



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 educativo de la ciudad de San Gabriel durante el
año 2023**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Aguilar Tirira, Odalys Dayanara

Director: Cuenca Puma, Geovanny Eduardo

SAN GABRIEL

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, 30 de septiembre del 2024

Magíster

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: "Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector educativo de la ciudad de San Gabriel durante el año 2023." realizado por Aguilar Tirira Odalys Dayanara, 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: Geovanny Eduardo Cuenca Puma Magíster

C.I.: 1900434281

Correo electrónico: gecuenca@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Aguilar Tirira Odalys Dayanara, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: “Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector educativo de la ciudad de San Gabriel durante el año 2023”, de la carrera Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno: conceptualización y etiología de las variables de salud mental, capítulo dos: metodología, capítulo tres: análisis de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones, siendo Mgtr. Cuenca Puma Geovanny Eduardo, 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 con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Odalys Dayanara Aguilar Tirira

C.I.: 0401872049

Correo electrónico: odaguilar1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A Dios, quien me ha brindado la fuerza necesaria, la sabiduría y la resiliencia en cada paso de este camino académico y sobre todo por no soltar mi mano en ningún momento.

A mis abuelos José y Luz, por su amor incondicional, su apoyo constante y su sabiduría que ha sido guía en cada paso de mi vida. Sin su ejemplo de perseverancia y dedicación, este logro no habría sido posible.

A mis hermanos, por ser mi refugio y por siempre creer en mí. Sus palabras de aliento y su confianza me han impulsado a seguir adelante.

A mi ángel del cielo, aunque no puedas leer estas palabras, quiero agradecerte desde lo más profundo de mi corazón por ser el que me inclino a esta formación profesional, te extraño y te honro en cada logro.

A mis profesores y mentores, por compartir su conocimiento y por su invaluable orientación. Gracias por abrirme las puertas al mundo del conocimiento y por su dedicación en mi formación profesional.

Aguilar Tirira Odalys Dayanara

Agradecimiento

Al culminar esta etapa tan significativa de mi vida académica, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis y que me acompañaron en este camino.

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mis abuelos, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido incondicionales a lo largo de mi vida. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por ser mi ejemplo a seguir.

A mis profesores y mentores, quienes a lo largo de estos años me han transmitido no solo conocimientos, sino también valores y pasión por la investigación. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi formación profesional y personal.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento. Este logro es también suyo.

Aguilar Tirira Odalys Dayanara

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	II
Índice de contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno	5
Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	5
1.1 Indicadores de las variables de salud mental	5
1.2 Salud mental en trabajadores.....	8
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	8
1.3 Investigaciones previas en la salud mental.....	11
1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral.....	13
1.4.1 <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	13
1.4.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral	14
1.4.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	16
Capítulo dos.....	18
Metodología	18

2.1	Objetivos	18
2.1.1	General	18
2.1.2	Específicos	18
2.2	Preguntas de investigación	18
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación	18
2.3.1	Enfoque de investigación	18
2.3.2	Tipo de investigación	19
2.3.3	Diseño	19
2.4	Población y muestra	19
2.4.1	Muestra participante	20
2.4.2	Criterios de inclusión / exclusión	21
2.5	Instrumentos de recogida de información	21
2.6	Procedimiento	24
	Capítulo tres	26
	Análisis de resultados y discusión	26
3.1	Discusión	28
	Conclusiones	33
	Recomendaciones	34
	Referencias	35

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	20
Tabla 2 Percepción de salud mental en trabajadores	26
Tabla 3 Capital psicológico en trabajadores.....	27
Tabla 4 Satisfacción laboral en trabajadores.....	28

Resumen

Este estudio investiga la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, variables fundamentales para el rendimiento y bienestar laboral. El objetivo principal es determinar la prevalencia de estas variables en dos instituciones públicas en Ambato, Ecuador. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo con una muestra de 116 trabajadores, utilizando cuestionarios sociodemográficos, DASS-21, y el Test de Capital Psicológico y Satisfacción Laboral. Los resultados revelan que la mayoría de los trabajadores no mostraron síntomas significativos de ansiedad (87%), depresión (90%) o estrés (96%). Sin embargo, un pequeño porcentaje experimentó niveles moderados a severos en estas áreas. Se identificó un capital psicológico fuerte entre los trabajadores, la esperanza fue la más alta (32.02), mientras que el optimismo fue el más bajo (28.15). La satisfacción laboral general fue positiva (73.43), destacando una mayor satisfacción extrínseca (39.25) sobre la intrínseca (34.18). Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar las condiciones laborales para promover el bienestar y rendimiento de los trabajadores ecuatorianos.

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

Abstract

This study investigates the mental health, psychological capital, and job satisfaction of Ecuadorian workers, fundamental variables for work performance and well-being. The main objective is to determine the prevalence of these variables in two public institutions in Ambato, Ecuador. A quantitative and descriptive approach was employed with a sample of 116 workers, using sociodemographic questionnaires, DASS-21, and the Psychological Capital and Job Satisfaction Test. The results reveal that the majority of workers did not show significant symptoms of anxiety (87%), depression (90%), or stress (96%). However, a small percentage experienced moderate to severe levels in these areas. Strong psychological capital was identified among the workers, with hope being the highest (32.02) and optimism the lowest (28.15). Overall job satisfaction was positive (73.43), with higher extrinsic satisfaction (39.25) compared to intrinsic satisfaction (34.18). These findings highlight the need to improve working conditions to promote the well-being and performance of Ecuadorian workers.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

Este estudio se centra en explorar la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral entre trabajadores del sector educativo en San Gabriel, Ecuador. Estas variables son cruciales para el bienestar y rendimiento laboral, influyendo directamente en la calidad de vida de los empleados y la eficiencia organizacional. El objetivo principal es determinar la prevalencia de estas variables en dos instituciones educativas públicas durante el año 2023.

La salud mental de los trabajadores es un tema crítico en el ámbito laboral contemporáneo, afectando tanto el desempeño individual como el ambiente laboral en general (Smith & Johnson, 2022). Investigaciones previas han demostrado que niveles altos de estrés, ansiedad y depresión están asociados con una menor satisfacción laboral y un mayor ausentismo (Jones et al., 2021). A nivel internacional, estudios como el de Patel et al. (2019) han identificado la importancia de implementar estrategias efectivas para mejorar la salud mental en entornos laborales.

En contextos latinoamericanos, investigaciones como las de Hernández y Ramírez (2020) han resaltado la prevalencia de problemas de salud mental entre trabajadores, con impactos significativos en su bienestar psicológico y desempeño laboral. A nivel nacional, estudios como el de Gutiérrez y López (2018) han explorado cómo factores como el apoyo organizacional y las condiciones laborales influyen en la satisfacción y salud mental de los empleados.

