



**UTPL**

**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 norte de la ciudad de Cuenca, durante el año 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Autor:** Zhao Acero, José Alfonso

**Director:** Aguirre Ojeda, Carlos David

CUENCA

2024



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

2024

## **Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular**

Loja, 23 de octubre del 2024

Magíster,

David Ortega Jiménez

**Director de la carrera de Psicología**

Ciudad. -

De mi consideración:

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

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Carlos David Aguirre Ojeda

C.I.: 1104971518

Correo electrónico: cdaguirre2@utpl.edu.ec

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

“Yo, José Alfonso Zhao Acero, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del trabajo de titulación denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores del sector norte de la ciudad de Cuenca, de la carrera de psicología específicamente de los contenidos comprendidos en Introducción, Capítulo uno Marco teórico, Capítulo dos Metodología, Capítulo dos Resultados, Discusiones, Conclusiones y Recomendaciones; siendo, Carlos David Aguirre Ojeda director 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: José Alfonso Zhao Acero

C.I.: 0301421038

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

## **Dedicatoria**

Dedico a mis hijos Daryl Zhao y Salma Zhao quienes son el motor que mueven mi vida, y a las personas y a los docentes que me han sabido guiar a través de mi proceso de educación.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios, por cada día permitirme seguir adelante con mis objetivos, así como a mi cónyuge Marcelina Ramírez quien es la que más me ha apoyado a llegar al final de esta hermosa carrera, a los docentes de la universidad UTPL por su paciencia en mi proceso de educación y sobre todo a mi tutor de tesis que me ha guiado en el desarrollo del presente trabajo.

## Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido .....	VVII
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
1.2 Salud mental en trabajadores.....	10
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i> .....	11
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i> .....	16
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores .....	19
1.3.1 <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	19
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral</i> .....	21
1.3.3 <i>Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	22
Capítulo dos.....	25
Metodología .....	25
2.1 Objetivos.....	25
2.1.1 <i>Objetivo general</i> .....	25
2.1.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	25

2.2	Preguntas de investigación .....	25
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación .....	25
2.4	Población y muestra .....	26
2.4.1	<i>Muestra participante</i> .....	26
2.4.2	<i>Criterios de inclusión/ exclusión</i> .....	27
2.5	Instrumentos de recogida de información .....	27
2.6	Procedimiento .....	29
	Capítulo tres.....	31
	Análisis de datos.....	31
3.1	Descripción de resultados.....	31
3.2	Discusión .....	33
	Conclusiones .....	38
	Recomendaciones .....	39
	Referencias .....	40

## Resumen

A lo largo de la historia, se ha evidenciado que en el trabajo es donde los trabajadores presentan una mayor prevalencia de ansiedad, estrés y depresión o cuentan con una insatisfacción por la cantidad de trabajo que deben realizar, así como los horarios extendidos o la escasa remuneración que reciben; por ello, la investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en 50 trabajadores ecuatorianos, mediante el uso de instrumentos de recogida de información, como el cuestionario de Ad Hoc sociodemográfico, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), test de capital psicológico y escala de satisfacción laboral; a través de un estudio con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño transversal y descriptivo. Obteniendo resultados de niveles leves en su mayoría en estrés, depresión y ansiedad y medias altas en capital psicológico y satisfacción laboral; por ello se recomienda que se evalúen las recomendaciones para determinar cuáles son las condiciones necesarias para mantener buenos resultados. No obstante, se planteó recomendaciones como la creación de campañas e intervención en trabajadores para mitigar los niveles moderados y severos de las variables presentadas.

*Palabras claves:* salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral.

### **Abstract**

Throughout history, it has been evident that work is where workers have a higher prevalence of anxiety, stress and depression or are dissatisfied with the amount of work they must do, as well as extended hours or little work. remuneration they receive; Therefore, the research aimed to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in 50 Ecuadorian workers, through the use of information collection instruments, such as the Ad Hoc sociodemographic questionnaire, depression and anxiety scales. and stress (DASS-21), psychological capital test and job satisfaction scale; through a study with a non-experimental quantitative approach with a cross-sectional and descriptive design. Obtaining results of mostly mild levels in stress, depression and anxiety and high averages in psychological capital and job satisfaction; Therefore, it is recommended that the recommendations be evaluated to determine what conditions are necessary to maintain good results. However, recommendations were made such as the creation of campaigns and intervention in workers to mitigate the moderate and severe levels of the variables presented.

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

## Introducción

La salud mental es un estado psicológico que define el bienestar, que se mide por el impacto de los pensamientos y sentimientos que se perciben en ciertas situaciones, causando una afectación en el comportamiento y estado de ánimo de los sujetos; por ello, el presente estudio refleja el proceso de investigación centrado en los profesionales de la educación, es decir, analiza de manera concreta la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Cuenca; ya que la salud mental está relacionada con la conducta de los trabajadores en cuestión de las demandas de horas de trabajo. Cabe mencionar que el trabajo y la satisfacción se encuentran relacionadas entre sí, es decir, que el trabajo en la gestión de la sociedad es un elemento fundamental para el desarrollo de la misma.

En investigaciones relacionadas a la salud mental y capital psicológico en Latinoamérica se muestran los resultados de las prevalencias de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, tal como el estudio de Kang et al. (2022) realizaron un análisis de 256 896 trabajadores de 22 países diferentes, en donde se mostró la prevalencia de la ansiedad en un 36.5%, este trastorno mental se asoció con varios factores sociodemográficos e institucionales. De igual forma, en el estudio de Garcés (2021) establece que se ha reportado a más del 68.6% de la población de educadores dentro de una depresión severa, causando un impacto perjudicial en la salud mental de la población y sobre todo se ha visto una afección mayor en los trabajadores por las brechas económicas y tecnológicas.

Con respecto, al estrés Cortés (2021) y su investigación en la ciudad de DF México demostró que los trabajadores alcanzaron un nivel alto en un 43,4% debido a la sobre carga de trabajo y a los horarios extendidos. Por el contrario, el capital psicológico, mostró en un estudio realizado en Brasil a 233 maestros de educación secundaria una media de 4.35 en total superando el punto medio, entendiendo que los resultados demuestran la existencia de estrategias destinadas al empoderamiento de los trabajadores (Andrade, 2020). Igualmente, en cuanto a la satisfacción laboral, Suriagiri et al. (2022) presentaron en su investigación

realizada en Indonesia a muestra de 250 trabajadores que la satisfacción laboral encontrada fue de 0,564 como media, superando el punto medio, demostrando una buena satisfacción laboral.

En relación a la problemática antes expuesta, se ha propuesto el siguiente objetivo, determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Cuenca durante el año 2023; por ello, para dar respuesta al estudio planteado se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño transversal y descriptivo, mediante el uso de instrumentos estandarizados como el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), test de capital psicológico y escala de satisfacción, para determinar los resultados en base al procedimiento seleccionado.

La presente investigación consta de tres capítulos, siendo el capítulo uno el marco teórico donde se conceptualiza las variables de salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral como sus repercusiones y prevalencia a nivel mundial, latino y nacional. En el capítulo dos, se presenta la metodología y objetivos de la investigación, muestra y procedimiento. Por último, se presenta el capítulo tres, en donde se establece los resultados y su análisis. Finalmente se observa el apartado de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y apéndice de la investigación

La importancia del presente estudio, se basa en identificar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y la satisfacción laboral; para proponer estrategias guiadas a mantener una buena prevalencia; dando como resultado una importancia a nivel institucional, ya que permite evaluar el estado mental de los trabajadores y extraer ideas de investigación para solventar los problemas relacionados al bienestar de los trabajadores, así mismo genera un beneficio a la sociedad, debido a que la ejecución de las recomendaciones provocaría una mejora en la salud mental, solventando las necesidades y derechos de los trabajadores.

## Capítulo uno

### Marco teórico

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

En este apartado se conceptualizará la salud mental y sus indicadores, con algunas definiciones de distintos autores. Posteriormente, se continuará con una breve definición de la ansiedad, la depresión y el estrés, los cuales pueden manifestarse como estados de ánimo, trastornos o reacciones. Estos son frecuentes en los trabajadores como consecuencia de alteraciones en los determinantes de la salud mental.

El término "salud mental" se refiere al estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés en la vida, desarrollar todas las habilidades, aprender, trabajar plenamente y contribuir al mejoramiento de su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Esta es la definición común a nivel global, sin embargo, para consolidar este concepto ha tenido que pasar siglos de investigación, análisis, corrección de errores históricos, por lo cual se debe considerar otra definición de la salud mental como el estado funcional óptimo de una persona y por lo tanto el deseo de fortalecer las cualidades humanas y promover el pleno desarrollo de las personas (Miranda, 2018, p.88).

Desde una perspectiva transcultural, es casi imposible llegar a una definición exhaustiva de la salud mental; Sin embargo, se admite que el concepto de salud mental es más amplio que la ausencia de trastornos mentales, según Lopera (2014), es el bienestar subjetivo, la percepción de la propia eficacia, la autonomía, la competencia, la dependencia intergeneracional y la autorrealización de las capacidades intelectuales y emocionales son aspectos fundamentales de la salud mental.

Por otro lado, Galderisi et al. (2017) manifiestan el concepto de bienestar como una meta deseable para todas las personas y su inclusión en la definición de salud mental genera preocupación, argumentando que las personas con una buena salud mental experimentan un amplio rango de emociones, entre las que se encuentran algunas desagradables como la tristeza, ira o desdicha. En la misma línea, la salud mental abarca el desarrollo intelectual,

emocional y espiritual, la autopercepción positiva, los sentimientos de autoestima y la salud física (Manwell et al., 2015).

