalas de compromiso organizacional, se determinó resultados de capital psicológico alto, pero con poco compromiso laboral (Silva, 2023).

En definitiva, según varios estudios e investigaciones en el ámbito laboral el aumentar el capital psicológico en los trabajadores, mejora los resultados como la motivación, desempeño dentro de la organización y del ámbito personal. Sin embargo, la disminución del capital psicológico aumenta aspectos negativos como la pérdida de interés y su posterior deserción laboral.

Satisfacción laboral

Se ejecutó un estudio correlacional en Indonesia, con datos ordinales procesados por métodos estadísticos no paramétricos, obteniendo que existe una relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral (Wantoro et al., 2020). A su vez, en Turquía en un estudio transversal descriptivo, se midió la satisfacción laboral en un lugar específico y con determinados elementos asociados, se utilizó la escala de satisfacción laboral general, de las 881 encuesta recibidas, se interpretó que las enfermeras y parteras tenían más altos niveles de satisfacción laboral, pero diferían estadísticamente según su edad y nivel educativo (Zikusooka et al., 2021).

En un estudio en Lima, Perú, donde se encontró que el 65% percibe un normal clima organizacional y el 55% presenta insatisfacción; concluyendo importante la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral (Campos, 2020). Igualmente, en Callao, Perú, en un estudio se llegó a la conclusión que no existe relación significativa, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Cueva y Ponce, 2019).

En otra investigación en Chimbote, Perú, se utilizaron dos cuestionarios por lo que fue, no experimental, cualitativa, dio como resultado que una cultura organizacional positiva, aumenta la satisfacción laboral (Monroy, 2019). De manera semejante, en México en otro estudio cuantitativo, se determinó, que la satisfacción laboral actuaba como reguladora en la responsabilidad, ética, calidad y desarrollo de la organización (Madero, 2020).

Por otro lado, en Santo Domingo, Ecuador, se realizó una investigación no experimental, a empresas pequeñas y medianas de PYMES, se recolecto información bibliográfica, que identificó variables como la motivación, salarios, relaciones interpersonales, aumentan la satisfacción. Como resultado las dos se relacionan circularmente, si baja el rendimiento laboral, disminuye la satisfacción laboral (Puyol, 2021). A su vez, en Cañar, Ecuador se planteó una investigación, encontrando satisfacción laboral en muy satisfechos 29%, satisfechos en 64% e insatisfechos 7%. Concluyendo que aumenta por factores como salarios, la actividad que realizan y relaciones positivas, comunicación, clima laboral y baja por remuneraciones y beneficios sociales. (Castillo et al., 2019).

En Guayaquil, Ecuador en una investigación cuantitativa, deductiva, descriptiva, correlacional y de corte transversal, se utilizó un cuestionario y escalas de Hennessy, Moriarty y Ward se obtuvo que dimensiones de calidad de vida como salud, felicidad, satisfacción económica, familiar y su bienestar subjetivo, estaban correlacionadas positivamente con la satisfacción laboral (Mendoza, 2019). Igualmente, en Guayaquil, Ecuador, en un estudio, se aplicó instrumentos de satisfacción laboral 20/23 y de riesgos psicosociales, se obtuvo que mayores riesgos psicosociales, menor satisfacción laboral (Espinoza et al., 2020).

En conclusión, la satisfacción laboral es muy importante dentro de la organización, ya que mejora otros factores, como el ambiente organizacional, la propia responsabilidad, la calidad en los resultados y el desarrollo de la organización. Por otra parte, el nivel de satisfacción varía según, la edad, expectativas personales, nivel de educación, los valores que tenga el trabajador. Por tanto, fomentar un compromiso positivo e integral, entre la organización y el trabajador, ayudara a mantener una alta satisfacción.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1. General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector La Matriz de la ciudad de Latacunga durante el año 2023.

2.1.2. Específicos

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector la matriz de la ciudad de Latacunga.

Identificar el capital psicológico en los trabajadores del sector La Matriz de la ciudad de Latacunga.

Determinar la satisfacción laboral en los participantes del sector la matriz de la ciudad de Latacunga.

2.2. Preguntas de investigación

¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores con relación al estrés, ansiedad y depresión?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio?

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

Cuantitativo

Es un conjunto de procedimientos secuenciales, que sigue un orden establecido de acuerdo a ciertas reglas lógicas primero; empieza por una idea, que resultan en objetivos y preguntas, donde surgen hipótesis y variables; luego en un diseño, para medir estadísticamente y obtenemos resultados numéricos y estadísticos; para finalmente formar o comprobar teorías y con esto podemos medir distintos fenómenos o problemas, para

obtener resultados de una muestra y generalizarla a la población (Hernández Sampieri et al., 2014). Además, se utiliza la matemática y estadística para los resultados con lo cual podemos identificar asociaciones y relaciones causales entre variables (Park et al., 2020).

Tipo de investigación

No experimental

En este diseño no se presentan estímulos experimentales a las cuales se intervenían las variables, la evaluación se realiza en su propio contexto, no se manipula variables (Arias, 2021). Es la investigación que se realiza sin manipular las variables, ya que no son posibles controlarlas, observamos acontecimientos, situaciones tal y como se presentan y desarrollan normalmente en su ambiente natural; para luego analizarlos (Hernández et al., 2014).

Diseño

Transversal

Se caracteriza por establecer la investigación en un solo momento en el tiempo (Losada et al., 2022). Mas aún, estos estudios se realizan en una sola instancia, por una sola vez, que se los utiliza para luego interpretarlos con diferentes alcances, como el descriptivo, exploratorio y correlacional, pero no existe un seguimiento (Manterola et al., 2019).

Descriptivo

Se trata de proporcionar la incidencia de modalidades o niveles de las variables en una población donde se da la descripción, aun de las hipótesis, también puede ser descripciones comparativas de grupos, cada variable se trata individualmente (Hernández et al., 2014). Asimismo, en algunos estudios este diseño solo lleva una variable, pero puede haber dos sin ser correlacionales; donde se puede realizar comparaciones (Arias, 2021).

2.4. Población y muestra

La población seleccionada son trabajadores públicos pertenecientes a diferentes áreas de la institución, que en año 2023, estaban en servicio activo en sus funciones laborales, en la ciudad de Latacunga-Ecuador.

La muestra utilizada en esta investigación fue no probabilística que se trata de que se base en las características de la investigación (Hernández et al., 2014). Es también de tipo accesibilidad y accidental que es donde se elige a los participantes de manera casual en el lugar que se encontraban en un tiempo determinado (Otzen y Manterora, 2017).