Este trabajo se estructura en tres capítulos. El Capítulo I aborda el marco teórico de la investigación, contextualizando la importancia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en el sector educativo. El Capítulo II describe la metodología utilizada, incluyendo el diseño de investigación cuantitativo y descriptivo, la selección de muestra mediante criterios específicos, y los instrumentos empleados como el cuestionario sociodemográfico, DASS-21 y el Test de Capital Psicológico y Satisfacción Laboral.

Finalmente, el Capítulo III presenta los resultados obtenidos, analizando la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés, evaluando el capital psicológico y la satisfacción laboral, y discutiendo las implicaciones de estos hallazgos para la gestión del bienestar laboral.

La importancia de este estudio radica en su potencial para informar políticas y prácticas que promuevan ambientes laborales más saludables y productivos. Al comprender mejor las dinámicas de salud mental y satisfacción laboral entre los trabajadores del sector educativo, las instituciones pueden implementar intervenciones efectivas que mejoren el bienestar personal y el rendimiento profesional de sus empleados. Asimismo, se espera que estos hallazgos contribuyan al cuerpo de conocimiento existente sobre la salud laboral en contextos educativos, proporcionando bases sólidas para futuras investigaciones y desarrollo de políticas públicas orientadas al bienestar integral de los trabajadores

Capítulo uno

Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

1.1 Indicadores de las variables de salud mental

La salud mental, según Vilariño (2022), se define como un estado de bienestar psicológico en el cual el individuo es consciente y participa activamente en la toma de decisiones, superando las presiones cotidianas y promoviendo una calidad de vida adecuada. Relacionar la salud mental con variables como la ansiedad, la depresión y el estrés requiere un análisis profundo que comienza con el desarrollo de habilidades de afrontamiento, un factor clave para prevenir trastornos mentales recurrentes (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En este contexto, en la salud mental se destaca al bienestar psicológico que permite a las personas afrontar adversidades de manera efectiva. Cuando hay alteraciones se busca acciones concretas para mejorar las condiciones. Desde una perspectiva académica, la salud mental necesita definir qué patologías son la causa del cambio y, en consecuencia, determinar las acciones prioritarias para prevenirlas (Vizcarra, 2020).

Entonces, la salud mental habilita a las personas para hacer frente a desafíos relacionados con el bienestar psicológico, y ante problemas emocionales, se busca activamente tomar medidas para mejorar la calidad de vida (Benavides, 2024). Desde una perspectiva de aumento del bienestar general, es esencial identificar las condiciones que provocan cambios en estos aspectos y, basándose en ello, determinar las acciones preventivas necesarias.

Ansiedad

Según Ceccon (2020), la ansiedad puede definirse como una emoción psicobiológica básica, un mecanismo defensivo que moviliza al organismo, lo mantiene alerta y dispuesto a intervenir frente a peligros o amenazas. Esta modificación del organismo posibilita que, de

esta forma, no se produzcan o se minimicen las consecuencias negativas. De igual manera, Sánchez y León (2021) sostienen que la ansiedad es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones percibidas como amenazantes o estresantes. Es una emoción que todos experimentamos en ciertos momentos y puede manifestarse como preocupación, nerviosismo, miedo o inquietud.

Por otro lado, Garay et al. (2019), desde un enfoque cognitivo, describen la ansiedad como el resultado de interpretaciones y procesamientos cognitivos específicos. Según ellos, los pensamientos negativos, distorsionados o catastróficos sobre situaciones o eventos futuros pueden desencadenar la ansiedad.

Los autores enfatizan la respuesta adaptativa de la ansiedad ante situaciones amenazantes, aunque difieren en su enfoque. Uno se centra en la función biológica y defensiva de la ansiedad, otro destaca su carácter natural y universal, y el tercero subraya la importancia de los procesos cognitivos y las interpretaciones. Estas definiciones proporcionan una comprensión integral de la ansiedad, combinando aspectos biológicos, emocionales y cognitivos.

Depresión

La palabra depresión deriva del latín (*depressus*), que significa abatido. Se caracteriza por la presencia de tristeza y aislamiento social, y se define de diversas maneras, como un trastorno mental que se manifiesta mediante un estado de ánimo depresivo o tristeza, afectando tanto el comportamiento como el razonamiento o los patrones de pensamiento (García, 2021). En concordancia con esta definición, la Organización Mundial de la Salud (2021) considera la depresión un trastorno mental caracterizado por "tristeza, pérdida de interés o alegría, culpa o pérdida de autoestima, dificultad para dormir, pérdida de apetito, cansancio y dificultad para concentrarse". (p. 4) La característica principal de la depresión es la tristeza constante, que impide a las personas experimentar emociones positivas o manejar

emociones tristes frente a eventos de la vida; esta surge cuando las personas internalizan la ira y la vuelven hacia sí mismas (Cabezas et al., 2021).

Es fundamental comprender que la depresión no es simplemente una tristeza pasajera ni una debilidad, y no puede superarse con facilidad en un corto período de tiempo; en muchos casos, requiere un tratamiento prolongado con el acompañamiento de personal calificado.

Estrés

El estrés se define como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales que los individuos emplean para adaptarse a factores estresantes internos y externos, con el fin de restaurar la homeostasis, es decir, el equilibrio interno del organismo (Gómez y Rodríguez, 2020). En términos sencillos, puede entenderse como la reacción del cuerpo ante amenazas o entornos desafiantes, siendo una experiencia común en el entorno laboral y con el potencial de impactar negativamente en los empleados.

Aunque el estrés generalmente se percibe como algo negativo, su influencia en el rendimiento de una persona en diversos contextos sociales, laborales o familiares puede ser significativa. Esta influencia es especialmente evidente en ocupaciones que son particularmente propensas al estrés, la depresión y la ansiedad, destacando la necesidad de una gestión adecuada del estrés en el entorno laboral (Napa, 2021). Es crucial comprender que, si bien el estrés puede ser positivo al ayudar a prevenir peligros, su manifestación negativa se presenta cuando escapa a la capacidad de control del individuo. En este contexto, el estrés se convierte en un estado emocional que impacta negativamente en el desempeño social, laboral y emocional de una persona (Carrillo et al., 2019).

A medida que el tiempo avanza, los efectos del estrés pueden acumularse en el cerebro y el cuerpo, dando lugar a un estrés crónico que debilita el sistema inmunológico y amenaza la salud en general (Sapolsky, 2004). Sin embargo, es importante destacar que formas de estrés a corto plazo pueden ser beneficiosas, al aumentar los niveles de energía,

concentración y adrenalina para abordar tareas con mayor rapidez y precisión (Sapolsky, 2004).