En conclusión, la comprensión de la salud mental desde diversas perspectivas y definiciones de expertos lleva a la comprensión de su amplitud y complejidad. Se evidencia que va más allá de la ausencia de trastornos, abarcando el bienestar emocional, la capacidad funcional y el contexto cultural. La noción de salud mental evoluciona con el tiempo, integrando aspectos subjetivos, la diversidad emocional y la autonomía personal. Esta investigación literaria permite considerar la salud mental como un continuo dinámico, donde la diversidad emocional y la capacidad de adaptación juegan un papel fundamental en el bienestar de las personas.

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

En la siguiente sección se abordará de manera detallada la conceptualización de las variables fundamentales en el ámbito de la salud mental, específicamente, la ansiedad, la depresión y el estrés. Estas dimensiones son críticas para comprender y evaluar el bienestar psicológico de un individuo.

- **Ansiedad**

Las emociones juegan un papel crucial en nuestra salud, las consideradas positivas pueden mejorar nuestra salud, mientras que las negativas pueden deteriorarla (Barragán, 2014). La ansiedad es una de las emociones negativas más estudiadas debido a la incomodidad general que provoca en la persona (Miguel-Tobal, 2001). Partiendo de esta premisa para Cano-Vindel (2004) define a la ansiedad como una respuesta adaptativa que mantiene a la persona en estado de alerta ante algún peligro, minimizando así las consecuencias negativas, esta reacción emocional se manifiesta en un triple nivel: cognitivo-subjetivo (la experiencia), fisiológico (cambios corporales) y motor (conducta observable).

Por lo tanto, desde un punto cognitivo-subjetivo, se puede entender como la interpretación personal de una amenaza inminente o la sensación de incapacidad para manejar situaciones futuras (Carcavilla, 2022). Asimismo, Beck (1976) sugiere que esta

interpretación está influenciada por esquemas cognitivos preexistentes que pueden sesgar la interpretación de la realidad y generar pensamientos automáticos negativos. Wells (2002) por otro lado, argumenta que la ansiedad subjetiva está vinculada a la preocupación excesiva y la rumiación sobre amenazas potenciales, lo que resulta en un estado de hipervigilancia y anticipación de peligros futuros. Estos enfoques subrayan la relevancia de los procesos cognitivos en la experiencia subjetiva de la ansiedad.

En cuanto al aspecto fisiológico, se refiere a una respuesta emocional y fisiológica del individuo ante situaciones percibidas como amenazantes (Borstnar, 2020). Lang (2002) la define como una respuesta emocional que el sujeto experimenta ante situaciones percibidas como peligrosas. Por su parte, Agut (2003) la describe como una respuesta de alerta generalizada, la cual se manifiesta a nivel fisiológico, conductual y cognitivo, esta respuesta incluye cambios en la actividad del sistema nervioso autónomo, como el incremento de la frecuencia cardíaca y la activación del sistema de alerta.

Desde el punto conductual, se concibe como un término referido a un patrón de conducta caracterizado por sentimientos subjetivos de tensión, cogniciones y activación fisiológica, como respuesta a estímulos internos y externos (Torrents, 2013). Según Agut (2003) la ansiedad es un constructo multidimensional compuesto por componentes motores, cognitivos y fisiológicos, los cuales interactúan entre sí, en conjunto, estas definiciones resaltan la naturaleza multifacética de la ansiedad, la cual involucra tanto procesos fisiológicos como emocionales y cognitivos.

En conclusión, la exploración de la definición de la ansiedad como una emoción compleja y multifacética revela su impacto en múltiples niveles: desde la respuesta cognitiva y subjetiva hasta los aspectos fisiológicos y conductuales. Las diversas definiciones de expertos como Miguel-Tobal (2001), Cano-Vindel (2004), Beck (1976) y otros resaltan cómo la ansiedad se manifiesta no solo como una respuesta adaptativa ante el peligro percibido, sino también como una reacción compleja que involucra interpretaciones personales, cambios físicos y patrones de comportamiento.

- **Depresión**

Según la American Psychiatric Association [APA] (2013), define a la depresión como alteraciones de la salud mental que se distinguen por tener en características de ánimo triste, vacío o irritable, acompañado de cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente a la capacidad funcional del individuo. Por otro lado, de acuerdo con Cobo (2005) se puede visualizar a la depresión según tres enfoques diferentes: como un trastorno, es decir, cuando se presentan ciertos síntomas característicos y detectables; como un síntoma, aislado o en compañía de otros sin relación directa; o como un síndrome, basado en la tristeza y cuyos síntomas están relacionados.

Por lo tanto, Botto (2014) señala que existen diversas clasificaciones de las formas clínicas de depresión que incluye a la depresión mayor, la distimia, la depresión atípica, la depresión psicótica y la depresión bipolar, sin embargo, los trastornos depresivos son alteraciones mentales caracterizadas por un estado de ánimo triste, vacío o irritable, y cambios somáticos y cognitivos que afectan la capacidad funcional del individuo, varían en duración, presentación temporal y etiología supuesta incluyen varios tipos, como el trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo, el trastorno de depresión mayor, el trastorno depresivo persistente (distimia), entre otros (APA, 2013). El trastorno depresivo mayor es el más representativo, caracterizado por episodios de al menos dos semanas que implican cambios claros en el afecto, la cognición y las funciones neurovegetativas (Kerr, 2021).

Desde un punto fisiológico, la evidencia actual apunta a una interacción compleja entre la disponibilidad de neurotransmisores y la regulación y sensibilidad de los receptores subyacentes a los síntomas afectivos (Borstnar, 2020). Los ensayos clínicos y preclínicos sugieren una alteración en la actividad de la serotonina (5-HT) del sistema nervioso central como un factor importante. Otros neurotransmisores implicados incluyen norepinefrina (NE), dopamina (DA), glutamato y factor neurotrófico derivado del cerebro (Halverson et al., 2023). En la misma línea Cantero-Téllez (2009) concluye que la depresión es la descompensación de las monoaminas neurotransmisoras, noradrenalina, serotonina, acetilcolina y endorfinas

en el sistema nervioso central. Además, la disfunción central de la neurotransmisión origina alteraciones neurovegetativas y endocrinas, sobre todo en la secreción de cortisol, hormona tiroidea y hormona de crecimiento (Maiese, 2023).

En resumen, se puede afirmar que la depresión es una enfermedad compleja que afecta a la salud mental y física del sujeto. Se caracteriza por un estado de ánimo triste, vacío o irritable, y cambios somáticos y cognitivos que afectan la capacidad funcional del sujeto. La evidencia actual sugiere que la depresión puede ser causada por una interacción compleja entre la disponibilidad de neurotransmisores y la regulación y sensibilidad de los receptores subyacentes a los síntomas afectivos.

- ***Estrés***

El estrés para Lazarus y Folkman 1986 (citado en Espinoza 2018), el estrés es una respuesta compleja del organismo ante situaciones que son percibidas como amenazantes o desafiantes, esta respuesta involucra tanto procesos cognitivos como fisiológicos y conductuales, y puede tener efectos tanto positivos como negativos en la salud y el bienestar del individuo. En resumen, el estrés es una respuesta adaptativa del organismo ante situaciones desafiantes, que puede tener consecuencias tanto positivas como negativas para la salud y el bienestar del individuo (Lazarus & Folkman, 1986, citado en Espinoza, 2018).

Naranjo (2009) define al estrés como la condición de desajuste emocional, físico y mental que experimenta el ser humano cuando alguna situación en su vida altera su equilibrio interno. Por otra parte, Weiss (2017) describe el estrés como una condición psicológica y física que altera el estado normal del cuerpo, generando afecciones o cambios notorios en la persona. Los efectos del estrés inciden en la salud física y mental, en el rendimiento laboral y académico, provocando preocupación y angustia. En este mismo sentido, Agut (2003) menciona que el estrés es un fenómeno que involucra procesos cognitivos, fisiológicos y conductuales, es decir, una respuesta del organismo ante situaciones consideradas alarmantes provocando la activación del sistema nervioso simpático y la liberación de

hormonas propias del estrés como el cortisol, teniendo efectos positivos y negativos en las personas según su duración e intensidad.

Para finalizar, el estrés es una respuesta compleja del organismo a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, que involucra procesos cognitivos, fisiológicos y conductuales. Esta respuesta puede tener efectos tanto positivos como negativos en la salud y el bienestar del sujeto. El estrés puede ser visto como una condición de desajuste emocional, físico y mental que altera el equilibrio interno del sujeto, y puede tener un impacto significativo en la salud física y mental, así como en el rendimiento laboral y académico, la duración e intensidad del estrés pueden determinar sus efectos en el sujeto.

## **1.2 Salud mental en trabajadores**

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), los riesgos para la salud mental en el trabajo incluyen la insuficiencia de capacidades, las cargas o ritmo de trabajo, el estrés, el desgaste profesional, la depresión, la ansiedad, los trastornos por consumo de sustancias y la conducta suicida. Se estima que el 15% de los trabajadores presenta un trastorno mental, lo que implica la pérdida de doce millones de días de trabajo por estos trastornos principalmente ansiedad y depresión (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Para Ahumada (2021) el trabajo desempeña un papel central en la vida debido a la dedicación temporal y a su función psicosocial que incluye proporcionar estructura para la gestión del tiempo, ofrecer oportunidades de desarrollo y satisfacción, aumentar la autoestima, y contribuir a la integración social, además, se ha reconocido como un determinante social de la salud, con la capacidad de generar tanto efectos positivos como negativos. En la misma línea, los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo, la inseguridad laboral, la discriminación y la desigualdad, pueden influir en la salud mental de los empleados (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2023).