2.4.1. Muestra participante

La muestra propuesta fue de 123 trabajadores en general de diferentes áreas, en donde se seleccionaron 115, todos cumplían con los criterios de inclusión. La mayoría de los trabajadores fueron del sexo femenino, con una edad comprendida entre 30 a 38 años, se encontraban casadas y tenían varios años de experiencia en la institución del sector la matriz de la ciudad de Latacunga.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N =115	%	
Género	Masculino	27	23	
	Femenino	88	77	
	Otro			
Estado civil	Soltero/a	45	39	
	Casado/unión libre	53	46	
	Viudo/a	4	3	
	Divorciado/a	13	11	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	112	97	
	Tiempo parcial	3	3	
Tipo de institución	Pública	110	96	
	Privada	5	4	
		M (DT)	Máx.	Min.
	Edad	37,29 (7.53)	56	25
	Horas de trabajo por día	7,97 (0,41)	10	6
	Experiencia laboral	7,83 (5,10)	25	1

Nota. N= frecuencia, % =porcentaje, M=media, DT= Desviación típica Max=máximo,

Min=mínimo, Cuestionario Ad-Hoc

Según la tabla 1 la mayoría de los participantes pertenecen al sexo femenino en un (77%) y el restante al sexo masculino. En el estado civil se da una distribución heterogénea

en donde el (46%) representa el estado de casado, seguido del (39%) que es soltero. En cuanto a la edad media fue de 37 años con una desviación típica de 7 años donde la edad máxima fue de 56 años y la mínima de 25 años.

Asimismo, según el tipo de trabajo se evidencia que el (97%) trabaja a tiempo completo. En el tipo de institución el (96%) corresponde a pública. También, la media de horas de trabajo por día fue de 7 horas donde máximo fueron 10 y mínimo 6 horas. En la experiencia laboral la media fue de 7 años con desviación típica de 5 donde máximo fue de 25 años y mínimo de 1 año.

2.4.2. 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 (Titulo de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión

No aceptar participar en el 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

Es un cuestionario no estandarizado, que contiene diferentes partes, para la recolección de datos sociodemográficos en los profesionales como su edad, genero, nacionalidad, ciudad, lugar de trabajo su estado civil, número de hijos, remuneración salarial también, se incluyen datos laborales como que profesión tiene, los años de experiencia, tipo de institución, tipo de contrato, cuantas horas trabaja diariamente y como se desenvuelve

con su lugar de trabajo. Con la ayuda de este cuestionario podemos confirmar los criterios de inclusión y exclusión (Ocampo Vásquez y Mansanillas Rojas, 2022).

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

Esta escala fue creada por Lovibond y Lovibond en 1995, pero se utilizó la versión de Ruiz et al, de 2017. Está constituida por tres escalas, depresión, ansiedad, estrés (Lovibond y Lovibond, 1995).

Tiene un total de 21 literales y están medidos en una escala de Likert de 0 a 3 partiendo de nada aplicable en mí, aplicable en mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí. En cuanto a las subescalas de depresión están son los literales,3,5,10,13,16,17 y 21, para ansiedad son, 2,4,7,9,15,19,20 y el estrés, 1,6,8,11,12,14 y 18. Por lo tanto para la evaluación de cada subescala se debe sumar los literales correspondientes a cada una, a mayor puntuación; mayor sintomatología (Ruiz et al., 2017).

Los puntos de corte son:

Depresión: 5 a 6 leve; 7 a 10 moderada; 11 a 13 severa y 14 o más es extremadamente severa.

Ansiedad: 4 leve; 5 a 7 moderada; 8 a 9 severa y 10 o más es extremadamente severa.

Estrés: 8 a 9 leve; 10 a 12 moderado; 13 a 16 severo y 17 o más es extremadamente severo.

En conjunto, los literales del DASS-21, tiene una adecuada consistencia interna con valores alfa de .92 a .95 (Ruiz et al., 2017).

El cuestionario DASS-21 es un instrumento breve, dinámico, asequible, presenta alta confiabilidad en la detección de la depresión, ansiedad, estrés y para identificarlas tempranamente, es más recomendable utilizarlo en la atención primaria en todos los contextos de salud pública y privada (Vargas et al, 2022). Por tanto, el DASS-21 es una herramienta adecuada para medir el impacto de los eventos en la salud mental (Hua et al., 2023).

2.5.3. El capital psicológico PCQ-24

El PCQ-24 fue desarrollado a partir de las escalas de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia que se fundamentan en bases científicas, teóricas de un estado psicológico positivo que se puede cambiar y adaptar al contexto laboral (Tashima et al., 2020). Por tanto, se puede afirmar que las capacidades del capital psicológico influyen en los resultados, percibidos por la organización aumentando la validación de la escala de capital psicológico en el contexto laboral (Ponce y Yáber, 2012).

Su creador fue Luthans y otros en 2007, pero se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber de 2012. Donde el instrumento evalúa el estado psicológico positivo en cuatro dimensiones de; Esperanza, Eficacia, Resiliencia y Optimismo (Luthans et al., 2007). La escala PQC-24 está compuesta de 24 reactivos, medidas por escala de Likert de 1 muy en desacuerdo; hasta 7 muy de acuerdo. La dimensión de Eficacia son los literales, 1,2,3,4,5 y 6; de Esperanza, 7,8,9,10,11 y 12, la Resiliencia 13,14,15,16,17 y 18, Optimismo, 19,20,21,22,23 y 24, los literales 13, 20 y 23 son de puntuación inversa, resultando a mayor puntuación; mayor capital psicológico y se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

2.5.4. Escala de satisfacción laboral

La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, que refleja el grado en que los trabajadores se sienten con respecto a su propio trabajo. La escala fue creada por Warr en 1979, pero en esta investigación se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo de 1995, en la escala se operacionaliza componentes intrínsecos del propio trabajador como reconocimiento de su trabajo, responsabilidad y extrínsecos de remuneración, condiciones físicas (Warr et al., 1979). En esta versión consta de 15 reactivos, con la escala de Likert de muy insatisfecho a muy satisfecho (Ocampo y Mansanillas, 2022).

La subescala tiene factores intrínsecos que son los reactivos 2,4,6,8,10,12 y 14, los extrínsecos 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Es una escala aditiva; resultando en mayor puntuación; mayor satisfacción general. Se registra psicométricamente un alfa entre 0.85 y 0.88 para

satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995). Igualmente, el coeficiente alfa de validación fue de 0.76 (Boluarte, 2014).

2.6. Procedimiento

Se realizó el procedimiento siguiendo tres fases:

Fase 1: Se realizó la búsqueda bibliográfica, en páginas científicas y académicas, como SciELO, Central American Journals Online, Dialnet, The National Center for Biotechnology Information, sobre los diferentes temas planteados, tanto a nivel nacional como internacional, donde después de obtener los datos actualizados, se realizó la evolución, análisis e interpretación de la información, que mejor se adapta a la investigación propuesta.