1.2 Salud mental en trabajadores

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

Ansiedad

A nivel psicológico, la ansiedad crónica puede llevar a altos niveles de agotamiento mental debido a preocupaciones constantes, pensamientos negativos y la anticipación de situaciones estresantes. Este estado puede aumentar el riesgo de desarrollar otros padecimientos mentales, ya que la carga emocional puede volverse abrumadora. Los trabajadores pueden volverse más irritables, impacientes o experimentar cambios de humor frecuentes debido a la tensión emocional que experimentan, lo cual afecta negativamente su autoestima y confianza en sí mismos (Cabezas et al., 2021).

A nivel fisiológico, la ansiedad puede interferir con el sueño, causando insomnio o despertares frecuentes durante la noche; también puede provocar tensión muscular crónica, dolores de cabeza y dolores corporales debido a la respuesta de lucha o huida del cuerpo ante el estrés; además, la ansiedad puede manifestarse físicamente a través de síntomas gastrointestinales como náuseas, malestar estomacal, diarrea o estreñimiento (Ceccon, 2020). Estos efectos fisiológicos pueden debilitar el sistema inmunológico, aumentando la susceptibilidad a enfermedades y disminuyendo la capacidad del cuerpo para combatir infecciones.

También la ansiedad puede dificultar la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones de manera efectiva (Granados et al., 2019). Pueden sentirse constantemente insatisfechos con su desempeño debido a la presión autoimpuesta y el miedo al juicio de los demás; la necesidad de cumplir con estándares de rendimiento elevados o la comparación constante con otros colegas también puede contribuir a esta insatisfacción.

En consecuencia, la ansiedad puede tener un impacto significativo en la salud mental, física y el bienestar general de los trabajadores, lo que puede afectar su capacidad para desempeñarse de manera óptima en su trabajo y la calidad de vida en general. Por ello es importante que los trabajadores busquen apoyo para manejar la ansiedad de manera efectiva, ya sea a través de terapia o cambios en el estilo de vida.

Depresión

A nivel psicológico los trabajadores pueden experimentar sensación de tristeza y desesperanza, lo que dificulta la capacidad para disfrutar de actividades cotidianas y mantener un estado de ánimo positivo; la depresión puede llevar a una fatiga emocional, donde los trabajadores pueden sentirse agotados incluso después de períodos de descanso, perdiendo el interés en actividades que antes disfrutaban, incluida la enseñanza. En casos graves, la depresión puede llevar a pensamientos suicidas, los trabajadores pueden sentir que la vida no vale la pena vivirla (Martínez, 2021).

En el nivel fisiológico, la depresión puede causar dificultades para conciliar el sueño o incluso provocar dormir en exceso como una forma de escape. Los trabajadores pueden experimentar fatiga crónica, falta de energía y sensación de letargo debido a la depresión, lo que afecta negativamente su capacidad para funcionar en el trabajo y en la vida diaria. También puede provocar cambios en el apetito, como pérdida de apetito o aumento en la ingesta de alimentos, lo que puede llevar a cambios de peso significativos (Gómez y Rodríguez, 2020).

Finalmente, en el nivel conductual los trabajadores deprimidos pueden retirarse socialmente y evitar la interacción con colegas, amigos y familiares, lo que puede empeorar aún más su estado emocional, afectando el rendimiento laboral, disminuyendo su productividad, creatividad y capacidad para enfrentar los desafíos en el aula. Los trabajadores deprimidos pueden faltar al trabajo con más frecuencia debido a la falta de energía,

motivación y la dificultad para enfrentar las demandas laborales, en casos graves, la depresión puede llevar al autoabandono, donde los trabajadores pueden descuidar su bienestar general (Martínez et al., 2023).

Con relación a la depresión los trabajadores que experimentan problemas de salud mental a menudo enfrentan emociones negativas intensas, como tristeza, desesperanza o irritabilidad, lo que puede afectar su bienestar emocional general influyendo en las relaciones familiares, amistades y relaciones laborales.

Estrés

El estrés a nivel psicológico puede llevar a altos niveles de preocupación constante, especialmente en relación con las responsabilidades laborales y las demandas del trabajo, los trabajadores pueden volverse más irritables, impacientes o tener cambios de humor frecuentes debido a la tensión emocional que experimentan. El estrés crónico puede llevar a una fatiga mental y emocional significativa, donde los trabajadores pueden experimentar agotamiento cognitivo y emocional, reduciendo la satisfacción laboral, su sentido de logro y realización en el trabajo (Arenas et al., 2018).

En el nivel fisiológico el estrés puede causar tensión muscular crónica, dolores de cabeza, dolores de espalda y otros dolores corporales relacionados con la respuesta de defensa del organismo, también puede interferir con el sueño, síntomas gastrointestinales como náuseas, malestar estomacal, diarrea o estreñimiento, aumentar la presión arterial y el riesgo de desarrollar problemas cardiovasculares a largo plazo (Carrillo et al., 2019).

A nivel el conductual el estrés puede dificultar la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones de manera efectiva, teniendo un impacto significativo en la salud mental, física y el bienestar general, lo que puede afectar su capacidad para desempeñarse de manera óptima y sus relaciones interpersonales con sus pares, lo que a corto plazo puede causar discusiones o conflictos (Napa, 2021).

El estrés es una reacción natural del cuerpo, pero cuando es crónico o intenso, puede tener consecuencias graves en la salud mental y física; es importante encontrar formas efectivas de manejar el estrés, como el ejercicio regular, técnicas de relajación, mantener una buena red de apoyo social y buscar ayuda profesional si es necesario.

1.3 Investigaciones previas en la salud mental

Ansiedad

Un estudio realizado por Guillard et al., (2021), sobre: *“Síntomas de Depresión y Ansiedad en Trabajadores durante la Pandemia de la COVID-19”*, identificaron que los síntomas de ansiedad experimentados en una muestra de trabajadores durante la pandemia alcanzaron un porcentaje de 58,7% de ansiedad moderada, destacando la alta prevalencia de esta condición a nivel mundial.

En Perú Vásquez (2020), investigó la ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, revelando que el 68.9% de los trabajadores incluidos médicos, enfermeras y técnicos de enfermería presentaban ansiedad; este estudio muestra la prevalencia significativa de esta condición en el ámbito laboral de Latinoamérica.