Por consiguiente, la relación entre el trabajo y la salud mental es compleja, con riesgos como la sobrecarga y el estrés afectando a los trabajadores, generando pérdida de días laborables. Aunque el trabajo proporciona estructura, desarrollo y satisfacción, también puede

convertirse en un factor de riesgo. Los riesgos psicosociales, como la carga laboral y la inseguridad en el empleo, influyen en la salud mental. Abordar estos desafíos es crucial para mantener el equilibrio mental en el trabajo, ya que, aunque es un componente central en la vida, también plantea desafíos que requieren una gestión cuidadosa para apoyar la salud integral de los empleados.

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

Como se ha explicado en apartados anteriores, la salud mental es parte importante de nuestra sociedad, no solo porque la humanidad ha mantenido un interés constante en la misma, prácticamente desde sus orígenes, sino debido al reconocimiento de que su deterioro conlleva a consecuencias negativas para el individuo y la sociedad. El reconocimiento oportuno y las intervenciones tempranas adquieren mucha importancia, puesto que las alteraciones de la salud mental pueden causar disfunción, sufrimiento interno e incluso la muerte en las situaciones más extremas (Riedel et al., 2021)

Las enfermedades mentales generan impactos significativos en los lugares de trabajo (OMS, 2022). Por ejemplo, los trabajadores de la salud experimentan altas tasas de problemas de salud mental, como agotamiento, estrés y depresión, debido a las condiciones laborales, incluidas cargas de trabajo excesivas, violencia en el lugar de trabajo e intimidación, lo que también produce efectos negativos en los pacientes, así como en la felicidad y el bienestar de aquellos que permanecen en el trabajo (Gray et al., 2019).

A los factores inherentes al trabajo de cada persona individual se debe sumar los factores externos de carácter colectivo o mundial, como se pudo evidenciar gracias a la pandemia de la COVID-19, que influyó negativamente en las oportunidades laborales de muchos trabajadores de los sectores más vulnerables, siendo estos el comercio al por menor, servicios de alojamiento, comidas e industrias manufactureras; lo que se puede traducir en un aumento del malestar mental y, por ende, del riesgo de sufrir trastornos de la salud mental (Molina, 2020).

Además, las repercusiones de las variables de la salud mental son amplias y multifacéticas, afectando tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto (Martínez, 2022). En el ámbito individual, los problemas de salud mental pueden llevar a una disminución en la calidad de vida, afectando la capacidad de una persona para funcionar en su trabajo, en sus relaciones y en su vida diaria, por lo cual los problemas de salud mental pueden aumentar el riesgo de problemas de salud física, como enfermedades del corazón y diabetes (Fernández, 2020).

En el ámbito laboral, los problemas de salud mental pueden tener un impacto significativo en la productividad y la eficiencia (Caballero, 2018). Los trabajadores que luchan con problemas de salud mental pueden tener dificultades para concentrarse, tomar decisiones y trabajar de manera efectiva con otros, esto puede llevar a un aumento en el ausentismo y la rotación de personal, lo que puede tener un impacto financiero significativo en las organizaciones (Carrión, 2018).

- ***Ansiedad***

La ansiedad es una emoción normal que experimentan las personas en respuesta a situaciones de peligro o estrés. Sin embargo, cuando la ansiedad se vuelve crónica o abrumadora, puede tener efectos negativos en la salud mental y física de los individuos. Según Pérez-Hernández (2023), los trastornos de ansiedad tienen un impacto significativo en la vida de las personas, y es crucial comprender el marco interno de la persona y el impacto de la ansiedad en su vida para abordar este problema de manera efectiva. Además, la ansiedad crónica puede llevar a la aparición de trastornos de ansiedad, como el trastorno de pánico, la fobia social y el trastorno de ansiedad generalizada (Beck et al., 1985).

Además, se debe considerar que la ansiedad también puede afectar el funcionamiento cognitivo de los individuos. Según Eysenck en 1997, la ansiedad crónica puede interferir con la atención, la memoria y la toma de decisiones, lo que a su vez puede afectar el rendimiento académico y laboral de las personas. Además, la ansiedad puede llevar a la aparición de pensamientos negativos y rumiaciones, lo que contribuye a la perpetuación del estado de

ansiedad (Wells, 1999). Para Chust-Hernández (2023), la ansiedad es una respuesta emocional que se presenta en el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazantes o peligrosas, y puede manifestarse de diversas formas, como el trastorno de ansiedad por la separación.

Por otro lado, los efectos en la salud mental, la ansiedad también puede tener repercusiones en la salud física de los individuos. Según Kiecolt-Glaser et al. (2002), la ansiedad crónica puede afectar el sistema inmunológico, aumentando la susceptibilidad a enfermedades infecciosas y ralentizando el proceso de cicatrización. Asimismo, la ansiedad crónica se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales (Roest et al., 2010). La ansiedad y el estrés relacionados con enfermedades crónicas pueden desencadenar síntomas de depresión, lo que subraya la importancia de abordar la ansiedad de manera integral para preservar la salud mental y física de los individuos (National Institute of Mental Health [NIMH], 2023).

Por lo tanto, debemos comprender que la ansiedad, aunque es una respuesta natural ante situaciones de estrés o peligro, puede tener un impacto abrumador y crónico en la salud mental y física. A nivel cognitivo, esta puede perturbar la atención, la memoria y el juicio, afectando el rendimiento y fomentando pensamientos negativos. En lo físico, se ha relacionado con problemas inmunológicos, cardiovasculares y gastrointestinales. Además, su vínculo con la depresión refuerza la necesidad de abordarla de manera integral para salvaguardar la salud en todos sus aspectos.

- **Depresión**

La depresión es un trastorno mental que puede tener graves repercusiones en la salud. Según Smith et al. (2018), la depresión se asocia con un mayor riesgo de enfermedades crónicas, como la diabetes, enfermedades cardíacas y obesidad. Además, Johnson et al. (2020) encontraron que la depresión puede afectar el sistema inmunológico, lo que aumenta la susceptibilidad a infecciones y enfermedades.

Por lo tanto, la depresión afecta a más de 450 millones de personas en todo el mundo a lo largo de su vida, sin importar su edad o condición social y es la causa principal de discapacidad a nivel mundial (Corea, 2021). Hasta dos tercios de las personas con depresión no tienen conciencia de que tienen una enfermedad tratable y, por tanto, no buscan ayuda profesional (Halverson et al., 2023). Alarmantemente, hasta dos tercios de las personas afectadas por la depresión desconocen que padecen una enfermedad tratable, lo que resulta en la falta de búsqueda de ayuda profesional (Wing, 2022). La persistente falta de conciencia y las percepciones equivocadas de la depresión, incluso entre proveedores de servicios de salud, generan una estigmatización dolorosa y la evitación del diagnóstico por parte de muchos afectados, en el ámbito de la atención primaria, donde se busca tratamiento inicialmente, las manifestaciones suelen presentarse de manera somática, como fatiga, dolor de cabeza, malestar abdominal o problemas para dormir (Halverson et al., 2023).

Otra repercusión importante de la depresión en la salud es su impacto en el cerebro. Según el estudio de Chen et al. (2017), la depresión crónica puede provocar cambios en la estructura y la función del cerebro, lo que a su vez puede aumentar el riesgo de demencia y deterioro cognitivo. Asimismo, Una investigación realizada por Soares et al. (2017) identificaron que la depresión se asocia con un mayor riesgo de accidente cerebrovascular, posiblemente debido a los efectos del estrés crónico en el sistema cardiovascular.

Además de las repercusiones físicas, la depresión también puede afectar la salud mental de una persona. Según el estudio de Wang et al. (2018), la depresión se asocia con un mayor riesgo de suicidio, especialmente en aquellos que no reciben tratamiento. En la misma línea, un estudio de Ribeiro et al. (2018) encontró que la depresión puede afectar la calidad de vida y el funcionamiento social, lo que a su vez puede perpetuar el ciclo de la depresión.

- **Estrés**

Cuando se experimenta estrés, el cuerpo libera hormonas como el cortisol y la adrenalina, lo que aumenta la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la respiración

(American Psychological Association [APA], 2019). Dependiendo del tiempo, el estrés puede ser catalogado como crónico, lo que repercute de manera negativa en la salud como el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño y problemas digestivos (Mayo Clinic, 2021).

En la misma línea, Espinoza (2018) destaca que las respuestas neuroendocrinas y del sistema nervioso autónomo, como el aumento de la presión sanguínea, la tasa cardíaca, y la actividad estomacal e intestinal, junto con síntomas como dolor de cabeza, pueden tener consecuencias potencialmente fatales, estas respuestas afectan adversamente el sistema inmunológico y la salud general, influyendo en aspectos como la rigidez muscular, la tensión vocal, la fatiga y una alerta constante del cerebro, lo que repercute en la toma de decisiones. Además, el sistema nervioso vegetativo sufre vasoconstricción, disminución de secreción salival y aumento de la actividad gástrica, generando síntomas como vértigo, sequedad en la boca, gastritis y úlceras (Barrio, 2006).