Fase 2: Para la recolección de los datos; primero se realizó una socialización de los instrumentos psicológicos y sus ítems, posteriormente se realizó una autoevaluación online que fue proporcionada por la universidad; segundo se buscó la institución donde se recolectaría la muestra participante, que cumplía con los criterios de inclusión, después de identificar la institución se presentó la debida solicitud de autorización, para recolectar la muestra, con la autorización se procedió a contactar a los participantes y socializar acerca del objetivo de la encuesta y su importancia; finalmente se realizó su aplicación online.

Fase 3: En el procesamiento de la información se realizó la depuración de la base de datos y su posterior análisis en el programa SPSS, donde para las variables sociodemográficas y laborales, se utilizó, desviaciones típicas y medias. Igualmente se realizó un análisis descriptivo de la muestra seleccionada, por medio de desviaciones típicas y medias para las variables cuantitativas, se utilizaron porcentajes y frecuencias para compendiar las variables nominales.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1. Análisis de resultados

En esta investigación realizada a un grupo de trabajadores quienes cumplieron con ciertos criterios de inclusión, se ha desarrollado para estudiar su estado de salud mental y comprender sus problemas y necesidades, de modo que, se utilizaron varios instrumentos de medición para obtener los valores de las variables de salud mental, como resultado se obtuvieron los siguientes datos para su procesamiento e interpretación.

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variabes	Nivel	N = 115	%
Depresión	Ausencia	82	71
	Leve	14	12
	Moderado	10	9
	Severo	7	6
	Extremadamente severo	2	2
Ansiedad	Ausencia	66	57
	Leve	12	10
	Moderado	20	17
	Severo	8	7
	Extremadamente severo	9	8
Estrés	Ausencia	95	83
	Leve	8	7
	Moderado	7	6
	Severo	3	3
	Extremadamente severo	2	2

Nota. N= Frecuencia, %=Porcentaje, DASS-21

Como se indica en la tabla 2 según la variable de depresión en los trabajadores muestran que la mayor parte de los encuestados mantienen ausencia de esta variable con un 71%, seguido por un 12% de nivel leve, moderado en un 9%, resultando que prevalece en un nivel bajo de depresión, por otra parte, algunos participantes mantienen niveles medios y altos de depresión haciendo necesaria una evaluación psicológica.

La variable de ansiedad muestra valores heterogéneos donde su ausencia prevalece con un 57% seguido por moderado con 17%, los niveles de extremadamente severo y severo fueron los más altos en comparación con las mismas subdimensiones de las otras variables, indicando que la ansiedad se manifestó con mayor severidad.

La variable de estrés presento valores diferentes en todos sus niveles, en su mayoría el nivel de ausencia muestra mayor valor en comparación de las otras variables con 83%, los niveles de leve, moderado y severo fueron los valores más bajos entre los tres subdimensiones, de las tres variables.

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	33,76(6,63)	42	16
Esperanza	35,24(6,66)	42	17
Resiliencia	33,05(5,15)	42	20
Optimismo	31,28(4,68)	42	22

Nota. M=Media, DT= Desviación típica, Cuestionario= PCQ-24

Como se visualiza en la tabla 3 referente a la variable del capital psicológico, la distribución es homogénea donde la subdimensión de la Esperanza presenta la media más alta con una puntuación de 35,24, sin embargo, el mínimo se redujo, en el que algunos participantes tuvieron poca cantidad en Eficacia, por el contrario, la subdimensión de menor cantidad fue del Optimismo con una media de 31,28 no obstante, el mínimo fue superior de todas las subdimensiones por tanto, mayores participantes tuvieron optimismo.

Tabla 4*Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	38,55(7,78)	49	7
Satisfacción extrínseca	43,26 (8,63)	56	12
Satisfacción total	81,81(16,19)	105	19

Nota. M=Media, DT=Desviación típica, Escala de satisfacción laboral

Como se presenta en la tabla 4, la variable de satisfacción laboral tiene una distribución homogénea donde la subdimensión de satisfacción extrínseca presenta los valores más altos con una media de 43,26 prevaleciendo en el máximo y mínimo en la mayoría de los participantes no obstante, la satisfacción intrínseca, el mínimo es inferior entre las dos subdimensiones indicando que algunos participantes tiene muy baja satisfacción intrínseca, en definitiva, la satisfacción total se muestra en un alto valor.

3.2. Discusión

En esta investigación se midió la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores, se han utilizado varios instrumentos que ayudaron a medir sus valores estos son, el DASS-21, cuestionario Ad Hoc, PCQ-24, la escala de satisfacción laboral, donde se obtuvieron resultados que sirvieron para comparar con diversas investigaciones, presentando la siguiente discusión.

En el presente estudio se estableció la depresión leve en un 12% y moderada en 9% en contraste con el estudio de Norhayati et al. (2021) en China se presentó 19,1% moderada, se diferencia por otro estudio de Ettman et al. (2020) en Estados Unidos realizada a trabajadores elaborada durante el covid-19 que presentaron 24,6% leve y 14,8% moderado, no obstante, en otra investigación de Mautong et al. (2021) realizada en Ecuador presenta un porcentaje moderado de 17,7%, por lo tanto, es propio comentar que la depresión tiende a aumentar por la presión social según la primera investigación, en la segunda se conoce que es por la carga laboral y en la última por el estado civil, es decir, el ser soltero aumenta la depresión .

Con respecto a la ansiedad se presenta con un 57% ausente, 10% leve y 8% extremadamente severo no obstante, en una investigación realizada por Pappa et al. (2020) en Singapur y China a trabajadores de la salud determino 17,93% para ansiedad leve y un 6,88% para moderada, sin embargo, según Caldichoury et al. (2023) en Colombia la ansiedad presenta nivel leve 57,3% y severa en 14,5%, en contraste con Cabezas et al. (2021) estudio realizado en Ecuador con niveles de ausencia 28,78%, leve 42,45%, y extremadamente severo 2,16%, factores como carga de trabajo, el agotamiento físico, poca capacitación incrementan la ansiedad y características como menor edad y puestos administrativos la aumentarían.

En el estrés los valores muestran 83% ausente y 7% leve, por el contrario, en otro estudio de Zhang et al. (2021) realizado en China a trabajadores de la salud se obtiene que el 82,9% presenta un nivel leve de esta variable, no obstante, en una investigación realizada en Perú de Vásquez (2020) se obtiene el 55,6% ausencia y 26,6% leve, sin embargo, según en un estudio realizado en Ecuador de Noroña et al. (2021) se determinó en 56,7% leve, el incremento se da por mayor presión laboral y ser de menor edad, además, la poca calidad de ambiente laboral y la menor preparación educacional aumentarían el estrés.