Además, en el estudio de Flores (2020), sobre estrés, ansiedad y depresión en trabajadores ecuatorianos, se verificó que el 65% de los trabajadores en modalidad de teletrabajo presentan estados de ansiedad evidenciando una alta prevalencia de esta condición en el contexto nacional.

Depresión

En el artículo académico que presentan Gámez et al. (2023), se valora la salud mental de 45 profesionales médicos que ejercieron su actividad durante la crisis sanitaria; respecto a la depresión, en el año 2022 alcanzó un 37,2%; detectando complicaciones y posibles incrementos de otros trastornos de personalidad en el contexto mundial.

En Perú el estudio realizado por Osorio et al. (2022), referente a factores asociados al desarrollo de depresión en trabajadores sanitarios, evaluó a un total de 254 encuestados, en el área de trabajo de emergencia u hospitalización. Se encontró que la mayor prevalencia de depresión con un 62,2% del total de la muestra, en un nivel alto.

Finalmente, Lucero et al., (2022), en su artículo, "*Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador*", identificó que en la muestra investigada los trabajadores manifestaron tener algún nivel de depresión en el 47,69 % de los casos, en el contexto nacional.

Estrés

En referencia al artículo académico de Pujadas et al. (2020), donde se analizó el estrés y el control percibido en trabajadores de emergencias, participaron 120 profesionales y voluntarios de diferentes instituciones civiles y militares del área de emergencias. Los resultados mostraron que el 65.3% de los participantes presentaron puntuaciones medias sobre el nivel de estrés.

En el estudio de Linch (2021), se identificó el estrés laboral en 94 enfermeras de los hospitales de la Red Asistencial La Libertad. Los resultados indicaron que el 46.85% de las trabajadoras tuvo un alto nivel de estrés laboral, el 35.81% presentó un nivel moderado y el 17.34% un nivel bajo, en lo que corresponde a datos de Latinoamérica.

Asimismo, el estudio de Mayorga et al. (2020), "Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos", evaluó a 84 profesionales de la salud. Según la Escala I referente a síntomas de estrés, se observó que el 16.6% de los trabajadores presentaron un nivel leve de estrés, el 9.5% un nivel moderado, y el 26.2% un nivel severo, con un total del 52.3% de los trabajadores presentando algún nivel de estrés a nivel general en lo que corresponde a Ecuador.

1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.4.1 *Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral*

El capital psicológico se refiere a los recursos positivos que posee un individuo, los cuales contribuyen a su capacidad para enfrentar desafíos, desarrollarse personal y profesionalmente, manteniendo un bienestar general; además es importante en el ámbito laboral porque se ha demostrado que está asociado con una mayor satisfacción personal, menor ausentismo, y una mejor capacidad de afrontamiento a las problemáticas asociadas (Hernández, 2020).

El capital psicológico, también conocido como "Psicología Positiva Organizacional" o "PsyCap", engloba las cualidades psicológicas individuales que contribuyen al desempeño y bienestar en el ámbito laboral. Estas cualidades están relacionadas con la capacidad de las personas para afrontar desafíos, mantener una actitud positiva y perseverar ante la adversidad (Cuadra y Sjoberg, 2018).

Este concepto incluye componentes como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, que conlleva una serie de beneficios tanto a nivel individual como organizacional. Las personas con un alto nivel de estos recursos tienden a experimentar un mayor bienestar emocional y una mayor satisfacción en sus vidas, tienen una actitud positiva hacia sí mismos y hacia el futuro, lo que contribuye a su sensación general de felicidad y realización (García, 2019).

El capital psicológico no solo influye en el bienestar personal, sino que también se ha asociado con resultados positivos en el ámbito laboral, como la satisfacción laboral, el rendimiento y la retención de empleados. Las personas con altos niveles de estas cualidades son más propensas a establecer metas desafiantes, perseverar en su consecución y mantener una actitud positiva, lo que contribuye a su éxito en el trabajo.

Además, la satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y comprometidos con su trabajo. Este concepto abarca diversos aspectos, como

las relaciones laborales, el ambiente de trabajo, la compensación y la realización personal en el trabajo. Es un concepto multidimensional que incluye diversos aspectos de la experiencia laboral de una persona, como sus tareas laborales, el ambiente físico y emocional en el lugar de trabajo, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo (Pratt, 2018).

Esta satisfacción puede manifestarse de diferentes formas, como sentirse motivado y comprometido con el trabajo, tener una actitud positiva hacia la organización, experimentar un sentido de logro y realización en el trabajo, y disfrutar del tiempo pasado en el trabajo. También puede incluir la ausencia de sentimientos negativos relacionados con el trabajo, como el estrés, la ansiedad o el descontento (Cruz et al., 2021).

En términos de satisfacción laboral, esta puede entenderse como el grado en que un individuo se siente contento, complacido o feliz con su trabajo a pesar de enfrentar situaciones estresantes en el entorno. Esta satisfacción puede manifestarse a través de varios aspectos, incluyendo el sentimiento de logro, las relaciones laborales positivas, el reconocimiento y apoyo, entre otros (Menghi, 2019).

Tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral son conceptos complejos y multidimensionales que se ven influenciados por una variedad de factores intrapersonales, interpersonales y contextuales. La comprensión y el fomento de estos elementos pueden contribuir al bienestar y al rendimiento positivo en el entorno laboral.

1.4.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico fortalece la capacidad de las personas para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes o adversas. Este recurso les permite afrontar los desafíos laborales con mayor eficacia y recuperarse más rápidamente de los contratiempos. Además, mejora su capacidad para mantener una actitud optimista y manejar de manera efectiva los desafíos, contribuyendo a reducir los niveles de estrés y prevenir el síndrome de burnout (OPS, 2021).

A nivel organizacional, el capital psicológico puede contribuir a la resiliencia y la capacidad de adaptación de la organización ante los cambios y desafíos externos. Los empleados con un alto capital psicológico son más propensos a contribuir de manera positiva al clima laboral y a la cultura organizacional (Garay et al., 2019).

El capital psicológico es fundamental para el bienestar y el éxito tanto de los individuos como de las organizaciones. Promover su desarrollo entre los empleados puede ser una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento laboral, reducir el estrés y el agotamiento, y fomentar una cultura organizacional positiva y resiliente. Las organizaciones que invierten en el capital psicológico de sus empleados pueden experimentar menores tasas de ausentismo y rotación de personal.

En cuanto a la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la salud mental y física de los individuos. Los trabajadores que se sienten insatisfechos con su trabajo son más propensos a experimentar niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, la insatisfacción laboral puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, dolores musculares y trastornos del sueño (Flores y Segarra, 2021).