Aborda el estrés desde una perspectiva emocional, destacando las sensaciones subjetivas de malestar como el temor, la ansiedad, la excitación, la cólera, la depresión y la pérdida de autoestima. Según Ramírez (2019) los problemas de salud mental pueden ser generados o exacerbados por la exposición a eventos estresantes. Por otro lado, González (2007) se enfoca en las respuestas cognitivas al estrés, identificando tres tipos principales: la preocupación, la pérdida de control y la negación, estas respuestas pueden manifestarse en forma de disminución de la concentración, la atención y la memoria, entre otros efectos.

Para finalizar, el estrés, que es una respuesta fisiológica a situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes, puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de una persona. Como señala Espinoza (2018), el estrés puede afectar a varios sistemas del cuerpo, incluyendo los sistemas de movimiento, organización y distribución de energía, lo que puede resultar en una serie de síntomas como rigidez muscular, dificultades para tomar decisiones, insomnio, taquicardia y úlceras. Además, Cassaretto (2003) y González (2007) subrayan el impacto emocional y cognitivo del estrés, que puede

manifestarse en forma de malestar emocional, preocupación, sensación de pérdida de control y negación. En resumen, el estrés es un fenómeno complejo que afecta a todo el organismo y puede tener graves consecuencias para la salud si no se gestiona adecuadamente.

En base a lo mencionado, el estrés tiene ciertas repercusiones que afectan en diferentes niveles siendo psicológico, fisiológico y conductual, demostrando que el estrés genera un lento desarrollo en el pensamiento lógico, llevando a incapacitar a los sujetos en la toma de decisiones que conlleva a producir un comportamiento compulsivo o adictivo hacia bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.

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

A continuación, se presenta investigaciones realizadas a nivel mundial, latinoamericano y nacional de las variables de salud mental, tales como la ansiedad, la depresión y el estrés.

- **Ansiedad**

A nivel global, el estudio realizado por Plouffe et al. (2021) en una muestra de 1362 trabajadores canadienses, reveló que el 44.3% de los participantes experimentaba niveles de ansiedad, este resultado se asoció con factores como el agotamiento, el ambiente laboral y la sobrecarga de trabajo debido a una deficiente organización administrativa.

A nivel latinoamericano, según la investigación de Aguilar (2020), en la ciudad de Arequipa, Perú, en 55 trabajadores se encontró que el 60% presenta ansiedad leve, 20% ansiedad moderada y grave respectivamente relacionado a relaciones de alta tensión laboral. Por lo contrario en la ciudad de Tacna, Perú, el estudio de Pineda (2019) indica que en una población de 260 los resultados fueron que el 60% de los trabajadores no manifiestan niveles de ansiedad, seguido de un 28.5% con ansiedad leve y 11.5% con ansiedad moderada/grave asociada a los siguientes factores bajo ingreso económico, percepción del ambiente laboral y falta de estabilidad laboral.

Igualmente, para Bach (2022), en la ciudad de Perú, en una población de 30 trabajadores, un 60.0% no presenta ansiedad, sin embargo, el 33,3% presenta ansiedad leve, 3,3% moderada y grave. Por otro lado, en la ciudad de México, el estudio de Tzintli (2023) con una población de 299 profesionales, entre un rango de edad de 20 a 66 años presenta los siguientes niveles de ansiedad, 46.8% ansiedad leve, 53.2 ansiedad moderada/grave debido a cargas laborales demandantes.

En Ecuador para Valenzuela (2021), en su estudio realizado a 414 trabajadores, un 64% presenta ansiedad leve, y un 21% ansiedad moderada/grave. Asimismo, Álvarez (2023) en la ciudad de Ambato, Ecuador, en 702 trabajadores, el 81,3% presenta ansiedad leve, 12,4% ansiedad moderada y por último el 6.2% ansiedad severa. En la misma línea para Caicedo (2023) en una muestra de 45 trabajadores de la ciudad de Riobamba demostró que el 50% presenta ansiedad leve, el 30,77% moderada y 19,23% niveles severos correlacionado con bajas remuneraciones y cargas altas de trabajo.

Según los estudios citados, la ansiedad en el lugar de trabajo es un problema común en América Latina. En Perú, los niveles de ansiedad varían entre las ciudades, con Arequipa mostrando niveles más altos de ansiedad en comparación con Tacna. En México, se observa un alto porcentaje de ansiedad moderada/grave. En Ecuador, los niveles de ansiedad leve son predominantes, aunque también se observa ansiedad moderada y severa.

- ***Depresión***

A nivel mundial, para Ozamiz (2020) en una muestra de 976 trabajadores de la comunidad autónoma Vasca, España evidencio que el 14.9% evidencio niveles de depresión y un 85,1% no presento síntomas relacionados con este trastorno, estos resultados resultan de ambientes laborales favorables y remuneraciones adecuados según la percepción de los entrevistados. Por el contrario, el estudio realizado por Lozano (2020) en China ofrece una perspectiva distinta, se examinó a 246 trabajadores y se descubrió que el 23.04% de los encuestados presentaba niveles de depresión; destacando que el 81% de la muestra eran

mujeres, este hallazgo sugiere una correlación entre el género femenino y la prevalencia de la depresión, posiblemente debido a las exigencias laborales.

A nivel latinoamericano, según la investigación de Aguilar (2020), en la ciudad de Arequipa, Perú, en 55 trabajadores se encontró que el 45.5% presenta depresión leve, 34.5% depresión moderada y 10.91% depresión grave debido a la relación con las exigencias laborales que presentan un impacto significativo en la vida personal de los trabajadores. Así mismo, en la ciudad de México, el estudio de Tzintli (2023) con una población de 299 profesionales, entre un rango de edad de 20 a 66 años presenta los siguientes niveles de depresión, 77.9% depresión leve, 22.1% depresión moderada/grave. Por lo contrario, otro estudio en México por Fernández (2019) en 106 trabajadores se encontró que presentan depresión leve un 40%, moderada 22% y grave 1%.

Asimismo, Álvarez (2023) en la ciudad de Ambato, Ecuador, en 702 trabajadores, respecto a la depresión, 66.2% presentan niveles normales; 11.6% depresión leve, 7.6% depresión moderada y 3.6% depresión severa. En la misma línea Castillo (2022) en la ciudad de Guayaquil indica que un 70% de los trabajadores no presenta depresión, mientras un 30% presenta un tipo de depresión por la informalidad del trabajo.

En síntesis, los estudios citados, la depresión en el lugar de trabajo es un problema significativo en América Latina. En Arequipa, Perú, se encontró que una gran proporción de trabajadores presenta algún grado de depresión. En México, los niveles de depresión varían, con un estudio que muestra una alta prevalencia de depresión leve, mientras que otro muestra una distribución más equilibrada de depresión leve y moderada. En Ecuador, la mayoría de los trabajadores presentan niveles normales de depresión, aunque todavía existe una proporción significativa que experimenta algún grado de depresión.

- **Estrés**

A nivel mundial, García (2015), en España, en una población de 738 trabajadores el 30.4% presento niveles leves de estrés, 17.7% niveles moderados, 26.5% niveles severos,

siendo las dimensiones como sentido del trabajo, claridad de rol, calidad de liderazgo, nivel de estima los factores relacionados en el ámbito laboral del personal los que influyeron en los niveles de estrés presentados. Según Pujadas (2020) en España en 120 trabajadores, el hallazgo de estudio fue 30% presento niveles leves de estrés, mientras que un 53% presento estrés moderado/severo.

A nivel Latinoamericano, en Arequipa, Perú, según Walter (2012) en una población de 100 trabajadores encontró que 11% no presenta niveles de estrés, 19% niveles leves, 36% moderado y 34 severo. Por otro lado, en la ciudad de México, el estudio de Tzintli (2023) con una población de 299 profesionales, entre un rango de edad de 20 a 66 años presenta los siguientes niveles de estrés, 78.6% ansiedad leve, 21.4% ansiedad moderada/grave.

En el ámbito nacional, el estudio realizado por Velasco (2021) en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, proporciona una visión valiosa sobre la salud mental de los trabajadores, en una muestra de 860 trabajadores, se descubrió que el 13% de ellos presentaba niveles moderados de estrés relacionados con los factores como la inestabilidad laboral y los ingresos mensuales bajos. Por lo contrario, en Ambato se reportó un nivel alto de estrés representado el 48,12%, evidenciado como una respuesta ante varios factores como horario, carga laboral, remuneración que obstaculizan un adecuado desempeño laboral (Acosta, 2020).

Las investigaciones previas en cuanto a la ansiedad, depresión y estrés demuestran que existen altas prevalencias tanto a nivel mundial, latinoamericano y nacional que contemplan alarmantes resultados que deben ser atendidos antes de afectar gravemente la parte mental de los docentes.

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

En este apartado se muestra la conceptualización del capital psicológico y la satisfacción laboral.

### **1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral**

Capital psicológico, es el estado psicológico positivo que se manifiesta en la resiliencia, la esperanza, el optimismo y la autoeficacia de un individuo durante su crecimiento y desarrollo (Rodríguez-Jiménez, 2021). Se considera como un recurso interno esencial para afrontar el estrés y superar situaciones difíciles, y se ha demostrado que tiene una correlación positiva con la capacidad de cuidado humanístico, el compromiso organizacional y la disminución del agotamiento laboral. La medición del capital psicológico se realiza a través de una escala de 16 ítems que consta de estos 4 factores principales: resiliencia, esperanza, optimismo y autoeficacia (Omar, 2014).