En cuanto al capital psicológico las subdimensiones de esperanza con una media de (35,24) y eficacia (33,76) representan las más altas, por el contrario, en un estudio en España de Corbu et al. (2021) presenta una eficacia media de (8,4) con máximo de 10 y mínimo de 5, de la misma forma, en una evaluación realizada en Colombia por Delgado y Mañas (2019) se encuentra Esperanza con media de (35,89) y eficacia (18,44), similarmente en un estudio en Ecuador por Silva (2023) se obtiene una media de Esperanza de (32,32) y eficiencia de (32,90) de modo que, tener un plan estratégico y evaluativo de desarrollo, aumentaría la eficacia y la esperanza .

Con respecto a los subdimensiones de Resiliencia se obtiene una media de (33,05) y Optimismo con (31,28), no obstante, en un estudio realizado en Malasia por Nordin et al. (2019) se adquieren resultados donde el optimismo presenta (4,67) de media y la resiliencia en (4,09), sin embargo, en una investigación de Argentina por Lupano y Castro (2019)

obtiene la media de (4,35) Resiliencia y (4,10) de Optimismo, de igual modo, en Ecuador según Bocciolesi et al. (2021) la Resiliencia es de (33,0) de media y el Optimismo de (31,2) determinando que el compromiso laboral aumenta debido al capital psicológico, además el optimismo contribuye a tener buenos resultados en rendimiento laboral, por otra parte, la resiliencia reduce el estrés.

En la presente investigación se identificó la satisfacción extrínseca con una media de (43,26) y la intrínseca con (38,55) en una investigación en Arabia Saudita por Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) se encontró una media de satisfacción intrínseca de (3,36) y extrínseca de (3,14) por su parte, en un estudio en Estados Unidos por Bhagwandeem (2021) se encontró la satisfacción extrínseca con media de (18,51) e intrínseca con (36,91) por el contrario en una investigación en Ecuador por Amaguaña et al. (2023) se determinó la satisfacción extrínseca de (3,63) y la intrínseca en (3,70) de media por tanto, es más factible mejorar las condiciones extrínsecas, como el salario, mayores programas educativos e incentivos, sin embargo, existe relación directa entre ambas satisfacciones.

A su vez, se tiene una satisfacción total alta con media de (81,81) de manera semejante en un estudio de Zikusooka et al. (2021) realizado en Turquía se halló en satisfacción total la media de (70,8) por el contrario, según Marques y Pureza (2019) en una investigación en Brasil se encontró que la satisfacción total es de media (2,53) igualmente según Yuctor y Salazar (2019) del estudio realizado en Ecuador la media es de (4,14) de 5, de modo que, el aumento se da por los salarios y por tener excelente trabajo en equipo, no obstante, la disminución se presentó por la sobrecarga de trabajo, en definitiva, en la mayoría de los casos existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Conclusiones

Los resultados encontrados en la presente investigación se establece que las variables de salud mental de depresión, ansiedad y estrés se presentan la mayoría niveles bajos en los trabajadores, no obstante, en las tres variables algunos trabajadores presentan niveles moderados, severos y extremadamente severos, sin embargo, en la ansiedad en comparación con las tres variables, los valores son más altos en relación con estos niveles, evidenciando que condiciones propias de la empresa como la baja organización y planificación en las actividades, afectan directamente a la salud mental del trabajador, de modo que, disminuye su rendimiento laboral.

De la misma forma, se evidencia que el capital psicológico muestra valores homogéneos altos, en todas sus subdimensiones, no obstante, en la eficacia y esperanza, algunos trabajadores presentan valores mínimos, indicando baja perseverancia y confianza en alcanzar los objetivos propuestos, en definitiva, presentar bajos niveles en algunas subdimensiones como eficacia y esperanza afecta a los trabajadores en conseguir excelentes resultados en el tiempo determinado y por lo cual baja su responsabilidad laboral.

Con respecto a la variable de satisfacción laboral, se encuentra que la satisfacción extrínseca es levemente superior a la intrínseca, no obstante, las dos presentan un mínimo muy bajo en algunos trabajadores evidenciando que tienen baja satisfacción en el trabajo por componentes tanto intrínsecos como poca responsabilidad, reconocimiento y extrínsecos como por la baja remuneración y condiciones físicas, en definitiva, la mayoría de trabajadores están satisfechos con su trabajo, sin embargo, existen niveles bajos de satisfacción en algunos trabajadores afectando directamente su desempeño cognitivo, emocional y de compromiso con su organización.

Recomendaciones

Considerando los resultados de la variable de salud mental se propone, realizar programas de promoción y prevención que permitan mantener y aumentar el nivel de salud mental que presentan los trabajadores, por lo cual, se podrá intervenir con actividades como mejoramiento de las condiciones externas en la organización del tiempo, comunicación laboral y ejercicio físico, también, internas como aplicación de técnicas cognitivo conductuales, de relajación y respiración que mejoran la salud mental del trabajador .

En relación con, la variable de capital psicológico se sugiere crear programas de evaluación continuos en cuanto a la eficacia y esperanza en ciertos periodos de tiempo y en consecuencia, determinar el nivel que presentan los trabajadores, como resultado, se pueda implementar actividades que favorezcan al aumento del capital psicológico como capacitaciones, charlas, seminarios, reuniones referentes a motivación y confianza personal, que servirán para aumentar su compromiso, responsabilidad y rendimiento laboral.

En cuanto a, la variable de la satisfacción laboral se recomienda realizar un programa evaluativo enfocado en los trabajadores que presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, de modo que, se pueda conocer las creencias, valores y expectativas que el trabajador tiene de su trabajo, lo que puede estar disminuyendo su satisfacción, de manera que se pueda implementar cambios tanto en la empresa como mejorar el liderazgo, comunicación, horarios, salarios, relaciones sociales e internos como mejoramiento de la cultura organizacional con ajustes en valores, necesidades tanto del trabajador como de la empresa.