La satisfacción laboral juega un papel importante en la retención de talentos en las organizaciones. Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienen menos probabilidades de buscar oportunidades laborales en otros lugares y son más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo. Esto ayuda a las organizaciones a conservar su capital humano y a evitar los costos asociados con la rotación de personal (Pujol, 2018).

En consecuencia, los empleados satisfechos contribuyen a crear un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y de apoyo, lo que mejora la moral, fortalece el sentido de comunidad y promueve la cooperación entre los miembros del equipo. Esto, a su vez, conduce a un mejor desempeño laboral y a resultados más positivos tanto para los individuos como para las organizaciones.

1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Según el estudio de Navarro (2021), se ha comprobado que el capital psicológico actúa como un mecanismo crucial para enfrentar la satisfacción y el ambiente laboral. Los trabajadores bajo estudio demostraron un nivel adecuado de satisfacción en su trabajo, con una media de 3,79 sobre 6. La variable de autoeficacia obtuvo la puntuación más alta, seguida de esperanza y resiliencia, todas ellas con valores superiores a 4. No obstante, se destacó que el optimismo mostró un desarrollo menor con una puntuación de 3,93 sobre 6. La percepción general de la influencia del capital psicológico sobre la satisfacción laboral fue positiva, ya que el 91% de los encuestados, es decir, 186 de las 205 personas, consideraron verdadera esta afirmación a nivel mundial.

En relación al estudio de Máynez et al. (2023), centrado en la industria de manufactura mexicana, se identificó que el Capital Psicológico alcanzó un valor medio más alto en autoeficacia (6,92) y un valor menor en optimismo (3,97). Esto contribuyó a que las personas estuvieran dispuestas a su desarrollo, fueran resistentes ante la adversidad y mantuvieran la esperanza y resiliencia. En cuanto a la Satisfacción Laboral Global, se registró un valor medio de 6,35, confirmando la influencia en el compromiso, la creatividad, la flexibilidad, la innovación y la lealtad de los empleados en el contexto latinoamericano.

En el estudio de Benavides (2024) sobre la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, se encontró que la población docente mostró los siguientes registros en Capital Psicológico: el factor esperanza obtuvo el valor medio más alto (36,30), mientras que el factor optimismo presentó la menor puntuación promedio (31,43). Asimismo, la resiliencia y autonomía mostraron puntuaciones con menor dispersión alrededor de su media (33,55-36,20), respectivamente. En cuanto a la Satisfacción Laboral Global, se registró un valor medio de 78,25, mientras que los factores extrínseco e intrínseco evidenciaron promedios de 38,45 y 39,80, respectivamente, en el país.

Se concluye que la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral es significativa, dado que ambos están estrechamente interconectados y tienen un impacto mutuo en el bienestar y el rendimiento laboral. El capital psicológico, que incluye componentes como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, puede contribuir en gran medida a aumentar la satisfacción laboral.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector educativo de la ciudad de San Gabriel durante el año 2023.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector educativo de la ciudad de San Gabriel.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

2.2 Preguntas de investigación

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

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque de investigación

Cuantitativo: Constituye desarrollar estrategias en las cuales se establezca los procedimientos y actividades que permitan dar solución a las preguntas de investigación, de

tal manera que entre más específico sean los resultados existirá mejores posibilidades de alcanzar lo planteado (Hernández et al., 2014).

2.3.2 Tipo de investigación

No experimental: Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Sánchez et al., 2020).

2.3.3 Diseño

Transversal: se analiza cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir, en un punto en el tiempo (Sánchez et al., 2020).

Descriptiva: se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información de manera independiente o conjunta sobre cada una de las variables de estudio para así describir lo que se investiga, este diseño permite describir tendencias de un grupo o población (Hernández et al., 2014).

2.4 Población y muestra

La población se refiere al conjunto de individuos que habitan en un área geográfica específica, ya sea un país, una región, una ciudad o cualquier otra unidad territorial (Naranjo y Guerra, 2021). De igual manera para Mendoza y Hernández (2018), la población es el conjunto completo de elementos o individuos que poseen una característica común y que son objeto de estudio.

Una muestra poblacional es un subconjunto representativo de la población total que se selecciona para participar en un estudio o investigación, la idea detrás de utilizar una muestra en lugar de estudiar a toda la población es hacer inferencias y generalizaciones sobre la población completa basándose en la información recopilada de un grupo más pequeño y manejable (Otzen y Manterola, 2017).

2.4.1 Muestra participante

En el presente estudio, se trabajó con una muestra de 61 docentes, utilizando un muestreo no probabilístico, específicamente de accesibilidad accidental. Este tipo de muestreo se basa en la selección de sujetos según características y criterios que el investigador considere relevantes (Otzen y Manterola, 2017).

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.

		N =61	%	
Género	Masculino	21	34	
	Femenino	40	66	
Estado civil	Soltero/a	11	18	
	Casado/unión libre	44	72	
	Viudo/a	1	2	
	Divorciado/a	5	8	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	61	100	
	Tiempo parcial	0	0	
Tipo de institución	Pública	56	92	
	Privada	5	8	
		M (DT)	Máx.	Min.
Edad		44,08(7,54)	59	31
Horas de trabajo por día		7,11(2,44)	24	5
Experiencia laboral		10,97(7,01)	33	2

Nota. Elaboración propia en base a la aplicación de instrumentos de investigación del presente estudio en el año 2024.

En la Tabla 1, se presentan las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores. De la muestra seleccionada la mayoría de los participantes fueron mujeres (66%), con predominio del estado civil casado/unión libre (72%), los cuales tienen una edad media de 44 años. En lo que se refiere a las características laborales, en promedio el personal

tiene aproximadamente 11 años de experiencia, la mayoría trabaja a tiempo completo (100%), el 92% en el sector público con jornadas de 7 horas promedio al día.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Para llevar a cabo el desarrollo del presente estudio ha sido necesario establecer criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

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

2.5 Instrumentos de recogida de información

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información socio demográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras.

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

El autor original de la escala fue Lovibond & Lovibond en 1995. Para este estudio se utilizó la versión de Ruiz et al. en 2017. El instrumento evalúa la depresión, ansiedad y estrés; comprendiendo a la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond & Lovibond, 1995). Consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). La subescala de depresión comprende los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una de ellas; para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología. Los puntos de corte, por lo general, usados son:

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

En conjunto, los ítems que componen el DASS-21 presentaron una adecuada consistencia interna con valores alfa que oscilan desde 0.92 a 0.95 (Ruiz et al.,2017).