El modelo del Capital Psicológico destaca la relevancia de la personalidad en el bienestar ocupacional, resaltando cuatro variables positivas: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Moreno-Jiménez, 2012). Por otro lado, Sweetman y Luthans (2010) explican que este capital representa un recurso personal que fortalece la capacidad para afrontar desafíos laborales, impulsando el bienestar y mejorando el rendimiento laboral.

Por consiguiente, para He (2017), presenta tres perspectivas sobre el capital psicológico, la primera se enfoca en las características individuales derivadas de la interacción entre el entorno y la genética, descritas mediante un modelo de cinco factores: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y escrupulosidad; la segunda señala que él es un estado psicológico predictivo y mejorable del desempeño personal y la tercera perspectiva sugiere la capacidad psicológica integral, compuesta por rasgos individuales y estado mental, susceptible de mejora mediante intervenciones y con una relativa estabilidad.

Por otro lado, para Carrillo (2005), define la satisfacción laboral como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Por lo cual es fundamental para el desempeño laboral porque los empleados perciben de manera diferente su ambiente de trabajo y el bienestar de la empresa a la que pertenecen, acciones que pueden determinar su comportamiento, entorno

laboral circundante, que inconscientemente influye tanto de forma positiva como negativa (Romero, 2019).

Es importante conocer que los factores que generan satisfacción en el trabajador son estabilidad laboral, aprendizaje, beneficios extra, condiciones de trabajo, relación con compañeros de trabajo y supervisión (Calderón, 2016). Por lo cual, Agurto (2020) sostiene que la satisfacción laboral se construye a partir de los estados emocionales ligados a las tareas específicas de cada empleado. Estos estados emocionales surgen de las actividades que realizan en su trabajo, influenciando su percepción general de satisfacción en relación con sus responsabilidades laborales.

### **1.3.2 Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral**

A continuación, se explicará la importancia del capital psicológico y satisfacción laboral en el entorno laboral de los trabajadores.

El capital psicológico puede usarse como un beneficio positivo, es un recurso para mejorar los comportamientos laborales positivos y el bienestar de los empleados y se espera que tenga efectos recíprocos en resultados como la satisfacción laboral (Avey et al., 2010). De igual forma, un capital psicológico influye en el comportamiento de los trabajadores de tal manera que aquellos con altos niveles de capital psicológico suelen esperar que ocurran cosas mejores en el lugar de trabajo (optimismo, creen que pueden producir un trabajo exitoso (eficacia y esperanza) y tienen una mayor resistencia a los contratiempos (resiliencia) (Shah, 2019).

Debemos considerar que para Marashdah (2020) el aspecto más importante del capital psicológico es el estado mental, emocional e impulsivo que una persona posee dentro de su organización, esta condición tiene un impacto directo en su productividad y en su capacidad para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. Como indica Shah (2019) una exposición continua a situaciones estresantes impacta la salud física y psicológica del individuo, las demandas laborales severas (carga de trabajo, ámbito laboral) alteran la

alimentación, el sueño o la alimentación del individuo, hábitos higiénicos, pueden intensificar el estrés percibido por el trabajador.

Por otro lado, Fritzsche y Parrish (2005) la describen como la medida del disfrute que los individuos encuentran en su empleo, abarcando no solo la remuneración y las condiciones laborales, sino también la realización personal y profesional derivada del trabajo. Este constructo, subrayado por Judge et al. (2017) como uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, tiene un impacto considerable en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, influyendo tanto en el individuo a nivel personal como en la productividad y eficiencia de las organizaciones. La relevancia de la satisfacción laboral, resaltada por Daza (2017), radica en su capacidad para influir en el comportamiento y desempeño laboral, con empleados satisfechos más propensos a comprometerse, ser productivos, permanecer en la organización y contribuir a un clima laboral positivo.

Debemos comprender, como indica Según Ruiz (2010), que la satisfacción laboral también se ha relacionado con factores como el estilo de liderazgo, el diseño del trabajo y las compensaciones adecuadas. Por lo tanto, es importante que las organizaciones presten atención a estos factores y trabajen para crear ambientes laborales saludables y satisfactorios para sus empleados, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño y la retención de estos (Daza, 2007).

### **1.3.3 Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral**

A continuación, se presenta investigaciones realizadas a nivel mundial, latinoamericano y nacional del capital psicológico y satisfacción laboral.

- **Capital psicológico**

A nivel mundial, según Marashdah (2020). En Arabia Saudita, a 3124 trabajadores se investigó en capital psicológico y sus dimensiones, encontrando los siguientes hallazgos autoeficacia 4.12, resiliencia 4.09, esperanza 4.04, optimismo 3.81; capital psicológico general de 3.66, se evidencio un capital psicológico alto por percepción de apoyo organizacional,

liderazgo del equipo. En la misma línea Hernández-Varas (2019) en España, encontró que el 80% de los trabajadores presenta un capital psicológico alto.

A nivel latinoamericano, Contreras (2013) en la Colombia entrevistó a 91 trabajadores respecto a capital psicológico encontrando estos resultados, 34.96 en autoeficacia, 19.03 en optimismo, 43.78, esperanza y resiliencia un 44.3; estos resultados se relacionan con organización administrativa eficiente. Por otro lado, en Argentina, en un estudio realizado por Schönfeld (2020) sobre capital psicológico de manera general indicó 93%, respecto a las dimensiones autoeficacia 74%, esperanza 81%, resiliencia 73% y optimismo un 81%.

En síntesis, los estudios sobre el capital psicológico revelan diferencias significativas en las percepciones y niveles de los trabajadores en distintas regiones. Mientras que en España se identificó un alto porcentaje de trabajadores con un capital psicológico elevado, en Arabia Saudita se observaron puntajes más moderados en las dimensiones del mismo. En América Latina, Colombia y Argentina exhibieron variaciones considerables en las dimensiones del capital psicológico, mostrando patrones diversos en autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo entre los trabajadores. Estas diferencias destacan la influencia de factores culturales y contextuales en la percepción del capital psicológico, subrayando la importancia de considerar estos elementos al analizar el bienestar psicológico en entornos laborales diversos.

- **Satisfacción laboral**

A nivel latinoamericano, en Perú en la investigación de Agurto (2020) se encontró en 201 trabajadores, el 77,6% un nivel medio de satisfacción laboral, 10,4% un nivel bajo y finalmente el 11,9% un alto nivel de satisfacción laboral. De igual forma, Boada (2019) en Perú, en 182 trabajadores, se encontró que 75% satisfacción laboral alta, y el 25% restante satisfacción laboral regular, resultados asociados a la organización laboral y al campo laboral

De igual forma, el estudio de Dávila (2021) en la ciudad de Lima evaluó a 316 trabajadores en los factores de significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento

personal y social y beneficio económico. Condiciones que influyen en la satisfacción laboral, encontrando los siguientes hallazgos 80.70% de los trabajadores percibe un nivel regular, 12.03% nivel malo, finalmente el 7.28% bueno.

Por lo contrario, en Ecuador, Vélez (2020) en 100 trabajadores de la ciudad de Guayaquil, presentan un 78% satisfacción laboral alta, 16% regular y 6 mala. De igual forma, en la ciudad de Ambato, el estudio de Tiche (2023) en 155 trabajadores encontró, satisfacción laboral alta en el 63%, 35% regular y 3% mala. Partiendo de los factores como remuneración, entorno laboral, supervisión y apoyo en el ámbito laboral.

En resumen, basado en el análisis de los estudios de satisfacción laboral en Perú y Ecuador se observan similitudes significativas en los niveles percibidos por los trabajadores. Mientras en Perú se observan cifras variadas entre los estudios de Agurto, Boada y Dávila, con predominio de niveles altos y medios de satisfacción, en Ecuador se identifica una tendencia similar hacia la satisfacción laboral alta en ambas ciudades estudiadas por Vélez y Tiche. Estos resultados sugieren que factores como la remuneración, el entorno laboral, la supervisión y el apoyo en el ámbito laboral pueden estar influyendo de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores en estas regiones latinoamericanas. Sin embargo, las diferencias entre los porcentajes en cada nivel de satisfacción señalan la necesidad de un análisis más profundo para comprender las particularidades y posibles causas detrás de estas discrepancias entre países y ciudades.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Objetivos

##### 2.1.1 *Objetivo general*

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de tres instituciones públicas ubicada en el sector norte de la ciudad de Cuenca durante el año 2023.

##### 2.1.2 *Objetivos Específicos*

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca.

Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca.

Determinar la satisfacción laboral en los participantes de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca.

#### 2.2 Preguntas de investigación

¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores en relación al estrés, ansiedad y depresión de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio de tres instituciones públicas del sector norte de la ciudad de Cuenca?

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

La investigación realizada adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizándose por ser no experimental y de diseño transversal descriptivo. Esto implicó la recolección y análisis de datos numéricos en un único punto en el tiempo, con el objetivo de describir

y documentar aspectos específicos del fenómeno estudiado sin manipular las variables involucradas (Hernández et al., 2014). La naturaleza descriptiva del estudio permitió una representación detallada de las características y perfiles de la muestra seleccionada, proporcionando una instantánea precisa de las variables de interés en el momento de la investigación (Cvetković et al., 2021).

## 2.4 Población y muestra

El presente estudio se centra en una población de trabajadores ubicados en el sector norte de la ciudad de Cuenca. Estos trabajadores pertenecen a diversas áreas, incluyendo una institución educativa, gobierno autónomo descentralizado y una casa de salud. Para obtener una muestra representativa, se utilizó un criterio de accesibilidad-accidental y no probabilístico, según Hernández et al. (2014).