Referencias

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., y Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions, *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(2019), 1-23. DOI:10.5171/2019.354277
- Aldazabal Puma, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un hospital covid-19 en Lima. *Investigación Científica Ágora*, 7(2),107-113. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
- Al-Haroon, H. I., y Al-Qahtani, M. F. (2020). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*,15(1), 32-38. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003>
- Álvarez Orozco, M. E., y Gutiérrez Rodríguez, C. P. (2019). Impacto del ejercicio y depresión en estudiantes de nivel superior. *Revista dilemas contemporáneos: Educación, política y valores* ,1(54),1-15. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/105045>
- Amaguaña Quezada, J. E., Ramón Ramón, D. I., Matamoros Tinoco, C. P., y Borja Berrones, D. F. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Arias Gonzales, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1era ed.). Enfoques Consulting Eirl
- Batalla Martin, D., Campoverde Espinosa., Broncano Bronzoni, M. (2020). El impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios durante la covid-19, *Revista de enfermería y salud mental*, (16) ,17-25. <https://doi.org/10.5538/2385-703X.2020.16.17>
- Bayona, H., y Guevara, L. (2019). El Capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49–64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

- Benavides Morales, J. A., y López Peláez, J. (2022). Factors associated with depression during lockdown in college students who sought psychological consultation. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 17(4), 366-379. <https://doi.org/10.1108/JMHTEP-05-2021-0047>
- Bhagwandeem, T. P. (2021). Relationship between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, and Employee Turnover Intentions. [Doctoral dissertation, Walden University]. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/9848>
- Bocciolesi Enrico, H. A., Valdivieso, C., Marculescu, M. C. (2021). *Education y Literacidad*. Cielit University Press. https://www.ielit.org/wp-content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad_CIELIT_UniveristyPress.pdf#page=191
- Bogler, R., y Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 153(8), 784-802. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80–84. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018130X2014000200005&Tab1
- Brantley, J. (2021). Calmar la ansiedad. *Planeta S.A.* <https://bit.ly/40R6khv>
- Buendía Pereira, D. M., y Álvarez Valdivieso, R. D. (2019). *Análisis del capital psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13517>
- Buitrago Orjuela, L. A., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y

- estrategias de prevención. *Investigación en salud*, 8(2), 131-146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabezas Heredia, E., Herrera Chávez, R., Ricaurte Ortiz, P., y Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603-622.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/html/>
- Cáceres Alfaro, W. J., Hermoza Moquillaza, R.V., y Arellano Sacramento, C. (18 de marzo de 2019). Ansiedad y tratamientos dentales en un hospital de Lima, Perú. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 57(2), 82-87.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2019/im192f.pdf>
- Calder Mr., J. (2015). Lineamientos para la administración de los regímenes scales de las industrias extractivas. *International Monetary Fund*. <https://bit.ly/2THIseU>
- Caldichoury, N., García Roncallo, P., Saldías, C., Zurita, B., Castellanos, C., Herrera Pino, J., Soto Añari, M., Porto, M. F., Quispe Rodríguez, I., Flores, Y., Castillo, E., Díaz, M. C., Coronado López. C., Gaitán Quintero, G., Pabón Moreno, A., Ocampo Barba, N., Martínez Pérez, J., Gargiulo, P., Quispe Ayala, C., y López, N. (2023). Impacto psicológico del covid-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: estudio de encuesta transversal. *Colombiana de psiquiatría*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010>
- Campos Truyenque, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima*. [Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú]. Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/11800>
- Carter, J. W., y Youssef Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 382-405.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>

- Carter, J. W., y Youssef Morgan, C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27,6553-6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>
- Castillo Castillo, D. C., Reyes Reinoso, J. R., y Vásquez Hugo, E. S. (2019). Satisfacción laboral en las microempresas productoras de derivados de lácteos del cantón Cañar. *Revista Killkana Sociales*,3(1),25-33. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283
- Celis Morales, C., y Nazar, G. (2022). Cambios en la prevalencia de depresión en Chile y el mundo debido a la pandemia por Covid-19. *Medica de Chile* ,150(5) ,691-692. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872022000500691>
- Chacón Delgado, E., Xatruch De la Cera, D., Fernández Lara, M., y Murillo Arias., R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1) ,23-36. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Chávez Parillo, R., y Peralta Gómez, R. Y. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista de Ciencias Sociales* ,25(1) ,384-399. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.29629>
- Chen, J. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 1325–1331. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.191>
- Chiluisa Guacho, C. V., Cuello Freire, G. E., Rodríguez Plasencia, A., Sánchez Martínez, B. (2022). Asociación entre cuidados paliativos y enfermedades crónicas en pacientes Covid persistentes en un hospital ecuatoriano. *Boletín de mariología y salud ambiental*, 62(3), 403-411. <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e6.623.006>
- Colín Flores, C. G. (2019). El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el burnout en trabajadores mexicanos. *The Anáhuac journal*, 19(2), 71-97. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2019v19n2.03>
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., y Salanova, M. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and GoalRelated Self-

- Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Corea Del Cid, M. T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Medica Hondureña*, 89(1),46-52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(6), 1-11.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cuesta Mosquera, E. L., Picón Rodríguez. P., y Pineida Parra, P. M. (2022). Tendencias actuales sobre la depresión, factores de riesgo y abuso de sustancias. *Journal of American Health*, 5(1). <https://www.jah-journal.com/index.php/jah/article/view/114/226>
- Cueva Santillan, M. R y Ponce Escalante, M. L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. [Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/3581>
- Delgado Abella, L. E., y Mañas Rodríguez, M. Á. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapon Alva, F. A., y Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*,14(2),11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz Kuaik, I. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1) ,42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Ephrem, A. N., Nguetzet, P. M. D., Charmant, I. K., Murimbika, M., Awotide, B. A., Tahirou, A., Lydie, M. N., y Manyong, V. (2021). Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the DRC. *Sustainability*, 13(8), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13084087>

- Espinosa Castro, J. F., Hernández Lalinde, J. Rodrigue, J. E., Chacin, M., y Bermúdez Pinela, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 39 (1), 63-69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4065032>
- Espinoza Guerra, E., Quimí Espinosa, J., Escobar Segovia, K., y Camacho Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- Ettman, C.K., Abdalla, S.M., Cohen, G.H., Sampson, L., Vivier, P.M., y Galea, S. (2020). Prevalence of Depression Symptoms in US Adults Before and During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Netw Open*, 3(9),1-12. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.19686.
- Etxebarri Ozamiz, N., Santamaria Dosil, M., Gorrochategui Picaza, M., y Mondragon Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Fernández Martínez, M., García Caballero, I., Portero de la Cruz, S., y Cebrino Cruz, J. (2021). Nivel de ansiedad en estudiantes universitarios. *Nure investigación*, 18(112),1-11. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2105/965>
- Fernández Mieles, E. P., y Ruíz Vélez, A. L. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*, (52), 20–36. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Gaitán Rossi, P., Pérez Hernández, V., Vilar Compte, M., Teruel Belismelis , G.(2021). Prevalencia de ansiedad del trastorno de ansiedad generalizada durante la pandemia por covid-19 en México. *Salud Pública de México*, 63(4), 478-485. <https://doi.org/10.21149/12257>
- Galindo Vásquez, O., Ramírez Orozco, M., Costas Muñiz, R., Mendoza Contreras, L. A., Calderillo Ruíz, G., y Meneses García, A. (2020). Síntomas de la ansiedad ,