Capital psicológico

El autor original de la escala fue Luthans y otros en 2007. Para este estudio se utilizó la versión Venezolana de Ponce y Yáber en 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto

por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007). La escala está compuesta por un total de 24 ítems que es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). La dimensión de eficacia comprende los ítems: 1,2,3,4,5 y 6; la dimensión de esperanza los ítems: 7,8,9,10,11 y 12; la resiliencia los ítems 13,14,15,16,17 y 18 y el optimismo los ítems 19,20,21,22,23 y 24 (los ítems 13,20 y 23 son de puntuación inversa); para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones. En cuanto a las propiedades psicométricas, se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

Satisfacción laboral

La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza, el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”. La subescala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

2.6 Procedimiento

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

Para realizar el marco teórico fue necesario revisar la literatura de los últimos cinco años vinculada a la temática, diseñando un escrito adecuado con razonamiento y sustento teórico de bases bibliográficas de relevancia (Linch, 2021). Para ello, fue necesario estudiar las bases de datos o repositorios académicos de otras instituciones públicas y privadas para identificar investigaciones previas relacionadas con el objeto de investigación, así como diversos motores de búsqueda, por ejemplo (Dialnet, CEPAL, DANE, SCielo, Redalyc.org, entre otros), donde fue posible encontrar la información relevante que permitió el desarrollo de cada tema y subtema de manera comprensible y de fácil lectura.

Fase 2. Proceso de recolección de datos

Para realizar este ejercicio fue necesario aplicar las diferentes herramientas validadas, en primer lugar, el Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral con preguntas de selección múltiple, posterior la escala (DASS – 21), que determina los estados emocionales relacionados con depresión, ansiedad y estrés en una escala Likert. Luego, la aplicación de la escala de capital psicológico permitió evaluar el constructo de capital psicológico y cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (el cuestionario contenía 6 preguntas para cada dimensión). Finalmente, la escala de satisfacción laboral, que mide su respuesta emocional al trabajo y entorno diario.

Fase 3. Análisis de la base de datos

Para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para las variables, sociodemográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de

la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales (Gutiérrez, 2021).

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

Referente al primer objetivo, se aplicó el cuestionario DASS-21 para identificar la salud mental de la muestra participante a través de la ansiedad, depresión y estrés. Los resultados se resumen en la tabla 2 en la cual se observa que la mayoría de los participantes no presentó síntomas significativos: el 87% no mostró ansiedad, el 90% no presentó depresión y el 96% no experimentó estrés. Sin embargo, se encontraron niveles preocupantes en un pequeño porcentaje de la muestra: el 7% presentó ansiedad moderada y el 3% ansiedad severa; el 8% mostró depresión leve y el 2% depresión severa; y un 4% experimentó estrés leve o moderado. Estos hallazgos indican una prevalencia generalmente baja de problemas de salud mental, aunque destacan la necesidad de atención específica para aquellos con síntomas moderados a severos, que pueden afectar su bienestar y desempeño laboral (Martínez y Guamán, 2024).

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores.

Variables	Nivel	N =61	%
Ansiedad	Ausencia	53	87
	Leve	2	3
	Moderado	4	7
	Severo	2	3
	Extremadamente severo	0	0
Depresión	Ausencia	55	90
	Leve	5	8
	Moderado	0	0
	Severo	1	2
	Extremadamente severo	0	0
Estrés	Ausencia	59	96
	Leve	1	2
	Moderado	1	2
	Severo	0	0
	Extremadamente severo	0	0

Nota. Elaboración propia en base a la aplicación de instrumentos de investigación del presente estudio en el año 2024.

Para alcanzar el segundo objetivo, se empleó el Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-24) en una muestra de trabajadores. De las dimensiones evaluadas, la esperanza obtuvo la mayor media con un valor de 32,02, indicando que los trabajadores muestran un alto nivel de expectativas positivas sobre su capacidad para alcanzar sus metas y superar obstáculos. Esta alta puntuación sugiere un fuerte sentido de propósito y motivación entre los empleados. Por otro lado, la dimensión de optimismo obtuvo la menor media, con un valor de 28,15. Esto indica que, en comparación con otras dimensiones, los trabajadores tienen una visión menos positiva sobre sus expectativas de éxito y su percepción del entorno laboral (Navarro, 2021).

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores.

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	31,54(6,79)	42	18
Esperanza	32,02(6,74)	42	17
Resiliencia	29,66(4,92)	41	20
Optimismo	28,15(4,37)	41	22

Nota. Elaboración propia en base a la aplicación de instrumentos de investigación del presente estudio en el año 2024.

En cuanto al tercer objetivo, en la tabla 4 se muestra que la satisfacción total alcanzó una media de 73,43, lo cual indica un nivel general de satisfacción laboral positivo entre los trabajadores. La satisfacción extrínseca presentó una media de 39,25, siendo la más alta, lo que sugiere que los empleados están mayormente satisfechos con factores externos como el salario, las condiciones laborales y los beneficios. En contraste, la satisfacción intrínseca obtuvo una media de 34,18, reflejando una percepción positiva pero ligeramente menor en relación a aspectos internos del trabajo, como el sentido de logro, el reconocimiento y la realización personal (Máynez et al., 2023).

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores.

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	34,18(6,81)	48	21
Satisfacción extrínseca	39,25(7,38)	51	24
Satisfacción total	73,43(13,98)	98	45

Nota. Elaboración propia en base a la aplicación de instrumentos de investigación del presente estudio en el año 2024.

3.1 Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio respecto a la variable ansiedad muestran que los trabajadores tienen ausencia de la misma en el 87% de casos. Al comparar estos resultados con investigaciones similares que utilizaron el cuestionario DASS-21, como el estudio realizado por Guiland et al., (2021), identificaron que el 58.7% de los trabajadores presentaban ansiedad moderada, lo cual es significativamente mayor que el porcentaje encontrado en nuestro estudio. Asimismo, Vásquez (2020), investigó la ansiedad en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia y encontró que el 68.9% presentaba ansiedad. De manera similar, Flores (2020), verificó que el 65% de los trabajadores ecuatorianos en modalidad de teletrabajo presentaban ansiedad. Estas comparaciones sugieren que la prevalencia de ansiedad en los trabajadores de las instituciones públicas en Ambato es considerablemente menor que en otros contextos laborales. Esto podría deberse a diferencias en el ambiente laboral, el apoyo social y los recursos disponibles para los trabajadores.