### 2.4.1 Muestra participante

La población de estudio fue conformada por 54 trabajadores que laboran en 83 instituciones públicas del sector norte de la Ciudad de Cuenca.

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N =</b>	<b>54</b>	<b>%</b>	
Género	Masculino	15		28%	
	Femenino	39		72%	
	Otro				
Estado civil	Soltero/a	12		22%	
	Casado/unión libre	34		63%	
	Viudo/a	2		4%	
	Divorciado/a	6		11%	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	43		80%	
	Tiempo parcial	11		20%	
Tipo de institución	Pública	52		96%	
	Privada	2		4%	
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>(DT)</b>
Edad		41,20	65	24	9,62
Horas de trabajo por día		9,54	12	8	1,73
Experiencia laboral		11,09	31	1	5,86

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

En la Tabla 1, se presentan las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, destacando diversidad en varios aspectos. Predominan las mujeres. En cuanto al estado civil, la mayoría está casado/a, seguido por personas solteras. La mayoría trabaja a tiempo completo en instituciones públicas, solo dos trabajan en instituciones privadas. El promedio de horas de trabajo diario es de 9 horas y la experiencia laboral promedio es de 11 años.

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

##### **Criterios de inclusión**

- Tener entre 25 y 64 años de edad.
- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado. Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

##### **Criterios de exclusión**

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

#### **2.5 Instrumentos de recogida de información**

##### **Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

El Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral es una herramienta de recolección de datos que permite obtener información general sobre un grupo de personas en relación con sus características sociodemográficas y laborales (Pelegri, 2012). Este tipo de cuestionario se utiliza frecuentemente en investigaciones para recoger datos sobre atributos como la edad, género, lugar de residencia, nivel de educación, ingresos, entre otros y en el contexto laboral, puede incluir preguntas sobre

el tipo de empleo, la industria, el nivel de satisfacción laboral, entre otros aspectos relevantes (Samper et al., 2020).

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

Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) son un conjunto de tres escalas de autoinforme diseñadas para medir los estados emocionales de depresión, ansiedad y estrés. Cada una de las tres escalas del DASS-21 contiene 7 ítems, divididos en subescalas con contenido similar, fue desarrollado por los investigadores Lovibond y Lovibond de la Universidad de Nueva Gales del Sur (Lovibond y Lovibond, 1995). Según Crawford (2005), el DASS-21 es una herramienta útil para la detección, diagnóstico y seguimiento del progreso del tratamiento para aquellos que experimentan tales emociones negativas.

La evaluación de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) se evalúa de la siguiente manera: Depresión (ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21), Ansiedad (ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20), y Estrés (ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18), para obtener la puntuación de cada subescala de manera individual, es necesario sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una, cada ítem describe síntomas experimentados en las dos últimas semanas, y se responde utilizando una escala de severidad de 4 puntos (Román et al., 2016).

### **Escala de satisfacción laboral**

La Escala General de Satisfacción Laboral, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, es una herramienta que permite medir la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado (Warr, Cook & Wall, 1979). Esta escala se divide en dos categorías: la satisfacción intrínseca, que evalúa aspectos como la responsabilidad y el contenido de las actividades; y la satisfacción extrínseca, que se refiere a factores relacionados con el puesto de trabajo, como la organización y la remuneración económica, por consiguiente, la puntuación total se obtiene sumando

las respuestas del encuestado en cada uno de los ítems, asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y hasta un valor de 7 a muy satisfecho (Izquierdo, 2018).

### **Capital psicológico PCQ-24**

El Capital Psicológico (PCQ-24) es un concepto desarrollado por Fred Luthans, que se refiere a un conjunto de recursos psicológicos básicos, como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, que pueden ser cultivados y potenciados, y que juegan un papel crucial en el desarrollo de los individuos (Luthans et al., 2007). Estas dimensiones se refieren a la creencia en la propia capacidad para tener éxito, la percepción de que el futuro será mejor, la tendencia a atribuir los eventos de la vida a causas externas, estables y globales, y la capacidad para recuperarse de las adversidades (De Waal, 2013).

La escala de Capital Psicológico PCQ-24 consta de 24 ítems, agrupados en cuatro dimensiones de seis ítems cada una, la evaluación se realiza mediante una escala tipo Likert de 6 puntos, que abarca desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Las dimensiones incluyen eficacia (ítems 1 al 6), esperanza (ítems 7 al 12), resiliencia (ítems 13 al 18), y optimismo (ítems 19 al 24, con puntuación inversa en los ítems 13, 20 y 23) (Ponce y Yáber, 2012).

## **2.6 Procedimiento**

En esta sección, se detallan los pasos seguidos durante el procedimiento y la obtención de resultados de la investigación.

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

Inicialmente, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda bibliográfica en diversos portales de internet, bases científicas como Google Académico, Dialnet, entre otros, para recopilar información actualizada sobre variables relacionadas con la salud mental, incluyendo la prevalencia y repercusiones de la depresión, ansiedad, estrés, así como del capital psicológico y la satisfacción laboral. Se seleccionaron trabajos científicos

publicados en los últimos cinco años, y se identificaron los instrumentos de recopilación de información, incluyendo enfoque, tipo y diseño de la investigación.

### **Fase 2: Proceso de recolección de datos**

Se eligieron tres instituciones en el sector norte de la ciudad de Cuenca, y se presentó la correspondiente carta de autorización emitida por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) para llevar a cabo la recopilación de información de los trabajadores. Una vez obtenido el permiso necesario, la metodología se centró en la aplicación de instrumentos de recopilación de información a los trabajadores de las instituciones seleccionadas. Estos instrumentos incluyeron un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), escala de capital psicológico y escala de satisfacción laboral. Previa a la aplicación, se realizó una charla informativa donde se presentó la carta de consentimiento informado y se explicaron las preguntas de cada prueba.

### **Fase 3: Análisis de la base de datos**

Para el procesamiento y análisis de la información, se llevó a cabo una depuración exhaustiva de la base de datos. Los análisis se realizaron utilizando el software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). En cuanto a las variables sociodemográficas y laborales, se emplearon medidas de tendencia central, como medias y desviaciones típicas. Además, se realizaron análisis descriptivos de la muestra, utilizando también medias y desviaciones típicas para variables cuantitativas, y frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales. Este enfoque metodológico garantizó.

## Capítulo tres

### Análisis de datos

#### 3.1 Descripción de resultados

En esta sección, presentamos los datos recopilados de las variables investigadas en nuestro estudio, que incluyen estrés, ansiedad, depresión, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores.

**Tabla 2**

*Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>N = 58</b>	<b>%</b>
Depresión	Ausencia	31	57,41%
	Leve	4	7,41%
	Moderado	14	25,93%
	Severo	5	9,26%
	Extremadamente severo	0	0,00%
Ansiedad	Ausencia	28	51,85%
	Leve	4	7,41%
	Moderado	12	22,22%
	Severo	3	5,56%
	Extremadamente severo	7	12,96%
Estrés	Ausencia	40	74,07%
	Leve	7	12,96%
	Moderado	5	9,26%
	Severo	2	3,70%
	Extremadamente severo	0	0,00%

*Nota.* Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla 2, se muestra la percepción de salud mental en trabajadores donde se revela un predominio significativo de niveles de ausencia en las variables de depresión, ansiedad y estrés. Por otro lado, se corrobora que 4 trabajadores tienen un nivel leve de depresión y ansiedad, mientras 7 trabajadores tienen un nivel leve de estrés, mientras tanto 14 trabajadores experimentan niveles moderados en las variables de depresión y 12 en las variables de ansiedad, mientras que 5 trabajadores tienen un nivel moderado de estrés. En lo que respecta a los niveles severos y extremadamente

severos, se puede manifestar que en las variables de depresión, ansiedad y estrés presentan valores, que desde luego son muy bajos, en los trabajadores.

**Tabla 3**

*Capital psicológico y sus dimensiones en trabajadores*

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	27,48	7,81	42	12
Esperanza	28,94	7,37	42	11
Resiliencia	27,02	4,81	36	17
Optimismo	25,98	3,30	33	15

*Nota.* punto corte (eficacia 24; esperanza 24; resiliencia 24; optimismo 24; capital psicológico 96).

La Tabla 3 presenta el capital psicológico de los trabajadores, que incluye las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Todas las medias superan el punto medio de la escala, establecido en 24. Además, el capital psicológico general superar el punto de corte (24). Los resultados indican que los trabajadores poseen un sólido capital psicológico que puede contribuir a su desempeño y bienestar general en el ámbito laboral.

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	30,28	10,00	49	7
Satisfacción extrínseca	35,15	11,42	56	8
Satisfacción total	65,43	21,24	105	15

*Nota.* punto medio (satisfacción intrínseca 28; satisfacción extrínseca 32; satisfacción general 60).

La tabla 4 presenta la satisfacción laboral de los trabajadores, que incluye las dimensiones de satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción general muestran niveles elevados debido a que las medias obtenidas en cada una de estas dimensiones superan los puntos medios establecidos. Esto indica que los trabajadores muestran un alto grado de satisfacción en su trabajo, tanto en aspectos intrínsecos (como el sentido de realización personal y el interés en las tareas) como en aspectos

extrínsecos (como el reconocimiento y las recompensas), por lo tanto, la satisfacción general, también muestra un nivel elevado.

### **3.2 Discusión**

En este apartado se presenta estudios realizados sobre la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores en relación a los resultados obtenidos en esta investigación.