- depresión y conductas de autocuidado durante la pandemia del covid-19 en la población general. *Gaceta Médica de México*, 156(4), 298-305.
<http://dx.doi.org/10.24875/GMM.M20000399>
- García Martínez, J. (2021). Definiendo la depresión: materialidades endógenas, inmaterialidades exógenas. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 135(1), 31-46. <http://doi.org/10.28939/iam.debats-135-1.2>
- Gómez, C. (2023) (Causas prevalentes de depresión en el personal de salud de América Latina. *Boaciencia*, 3(1),142-160. <https://doi.org/10.59801/sma.v3i1.98>
- Guevara Villacrés, M. S., y García Ramos, D. C. (2023). Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 42-61. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377
- Guzmán Muñoz, E., Concha Cisternas, Y., Lira Cea, C., Vasquez, J., y Castillo Retamal, M. (2021). Impacto de un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2),1-13.
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/898/839>
- Hasan, A.,Tawfee Alee, N.,Javed, R.,Zehra, S.,Shafaq, L.,Husain, A. (2021). Mental health problems during COVID-19 pandemic. *Journal of Critical Reviews*, 7(08), 2858-2864.
https://www.researchgate.net/publication/350545272_JOURNAL_OF_CRITICAL_REVIEWS_Mental_health_problems_during_COVID-19_pandemic
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hua Chen, I., Ying Chen, C., Ling Liao, X., Mei Chen, X., Zheng, X., Cheng Tsai, Y, Ying Lin, C.,Griffiths, M. D., y Pakpour, A. H. (2023). Psychometric properties of the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21) among different Chinese populations: A cross-sectional and longitudinal analysis. *Acta Psychologica*, 240.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104042>

- Ihsani, N., y Wijayanto, A. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *DIJDBM*, 1(4),492-502. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.350>
- Inrawan, A., Sianipar, R. T., Silitonga, H. P., Sudirman, A., y Dharma, E. (2021). Predictors Affecting Millennial Generation Work Satisfaction in Pematangsiantar City: a Quantitative Approach. *Applied Quantitative Analysis*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.31098/quant.747>
- Jácome LLumipanta, A. R. (2020). *Salud Mental Y Trabajo: Estudio De Depresión Y Ansiedad Ante El Covid-19 En El Personal De Cajas De Un Hospital Privado De Quito-Ecuador 2020* [Tesis de pregrado. Universidad Internacional]. Repositorio digital Universidad Internacional SEK. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3857>
- Jiao, P., y Lee, C. (2021). Perceiving a Resourcefulness: Longitudinal Study of the Sequential Mediation Model Linking Between Spiritual Leadership, Psychological Capital, Job Resources, and Work-to-Family Facilitation. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613360>
- Khubchandani, J., Sharma, S., Webb, F. J., Wiblishauser, M. J., y Bowman, S.L.(2021). Post-lockdown depression and anxiety in the USA during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health*,43(2), 246-253. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa250>
- Kim, H. R., y Kim, J.S. (2022). Stress, Depression, and Unhealthy Behavior Changes among Patients with Diabetes during COVID-19 in Korea. *Healthcare*,10(2),1-10. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020303>
- Kuok Angus, C.H. (2022). Emotional intelligence, work satisfaction, and affective commitment: an occupational health study of social workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(3), 223-230. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- Lemos, M., Calle, G., Roldan, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., y Roman Calderon, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estres en profesores universitarios

- colombianos. *Diversitas, perspectivas en psicología*,15(1),1-12.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Lew, B., Huen, J., Yu, P. P., Yuan, L., Wang, D. F., Abu Talib, M., Lester, y D., Jia, C. X. (2019). Associations between depression, anxiety, stress, hopelessness, subjective well-being, coping styles and suicide in Chinese university students. *PLoS ONE*,14(7),1-10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217372>
- Lluch Canut, M. T. (15 de abril del 2020). Cuida la Salud Mental Positiva: un abordaje para afrontar con más fuerza mental la situación generada por la pandemia por el Coronavirus Covid-19. Barcelona. *Deposito Digital de la Universidad de Barcelona*.
<http://hdl.handle.net/2445/155397>
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette, M.D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*
- Losada, V. A., Zambrano Villalba, C., y Marmo, J. (2022). Clasificación de métodos de investigación en psicología. *Psicología Unemi* ,6(011), 13-31.
<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Lovibond, P., y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343.
[https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Lupano Perugini, M. L., y Castro Solano, A. (2019). Virtudes organizacionales y capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral. *Revista de Psicología*, 15(29), 22-35.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9575>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job.165.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., y Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- Luthans, F., y Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., y Chaffin, T. D. (2019). Refining Grit in Academic Performance: The Mediational Role of Psychological Capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61. <https://doi.org/10.1177/1052562918804282>
- Madero Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36, (157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Maguiña Vargas, C., Gastelo Acosta, R., y Tequen Bernilla, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125-131. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Marques Duarte, M. S., y Pureza, D. Y. da. (2019). Asociación entre satisfacción laboral y calidad de vida de los trabajadores de una maternidad pública del extremo norte de Brasil. *Revista Brasileira De Saúde Materno Infantil*, 19 (3), 723–732. <https://doi.org/10.1590/1806-93042019000300013>
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19. Instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Matos, M., y Manzano, G. (2021). Bases neurológicas de la depresión. *Array, Analogías del comportamiento*, (19), 6-21.
<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/analogias/article/view/5165/4322>
- Mautong, H., Gallardo Rumba, J. A. Alvarado Villa, G. E., Fernández Cadena, J. C., Andrade Molina, D., Orellana Román, C. E., y Cherrez Ojeda, I. (2021). Assessment of depression, anxiety and stress levels in the Ecuadorian general population during social isolation due to the COVID-19 outbreak: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 21(212), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03214-1>
- Mejía Zambrano, H., y Ramos Calsin, I. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por covid-19. *Neuropsiquiatría*, 85(1), 72-82.
<https://doi.org/10.20453/rnp.v85i1.4157>
- Mendoza Mestanza, G. V. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 2(3), 2-22.
<https://doi.org/10.46296/gt.v2i3.0006>
- Molés Julio, M. P., Ruiz Garrido, M. F., Flores Saldaña, M., Lucas Miralles, M. V., y Esteve Clavero, A. (2024). COVID-19 y ansiedad en profesionales de la salud de instituciones cerradas. *Revista Española de sanidad penitenciaria*, 26(2), 53-60.
<http://sanipe.es/OJS/index.php/RESP/article/view/673>
- Molina Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Dianet*, (3), 1-3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>
- Moncada Rodríguez, B.E., Suárez LLuccha, M. P., Duque Cordova, L., y Escobar Segovia, K. F. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19, *Perfiles*, 1(25), 13-23.
<https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Monroy Huamanchumo, B. E. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019*. [Tesis de

- postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40991>
- Monterrosa Castro, A., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras Saldarriaga, J., Mercado Lara, M., y Flores Monterrosa, C., (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2): 195-213.
<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Montoya Vélez, E. M., López Ríos, J. M., Cristancho Marulanda, S., Valencia Franco, M. C., Montero de La Rosa, O. D., y Hernández Holguín, D. M. (2020). Aproximación a la concepción de la salud mental para los pueblos indígenas de Colombia. *Ciência y Saúde Coletiva*, 25(3) ,1157-1166. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020253.17832018>
- Mora Esquivel, R., y Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos. *Contaduría y Administración*, 65(2), 1–33.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>
- Mora Romero, J. L., y Mariscal Rosado, Z.M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Moreira, D., y Rodríguez Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo en el cuerpo de bomberos. *Revista científica arbitraria en investigaciones de la salud* ,4(8),212-228. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>
- Moreno Gordillo, G. J., Trujillo Olivera, L. E., García Chong, N. E., y Tapia Garduño, F. (2019). Suicidio y depresión en Adolescentes: Una revisión de la literatura. *Revista Chilena de Salud Pública*, 23(1),31-41.
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/55041/58091>
- Muñoz Arroyave, C. O., Cardona, Arango., D., Restrepo Ochoa, D. A., y Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y desarrollo de capacidades, *Ces Psicología*, 15(2),151-168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>

- Nasio, J. D. (2022). La depresión es la pérdida de una ilusión. *Paidós*.
https://planetadelibrosar0.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/50/49411_TPCW_La%20depresion%20es%20la%20perdida%20de%20una%20ilusion.pdf
- Nasuha Burhanuddin, N. A., Ahmad, N. A., Said Radhiah. R., y Asimiran, S. (2019). A Systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) Research Development: Implementation and Gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133–150.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i9/6302>
- Navines, R., Olive, V., Fonseca, F., y Martin Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Necho, M., Tsehay, M., Birkie, M., Biset, G, y Tadesse, E. (2021). Prevalence of anxiety, depression, and psychological distress among the general population during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(7), 892-906. <https://doi.org/10.1177/00207640211003121>
- Noguera Novoa, C. N., Sarmiento Melendez, Y. T., Sierra Hincapié, G. M., y Gonzales Diaz, J. M. (2023). Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos años después del inicio de la pandemia COVID-19 en Bogotá, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.006>
- Nordin, N. A., Rashid, Y. K. A., Panatik, S. A., Rashid, A. H. A. (2019). Relationship between Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. 1(4). 6-12. <https://dx.doi.org/0.31580/jrp.v1i4.1115>
- Norhayati Noor, M., Yusof Che, R., y Azman Yacob, M. (2021). Prevalence of Psychological Impacts on Healthcare Providers during COVID-19 Pandemic in Asia. *Int J Environ Res Public Health*, 18(17), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179157>
- Noroña Salcedo, D. R., Quilumba Vallejo, V. A., y Vega Falcon, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista*

Scientific, 6(21), 81-100. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>

Núñez Sánchez, A., Acosta Paredes, V., y Torres Cevallos. J. (2023). Caracterización psicológica de depresión y rendimiento académico en estudiantes universitarios.

Investigación y Desarrollo, 17(1), 74-85. <https://doi.org/10.31243/id.v17.2023.1891>

Ocampo Vásquez, K. E., y Mansanillas Rojas, T. C. (2022). *Practicum 4.1 Trabajo de Integración Curricular /Examen complejo : Opción trabajo de integración curricular.*

Ediloja

Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*

Manusia, 3(2), 148-155. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3900>

Ordoñez Iriarte, J. M. (2020). Salud mental y salud ambiental. Una visión prospectiva.

Informe SESPAS 2020, *Gaceta Sanitaria*, 34(1), 68-75.

<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.05.007>

Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://bit.ly/40GRn1m>

Organización Mundial de la Salud. (31 de marzo del 2023). Depresión.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral. Origen, consecuencias y como combatirlo

.Daena :*International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19.

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Osorio Martínez, M., Malca Casavilca, M., Córdor Rojas, Y., Becerra Bravo., y Ruiz

Ramírez E. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú.

Archivos de prevención de riesgos laborales, 25(3), 271-184.

<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.04>

- Otzen T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- PAAIS, M., y PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588, <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*,2. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Palomino Ore, C., Huarcaya Victoria, J. 2020. Tratamos por estrés debido a la cuarentena durante la COVID-19. *Horizonte México (Lima)*, 20(4),12-18. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>
- Pancasila, I., Haryono, S., y Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pañora Chuqui, J. M., y Gonzales Rivera, D. M. (2022). *Afrontamiento e impacto en el personal de salud en áreas COVID*. [Tesis de pregrado Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio de investigación Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10215>
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Popoutsis, E., y Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*,88,901-907. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Park, Y. S., Konge Lars, M. D., y Artino, A. R. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic Medicine*, 95(5) ,690-694. DOI: 10.1097/ACM.0000000000003093

- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Que es el estrés laboral y como medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Paz, C., Mascialino, G., Adana Diaz, L., Rodriguez Lorenzana, A., Simbaña Ribera, K., Gomez Barreno, L., Troya, M., Paez, M. I., Cardenas, J., Gerstner, R. M., y Ortiz Prado, E. (2020). Behavioral and sociodemographic predictors of anxiety and depression in patients under epidemiological surveillance for COVID-19 in Ecuador. *PLoS ONE*,15(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240008>
- Pelissolo, A. (2019). Trastornos de ansiedad y fóbicos, *ELSEVIER*, 23(2), 1-8. [https://doi.org/10.1016/S1636-5410\(19\)41998-3](https://doi.org/10.1016/S1636-5410(19)41998-3)
- Pérez Bilbao, J., Fidalgo, M. (1995). Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo
- Pérez Esparza, R., Kobayashi Romero, L. F., García Mendoza, A. M., Lamas Aguilar, R. M., Vargas Sosa, M., Encarnación Martínez, M., Gonzales Manríquez, L. A., Eternot Rodríguez, S.A., Maltos Gómez., Vargas Valencia. M., y Pérez Amador, A. F. (2020). Ketamina un nuevo agente terapéutico para la depresión. *Revista de la facultad de medicina (México)*. 63(1),6-13. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2020.63.1.02>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., y Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287-1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Polizzi Filho, A., y Claro, J. A. C. S. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *Revista de Administracao Mackenzie*, 20(2), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
- Ponce, G. J., y Yaber, O. G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*,12(2):167-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4193562>

- Puyol Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50-64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Quintana García, L. A., Díaz León, C. G., Chienda Tantaleán, P. M., Vela Ruiz, J. M., Lama Morales, R. A., Alatriza Gutiérrez M. S., Bambaren, V. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *Obstetricia y Ginecología*, 84(2), 148-154. <https://doi.org/10.51288/00840208>
- Rahadytya, M. F., y Tridayanti, H. (2020). Influence of Leadership Style, Career Development, and Work Satisfaction on Employee Performance In Tropical Disease Institutions of Airlangga University Surabaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(1), 51–57. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1178>
- Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Flores, R. M., y Salas Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Investigación psicológica*, (26),52-68. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Rodríguez Guardiola, B., y Tejera Concepción, J. F. (2020). Tratamiento del estrés en el adulto mayor. *Revista Universidad y sociedad*, 12(3),135-140. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300135&lng=es&tlng=es
- Rosmaini, R., y Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruiz, F. J., García Martín, M. B., Suárez Falcón, J. C., y 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.