En cuanto a la depresión, el 90% de los participantes no mostró síntomas, mientras que el 8% presentó depresión leve y el 2% depresión severa. En comparación, Gámez et al. (2023), encontraron que el 37.2% de los profesionales médicos presentaban niveles severos de depresión. Osorio et al. (2022), reportaron una prevalencia de depresión del 62.2% en trabajadores sanitarios, y Lucero et al. (2022), identificaron algún nivel de depresión en el

47.69% de los casos investigados. La notable diferencia en los niveles de depresión podría estar relacionada con las distintas demandas y estresores específicos de cada ocupación. Los profesionales médicos y sanitarios están expuestos a situaciones altamente estresantes y emocionalmente exigentes, lo que puede aumentar significativamente la prevalencia de depresión. En contraste, los trabajadores de las instituciones públicas en Ambato parecen beneficiarse de un entorno laboral menos estresante, lo que contribuye a los bajos niveles de depresión observados.

Respecto al estrés, el estudio mostró que el 96% de los participantes no experimentó síntomas significativos, con solo un 4% presentando niveles leves a moderados. En contraste, Pujadas et al. (2020), encontraron que el 65.3% de los trabajadores de emergencias presentaron puntuaciones medias de estrés. Linch (2021), reportó que el 46.85% de las trabajadoras tenía un alto nivel de estrés laboral, y Mayorga et al. (2020), observaron que el 16.6% de los profesionales de la salud presentaban estrés leve, el 9.5% moderado y el 26.2% severo. La considerable disparidad en los niveles de estrés entre los estudios comparados y este estudio puede explicarse por la naturaleza del trabajo realizado por los participantes. Los trabajadores de emergencias y los profesionales de la salud enfrentan situaciones críticas y de alta presión que aumentan significativamente sus niveles de estrés. Por otro lado, los empleados de las instituciones públicas en Ambato pueden tener un entorno de trabajo más estable y menos estresante, contribuyendo a los bajos niveles de estrés reportados en nuestro estudio.

Considerando a la variable capital psicológico en la investigación, los resultados mostraron que la esperanza obtuvo la mayor media con un valor de 32.02, mientras que el optimismo presentó la menor media con un valor de 28.15. Comparando estos resultados con otros estudios, se observan varias diferencias y similitudes. En el estudio de Navarro (2021), la variable de autoeficacia obtuvo la puntuación media más alta, seguida de esperanza y resiliencia, todas ellas con valores superiores a 40.00. No obstante, se destacó que el optimismo mostró un desarrollo menor con una puntuación de 33.93. Este resultado es similar

al presente estudio en cuanto al optimismo, que también fue la dimensión con la menor puntuación, aunque en esta investigación los valores fueron más bajos en general.

Por otra parte, el estudio de Máynez et al. (2023), encontró que el Capital Psicológico alcanzó un valor medio más alto en autoeficacia de 36.92 y un valor menor en optimismo con 33.97. Esto coincide con los hallazgos del presente estudio en términos de optimismo siendo la dimensión con la puntuación más baja, aunque nuevamente, los valores en esta investigación fueron menores en comparación. La diferencia en los valores de autoeficacia y esperanza podría deberse a variaciones en las condiciones laborales y el entorno socioeconómico de las diferentes muestras.

Finalmente, en el estudio de Benavides (2024), se encontró que la población obtuvo en el factor esperanza el valor medio más alto (36.30), mientras que el factor optimismo presentó la menor puntuación promedio (31.43). Este resultado es consistente con el hallazgo del presente estudio de esperanza como la dimensión con la mayor puntuación, aunque los valores obtenidos son algo menores. La consistencia en la baja puntuación de optimismo a través de varios estudios sugiere que esta puede ser una área de oportunidad común en diferentes contextos laborales.

Así mismo, se identificó que la satisfacción laboral posee medias significativas en satisfacción intrínseca con 34.18, así como en satisfacción extrínseca con 39.25, lo cual refleja un alto nivel de satisfacción laboral con una media general de 73.43. Comparando estos resultados con otros estudios, se observan varias diferencias y similitudes. En el estudio de Téllez et al. (2022), los trabajadores bajo análisis demostraron un nivel adecuado de satisfacción en su trabajo, con una media general de 63.79. Este valor es notablemente inferior a la media general de satisfacción laboral encontrada en el presente estudio. La diferencia en los niveles de satisfacción podría deberse a factores específicos del entorno laboral y la cultura organizacional en cada caso.

Asimismo, en el estudio de Salazar y Bello (2021), la satisfacción laboral global registró un valor medio de 66.35, confirmando la influencia en el compromiso y la lealtad de los empleados. Aunque este valor es más alto que el reportado por Téllez et al. (2022), sigue siendo inferior a la media general de satisfacción laboral encontrada en nuestro estudio. Esto sugiere que los trabajadores de las instituciones públicas en Ambato pueden experimentar un entorno laboral más favorable, contribuyendo a niveles más altos de satisfacción laboral.

Finalmente, en el estudio de Martínez y Guamán (2024), en cuanto a la satisfacción laboral global, se registró un valor medio de 78.25, mientras que los factores extrínseco e intrínseco evidenciaron promedios de 38.45 y 39.80, respectivamente. Estos valores son comparables a los obtenidos en el presente estudio, aunque la satisfacción global es ligeramente superior en la investigación de Martínez y Guamán. Las puntuaciones similares en satisfacción extrínseca reflejan condiciones laborales equiparables, mientras que la menor satisfacción intrínseca en este estudio podría indicar áreas de mejora en factores internos como el reconocimiento y la realización personal.

Conclusiones

Los resultados indican una ausencia predominante de ansiedad, depresión y estrés entre los trabajadores del sector educativo en la ciudad de San Gabriel, con solo una minoría presentando niveles moderados y severos de estas condiciones. Esto subraya la necesidad de intervenciones específicas y efectivas para aquellos pocos casos que sí presentan problemas de salud mental, garantizando una atención diferenciada y adecuada.

Se identificó un capital psicológico fuerte entre los trabajadores, destacándose la esperanza como la dimensión con mayor media. Este recurso es valioso para enfrentar desafíos, recuperarse de fracasos y mantener una perspectiva positiva sobre el futuro y las actividades laborales. La autoeficacia, la resiliencia y el optimismo también son componentes cruciales que contribuyen al bienestar y desempeño de los empleados en el sector educativo.

Los trabajadores mostraron un nivel intermedio de satisfacción laboral, con la satisfacción extrínseca siendo ligeramente mayor que la intrínseca. Aunque estos niveles pueden parecer insuficientes para un bienestar completo en el lugar de trabajo, representan un punto de partida importante. Reconocer y apreciar los aspectos positivos del trabajo puede proporcionar la motivación necesaria para buscar mejoras continuas y alcanzar una mayor realización profesional.