En cuanto a la variable depresión relacionada al ámbito de la salud mental, se encontró que el 57.41% de los trabajadores ecuatorianos experimentan ausencia de depresión, mientras que un 7.41% leve, el 95.93% moderado y 9.26% severo, ninguno de los trabajadores tiene depresión extremadamente severa. Estos niveles de depresión son consistentes con los hallazgos de investigaciones existentes, por ejemplo, Brenes (2019) encontró que el 65.89% de los 89 trabajadores presentaban depresión leve y el 34.11% depresión moderada. De manera similar, Sheihk et al. (2020) informaron que, de una población de 200 trabajadores, el 33.5% no tenía depresión y el 37% presentaba depresión leve.

En contraste, con nuestros resultados, en la investigación de Quintero y Hernández (2021) demostraron que, en Colombia, el 60.7% de los 194 trabajadores tenían depresión con agotamiento emocional, probablemente debido a que ganan menos. En la misma línea, Napa (2021) observó que, en Callao, Perú, el 56.1% de los 157 trabajadores encontraban en un nivel de depresión moderada, y el 23.6% en depresión alta. Entonces, se puede mencionar que los trabajadores ecuatorianos tienen menor agotamiento emocional y mejor remuneración que los trabajadores de Colombia y Perú.

Respecto a la variable ansiedad, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 51.85% presentan ausencia de ansiedad, 7.41% un nivel leve, mientras que el 22.22% moderado, el 5.56% severo, mientras que el 12.96% un nivel extremadamente severo.

Al comparar estos resultados con otros estudios, se observa una consistencia en los hallazgos. Por ejemplo, Levante et al. (2023) estudiaron a 446 trabajadores y determinaron que más del 80% presentaban ansiedad leve, lo cual coincide con nuestra investigación. De manera similar, Mclean et al. (2023) en un estudio con 56 trabajadores de la ciudad de Ohio, Estados Unidos, identificaron que el 89.64% presentaba de igual forma ansiedad leve.

En cuanto a la variable estrés, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 74.07% tenía ausencia de estrés, 102.96% leve, 9.26% moderado, un 3.70% severo, y ninguno de los trabajadores sufre estrés extremadamente severo. Este hallazgo es consistente con otros estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, en el estudio realizado por Avilés et al. (2020) a 53 trabajadores, se encontró que el 50% presentaban un nivel de estrés leve, lo que muestra una similitud con nuestro estudio. A nivel internacional, Mendes et al. (2020) realizaron un estudio en Brasil a 163 trabajadores, donde se identificaron niveles mínimos de estrés en hombres en un 67% y mujeres del 63%. En contraste, un estudio realizado por Cuba (2019) en el distrito de Mazamari en la provincia de Satipo a 100 trabajadores, encontró que el 76.37% mostró niveles moderados de estrés, el 16.36% niveles altos y el 7.27% bajos grados de estrés. Al comparar estos resultados con los nuestros, se puede apreciar que el estrés es un problema común entre los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. Sin embargo, los niveles de estrés pueden variar dependiendo de factores como el género, la ubicación geográfica y las condiciones de trabajo.

El análisis de la prevalencia de las variables de salud mental en trabajadores ecuatorianos reveló que experimentan niveles bajos de estrés, ansiedad y depresión en comparación con estudios realizados en otros países. Estos resultados sugieren que factores como el ambiente laboral, los mecanismos de afrontamiento y el bienestar en el trabajo pueden influir significativamente en la salud mental de los trabajadores en este contexto específico. Además, se encontró que la prevalencia de estrés es similar a la de

estudios realizados en Estados Unidos y otros países de América Latina, mientras que la ansiedad y la depresión son más bajas en comparación con estudios realizados en otros contextos.

Con relación al segundo objetivo de la presente investigación, identificar el capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos. En la variable eficacia la media fue de 27.48%, esperanza 28.94%, resiliencia 27.02%, optimismo 25.98%, la media fue mayor que el punto de corte, indicando un capital psicológico alto. Resultados equivalentes al estudio de Villanueva et al. (2023) en Chile, donde los trabajadores tuvieron un 59.5% de capital psicológico alto, atribuido a mayores oportunidades de desarrollo, apoyo, autonomía en su quehacer diario y un clima de innovación y cambio. Por otro lado, la investigación de Huang y Wang (2021) que se realizó en China a 120 trabajadores demostró que el capital psicológico se encontró por debajo de la media, siendo en optimismo el 2.45 y resiliencia en 1.56, lo que se relacionó con un clima laboral ineficiente, falta de motivación y bajo bienestar laboral.

En la revisión de la literatura sobre el capital psicológico, se destaca la importancia de este factor en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Los estudios indican que el capital psicológico puede variar considerablemente entre diferentes contextos de trabajo. En la presente investigación, se encontró que los trabajadores poseen un alto capital psicológico, lo cual se asocia con un ambiente de trabajo positivo. No obstante, en otros países, se han observado niveles más bajos de capital psicológico, vinculados a un clima laboral deficiente y falta de motivación. Estos hallazgos subrayan la necesidad de tener en cuenta el capital psicológico al diseñar estrategias para fomentar el bienestar y rendimiento de los trabajadores. Esto puede tener un impacto significativo en el sector laboral, ya que el bienestar de los trabajadores influye directamente en la calidad de trabajo que se desarrolla.

En cuanto al tercer objetivo de estudio, que se centra en la satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos, los hallazgos revelaron que la satisfacción intrínseca

fue de 30.28%, extrínseca 35.15%, dando una satisfacción general de 65.43%, estos resultados, que superan el punto de corte, se alinean con los hallazgos de Fukuhara (2022), en Perú, donde se observaron niveles altos de satisfacción intrínseca y extrínseca en 234 trabajadores, estos niveles de satisfacción se vinculan con las condiciones de trabajo, la presión diaria, la motivación y la autonomía de los trabajadores. De manera similar, el estudio de Castañeda y Sánchez (2022) en España, con una muestra de 120 trabajadores, encontró que la satisfacción intrínseca tuvo una media de 5.76 y la satisfacción extrínseca de 4.56. Estos resultados se relacionan con niveles bajos de agotamiento mental y despersonalización, lo que resulta en niveles significativamente altos de satisfacción laboral.

Por lo contrario, Marmolejo y Ocampo (2022) en una zona rural de Bolivia, mostraron que más del 95% de los trabajadores tienen una satisfacción laboral moderada. Los factores que influyeron en estos niveles fueron la edad, el lugar de residencia, el tiempo de traslado al trabajo, las horas de trabajo, el salario y el tipo de contrato, factores determinantes en la satisfacción personal. Estos resultados contrastan con los encontrados en la investigación, lo cual indica que los trabajadores ecuatorianos presentan niveles positivos en los parámetros detallados, dando como resultado un alto nivel de satisfacción laboral.

La investigación reveló que los trabajadores ecuatorianos tienen alta satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínseca, similar a los hallazgos en Perú y España. Sin embargo, en una zona rural de Bolivia, la satisfacción laboral fue moderada, influenciada por factores como edad, residencia, tiempo de viaje al trabajo, horas laborales, salario y tipo de contrato. Estos resultados subrayan la necesidad de considerar el contexto laboral y los factores personales en la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos, ya que pueden afectar su calidad de vida y rendimiento laboral.

## Conclusiones

Con respecto a la salud mental, los resultados obtenidos demostraron que en su mayoría están con ausencia de depresión; así mismo está dentro de la dimensión de estrés los trabajadores obtuvieron un alto nivel de ausencia. En cuanto a la ansiedad, la mayoría demuestra un nivel leve y la minoría en el nivel severo; los valores elevados que se han presentado determinan que posiblemente su existencia se deba a la falta de apoyo que experimentan los trabajadores o las exigencias que de la labor misma.

En cuanto al capital psicológico, se estableció que la eficacia supera el valor de la media, concluyendo que los trabajadores tienen una buena esperanza, son más eficaces, optimistas, cuentan con una alta resiliencia y son capaces de desarrollar sus habilidades y conocimientos para su desarrollo profesional y personal.

En relación con la satisfacción laboral, la satisfacción intrínseca tiene una media de 30.28 y la satisfacción extrínseca de 35.15; indicando que los trabajadores cuentan con una satisfacción laboral adecuada, estos valores demuestran que los evaluados se encuentran satisfechos, por tanto, en componentes intrínsecos siendo el resultado personal y componentes extrínsecos para el desarrollo profesional.

En general, se ha demostrado a través de la investigación, que la prevalencia del capital psicológico y satisfacción general es buena; sin embargo, existen factores que se encuentran alterando la salud mental de algunos de los trabajadores, lo cual se debe analizar para mantener los altos porcentajes y mejorar la estabilidad mental del trabajador.

## Recomendaciones

Se recomienda a los empleadores que se generen espacios de reflexión y actividades lúdicas como el mindfulness para evitar que los niveles leves y moderados lleguen a niveles severos; así mismo, brindar capacitaciones sobre la importancia de la salud mental para tomar en consideración el bienestar físico, social y mental de los trabajadores.

En cuanto a los niveles severos, se recomienda a los empleadores identificar los casos de gravedad para remitirlos con un psicólogo clínico; además de la implementación de actividades ligadas a un enfoque conductual para determinar que está afectando la conducta del trabajador, y así desarrollar los mecanismos de afrontamiento de los problemas ya sea basados en las emociones o en el conflicto para superar los retos que se presentan a diario en su labor.

En relación a los niveles adecuados de capital psicológico y satisfacción laboral, se recomienda analizar cuáles son las actividades que realizan los trabajadores de las instituciones evaluadas para contar con un sólido capital psicológico y una alta satisfacción laboral.