- Santos Mota, R., Almeida da Silva, V., Goncalves Brito, I., Souza Barros, A., Santos Mendes, A., y Carvalho Souza, L. (2021). Occupational stress related to nursing care in intensive care. *Revista Baiana De Enfermagem*, 35,1-12. <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.38860>
- Saraswati, K. D. (2019). Work Engagement: The Impact of Psychological Capital and Organizational Justice and its Influence on Turnover Intention. *Journal of Management and Marketing Review*, 4(1), 86-91. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.1\(12\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.1(12))
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor Mohd, S. M., y Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand-Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, 11(2), 1–19. <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Psicología positiva: una introducción. *Psicólogo estadounidense*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sherly.,Lie, D., Candra, V.,Miduk Siallagan, D., y Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Meditation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology* ,7(1),105-116.<https://doi.org/10.26858/est.v7i1.19208>
- Silva Núñez, M. J. (2023). *Relación del capital psicológico y el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4288>
- Singh, S. K., y Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*. 57(4), 937-952.<https://doi.org/10.1108/MD-09-2018-0966>
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., y Owens Jackson, L. A. (2020). Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction.

- Forthcoming, *Issues in Accounting Education* ,1-53. <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2020-090>
- Soriano Tumbaco. E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo, *Killkana Sociales* ,5(1), 1-8. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage publications. <https://bit.ly/3uAGdiO>
- Taco Tirado, J. S. (2022). *Depresión en jóvenes consumidores de sustancias psicoactivas en el norte de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5132>
- Taising, R., y Karuppannan, G. (2020). Principals' Management Empowerment Practices and Its Relationship with Work Satisfaction Among School Mid-Level Administrators. *Selangor Humaniora Review*, 4(2), 1-14. <https://www.neliti.com/publications/353694/principals-management-empowerment-practices-and-its-relationship-with-work-satis>
- Tashima Cid, D., Martins Fernandes, M. do C., Dias, M., y Fidelis Fermiano, A. C. (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>
- Vargas Granda, S. M. (2021). Factores que influyen en la depresión en estudiantes universitarios: revisión sistemática. *Conrado* ,17(82) ,387-394. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000500387&script=sci_arttext&lng=pt
- Vargas Olano, M. O., Cárdenas Ojeda S. P., y Herrera Delgado, C. (2022). Un recurso para atención primaria de la salud mental. DASS-21, propiedades psicométricas. *Revista Perú investigación salud*, 6(3) ,141-148. <https://doi.org/10.35839/repis.6.3.1481>
- Vásquez Elera, L. E., (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*. [Tesis de

- posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49971>
- Vásquez Mendoza, S., y Gonzales Márquez. V. (2022). El estrés y el trabajo de enfermería. Factores influyentes. *Mas Vita*, 2(2),51-59. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010>
- Velastegui Hernández, D. C., y Mayorga Lascano, P. M. (2021). Estados de ánimos, ansiedad y depresión en estudiantes de medicina durante la crisis sanitaria covid - 19. *Psicología UNEMI*, 5(009),10-20. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp10-20p>
- Virto Farfan, C. H., Cornejo, A., Bai, W., y Gallegos Laguna, Y. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamientos en enfermedades en contacto con covid-19 cusco-Perú. *Científica de enfermería* ,9(3),50-60. <https://bit.ly/3QTWwyw>
- Wang, Y., Chen, Y., y Zhu, Y. (2021). Promoting Innovative Behavior in Employees: The Mechanism of Leader Psychological Capital. *Front. Psychol*, 11. (598090) <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598090>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y, Xu, L., Ho, C. S., y Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(5),1-25. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
- Wantoro Sabatina, S. T., Rahmayani, S., y Kurnia, F. (2020). Relationship between work climate to work satisfaction of nurses in Hospitals Advent of Bandung. *European Journal of Psychological Research*. 7 (2),14-22. <https://bit.ly/47E4enC>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979(52), pp. 129-148
- Wathelet, M., Duhem, S., Vaiva, G., Baubet, T., Habran, E., Veerapa, E., Debien, C., Molenda, S., Horn, M., Grandgenèvre, P., Notredame, C. E., y D'Hondt, F. (2020). Factors Associated With Mental Health Disorders Among University Students in

- France Confined During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Netw Open*. 3(10). doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.25591
- Xiao, X., Yang, X., Zheng, W., Wang, B., Fu, L., Luo, D., Hu, Y., Ju, N., Xu, H., Fang, Y., Fong Chan, P. S., Xu, Z., Chen, P., He, Z., Zhu, H., Tang, H., Huang, D., Hong, Z., Hao, Y., ... Cai, L. (2022). Depression, anxiety and post-traumatic growth among COVID-19 survivors six-month after discharge. *European Journal of Psychotraumatology*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/20008198.2022.2055294>
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C., y Abdullah, A. R. (2021). Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes: Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617023>
- Yilmaz, Y., y Yildirim, A. (2021). ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASI İLİŞKİ. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 607-636. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.874898>
- Yuctor Álvarez, M., Salazar Duque, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 15(1), 82-92.
- Zeng, H., Zhao, L. y Zhao, Y. (2020). Inclusive Leadership and Taking-Charge Behavior: Roles of Psychological Safety and Thriving at Work. *Front. Psychol.* 11(62), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00062>
- Zhang, M., Zhao, X., Liu, Y., y Yang, J. (2021). Perceived stress and possible stressors in the general public in China during the COVID-19 pandemic. *Ethics, Medicine and Public Health*, 18, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100695>
- Zheng, R., Zhou, Y., Qiu, M., Yan, Y., Yue, J., Yu, L., Lei, X., Tu, D., y Hu, Y. (2021). Prevalence and associated factors of depression, anxiety, and stress among Hubei pediatric nurses during COVID-19 pandemic. *Compr Psychiatry*. 104, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2020.152217>

Zikusooka, M., Elci, O. C., y Özdemir, H. (2021). Job satisfaction among Syrian healthcare workers in refugee health centres. *Hum Resour Health*, 19(1),1-11.
<https://doi.org/10.1186/s12960-021-00685-x>

Zuñiga Cristóbal, E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>