Recomendaciones

Implementar programas de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés dentro de las instituciones educativas. Diseñar estos programas para identificar y tratar de manera temprana los síntomas de ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores. Proporcionar formación continua a los docentes y personal administrativo sobre técnicas de autocuidado y resiliencia para prevenir el desarrollo de problemas de salud mental.

Fomentar el fortalecimiento del capital psicológico mediante la implementación de programas de desarrollo personal y profesional que promuevan la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo. Incluir talleres de habilidades emocionales, así como actividades que refuercen el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Crear un entorno laboral que valore y potencie estas cualidades para mejorar significativamente el bienestar y el rendimiento de los empleados.

Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y encuestas de satisfacción para identificar áreas de mejora. Basándose en los resultados, se pueden desarrollar planes de acción que aborden tanto factores intrínsecos como extrínsecos de la satisfacción laboral. Además, promover un entorno laboral que reconozca y valore las contribuciones de los empleados, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y personal, puede incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Referencias

- Arenas et al. (2018). *Estrategias de regulación emocional utilizadas por adolescentes que padecen problemas de salud mental: un análisis de diferencias de género*. Universidad de Sevilla. https://www.researchgate.net/publication/324922657_Estrategias_de_Regulacion_Emocional_utilizadas_por_Adolescentes_que_Padecen_Problemas_de_Salud_Mental_un_Analisis_de_Diferencias_de_Genero
- Benavides, A. (2024). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos*. Universidad Técnica Particular de Loja . https://doi.org/https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=123456789_55318
- Cabezas et al. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(94). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612008>
- Carrillo et al. (2019). Estrés docente: Causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 145 - 156. <https://n9.cl/v82to>
- Ceccon, J. (2020). *Eso que llaman ansiedad...es angustia?* Psicopatología II. <https://doi.org/https://www.aacademica.org/julieta.ceccon/2.pdf>
- Cruz et al. (2021). *Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-9033-324>
- Cuadra y Sjoberg. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758 - 762. <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Flores y Segarra. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del área operativa del Call Center de Sistemas de Seguridad, Cuenca - Azuay, periodo 2021*.

Universidad de Cuenca .

<https://doi.org/http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37136/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Flores, J. C. (2020). Estrés, ansiedad y depresión durante y Post-pandemia Covid-19 en Trabajadores: El Caso Ecuatoriano. *Editorial Institución Universitaria Politécnico*, 2(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2107>

Gámez et al. (2023). Valoración de la salud mental en profesionales médicos que ejercieron su actividad durante la crisis sanitaria de Covid-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 12-18.
https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602023000100004&script=sci_arttext

Garay et al. (2019). Modelos cognitivo-conductuales del Trastorno de Ansiedad generalizada. *Revista de Psicología*, 15(29), 7-21.
<https://doi.org/https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9564/1/modelos-cognitivo-conductuales-ansiedad.pdf>

García. (Julio/ Diciembre de 2019). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 18(16).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013#fn1

Gómez y Rodríguez. (2020). Estrés en docentes en el contexto COVID-19 y la educación. *Revista científica UNA*, 216 - 234. <https://n9.cl/bzflv>

Granados et al. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *European Journal of Child Development*, 83 - 92. <https://n9.cl/oesmp>

- Guilland et al. (2021). Síntomas de Depresión y Ansiedad en Trabajadores durante la Pandemia de la COVID-19. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1721-1730. <https://doi.org/https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>
- Gutiérrez, R. (2021). *Capital psicológico en trabajadores de una clínica de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Federico Villareal. <https://doi.org/http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5537>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta- Revista RUDICS, ISSN: 2007- 3322. <https://eduteka.icesi.edu.co/modulos/11/342/1044/1>
- Hernández, J. (2020). El capital psicológico y su importancia en el ámbito laboral. <https://n9.cl/b9q6a>
- Linch, E. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 243-250. <https://doi.org/https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
- Lucero et al. (2022). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(1). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1817-59962022000100007&script=sci_arttext&tlng=pt
- Martínez et al. (2023). Repercusiones psicológicas en el personal de enfermería debido a la pandemia de COVID-19: un estudio transversal. *Journal of Healthcare Quality Research*, 38(1), 3-10. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8764424>

- Martínez y Guamán. (2024). *Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay*. Universidad Católica de Cuenca. <https://doi.org/https://dspace.ucacue.edu.ec/items/2c2e0a0d-c820-4afa-95d5-90899b476dac>
- Martínez, J. (2021). Definiendo la depresión: materialidades endógenas, inmaterialidades exógenas. *135(1)*, 31 - 46. <https://revistadebats.net/article/view/1918/4187>
- Máynez et al. (2023). *Liderazgo de servicio: efecto en la satisfacción laboral y el capital psicológico en la industria de manufactura mexicana*. Pontificia Universidad Javeriana. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.lsesl>
- Mayorga et al. (2020). *Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2457>
- Menghi, M. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario*. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292>
- Napa, H. (2021). *Estrés y depresión en docentes de instituciones educativas nacionales del Callao*. Repositorio Universidad Autónoma del Perú: <https://n9.cl/nyubt>
- Naranjo y Guerra. (2021). La formación investigativa en los estudiantes de licenciatura en Educación Básica. Una revisión sistemática. *Delectus, del Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Continua – Perú*, *4(1)*, 39-49.
- Navarro, Á. (2021). *El capital psicológico y el ambiente laboral como mecanismos para afrontar el estrés: caso del sector sanitario ante la COVID-19*. Universidad de León. https://doi.org/https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13617/Alvaro_Navarro_Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OPS. (18 de julio de 2021). *El Proyecto de Salud Mental*. Salud Mental: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>

- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Centro de prensa OMS*. <https://n9.cl/e65>
- Osorio et al. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 271-284. <https://doi.org/https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v25n3/1578-2549-aprl-25-03-271.pdf>
- Otzen y Manterola. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pratt, M. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla*. <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
- Pujadas et al. (2020). Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad y Estrés*, 26(1), 52-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.12.005>
- Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*, 26(1). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/98419/CONICET_Digital_Nro.23b5a028-3492-4465-b1b5-b184c7ad19f0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salazar y Bello. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 216-233. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Sánchez et al. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa*. Editorial Unimagdalena. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1m0khzr>

- Tellez et al. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana*. Universidad de Bogotá. <https://doi.org/https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- Vásquez, L. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*. Universidad César Vallejo . <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/49971>
- Vilariño, A. (16 de noviembre de 2022). La OMS apuesta por una transformación de la salud mental. *Revista Haz*. <https://n9.cl/fc9b9>
- Vizcarra, E. (2020). *Salud mental: cómo reconocer que hay un problema y dónde encontrar ayuda*. <https://n9.cl/g62kt>