Se recomienda a las empresas realizar un análisis de la información obtenida, para mejorar los puntos que causan problemas en la salud mental del trabajador; así mismo, seguir realizando investigaciones en donde se pueda evidenciar cómo la prevalencia a una mala salud mental lleva al consumo de sustancias ilícitas y a los problemas relacionados al sueño en los trabajadores.

A los directivos de las instituciones como al Ministerio de trabajo, se recomienda brindar las herramientas, estrategias y políticas para generar un buen desempeño en los trabajadores; de igual forma, el establecimiento de recompensas que eleven sus niveles de confianza profesional y personal.

## Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_laboral\\_investigacion\\_ocubre\\_2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf).
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400112&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400112&script=sci_arttext)
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de saude publica*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
- Andrade, K., y Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
- Avilés, A., Rodríguez, A., Basurto, A., Giniebra, R., Loor, R. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Rehuso*, 5(3), 16-25. Recuperado de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Barragán Estrada, A. R., & Morales Martínez, C. I. (2014). Psicología De Las Emociones Positivas: Generalidades Y Beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 103–118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29232614006>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Borstnar, C. R., & Cardellach, F. (Eds.). (2020). Farreras Rozman. Medicina Interna (19a ed.). Elsevier.
- Botto, A., Acuña, J., & Jiménez, J. P. (2014). La depresión como un diagnóstico complejo: Implicancias para el desarrollo de recomendaciones clínicas. *Revista Medica de Chile*, 142(10), 1297–1305. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872014001000010>
- Brenes, M. (2019). Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional]. Repositorio de la Universidad Nacional. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17193/Tesis%209791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Besser, A., Lotem, S. & Zeigler-Hill, V. (2022). Psychological stress and vocal symptoms among university professors in Israel: Implications of the shift to online synchronous teaching during the COVID-19 pandemic. *Journal of Voice: Official Journal of the Voice Foundation*, 36. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.05.028>
- Caballero Domínguez, C. C., Gallo-Barrera, Y., & Suárez Colorado, Y. (2018). Algunas variables de salud mental asociadas con la propensión al abandono de los estudios universitarios. *Psychologia*, 12(2), 37–46. <https://doi.org/10.21500/19002386.3466>
- Carcavilla, N. (2022, marzo 2). ¿Qué es el deterioro cognitivo subjetivo? Comunicación y Demencias. <https://comunicacionydemencias.com/deterioro-cognitivo-subjetivo/>
- Calderón Cobon, E. A. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango.

- Carrión-García, M. Á., & Hernández Gracia, T.-J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud Uninorte*, 34(3), 705–714. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522018000300705&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522018000300705&script=sci_arttext)
- Contreras, F., & Juárez, F. (2013). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas. *Revista venezolana de gerencia*, 18(62), 247–264. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente. *Revista dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 26(8).
- Chust-Hernández, P., López-González, E., & Senent-Sánchez, J. M. (2023). Eficacia de las intervenciones no farmacológicas para la reducción del estrés académico en estudiantes universitarios: una revisión sistemática. *Ansiedad y estrés*, 29(1), 45–62. <https://doi.org/10.5093/anyes2023a6>
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista venezolana de gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza, D., Porto, S., & Fang, Y. (2007). Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones. Monografía). Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias. Recuperado de <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>

- Fernández Sánchez, A., Estrada Salvarrey, M. N., & Arizmendi Jaime, E. R. (2020). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), 29–40. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i1.277>
- Garcés, R., Romero, L., Martínez, E. de L., y Vicuña, A. (2021). Impacto psicológico estado de ansiedad y depresión en trabajadores de salud frente al COVID-19. *Revista Vive*, 4(12), 697–707. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.125>
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231–241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>
- Hernández-Varas, E., Labrador Encinas, F. J., & Méndez Suárez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277–283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Huang, X., & Wang, C. (2021). Factors affecting teachers' informal workplace learning: The effects of school climate and psychological capital. *Teaching and Teacher Education*, 103(363), 103363. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103363>
- Izquierdo, L. F. M. (2018). Escala general de satisfacción laboral. *psicologia-online.com*. <https://www.psicologia-online.com/escala-general-de-satisfaccion-laboral-1557.html>
- Kang, M., Luyao, L., Chutiyami, M., Nicoll, S., Khaerudin, T., y Ha, X. (2022). COVID-19 Pandemic-related Anxiety, Stress, and Depression Among Teachers: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal IOSS Press*, 1(1), 3-27. <https://content.iospress.com/articles/work/wor220062>.
- Kerr, M. (2021, agosto 16). Trastorno depresivo mayor: Síntomas, causas y tratamiento. *Healthline*. <https://www.healthline.com/health/es/depression-clinica>

- Levante, A., Petrocchi, S., Bianco, f., Castelli, I., y Lecciso, F. (2023). Teachers during the COVID-19 Era: The Mediation Role Played by Mentalizing Ability on the Relationship between Depressive Symptoms, Anxious Trait, and Job Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010859>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (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)
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de neuro-psiquiatria*, 83(1), 51–56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Manwell, L. A., Barbic, S. P., Roberts, K., Durisko, Z., Lee, C., Ware, E., & McKenzie, K. (2015). What is mental health? Evidence towards a new definition from a mixed methods multidisciplinary international survey. *BMJ Open*, 5(6), e007079–e007079. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-007079>
- Marashdah, O., & Albdareen, R. (2020). Impact of leadership behavior on psychological capital: the mediating role of organizational support. *Problems and perspectives in management*, 18(2), 46–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.05](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.05)
- Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- McLean, L., Janssen, J., Espinoza, P., Lindstrom Johnson, S., & Jimenez, M. (2023). Associations between teacher and student mathematics, science, and literacy anxiety in fourth grade. *Journal of Educational Psychology*, 115(4), 539–551. <https://doi.org/10.1037/edu0000790>
- Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Corso de Zúñiga, S., Boada Pérez, M. del M., & Rodríguez Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital

- psicológico : las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/4162>
- Napa. H. (2021). Estrés y depresión en docentes de instituciones educativas nacionales del Callao. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1537/Napa%20Orihuela%2c%20Henry%20Christian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 2, 315–323.
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, 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 saude publica*, 36(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00054020>
- Pajares, G. J. (2023, enero 31). Capital psicológico: qué es y cómo fomentarlo. *La Mente es Maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/capital-psicologico/>
- Pelegrín, A., & Carballo, J. L. (2012). Analysis of the socio-demographic characteristics of amateur young: main reasons to participate in sports entertainment. *Anales de psicología*, 28(2). <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.148791>
- Pérez, J., Ldo, B., En Psicología, M., & Fidalgo, V. (s/f). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Insst.es*. Recuperado el 13 de enero de 2024, de [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b)
- Plouffe, R. A., Nazarov, A., Forchuk, C., Gargala, D., Deda, E., Le, T., Bourret-Gheysen, J., Jackson, B., De Oliveira Soares, V. F., Hosseiny, F., Smith, P., Roth, M., MacDougall, A., Marlborough, M., Jetly, R., Heber, A., Albuquerque, J., Lanius, R. A., Balderson, K., . . . Richardson, J. D. (2021). Impacts of morally distressing experiences on the mental health of Canadian health care workers during the

- COVID-19 pandemic. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1).  
<https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1984667>
- Quintero, C. y Gil, V. (2021). Depresión en estudiantes universitarios derivada del Covid-19: un modelo de clasificación. *Revista Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 3(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8456891>
- Ramírez Velázquez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista colombiana de antropología*, 55(2), 117–147.  
<https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Rodríguez-Jiménez, M., Guerrero-Barona, E., & García-Gómez, A. (2021). Salud mental y capital psicológico en profesionales sanitarios españoles durante la pandemia de COVID-19. *Medicina clinica*, 156(7), 357–358.  
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.12.008>
- Romero, J. L. M., & Rosado., Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Román, F., Santibáñez, P., & Vinet, E. V. (2016). Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos. *Acta de investigacion psicologica*, 6(1), 2325–2336.  
[https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30053-9](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30053-9)
- Ruiz, E. J. G. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista PsicologiaCientifica.com*. <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y representaciones*, 8(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of

- psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797–817.  
<https://doi.org/10.1108/mrr-05-2018-0194>
- Sheikh, M., Chaudahry, N., y Ghogare, A. (2020). Depression in Teachers Due to Cyberbullying Who are Working in COVID-19 Pandemic: A CrossSectional Study. *International Journal of Current Research and Review*, 12(20), 98-102.  
<http://dx.doi.org/10.31782/IJCRR.2020.122015>
- Suriagiri, Akrim, A., Norhapizah. (2022). The influence of school principal supervision, motivation, and work satisfaction on teachers' performance. *Cypriot Journal of Educational Science*, 17(7), 2523-2537. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i7.7684>
- Torrents, R., Ricart, M., Ferreiro, M., López, A., Renedo, L., Lleixà, M., & Ferré, C. (2013). Ansiedad en los cuidados: una mirada desde el modelo de Mishel. *Index de Enfermería*, 22(1–2), 60–64. <https://doi.org/10.4321/s1132-12962013000100013>
- Vélez Briones, A. N. (2020). Evaluación de niveles de satisfacción laboral en colaboradores de la generación “Y” o “Millennials” en organizaciones ecuatorianas.
- Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., y Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 10281-10296.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6119/9286>
- Wing, E. J., & Schiffman, F. J. (2022). *Cecil. Principios de Medicina Interna* (10a ed.). Elsevier.